



CAROLINE VERGER-GIAMBELLUCO,
avocate au sein du cabinet Seban et associés

Bénéficiaires

Les fonctionnaires et les agents contractuels recrutés à durée indéterminée peuvent bénéficier de la rupture conventionnelle.

Expérimentation

La procédure de rupture conventionnelle a été prévue pour une durée de six ans, allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Accord commun

Si la procédure de rupture conventionnelle peut être proposée par l'administration ou par l'agent, elle implique un commun accord.

Fonction publique

La rupture conventionnelle a 5 ans, l'heure du bilan



Introduite dans le secteur privé depuis 2008, la rupture conventionnelle pour les agents publics a été introduite par la loi n°2019-828

du 6 août 2019, selon une expérimentation prévue jusqu'au 31 décembre 2025. À l'aube de la fin de l'expérimentation, rappelons qui peut en bénéficier, comment et selon quelles conséquences.

POUR QUI ?

Ce dispositif est ouvert aux agents titulaires et contractuels recrutés à durée indéterminée. Ne peuvent ainsi bénéficier d'une rupture conventionnelle :

- les fonctionnaires stagiaires;
- les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture d'une retraite à taux plein;
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel;
- les agents contractuels recrutés à durée déterminée;
- les agents contractuels recrutés à durée indéterminée s'ils sont encore en période d'essai.

La rupture conventionnelle permet la cessation définitive des fonctions d'un agent

moyennant le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC).

Elle présente un intérêt dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle de l'agent public ou, surtout, pour mettre un terme à une relation de travail insatisfaisante pour l'agent et/ou son employeur. Il s'agit là d'une alternative à des poursuites disciplinaires ou au licenciement, qui impliquent des procédures chronophages et éprouvantes.

COMMENT ?

La rupture conventionnelle peut intervenir à l'initiative de l'administration ou de l'agent.

Lorsque la proposition émane de l'administration, l'agent peut en refuser le principe sans qu'il soit ainsi nécessaire d'en échanger au cours d'un entretien, un tel refus étant libre de sa part.

En revanche, si la demande provient de l'agent, qui doit l'adresser par écrit (lettre en

recommandé avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre signature) au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination (1), un entretien est obligatoire et il doit, en principe, se tenir au moins dix jours et au maximum un mois après la réception de la demande de l'agent (2).

Bien que la méconnaissance de ce délai ne soit pas sanctionnée par les juridictions administratives (3), l'agent ne peut rester indéfiniment dans l'attente des suites de la demande de rupture conventionnelle et il a été jugé que cet entretien est obligatoire (4).

Lors de l'entretien, l'agent peut être accompagné par un représentant syndical (5), le Conseil constitutionnel ayant précisé que, contrairement au texte de la loi du 6 août 2019, il n'y a pas lieu de distinguer entre les organisations syndicales représentatives et celles qui ne le sont pas (6).

En l'état du texte, il n'y a pas d'autre personne en droit d'accompagner l'agent, comme un avocat, bien que cela présente un intérêt pour faciliter le processus de la rupture conventionnelle. Et rien ne s'oppose à ce que cela puisse être le cas, si l'administration en est d'accord.

Au cours de l'entretien, plusieurs points doivent nécessairement être abordés (7), à savoir :

- les motifs de la demande et, de manière plus générale, le principe de la rupture conventionnelle;
- la date de cessation définitive des fonctions;
- le montant envisagé de l'ISRC;
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions et, plus particulièrement, l'information relative à l'obligation de remboursement de l'ISRC et les conditions de celles-ci, le bénéfice de l'assurance chômage et le respect de certaines obligations déontologiques.

À l'issue de l'entretien, ou des entretiens puisque rien ne fait obstacle à ce qu'il y en ait plusieurs si nécessaire, l'administration et l'agent peuvent parvenir à un accord sur la rupture conventionnelle, le montant de l'indemnité et la date de cessation des fonctions.



Lors de l'entretien, l'agent peut être accompagné par un représentant syndical, le juge constitutionnel ayant précisé qu'il n'y a pas lieu de distinguer entre les organisations syndicales représentatives et celles qui ne le sont pas.

Il convient toutefois de rappeler que la tenue d'un entretien n'implique pas nécessairement qu'il sera fait droit à la demande de l'agent ou, si l'agent accepte de se rendre à un entretien proposé par l'administration, qu'il n'est pas obligé de procéder à une rupture conventionnelle pour autant.

Il est cependant conseillé d'acter du désaccord, en particulier, dans la mesure où certaines juridictions ont contrôlé le motif tiré de « l'intérêt du service » qui justifiait le refus de recourir à une rupture conventionnelle (8). Plus encore, la jurisprudence impose une réponse (9).

