

LES CLES DU STATUT

Conseil Statutaire

La rupture conventionnelle

Août 2022

La rupture conventionnelle est une modalité de cessation définitive des fonctions. L'agent public et son employeur conviennent en commun des conditions d'une telle cessation. Ce mécanisme existe déjà dans le secteur privé depuis la loi du 25 juin 2008. Il a été introduit, pour les agents de droit public, par l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (à titre expérimental pour les fonctionnaires du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025).

> Quels sont les agents de droit public concernés ?

Les agents contractuels de droit public recrutés par un CDI et les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle à l'exception :

- des fonctionnaires stagiaires
- des agents contractuels pendant la période d'essai
- des fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel
- des fonctionnaires et des agents contractuels ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale (62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955) et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal

Remarque :

Les agents contractuels recrutés en CDD et les vacataires ne peuvent bénéficier de la rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas en cas de licenciement ou de démission.

> Est-ce qu'un fonctionnaire occupant plusieurs emplois à temps non complet peut bénéficier d'une rupture conventionnelle ?

Un fonctionnaire occupant plusieurs emplois à temps non complet peut bénéficier d'une rupture conventionnelle. La mise en œuvre de la rupture conventionnelle faisant perdre à l'agent sa qualité de fonctionnaire, elle ne peut être appliquée 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 est ainsi effective pour l'ensemble des emplois (question écrite n° 14787, JOS du 09.07.2020).

> Qui doit être à l'initiative de la rupture conventionnelle ?

Elle peut être à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. Lorsque la demande émane de l'agent, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

> Un entretien préalable est-il obligatoire ?

Un entretien relatif à la demande de rupture conventionnelle se tient à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus tard un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale. D'autres entretiens peuvent, le cas échéant, être organisés.

> L'agent peut-il se faire assister par un conseiller ?

L'agent peut solliciter l'assistance d'un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. L'agent doit en informer préalablement l'autorité territoriale.

Remarque :

Le conseil constitutionnel a déclaré inconstitutionnelles les dispositions législatives qui réservaient aux seules organisations syndicales représentatives la faculté de désigner un conseiller aux fins d'assister le fonctionnaire durant la procédure de rupture conventionnelle (décision 2020-860 QPC du 15.10.2020). Le Conseil d'Etat a, suite à la demande d'organisations représentant des fonctionnaires de l'Etat, annulé en conséquence les dispositions réglementaires qui prévoient cette condition en tant qu'elles s'appliquent aux fonctionnaires d'Etat (CE 439031 du 13.12.2021). En effet, les organisations syndicales requérantes n'avaient d'intérêt pour agir contre les dispositions qu'elles attaquent qu'en tant qu'elles concernent les seuls fonctionnaires de l'Etat. A notre connaissance, ces dispositions réglementaires n'ont pas encore fait l'objet d'un contentieux concernant des agents publics territoriaux.

> Quels sont les thèmes abordés lors de l'entretien préalable à la rupture conventionnelle ?

L'entretien porte sur :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle
- La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
- Les conséquences de la rupture conventionnelle

> Que fixe la convention de rupture conventionnelle ?

La convention de rupture conventionnelle fixe, notamment, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou de la fin de contrat de l'agent contractuel ; celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

> Quand doit intervenir la signature de la convention de rupture conventionnelle ?

La signature de la convention a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie de la convention est versée au dossier individuel de l'agent.

> Les parties à la convention disposent-elles d'un droit de rétractation ?

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de 15 jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

> A quelles indemnités peut prétendre l'agent ?

La rupture conventionnelle conduit au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Un montant minimum et un autre maximum, variables selon l'ancienneté de l'agent, sont garantis par décret. Enfin, les intéressés ont également droit aux allocations chômage sous réserve de remplir certaines conditions.

> Est-ce que la rupture conventionnelle doit faire l'objet d'une délibération ?

Aucune disposition ne prévoit l'intervention de l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant dans le processus de signature d'une rupture conventionnelle. Par ailleurs, le maire ou le président du conseil département, régional ou de l'établissement public de coopération intercommunale est seul chargé de l'administration. En sa qualité de chef des services, il est seul compétent pour prendre les mesures relatives à l'organisation interne des services de la collectivité ou de l'établissement et à la gestion de leurs agents. Dans le cadre spécifique d'une rupture conventionnelle, il n'y a donc pas lieu pour le maire ou le président de disposer d'une délibération, tant sur le principe de la rupture que sur sa mise en œuvre si les crédits correspondants sont disponibles au budget. En cas d'insuffisance ou d'absence de crédits, l'assemblée délibérante devra modifier, le cas échéant, le budget afin de permettre au maire ou au président de mandater les dépenses obligatoires afférentes à la signature d'une rupture conventionnelle (question écrite n° 17588, JOS du 10.12.2020).

> La convention de rupture conventionnelle doit-elle être transmise au contrôle de légalité ?

La convention de rupture conventionnelle ne fait pas partie des actes soumis au contrôle de légalité (Question écrite n° 17167 JOS du 10.12.2020).

> Quel est la conséquence de la rupture conventionnelle ?

Le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue au sein de la convention de rupture. S'il s'agit d'un agent contractuel, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

> L'agent qui a bénéficié d'une rupture conventionnelle peut-il être réembauché dans la fonction publique ?

L'agent qui est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle. C'est pourquoi préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi dans une collectivité territoriale, adressent à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de cette collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient.

> Textes de référence

Code général de la fonction publique – article L552-1

Code général des collectivités territoriales – articles L2122-18, L2131-2, L3131-2, L3221-3, L4141-2, L4231-3, L5211-3, L5211-9

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 – article 72

Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019

Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 49 bis à 49 decies