



La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est un dispositif permettant de **mettre fin définitivement et d'un commun accord à une relation de travail**. Elle est introduite dans la fonction publique à [l'article 72, I loi n°2019-828 du 6 août 2019](#), précisée par le [décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#). Elle résulte d'un accord entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire et **ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties**.

La rupture conventionnelle est un dispositif expérimental qui est applicable du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Qui peut en bénéficier ?

Fonctionnaires

Contractuels (CDI UNIQUEMENT)

Les agents exclus

Contractuels de droit public en CDD	Fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel	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 de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal
Contractuels de droit privé			

Procédure à mettre en œuvre pour les fonctionnaires et les contractuels éligibles

Une demande : La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus 1 mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève l'agent ou son représentant.

D'autres entretiens peuvent être organisés.

Le ou les entretiens préalables 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 ;
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment : le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, le respect des obligations déontologiques prévues à l'art. L. 124-4 code général de la fonction publique et suivants et à l'article 432-13 du code pénal relatif à la prise illégale d'intérêts.

Au cours du ou des entretiens, l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix. Dans ce cas, il en informe l'employeur.

Elaboration de la convention de rupture conventionnelle : 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 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. [Cliquez ici](#)

Signature de la convention : au moins 15 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 de l'agent.

Concernant le 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.

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

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Calculer le montant

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

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes 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 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.

Rémunération de référence

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération prise en compte pour calculer l'indemnité 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 affectation 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.

L'obligation de remboursement : *L'agent qui, dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.*

Il en va de même du fonctionnaire qui, dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle ou d'une collectivité territoriale qui en est membre.

L'attestation sur l'honneur

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi public adressent à l'autorité de recrutement 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 soumise à l'obligation de remboursement.