A titre d'illustration, il a été jugé bien fondé un refus :

- en raison du coût financier de la rupture (10);
- au vu du besoin de l'agent au sein du service (11);
- en l'absence de viabilité du projet de reconversion professionnelle de l'agent (12).

En cas d'accord, celui-ci doit être matérialisé par une convention, établie selon le modèle défini à l'annexe 1 de l'arrêté du 6 février 2020 (13), dont la signature intervient à une date fixée par l'administration au moins quinze jours francs après le dernier entretien.

A la suite de la signature, l'agent comme l'administration peuvent exercer leur droit de rétractation, dans un délai de quinze jours francs qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention (14).

QUELLES CONSÉQUENCES ?

Bien entendu, la rupture entraîne le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dont les modalités de calcul sont prévues par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019, qui détermine les montants minimum et maximum auxquels un agent peut prétendre selon ses années d'ancienneté dans le secteur public.

Si le montant de l'ISRC peut varier sensiblement selon les cas et comprendre une fourchette relativement large, le montant maximal retenu est bien souvent plus intéressant et nettement plus élevé qu'une indemnité de licenciement.

Surtout, en vertu de l'article 80 duodecies du code général des impôts, l'ISRC n'est pas imposable, contrairement à l'indemnité de licenciement, comme l'a rappelé le Conseil constitutionnel saisi d'une QPC à cet effet (15).

Outre le coût de la rupture, l'administration doit prendre en considération l'autoassurance chômage spécifique au secteur public, qui implique, à la fois, le versement de l'ISRC et le financement des indemnités de chômage auxquelles pourrait avoir droit l'agent s'il ne retrouve pas rapidement une activité professionnelle.

Ces précisions rappelées, l'article 72 I de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 impose une obligation de remboursement de l'ISRC perçue par l'agent qui, dans les six ans après avoir bénéficié d'une rupture conventionnelle, travaillerait à nouveau dans le secteur public. Les conditions de remboursement varient selon les trois fonctions publiques, mais on notera que dans la territoriale des mobilités géographiques dans la fonction publique territoriale même ou vers une autre fonction publique, en tant qu'agent contractuel, restent envisageables.

Pour un fonctionnaire, la rupture implique ainsi un renoncement au statut, mais pas nécessairement à tout emploi dans le secteur public.

ET DEMAIN ?

Pour l'heure, l'évaluation qui doit être présentée au Parlement (16) sur la rupture conventionnelle n'est pas encore intervenue, bien qu'une question ministérielle ait été récemment présentée en ce sens (17).

Reste à voir quel bilan sera fait par le gouvernement sur les six années du dis-

RÉFÉRENCES

- Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019.
- Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019.
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 (art. 72).
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 (art. 49 bis à 49 decies).
- Code général de la fonction publique (art. L. 552-1).

positif avant d'éventuellement le pérenniser. A notre sens, des ajustements seraient intéressants, comme l'ouverture aux agents en CDD de trois ans ou aux agents qui ont certes le droit à une retraite à taux plein mais une limite d'âge éloignée, quitte à revoir, dans ces cas spécifiques, la fourchette indemnitaire pour l'adapter aux situations. ●

(1) Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 (art. 2) et décret n° 88-145 du 15 février 1988 (art. 49 quater).

(2) Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 (art. 2) et décret n° 88-145 du 15 février 1988 (art. 49 quater).

(3) TA de Rennes, 24 novembre 2023, req. n° 2101981.

(4) TA de Châlons-en-Champagne, 20 février 2024, req. n° 2202238.

(5) Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 (art. 3) et décret n° 88-145 du 15 février 1988 (art. 49 quinquies).

(6) CC., 15 octobre 2020, QPC n° 2020-860.

Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 (art. 4) et décret n° 88-145 du 15 février 1988 (art. 49 sexies).

(7) CAA de Marseille, 27 juin 2023, req. n° 22MA02314; CAA de Toulouse, 10 décembre 2024, req. n° 22TL22604; TA de Dijon, 2 juillet 2024, req. n° 2202032; TA de Montreuil, 4 juin 2024, req. n° 2115490.

(8) TA de Châlons-en-Champagne, 20 février 2024, précité.

(9) TA de Montreuil, 15 juin 2023, req. n° 2307075; CAA de Nantes, 19 novembre 2024, req. n° 23NT02079.

(10) TA de Paris, 12 juin 2024, req. n° 2219618.

(11) TA de Dijon, 2 juillet 2024, req. n° 2202032.

(12) Fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019.

(13) Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 (art. 6) et décret n° 88-145 du 15 février 1988 (art. 49 sexies).

(14) CC, 27 janvier 2023, QPC n° 2022-1033.

(15) La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 (art. 72 II).

(16) Rep. min. à la question écrite n° 5119 de Max Mathiasin, JO de l'Assemblée nationale du 18 mars 2025.