

N°61
Août 2025

Fiche pratique

La rupture conventionnelle

Le pôle assistance statutaire
vous informe



Références juridiques

Article L 552-1 du code général de la fonction publique

Article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Définition

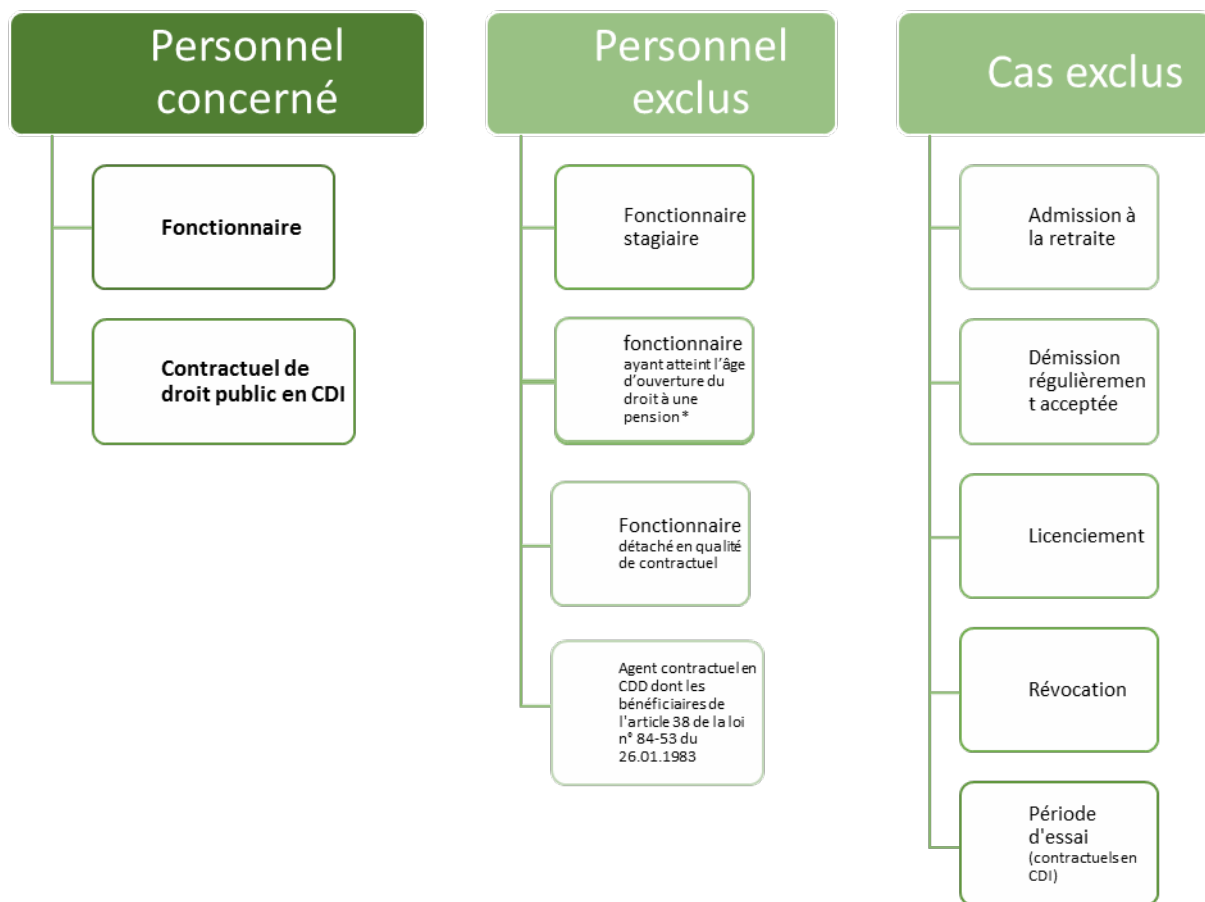
La rupture conventionnelle (RC) est le fait pour l'administration et le fonctionnaire ou l'agent contractuel recruté en contrat à durée indéterminée, de convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres (pour les fonctionnaires) et rupture du contrat de travail (pour les contractuels). Il est à noter que la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties et repose sur un commun accord.

Bénéficiaires

Les fonctionnaires et les agents contractuels en CDI uniquement.

Sont donc exclus du dispositif :

- Les fonctionnaires stagiaires
- Les fonctionnaires et agents contractuels ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite
- Les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel
- Les agents contractuels en contrat à durée déterminée
- les agents bénéficiaires d'un contrat pris en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- Les agents contractuels pendant leur période d'essai
- Les agents contractuels en cas de licenciement ou de démission



Procédure de rupture conventionnelle

✓ Initiative de la RC

La procédure de la RC peut être engagée soit à **l'initiative de l'agent** soit à **celle 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 de sa volonté de mettre fin à son engagement.

Lorsque la demande émane de l'agent, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou directement à l'autorité territoriale.

✓ Représentation de l'agent

L'agent qui souhaite se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative* de son choix au cours du ou des entretiens en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

Sont représentatives* les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité dans lequel l'agent exerce ses fonctions.

