LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

De quoi s'agit-il ?

Comme son nom l'indique, il s'agit d'un mode de rupture des liens entre l'agent et son administration, qui emporte cessation des fonctions et perte de la qualité de fonctionnaire. Ce mode de rupture est conventionnel, c'est-à-dire qu'il résulte d'un accord entre l'agent et l'autorité de nomination ou son représentant.

Ce mode de rupture s'inspire directement de la rupture conventionnelle qui existe en droit du travail. Son caractère peut sembler anachronique en raison de la situation statutaire et réglementaire d'un fonctionnaire. En revanche, s'agissant d'un contractuel bénéficiant d'un contrat, qu'il relève du droit privé ou du droit public, elle se justifie mieux juridiquement, eu égard au caractère conventionnel de cette rupture.

Qui peut en bénéficier ?

Tous les fonctionnaires et les contractuels à durée indéterminée.

À noter : Les stagiaires en sont exclus, de même que les contractuels durant la période d'essai, ainsi que les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Comment est calculée l'indemnité de rupture ?

Cette indemnité dépend de la rémunération brute et de l'ancienneté de l'agent ; elle s'élève à :

- 1/6e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;
- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans ;
- 1/3 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

Elle est limitée à 1/24e de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

La rémunération prise en compte pour le calcul 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 à l'exclusion des éléments suivants :

1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;

2° Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;

3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;

4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;

5° Les indemnités d'enseignement ou de jury, ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;

6° 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.

Quelles sont les modalités de versement ?

Une convention se doit d'être appliquée. De sorte, si aucun texte ne prévoit expressément le délai de versement de l'indemnité, celle-ci résultant d'un acte exécutoire, elle doit être versée intégralement à brève échéance, ce qui est facilité par la précision du délai et du montant à verser dans la convention.

Quel est son montant ?

Son montant dépend du mode de calcul (*cf ci-dessus*) et notamment de la base. Ainsi, cette indemnité peut être nulle si l'agent était en disponibilité l'année précédant sa demande (TA Versailles, 19 avril 2023, n°2101732, *Ministère de l'Éducation Nationale*).

Quelles sont les conditions à remplir ?

Les agents ayant signé un engagement de servir l'État, à l'issue d'une période de formation, doivent avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement, pour bénéficier de la rupture.

Quelles formalités à remplir ?

Il appartient à celui qui veut engager la procédure d'en informer l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou, éventuellement pour l'agent, par courrier remis contre décharge.

Un entretien doit être organisé dans un délai franc de 10 jours minimum, 1 mois au plus. En tant que de besoin, d'autres entretiens pourront être organisés. À l'occasion de ces entretiens, l'agent peut être accompagné par un représentant syndical.

Il est ensuite signé une convention entre les 2 parties, au moins 15 jours francs après le dernier entretien.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Celle-ci énonce les termes et les conditions de la rupture conventionnelle. Elle fixe, notamment, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire (*cf les modèles joints : ils figurent dans l'arrêté du 6 août 2026 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, NOR : CPPF2604586A fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle dans la fonction publique)*. Celle-ci intervient au plus tôt 1 jour après la fin du délai de rétractation ; ce dernier est de 15 jours à compter de la signature de la convention. La rétractation est ouverte à chacune des parties. En application du parallélisme des formes, la partie qui se rétracte doit le notifier à l'autre.

Quelles conséquences sur la carrière ?

L'agent perd sa qualité de fonctionnaire (il est radié des cadres) ou il est mis fin à son contrat (il est radié des effectifs).

Quelles en sont les principales caractéristiques ?

L'agent n'a aucun droit à exiger la rupture. Celle-ci est conventionnelle ; c'est un contrat, un accord.

L'indemnité est, dans certains cas, partiellement ou totalement exonérée de l'impôt sur le revenu et de la Contribution Sociale Généralisée.

Quels sont les droits de l'agent ?

Outre l'éventuelle indemnité de rupture, l'agent bénéficie des indemnités de chômage, s'il répond aux conditions de droit commun. Les périodes de chômage indemnisées, suite à une rupture conventionnelle, sont prises en compte pour le calcul de la retraite par le régime général de la Sécurité Sociale.

Quelles sont les obligations de l'agent ?

Tout agent à nouveau recruté par son ancien employeur au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, doit rembourser l'indemnité de rupture, dans un délai de 2 ans suivant le recrutement ; ainsi, l'agent public nouvellement recruté doit certifier qu'il n'a pas bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle au cours des 6 années précédant son recrutement.

Textes en vigueur :

CGFP : articles L552-1 et L557-1 à L557-2 ;

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 diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles ;

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE : articles 49-1 à 49-9 ;

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT : articles 49 bis à 49 decies ;

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière : articles 45-2 à 45-10 ;

Arrêté du 6 août 2026 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, NOR : CPPF2604586A ;

Circulaire du 7 août 2026 relative au dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique, NOR : CPPF2619494C.