

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Fiche Pratique CDG 50

## L'ESSENTIEL

La rupture conventionnelle est un dispositif de cessation définitive de fonction conclu d'un commun accord entre l'agent et son autorité territoriale. Cet accord est matérialisé par une convention.

La rupture conventionnelle entraîne la radiation du fonctionnaire titulaire ou de l'agent contractuel en contrat à durée indéterminée, le versement d'une indemnité de rupture ainsi que le cas échéant le versement du chômage.

## AGENTS CONCERNES

Peuvent bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle :



- les fonctionnaires titulaires,
- les agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée.

Ne peuvent pas convenir d'une rupture conventionnelle :



- les fonctionnaires stagiaires,
- les fonctionnaires ou les agents contractuels ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, leur permettant d'obtenir la liquidation d'une pension de retraite à taux plein,
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels,
- les agents contractuels en contrat à durée déterminée,
- les agents bénéficiaires d'un contrat pris en application de l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique,
- les agents contractuels pendant leur période d'essai,
- les agents contractuels faisant l'objet d'une procédure de licenciement ou de démission.

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

- l'admission à la retraite,
- la démission régulièrement acceptée,
- le licenciement,
- la révocation.

# PROCÉDURE À SUIVRE

La rupture conventionnelle résulte de l'accord de l'agent et de l'autorité territoriale. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties.

La procédure suit plusieurs étapes avec des délais à respecter entre chacune.

---

## 1/ LA DEMANDE

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée **à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale** dont il relève.

Le demandeur 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, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

---

## 2/ L'ENTRETIEN

Un entretien relatif à cette demande se tient 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. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

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.

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

Le ou les **entretiens sont conduits par l'autorité territoriale** dont relève l'agent et portent principalement sur :

- les **motifs** de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- la fixation de la **date de la cessation définitive des fonctions**,
- le **montant envisagé** de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur ou supérieur au montant fixé par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019,
- les **conséquences de la cessation définitive des fonctions**, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue dans certains cas et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée et à l'article 432-13 du code pénal.

---

## 3/ 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 et la date de cessation définitive des fonctions. 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 l'arrêté NOR : CPAF2002931A du 6 février 2020.

**La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien**, à une date arrêtée par l'autorité territoriale dont relève l'agent.

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

## 4 /LE DROIT DE RETRACTATION

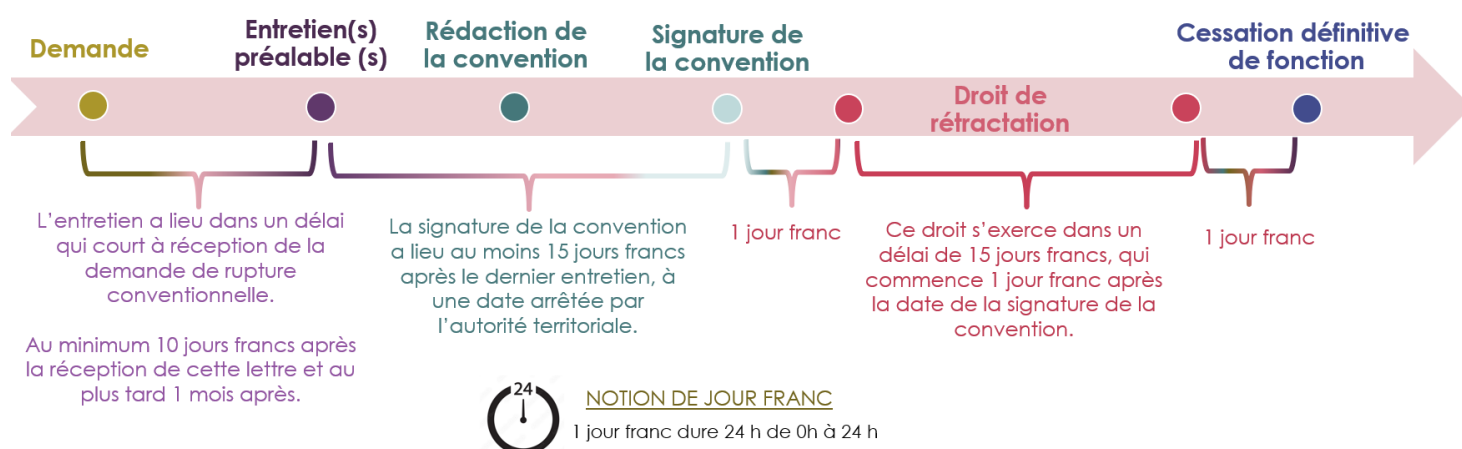
Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. **Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs**, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception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

