

## Fiche pratique

# RUPTURE CONVENTIONNELLE

### Références :

- ✓ Code général de la fonction publique et notamment les articles L. 552-1 à L552-4,
- ✓ Loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026
- ✓ Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- ✓ 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

### I – Règles générales

Il n'est pas nécessaire pour les collectivités territoriales de délibérer afin de rendre applicable la rupture conventionnelle pour leurs agents. En effet, ce dispositif instauré par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 est d'application directe dans toute la fonction publique.

La rupture conventionnelle résulte de l'accord de deux parties : l'agent et l'autorité territoriale employeur. En aucun cas elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Chaque partie est donc libre de refuser la rupture conventionnelle proposée par l'autre partie, ou, si elle accepte d'engager des négociations à cette fin, de se retirer à tout moment du processus tant que le délai de rétractation postérieur à la signature de la convention n'a pas expiré.

#### • **Agents concernés :**

La procédure de rupture conventionnelle est applicable :

- Aux fonctionnaires titulaires,
- Aux agents contractuels à durée indéterminée de droit public (CDI).

A contrario, la rupture conventionnelle ne s'applique pas aux :

- fonctionnaires stagiaires ;
- fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel ;

- agents contractuels pendant la période d'essai, en cas de licenciement ou de démission ;
- agents contractuels en contrat à durée déterminée (CDD).

- **Demande de rupture conventionnelle :**

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

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

- **Indemnité spécifique de rupture conventionnelle**

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est librement négocié entre la collectivité et l'agent, dans les limites fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Celui-ci définit en effet un montant plancher et un plafond, calculé en fonction de l'ancienneté (limitée à 24 ans) sur la base de la rémunération de référence.

Montant minimum de l'indemnité		Montant maximum de l'indemnité	
Ancienneté	Part de la rémunération	Ancienneté	Part de la rémunération
< 10 ans	1/4 de mois de rémunération brute par année	0 à 24 ans	1/12 <sup>e</sup> de la rémunération annuelle brute x années d'ancienneté
10 ≤ x < 15 ans	2/5 <sup>e</sup> de mois de rémunération brute par année		
15 ≤ x < 20 ans	1/2 mois de rémunération brute par année		
20 à 24 ans	3/5 <sup>e</sup> de rémunération brute par année		

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 de référence 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 dans la fonction publique hospitalière.

- **Remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle**

Le fonctionnaire territorial ou l'agent contractuel qui, dans les 6 années suivant à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent territorial est tenu de rembourser à l'employeur avec lequel elle a conclu cette convention, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

## II – Principales étapes

**Demande écrite** de l'agent ou de l'autorité territoriale.

↳ Envoi par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

**Entretien(s) préalable(s)**, afin de s'accorder ou non sur le principe de la rupture conventionnelle. Il est conduit par l'autorité territoriale ou son représentant.

↳ A organiser entre 10 jours francs et 1 mois, à compter de la réception du courrier de demande.

↳  Envoi d'une convocation (si la demande a été formée par l'agent ou si la date de l'entretien n'est pas prévue dans le courrier de demande rédigé par la collectivité) dans un délai raisonnable, et informant l'agent de la possibilité de se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

↳  Recommandation : Etablir un compte rendu de l'entretien.

↳ Même en cas de refus, l'entretien est obligatoire.

↳ Contenu de l'entretien :

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

↳  Possibilité d'adhérer au service Chômage pour obtenir les montants mini et maxi de cette indemnité, et une simulation des droits à chômage.

### → En cas de refus :

Notifier à l'agent la décision de l'autorité territoriale par courrier.

### → En cas d'accord trouvé sur les termes et les conditions de la rupture conventionnelle :

Signature de la **convention**.

↳ Pas avant un délai de 15 jours francs après le dernier entretien.

↳ Modèles de convention disponibles en téléchargement sur le site du CDG 17 :

- Pour les fonctionnaires.
- Pour les agents en contrat à durée indéterminée.

Remettre un exemplaire à chaque partie.

Classer une copie dans le dossier individuel de l'agent.

### → Délai de rétractation :

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de 15 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.

La date effective de la rétractation correspond à la date d'envoi du courrier.

**En cas d'exercice du droit de rétractation :**

↳ Echec et fin de la procédure de rupture conventionnelle.

**En l'absence de rétractation de l'une des parties :**

↳ La radiation intervient et le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture, au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

↳  Prendre un arrêté de radiation des cadres pour les fonctionnaires ou un arrêté de radiation des effectifs pour les agents contractuels.

↳  Pour les fonctionnaires : Transmettre une copie de l'arrêté au service Carrières du CDG17.

↳  Verser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

↳  Remettre :

- Aux fonctionnaires : L'attestation employeur destinée à Pôle Emploi
- Aux agents contractuels :
  - L'attestation employeur destinée à Pôle Emploi,
  - Un certificat de travail, qui contient exclusivement les mentions suivantes : La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat, les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

↳  En cas de dossier chômage à instruire, vous pouvez adhérer au service Chômage.

Etablir un dossier de rétablissement au régime général, si le fonctionnaire CNRACL, qui est radié des cadres, a moins de 2 ans d'ancienneté de cotisation à la CNRACL.

En cas de reprise d'une activité privée dans un délai de 3 ans à compter de sa radiation, l'intéressé en informe son ancienne collectivité avant le début de cette nouvelle activité.

↳  Examiner si cette activité risque ou non de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique ou de placer l'intéressé dans la situation de commettre l'infraction prévue à l'article 432-13 du code pénal.

↳  En cas de doute sérieux : saisir le référent déontologue pour avis.

↳  En cas de doute persistant malgré l'avis du référent déontologue : saisir la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

↳  Saisir directement la HATVP, si cela concerne des agents qui occupent des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie (liste prévue par [décret](#)).