



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- *Code général de la fonction publique - article L552-1 à L552-5,*
- *Loi n°2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026,*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique - article 72,*
- *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 dispositions relatives aux dispositions indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles,*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale – articles 49 et suivants,*
- *Arrêté n° NOR : CPAF2002931A du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle,*
- *Décision n°2020-860 QPC du Conseil constitutionnel du 15 octobre 2020*

FOCUS

Introduit à titre expérimental pour les fonctionnaires à compter du 1^{er} janvier 2020, ce dispositif provisoire arrivé à échéance au 31 décembre 2025 devient un mode pérenne de cessation définitive des fonctions à compter du 21 février 2026, intégré par la loi de finances dans le code général de la fonction publique.

Le recours à la rupture conventionnelle était déjà pérennisé pour les agents contractuels en CDI depuis le 1^{er} janvier 2020.

LES AGENTS CONCERNÉS

S'agissant des agents concernés, la rupture conventionnelle s'applique :

- Aux fonctionnaires titulaires,
- Aux agents contractuels sous contrat de droit public à durée indéterminée.



Sont donc exclus du dispositif les personnels suivants :

- Fonctionnaires stagiaires,
- Fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite à taux plein,
- Fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel,
- Agents contractuels en contrat à durée déterminée,
- Agents contractuels de droit privé,
- Agents contractuels en période d'essai.



La rupture conventionnelle ne peut être envisagée dans les cas suivants :

- L'admission à la retraite,
- La démission régulièrement acceptée,
- Le licenciement,
- La révocation.

LA PROCÉDURE

LA DEMANDE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Elle **peut émaner tant de l'autorité territoriale que de l'agent**, c'est une liberté octroyée aux deux parties.

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 rappelle que la rupture conventionnelle « ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ».

Le demandeur à l'initiative de la rupture conventionnelle 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, il peut l'adresser, au choix, à l'autorité territoriale ou au service des ressources humaines.

Afin de ne pas limiter la démarche dans sa phase expérimentale, la loi n'a fixé aucune durée minimale de service pour que l'agent puisse en faire la demande.



Une rupture conventionnelle ne s'impose en aucun cas de manière unilatérale.

Même en cas de refus de l'une ou l'autre des parties, il semble opportun de prévoir un entretien afin d'échanger sur les motifs de la demande et la cause du refus.

LA PHASE D'ENTRETIEN PRÉALABLE

L'organisation d'un ou plusieurs entretiens constitue une obligation. L'entretien a pour objet la mise en place d'une discussion et d'une négociation sur les modalités de ladite rupture ainsi que sur l'élaboration formelle d'une convention.

Une liberté est laissée aux parties s'agissant du nombre d'entretiens qu'elles souhaitent réaliser pour établir les modalités de départ de l'agent. Néanmoins, en cas de non-respect de la réglementation s'agissant de la tenue d'au moins un entretien, la convention peut être frappée de nullité.

L'entretien doit se tenir au moins dix jours francs et au plus tard un mois après la réception de la lettre de demande.

L'entretien portera principalement sur les points suivants :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- La fixation et la date de la cessation définitive des fonctions,
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations (confidentialité, secret professionnel, etc.).



ASSISTANCE DE L'AGENT

L'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par l'organisation syndicale représentative de son choix. A noter que le Conseil constitutionnel a déclaré inconstitutionnel la qualité « représentative » de l'organisation syndicale. Ainsi, l'agent peut choisir d'être assisté par toute organisation syndicale, représentative ou non.

Il doit en informer au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.



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

LA CONVENTION

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

La convention fixe notamment :

- Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- La date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire.



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. La date de signature est un élément obligatoire permettant d'apprécier le point de départ du délai de rétractation.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention, et une copie est versée au dossier individuel de l'agent.

LE DROIT DE RÉTRACTATION

Chaque partie dispose d'un droit de rétractation qui s'exerce dans un délai de **quinze jours francs qui commence à courir un jour franc après la date de signature** de la convention de rupture conventionnelle.

