



La Rupture Conventionnelle dans la FPT: Enjeux et Bonnes Pratiques en Contexte de Contentieux

La Rupture Conventionnelle dans la Fonction Publique Territoriale : Un Outil de Gestion des Ressources Humaines

Depuis l'adoption de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, la fonction publique territoriale (FPT) a vu l'introduction d'un nouvel outil de gestion des ressources humaines : la rupture conventionnelle. Ce dispositif, expérimental jusqu'au 31 décembre 2025, permet aux employeurs publics locaux et à leurs agents de mettre fin à leur relation de travail d'un commun accord. Cependant, cette procédure soulève des questions, notamment lorsqu'un contentieux existe entre les parties.

Cadre Juridique et Principes Fondamentaux

La rupture conventionnelle se distingue clairement des autres modes de fin de contrat tels que la démission, la radiation d'office ou le licenciement. Elle est encadrée par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019, qui impose plusieurs étapes obligatoires : un entretien préalable, la signature d'un accord écrit et un délai de rétractation de 15 jours calendaires. Cette procédure est entièrement volontaire et ne peut être imposée par aucune des parties.

L'un des avantages de la rupture conventionnelle est le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) et, dans la plupart des cas, le droit à l'allocation de retour à l'emploi. Ces éléments en font un outil attractif pour les agents et les employeurs souhaitant mettre fin à leur collaboration de manière amiable.

La Rupture Conventionnelle en Cas de Contentieux

L'existence d'un contentieux entre un agent et sa collectivité ne constitue pas une interdiction formelle à la conclusion d'une rupture conventionnelle. Cependant, cette possibilité doit être abordée avec une grande prudence en raison des enjeux juridiques, déontologiques et financiers qu'elle implique.



Dans un contexte de litige, plusieurs risques doivent être identifiés et évités :

- **Liberté du Consentement** : La rupture conventionnelle doit être le fruit d'une volonté libre et éclairée. En cas de conflit, l'agent pourrait contester la validité de l'accord en invoquant des pressions ou des manœuvres dolosives.
- **Détournement de Procédure** : La rupture conventionnelle ne doit pas être utilisée pour contourner les règles protectrices des procédures disciplinaires ou pour faire retirer une instance en cours. Une telle démarche pourrait être requalifiée en manœuvre frauduleuse par un juge administratif.
- **Risque Financier** : Si l'indemnité versée est jugée excessive ou injustifiée, la chambre régionale des comptes pourrait émettre des observations ou engager la responsabilité du signataire.

Bonnes Pratiques pour une Procédure Sécurisée

Pour limiter les risques juridiques et garantir la légitimité de la procédure, plusieurs recommandations peuvent être suivies :

- **Tracer l'Origine de la Démarche** : Il est essentiel de conserver des preuves de l'initiative de l'agent ou de l'employeur, ainsi que de l'acceptation libre de l'autre partie.
- **Renforcer la Transparence** : Rédiger un compte rendu détaillé de l'entretien préalable et proposer un accompagnement juridique à l'agent peut renforcer la transparence de la procédure.
- **Informers les Juridictions** : Si une procédure contentieuse est en cours, il est prudent d'en informer le tribunal administratif et de suspendre temporairement l'instruction, si cela est possible. Cette transparence permet d'éviter toute interprétation malveillante de la démarche.
- **Respecter une Stricte Équité** : L'indemnité versée doit être proportionnée à la durée de service et aux conditions de départ, sans surévaluation.

Conclusion : Un Outil Utile mais Exigeant

Il est juridiquement possible pour un employeur public local de proposer une rupture conventionnelle à un agent avec lequel un contentieux est en cours. Cependant, cette procédure nécessite une rigueur juridique accrue, une grande prudence dans la négociation et une transparence parfaite dans les intentions. Lorsqu'elle est menée dans ces conditions, elle peut constituer une issue constructive et apaisée à un conflit. Néanmoins, elle doit rester une solution exceptionnelle, adaptée à des situations bien identifiées.

Source : naudrh.com