



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires

Question écrite n° 5119

Texte de la question

M. Max Mathiasin interroge M. le ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification sur la rupture conventionnelle instaurée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique applicable du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025. Dans certaines administrations, les agents peuvent cumuler des semaines, voire des mois d'heures supplémentaires, sans compter les congés payés. Il lui demande si les heures supplémentaires, voire également les congés payés, peuvent être utilisés afin de repousser d'autant de semaines ou de mois la date de la cessation définitive des fonctions du fonctionnaire. Dans le cas contraire, il souhaite savoir comment sont payées ou indemnisées les heures supplémentaires d'un fonctionnaire lors de la rupture conventionnelle. Par ailleurs, il lui demande ce qu'il advient du compte épargne-temps du fonctionnaire en cas de rupture conventionnelle. Enfin, il lui demande quand l'évaluation du dispositif prévue au II de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 sera présentée au Parlement.

Texte de la réponse

En application de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par le fonctionnaire et son employeur et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. De plus, en application du 2° de l'article 4 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le ou les entretiens organisés dans le cadre d'une demande de rupture conventionnelle portent notamment sur la fixation de la date de la cessation définitives des fonctions. Par conséquent, il en résulte que la date de la cessation définitive des fonctions d'un fonctionnaire ayant conclu une rupture conventionnelle, quelle que soit sa situation, constitue l'un des éléments négociés et déterminés librement par les parties prenantes. S'agissant des heures supplémentaires, un fonctionnaire en ayant réalisé au cours de sa relation de travail peut bénéficier d'une compensation de ces heures sous différentes formes. Elles doivent être limitées et réalisées à la demande du chef de service si les nécessités du service le justifient et ouvrent droit, en priorité, à des repos compensateurs à consommer le plus rapidement après le fait générateur. En effet, la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail – dont les règles relevant du niveau réglementaire ont été transposées dans les décrets n° 2000-815 du 25 août 2000, n° 2001-623 du 12 juillet 2001 et n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatifs au temps de travail – pose le principe d'une compensation en temps, heure pour heure, des heures supplémentaires, avant la fin de relation de travail. En outre, ces heures supplémentaires peuvent alternativement donner lieu à un mécanisme d'indemnisation obéissant à des règles de calcul spécifique au cours de la relation de travail lorsque cela est prévu réglementairement. Dans certains cas, les repos compensateurs liés à des heures supplémentaires peuvent être inscrits sur un compte épargne-temps (CET), dans des conditions strictement définies par la réglementation. Dès lors, les modalités ordinaires d'utilisation des jours de CET s'appliquent jusqu'à la fin de la relation de travail : prise de congés, indemnisation sur une base forfaitaire ou prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique. A défaut d'en bénéficier avant la fin de la relation de travail, les jours sont définitivement perdus et n'ouvrent pas droit à indemnisation à la fin de la relation de travail (CAA Paris, 30 janvier 2024, n° 22PA02784). S'agissant des congés annuels, l'article 7 de la directive 2003/88/CE précitée prévoit un droit à indemnisation des congés annuels lorsque ceux-ci n'ont pu être pris avant la fin de la relation de travail, notamment en raison de

nécessités liées au service. Cette indemnisation ne couvre que les droits relevant des quatre premières semaines de congés annuels garanties par le droit de l'Union européenne. L'ensemble de ces mécanismes ont vocation à être mobilisés au cours de la relation de travail et les calculs afférents doivent en principe être réalisés selon une logique indépendante des discussions relatives à l'indemnisation dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Comme indiqué, c'est lors de la rupture que sera déterminée la date de fin de la relation de travail, en prenant en compte l'ensemble des droits dont l'agent dispose afin qu'ils puissent être soldés. Ces règles et ces principes s'appliquent également aux agents contractuels en application, notamment, s'agissant de la rupture conventionnelle, de l'article 49-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Enfin, l'évaluation de l'expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, prévue au II de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susmentionnée, a été remise au Parlement le 14 mars dernier.

Données clés

Auteur : [M. Max Mathiasin](#)

Circonscription : Guadeloupe (3^e circonscription) - Libertés, Indépendants, Outre-mer et Territoires

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 5119

Rubrique : Fonctionnaires et agents publics

Ministère interrogé : Action publique, fonction publique et simplification

Ministère attributaire : Action publique, fonction publique et simplification

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 23 juin 2025

Question publiée au JO le : [18 mars 2025](#), page 1678

Réponse publiée au JO le : [8 juillet 2025](#), page 6075