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives* au sein du comité social territorial, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

**NDLR : Le caractère « représentatif » d'une organisation a été considéré comme inconstitutionnel, décision prenant effet à compter du 16 octobre 2020. Ainsi, toute organisation syndicale pourra assister un agent (Conseil Constitutionnel décision n° 2020-860 QPC du 15 octobre 2020)*

✓ **L'entretien préalable à la RC**

Un **entretien** est obligatoire et doit se tenir à une date fixée **au moins dix jours francs** et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale dont relève l'agent ou son représentant.

Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

Contenu de l'entretien

Le ou les entretiens préalables prévus portent principalement sur :

- 1- **Les motifs** de la demande et le principe de la rupture conventionnelle
- 2- La fixation de **la date** de la cessation définitive des fonctions
- 3- **Le montant** envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
- 4- **Les conséquences** de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement (*voir encadré en fin de fiche*) et le respect des obligations déontologiques, notamment son obligation de déclarer ses futures activités privées dans les 3 années qui suivent.

NDLR : dans l'hypothèse où une des parties ne souhaite pas donner de suite à la rupture conventionnelle, elle informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception

✓ **Contenu de la convention**

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties.

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par décret et la date de cessation définitive des fonctions de l'agent.

Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

La signature de la convention a lieu au moins quinze 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.

✓ **Droit de rétractation**

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

En l'absence de rétractation de l'une des parties, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.

L'indemnité de rupture conventionnelle

✓ **Montants minimum de l'indemnité**

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur à :

- **1/4 de mois de rémunération** brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à **10 ans**
- **2/5^{ème} de mois de rémunération** brute par année d'ancienneté pour les années à partir de **10 ans et jusqu'à 15 ans**
- **1/2 de mois de rémunération** brute par année d'ancienneté à partir de **15 ans et jusqu'à 20 ans**
- **3/5^{ème} de mois de rémunération** brute par année d'ancienneté à partir de **20 ans et jusqu'à 24 ans**

✓ **Montants maximum de l'indemnité**

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalant à **1/12^{ème} de la rémunération** brute annuelle perçue par l'agent **par année d'ancienneté**, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

(NDLR : soit au maximum 24 mois de revenus)

✓ **Montants brut de référence**

La rémunération brute de référence est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au **cours de l'année civile précédant** celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

En outre, sont **exclues** de cette rémunération de référence :

- Les primes et indemnités qui ont le caractère de **remboursement de frais**
- Les majorations et indexations relatives à une **affection outre-mer**
- **L'indemnité de résidence à l'étranger**
- Les primes et indemnités liées au **changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations**
- Les indemnités **d'enseignement ou de jury** ainsi que les autres indemnités **non directement liées à l'emploi**.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service : le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs **accomplis dans les trois versants de la fonction publique.**

→ Concernant les cotisations :

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle versée par la collectivité est exclue de l'assiette :

- de la CSG et la CRDS ;
- et de l'ensemble des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge des agents publics et de leurs employeurs dans la limite de 2 fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass)

Toutefois, si le montant de l'ISRC est supérieur à 10 fois le Pass, l'indemnité est intégralement assujettie à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales.

→ Concernant la soumission à l'imposition :

Les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle versées, aux agents de la fonction publique, qu'ils soient fonctionnaires titulaires ou contractuels, sont exclues la soumission à l'imposition sur le revenu dans les mêmes limites que par celles prévues en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail (article 80 duodecies, 1-6° du CGI).

→ Concernant la situation des agents fonctionnaire intercommunaux :

La rupture conventionnelle d'un agent titulaire à temps non complet **exerçant dans plusieurs collectivités**, ne peut être mise en œuvre 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 sera effective pour tous ses emplois.**

Dès lors, **chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture**, en fonction de la quotité de travail, dans les conditions décrites dans la présente fiche.

Par ailleurs, la charge financière du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) reviendra à l'employeur qui aura employé l'agent pendant la durée la plus longue durant la période d'affiliation de référence. En cas d'égalité de durée, cette charge incombera à l'employeur avec lequel l'agent a été lié par son dernier engagement en date.

(Question écrite n° 14787 publiée au JO du Sénat le 19 mars 2020)

✓ Incidences sur le versement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE)

Le montant de l'indemnité n'est pas intégré dans le salaire de référence servant au calcul de l'ARE, toutefois, selon une préconisation de la DGCL, il est pris en compte pour sa partie supérieure au plancher dans la détermination du différé spécifique d'indemnisation.

Le nombre de jours calendaires de ce différé s'obtient de la manière suivante :

$$\frac{\text{Montant de l'IRC versé} - \text{Montant plancher de l'IRC}}{95,8^*}$$

Le différé ainsi obtenu ne peut excéder 150 jours mais peut se cumuler avec un différé d'indemnisation pour congés payés si des indemnités compensatrices de congés payés ont été versées à la fin de l'engagement. Ces différés s'appliquent l'un après l'autre à compter du lendemain de la fin d'engagement. En tout état de cause, un délai d'attente incompressible de 7 jours s'ajoute à l'issue de l'application du différé spécifique d'indemnisation et après l'inscription comme demandeur d'emploi.

** Ce montant évolue annuellement en fonction du plafond annuel du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale (95,8 pour 2020)*

Futurs recrutements :

Les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, sont tenus de rembourser à la collectivité ou l'établissement public, au plus tard dans les six ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.

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.



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime