



Cette FAQ fera l'objet d'une mise à jour régulière en fonction des évolutions réglementaires ou jurisprudentielles ainsi que des réponses éventuelles apportées par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL)

La rupture conventionnelle

Un agent en congé parental ou en disponibilité peut-il bénéficier d'une rupture conventionnelle ?

En l'absence d'exclusion par l'article 72 de la loi du 6 août 2019, il semble, sous réserve de précisions par la DGCL et de l'appréciation souveraine du juge, que les fonctionnaires en position de disponibilité ou de congé parental soient susceptibles de pouvoir bénéficier d'une rupture conventionnelle.

Faute de rémunération perçue au cours de l'année civile précédant cette rupture conventionnelle, ils ne pourront pas percevoir, en revanche, l'indemnité spécifique prévue par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019.

Un agent inapte à ses fonctions peut-il demander une rupture conventionnelle ?

Un agent reconnu inapte à ses fonctions peut solliciter une rupture conventionnelle. Un tel choix pourrait toutefois le conduire à renoncer à d'autres procédures possibles au vu de sa situation (bénéfice d'un congé de maladie, période de préparation au reclassement, reclassement, retraite pour invalidité ...).

Il est donc conseillé à la collectivité de bien exposer à l'agent les avantages et les inconvénients des différentes procédures existantes lors d'un entretien préalable.

Comment se déroule la rupture conventionnelle d'un agent intercommunal ou pluri communal ?

L'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique énonce que « L'autorité territoriale et le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire ».

Selon la réponse du Secrétariat d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics publiée au JO Sénat du 9 juillet 2020, la rupture conventionnelle s'applique aux fonctionnaires à temps non complet de la fonction publique territoriale, qu'ils aient un employeur ou plusieurs.

Cette qualité de fonctionnaire étant par nature indivisible, lorsqu'un agent est employé à temps non complet en qualité de titulaire de la fonction publique territoriale par plusieurs employeurs, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès d'un seul des employeurs.

Aussi, la rupture conventionnelle d'un agent titulaire à temps non complet ne peut être mise en œuvre que dans le cadre d'une rupture auprès de l'ensemble des employeurs, que la demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent.

La perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent sera effective pour tous ses emplois.

De la même façon, chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail, dans les conditions fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Pour ce qui est du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les règles de droit commun s'appliquent. En conformité avec les règles de coordination prévues aux articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du code du travail, la charge financière de l'ARE reviendra à l'employeur qui aura employé l'agent pendant la durée la plus longue durant la période d'affiliation de référence. En cas d'égalité de durée, cette charge incombera à l'employeur avec lequel l'agent a été lié par son dernier engagement en date.

La collectivité qui souhaite refuser la rupture conventionnelle devra-t-elle malgré tout organiser un entretien préalable ?

Les modalités de rejet de la demande de rupture conventionnelle ne sont pas explicitement décrites par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019.

Toutefois, il est conseillé d'organiser un entretien préalable avant de rejeter la demande de rupture conventionnelle.

Cet entretien peut être l'occasion d'évoquer les motifs du refus et envisager avec l'agent qui le souhaiterait, les autres modalités de départ de la collectivité (démission, disponibilité...).

En suivant, la décision de rejet est notifiée à l'agent. A priori, cette décision n'a pas à être motivée car elle ne refuse pas un avantage dont l'attribution constitue un droit pour l'intéressé (article L.211-2 du Code des relations entre le public et l'administration).

Néanmoins, dans l'attente d'une confirmation jurisprudentielle, il est conseillé de motiver la décision en droit et en fait (à titre d'exemple, la rupture conventionnelle peut être refusée pour des motifs financiers).

Est-il nécessaire de délibérer pour signer la convention de rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle est un accord de volonté entre l'autorité territoriale et l'agent. L'organe délibérant n'étant pas cité dans la réglementation, l'adoption d'une délibération ne semble pas nécessaire.

Concernant l'aspect budgétaire, il est conseillé toutefois, au moment du vote du budget, de prévoir une ligne budgétaire dont l'organe délibérant détermine le montant.

Lors de l'entretien préalable, l'agent peut-il se faire assister par un conseiller n'appartenant pas à une organisation syndicale représentative ?

L'agent qui souhaite se faire assister lors de l'entretien doit, en priorité, choisir un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative au sein du Comité Technique (disposant d'au moins 1 siège au sein du comité technique). Ce n'est qu'à défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité technique que l'agent pourrait alors faire appel au conseiller syndical de son choix.

Afin d'éviter toute confusion pour l'agent, le courrier de convocation à l'entretien pourrait utilement rappeler les organisations syndicales représentatives disposant d'au moins un siège au comité technique (ou comité social futur) dont dépend la collectivité.

De plus, l'agent doit au préalable informer sa collectivité du choix de l'assistant désigné par ses soins, l'occasion de vérifier le respect de la condition.

La durée de service pour le calcul de l'indemnité

Faut-il tenir compte des périodes exercées en tant que contractuel de droit privé ?

Conformément à l'article 4 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019, l'appréciation de l'ancienneté de l'agent tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique d'Etat, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

Le juge administratif a eu l'occasion de préciser qu'à défaut de disposition expresse contraire, la notion de « services effectifs » englobe les services effectués en qualité d'agent contractuel de droit public (Conseil d'Etat n° 271255 du 28 décembre 2005).