## 5/LES EFFETS DE LA RUPTURE

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai prévu, **le fonctionnaire est radié des cadres par arrêté de l'autorité territoriale et perd sa qualité de fonctionnaire**, ou **le contrat à durée indéterminée de l'agent contractuel prend fin** à la date convenue dans la convention de rupture.

Les agents ayant convenu d'une telle rupture **peuvent bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi** s'ils en remplissent les conditions d'attribution.

### SCHEMA RECAPITULATIF DES DIFFERENTES ETAPES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE



Un délai en jours francs ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour du terme. De plus, si le délai s'achève un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi. De même, si le délai s'achève un jour férié, il est reporté d'un jour. Ainsi, si un délai s'achève un samedi et le lundi suivant est un jour férié, il est reporté au mardi.

## MONTANT DE L'INDEMNITE

Le montant de l'indemnité **ne peut pas être inférieur** aux montants suivants :

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- 3/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Le **montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder 1/12e de la rémunération brute annuelle** perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

## REMUNERATION DE REFERENCE A PRENDRE EN COMPTE

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.

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 la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière**. la reprise d'ancienneté se fait sur la totalité de la période quelle que soit la durée hebdomadaire du poste ou la quotité de travail sur le poste.

## OBLIGATION DE REMBOURSEMENT

Préalablement à son futur recrutement dans la fonction publique territoriale, le candidat retenu pour occuper un emploi (fonctionnaire ou contractuel), adresse à l'autorité territoriale **une attestation sur l'honneur** qu'il n'a pas bénéficié, durant les six dernières années, d'une indemnité de rupture conventionnelle de la part de cette collectivité.

En effet, la personne qui aura conclu une rupture conventionnelle **au cours des 6 ans suivant la rupture conventionnelle** est tenue de rembourser les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle à l'employeur avec lequel elle a conclu cette convention.

Lorsqu'il doit y avoir remboursement, celui-ci doit intervenir au plus tard **dans les 2 ans** qui suivent le recrutement.

L'obligation de remboursement est différente selon le statut de la personne qui a conclu la rupture, selon la date de la rupture et selon le nouvel employeur :

- **Pour l'agent contractuel en CDI**, s'il est à nouveau recruté au sein de la même collectivité territoriale ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale
- **Pour le fonctionnaire titulaire :**
  - ✓ Si la radiation suite à rupture conventionnelle a eu lieu **avant le 21 février 2026**, s'il est à nouveau recruté au sein de la même collectivité territoriale ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale,
  - ✓ Si la radiation suite à rupture conventionnelle a eu lieu **à compter du 21 février 2026**, l'obligation de remboursement s'appliquera s'il est de nouveau recruté en tant qu'agent territorial (fonctionnaire ou contractuel) au sein de toute la fonction publique territoriale.

---

## PRELEVEMENTS OBLIGATOIRES

L'indemnité de rupture conventionnelle est **exclue de l'assiette de la CSG, de la CRDS et des cotisations sociales** d'origine légale et réglementaire à la charge des agents publics et de leurs employeurs **dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale**.

Si son montant est supérieur à 10 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale, l'indemnité est intégralement assujettie à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales.

L'indemnité de rupture conventionnelle des agents qui ne sont pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite **est exonérée d'impôt sur le revenu** dans la limite de :

- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de six fois le plafond annuel de la sécurité sociale,
- ou 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de six fois le plafond annuel de la sécurité sociale,
- ou du montant minimum de l'indemnité prévu par les textes.

C'est le montant le plus avantageux pour l'agent qui est retenu.

*Article L. 136-1-1 III 5° bis du code de la sécurité sociale  
Article 13 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019  
Article 80 duodecies 6° du code général des impôts*

---

## FONDEMENT JURIDIQUE

- Code général de la fonction publique – articles L552-1 à 552-5
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale – articles 49 bis à 49 decies
- 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 NOR : CPAF2002931A 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