

Un employeur public local peut-il proposer une rupture conventionnelle à un agent avec qui il est en contentieux ?

Un outil de gestion des ressources humaines encadré

Depuis l'entrée en vigueur de la [loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, la rupture conventionnelle est ouverte, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025, aux agents titulaires et aux contractuels en CDI de la fonction publique territoriale (FPT), sous certaines conditions. Toutefois, certaines situations particulières, notamment l'existence d'un contentieux entre un agent et sa collectivité, suscitent des interrogations quant à la faisabilité de cette procédure.

1. Cadre juridique et principes fondamentaux

La rupture conventionnelle permet à un employeur public et à un agent de convenir d'un commun accord de la fin de leur relation statutaire ou contractuelle. Elle se distingue de la démission, de la radiation d'office ou du licenciement. Cette procédure donne droit au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) et, sauf exception, à l'allocation de retour à l'emploi.

Le dispositif est encadré par le [décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#). Il impose notamment un entretien préalable, la signature d'un accord formalisé par écrit, ainsi qu'un délai de rétractation de 15 jours calendaires. Il s'agit d'une procédure purement volontaire : aucune des deux parties ne peut l'imposer à l'autre.

2. L'existence d'un contentieux : une entrave juridique ?

Ni la loi ni son décret d'application n'interdisent formellement la conclusion d'une rupture conventionnelle lorsqu'un contentieux (gracieux ou juridictionnel) est en cours entre un agent public et son employeur. Il est donc possible, d'un point de vue juridique, d'engager une telle procédure dans un contexte conflictuel.

Cela dit, cette possibilité doit être appréhendée avec prudence, tant les enjeux juridiques, déontologiques et financiers peuvent être sensibles.

3. Risques juridiques et dérives à éviter

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

-Liberté du consentement : la rupture doit être le fruit d'une volonté libre et non viciée. En cas de conflit, l'agent pourrait invoquer des pressions, un dol ou une erreur, ce qui remettrait en cause la validité de l'accord.

-Détournement de procédure : la rupture conventionnelle ne doit pas servir à échapper aux règles protectrices encadrant les procédures disciplinaires ou à obtenir le retrait d'une instance en cours. Par exemple, une collectivité qui proposerait une rupture à un agent alors qu'une procédure disciplinaire est imminente pourrait voir cette démarche requalifiée en manœuvre frauduleuse par un juge administratif.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

-Risque financier : si l'indemnité accordée apparaît excessive ou injustifiée, la chambre régionale des comptes pourrait émettre une observation ou engager la responsabilité du signataire.

4. Bonnes pratiques pour une procédure sécurisée

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

-Tracer l'origine de la démarche : conservez la preuve 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, le cas échéant, un accompagnement juridique à l'agent.

-Informers les juridictions : si une procédure contentieuse est engagée, il est prudent d'en informer le tribunal administratif et de suspendre temporairement l'instruction, si cela est envisageable. 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 engagé, qu'il soit gracieux ou juridictionnel.

Toutefois, cette procédure, dans un tel contexte, requiert une rigueur juridique accrue, une grande prudence dans la négociation et une parfaite transparence dans les intentions.

Lorsqu'elle est conduite dans ces conditions, elle peut constituer une issue constructive et apaisée à un conflit. Elle doit néanmoins rester une solution exceptionnelle, adaptée à des situations bien identifiées.