Les évolutions récentes de la jurisprudence (Conseil d'Etat n° 363482 du 1^{er} octobre 2014), semblent également autoriser la prise en compte des services accomplis sous statut de droit privé dans la fonction publique.

Quels sont les services effectifs à retenir pour déterminer l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité ?

Conformément à l'article 4 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019, l'appréciation de l'ancienneté permettant de déterminer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la Fonction Publique de l'État, la Fonction Publique Territoriale et dans la Fonction Publique Hospitalière.

En l'absence de définition dans le texte, il semble conseillé, dans l'attente de précisions par la DGCL et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, de retenir une interprétation large de la notion de « services effectifs » qui engloberait ainsi les services suivants :

- les services accomplis auprès des trois fonctions publiques et non uniquement ceux effectués au sein de la collectivité employeur (article 4 du décret n° 2019-1593) ;
- les services accomplis en position d'activité ou de détachement par un fonctionnaire stagiaire (sauf détachement) ou titulaire ;
- le congé parental (dans la limite des règles de prise en compte fixées par la réglementation) ;
- les services en qualité d'agent contractuel de droit public et de droit privé continu et discontinu sans règle d'interruption maximale (Conseil d'Etat n° 271255 du 28 décembre 2005) ;
- les périodes de congés rémunérées ou non assimilées par la réglementation à une période d'exercice des fonctions ;
- les périodes de disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans (uniquement pour les disponibilités accordées à compter du 7 août 2019) ;
- les activités exercées dans l'une des trois fonctions publiques durant une période disponibilité entrant dans le champ d'application du décret n° 2019-234 du 27 mars 2019.

La rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité

Faut-il prendre en compte la participation de l'employeur à la protection sociale ?

NON

La participation de l'employeur à la protection sociale n'est pas une rémunération directement liée à l'emploi. Elle doit donc être exclue du calcul de l'indemnité.

Faut-il rétablir la rémunération de référence lorsque celle-ci a été impactée à la baisse ou à la hausse par des évènements particuliers (passage à demi-traitement, temps partiel, régularisation d'une maladie professionnelle, paiement CET...) ?

NON

Des évènements sont susceptibles d'impacter la carrière du fonctionnaire et notamment sa rémunération. L'année de référence prise en compte pour le calcul de l'indemnité peut comporter à titre d'exemple, des paiements de CET, une régularisation de NBI, une requalification d'un congé de maladie ordinaire en congé de maladie professionnelle (rémunération haute) ou à l'inverse une bascule en rémunération basse avec un temps partiel ou un congé maladie.

L'article 4 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle précise que « *La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération mentionnée aux articles 2 et 3 est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle* ».

Hormis le cas du logement pour nécessité absolue de service, le décret ne fait aucunement référence à un rétablissement de la rémunération.

Sous réserve de précisions jurisprudentielles ou ministérielles, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) sera donc calculée à partir de la rémunération réellement perçue par l'agent sans rétablissement possible.

Faut-il tenir compte des indemnités journalières de coordination perçues par l'agent en disponibilité d'office pour raison de santé ?

Conformément à l'article 4 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019, seules les rémunérations effectivement perçues au titre de l'année civile de référence doivent être prises en compte.

Ainsi, pour un agent placé en disponibilité d'office pour raison de santé durant la période de référence, les indemnités journalières dites de coordination prévues à l'article 4 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 ne doivent pas être prises en compte dans le calcul de la rémunération de référence.

Comment calculer l'indemnité de rupture conventionnelle en cas d'année incomplète ?

Le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, ne prévoit aucune disposition similaire à l'article R1234-1 du Code du travail qui instaure une indemnité de licenciement calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Ainsi, pour calculer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, seules les années complètes doivent être prises en compte.

Les conséquences de la rupture conventionnelle

Le versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est-il obligatoire ?

OUI

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique énonce que « la rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret ».

Le versement de l'indemnité est donc obligatoire et doit obéir aux montants minimum et maximum fixés par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle ouvre-t-elle droit au paiement des congés annuels non pris par le fonctionnaire ?

NON

La rupture conventionnelle n'est pas un cas ouvrant droit au versement d'une compensation financière pour les congés annuels non pris.

Le fonctionnaire devra dès lors, solder ses congés avant la date de cessation définitive des fonctions fixée dans la convention de rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle ouvre-t-elle droit à la monétisation des jours épargnés sur le compte épargne temps (CET) ?

La rupture conventionnelle est un cas de cessation définitive de fonctions qui entraîne l'obligation pour l'agent de solder les jours épargnés sur son CET.

L'agent devra donc poser ses jours de congés épargnés.

En revanche, si la collectivité a délibéré en faveur de la monétisation des jours épargnés, l'agent pourra solder ses congés épargnés en se faisant indemniser.

Quels crédits prévoir sur le budget de la collectivité pour financer les allocations de retour à l'emploi issues d'une rupture conventionnelle ?

En attendant d'avoir une estimation fiable du coût des allocations de retour à l'emploi, il est possible de prévoir une enveloppe budgétaire estimative égale à 60 % du salaire brut normalement travaillé et normalement payé de l'agent par mois d'indemnisation.

□ □ □ □