Ce droit s'exerce sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

La partie souhaitant user de ce droit doit adresser à l'autre partie, dans le délai mentionné, une lettre de rétractation. La **lettre de rétractation** peut être envoyée le dernier jour du délai et être reçue par le destinataire après l'expiration de ce dernier.

L'INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ

Le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 définit les règles permettant de fixer le montant de cette indemnité. Le décret fixe un montant plancher et un plafond.

↳ Le montant plancher :

Le montant plancher de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle s'inspire des modalités de calcul de l'indemnité légale de licenciement variable en fonction de l'ancienneté :





Année d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle	Montant maximum
Jusqu'à 10 ans inclus	1/4 de mois (25%) de rémunération brute par année d'ancienneté	1/12ème de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté dans la limite de 24 ans d'ancienneté
De 11 ans à 15 ans inclus	2/5ème de mois (40%) de rémunération par année d'ancienneté	
De 16 ans à 20 ans inclus	1/2 mois (50%) de rémunération brute par année d'ancienneté	
De 21 ans à 24 ans inclus	3/5ème de mois (60%) de rémunération brute par année d'ancienneté	

👉 Le montant plafond :

L'indemnité ne peut excéder :

- Une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

Dans le respect des montants minimum et maximum, il appartient donc à l'employeur et à l'agent de fixer ensemble le montant de l'indemnité, permettant ainsi à l'administration d'adapter les conditions de la rupture conventionnelle à chaque cas d'espèce. Aucun barème réglementaire ne sera imposé (QE n°27124, AN, 3 mars 2020).

LA RÉMUNÉRATION DE RÉFÉRENCE

La base de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) 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.

Les éléments suivants sont exclus de la rémunération brute annuelle de référence :

- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais,
- Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer,



- L'indemnité de résidence à l'étranger,
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence ou 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 tel logement.

Le décret n'apporte aucune précision pour la base de calcul de l'ISRC en cas de temps partiel ou de demi-traitement pour raisons médicales.

L'APPRÉCIATION DE L'ANCIENNETÉ

Pour les fonctionnaires, l'ancienneté est appréciée plus largement, tenant ainsi compte des durées des services effectifs accomplis dans les différentes fonctions publiques d'Etat, Territoriale et Hospitalière.

Pour les contractuels, seule l'ancienneté calculée à partir des services accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe est prise en considération.

LES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est alignée sur celle des salariés privés. En ce sens, c'est une rémunération non soumise à l'impôt sur le revenu dans les limites prévues par l'article 80 duodecies, 6° du CGI.

Elle est également exclue de l'assiette des cotisations sociales dans les limites fixées par l'article L241-3 du Code de la sécurité sociale (CSS, art. L 136-1-1, 5° bis).

LES EFFETS DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

LA RADIATION DES CADRES/FIN DE CONTRAT

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 conventionnelle,
- Le contrat de l'agent à durée indéterminée prend fin à la date convenue dans la convention de rupture conventionnelle.

LES ALLOCATIONS CHÔMAGE



La rupture conventionnelle relève de l'un des cas d'ouverture à l'allocation d'assurance chômage conformément à l'article 2 § 3 de l'annexe du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif à l'assurance chômage. En conséquence, les **fonctionnaires ou agents contractuels** ayant conclu une convention de rupture conventionnelle peuvent prétendre au versement de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE).

Par principe, les collectivités territoriales relèvent du **régime de l'auto-assurance** concernant le versement des indemnités chômage à leurs agents. Elles peuvent toutefois conventionner avec Pôle Emploi pour leurs agents contractuels.



Cela induit que pour chaque rupture conventionnelle de l'un de ses fonctionnaires et de ses agents contractuels, la collectivité pourra être amenée à lui verser de l'ARE.

EN CAS DE RÉINTÉGRATION

La loi est venue poser des conditions de réintégration d'un agent dans la fonction publique après une rupture conventionnelle.

Les candidats retenus sur un emploi permanent doivent adresser à leur futur employeur une attestation sur l'honneur, certifiant notamment n'avoir jamais bénéficié durant les **six années précédant le recrutement** d'une indemnité de rupture conventionnelle.

Dans le cas contraire, à compter du 21 février 2026, en cas de recrutement chez **tout employeur public, tout versant confondu**, l'agent est tenu de rembourser, au plus tard dans les deux ans, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

SIMULATION

Un fonctionnaire percevant 1 550€ mensuellement, ayant une ancienneté de 18 ans et 4 mois et percevant un CIA annuel de 1 200€ :

Montant de la rémunération brute de référence : $1\,550 \times 12 = 18\,600 + 1\,200 = 19\,800\text{€}$

Soit 1 mois de rémunération brute : 1 650€

Montant minimum pour chaque année d'ancienneté :

1 à 10 ans = $1\,650\text{€} \times (1/4) = 412.5 \times 10 = 4\,125\text{€}$

11 à 15 ans = $1\,650\text{€} \times (2/5) = 660 \times 5 = 3\,300\text{€}$

16 à 18 ans = $1\,650\text{€} \times (1/2) = 825 \times 3 = 2\,475\text{€}$

Les quatre derniers mois ne sont pas pris en compte.

Montant minimum = $4\,125 + 3\,300 + 2\,465 = 9\,900\text{€}$

Montant maximum = $1\,650\text{€} \times 18 = 29\,700\text{€}$

L'autorité territoriale et l'agent concerné pourront négocier le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, qui ne pourra cependant ni être inférieure à 9 900€, ni être supérieure à 29 700€.



Faut-il une délibération du Conseil pour autoriser le recours à la rupture conventionnelle ?

NON. Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'intervention de l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public dans le processus de signature d'une rupture conventionnelle.

Par conséquent, il n'y a pas lieu pour l'autorité territoriale de disposer d'une délibération 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 de mandater les dépenses obligatoires afférentes à la signature d'une rupture conventionnelle (Question écrite n°175988, JO Sénat, 13 août 2020, réponse écrite le 10 décembre 2020).

Les agents en disponibilité peuvent-ils bénéficier d'une rupture conventionnelle ?

OUI. La réglementation en vigueur ne subordonne pas le bénéfice de la rupture conventionnelle à la position d'activité. Un agent en disponibilité peut donc prétendre à une rupture conventionnelle.

Cependant, si l'agent est placé en disponibilité l'année précédant la rupture conventionnelle, il ne peut prétendre au versement de l'indemnité de rupture conventionnelle, seules les rémunérations effectivement perçues au titre de l'année civile N-1 devant être prises en compte en application de l'article 4 du décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019.

Le fonctionnaire exerçant ses fonctions dans plusieurs collectivités peut-il bénéficier d'une rupture conventionnelle après d'un seul de ses employeurs ?

NON. La rupture conventionnelle a pour effet principal de faire perdre à l'intéressé sa qualité de fonctionnaire, par nature indivisible. Par conséquent, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès que d'un seul employeur. Si l'agent ou l'une des autorités territoriales refuse de signer la convention ou use de son droit de rétractation, la procédure prend fin pour l'ensemble des parties.

Chacune collectivité sera redevable d'une fraction de l'indemnité de rupture conventionnelle en fonction de la quotité de travail.

La charge financière de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) reviendra à l'employeur qui aura employé l'agent pendant la durée la plus longue pendant la période d'affiliation de référence, ou, en cas d'égalité de cette durée, à l'employeur avec laquelle l'agent a été lié par son dernier engagement en date (QE n°14787, JO Sénat, 19 mars 2020, réponse écrite le 9 juillet 2020).

L'agent peut-il prétendre à une indemnisation de ses congés annuels non pris ?

NON. La rupture conventionnelle n'est pas une cessation définitive des fonctions qui s'impose à l'agent. Il doit par conséquent être invité à solder ses congés annuels et son compte épargne-temps avant la date d'effet de la rupture conventionnelle ou y renoncer le cas échéant.