Les ressources du CDG 32

CARRIÈRES

Rupture conventionnelle

Fiche pratique

La rupture conventionnelle

I- Les personnels concernés

La rupture conventionnelle s'applique :

- Aux fonctionnaires titulaires,
- Aux agents contractuels de droit publics en CDI.

Elle ne s'applique pas :

- Aux fonctionnaires stagiaires,
- Aux fonctionnaires 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, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal,
- Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel,
- Aux agents contractuels en période d'essai,
- Aux agents contractuels en cdd,
- En cas de licenciement ou de démission,
- Aux agents contractuels de droit privé.

II- Mise en œuvre de la rupture conventionnelle

A- L'engagement de la rupture : une initiative partagée

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale.
La personne à l'initiative de la demande 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, la lettre est adressée au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

B- L'entretien préalable

A la suite de la demande, un entretien obligatoire doit être organisé 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.
Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'agent. Le cas échéant, en complément du premier entretien, 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 pour le fonctionnaire ;
- La fixation de la date de la fin du contrat pour le contractuel en CDI ;
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions ou de la fin de contrat, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et le respect des obligations déontologiques.

C- L'assistance par un conseiller

Durant le ou les entretiens, l'agent peut, après en avoir informé l'autorité territoriale avec laquelle la procédure est engagée, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix*.
Le conseiller de l'agent est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

Remarque :

* *Est représentative toute organisation syndicale disposant d'au moins un siège au Comité Social Territorial. 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.*

D- La rédaction et la signature de 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, dans des limites déterminées règlementairement,
- La date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou de fin de contrat de l'agent contractuel en cdi. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité territoriale. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.
Une copie de la convention est versée au dossier individuel de l'agent.

E- Le droit de rétractation

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.

III- Les conséquences de la rupture conventionnelle

A- La radiation des cadres pour le fonctionnaire

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai imparti, le fonctionnaire est radié des cadres et perd sa qualité de fonctionnaire à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.

B- La fin du contrat pour le contractuel

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai imparti, le contrat de l'agent contractuel en CDI prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

C- Le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle donne lieu au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, à la charge de la collectivité ou de l'établissement public, dont le montant est défini dans la convention de rupture conventionnelle dans les limites plancher et plafonds fixés règlementairement.

Calcul de l'indemnité (fonctionnaires titulaires et agents en CDI)

À noter : le décret n° 2026-746 du 6 août 2026 a abaissé les montants minimum et maximum de l'indemnité, sans modifier les modalités de calcul.

L'indemnité est obligatoirement versée lors de la signature d'une convention de rupture conventionnelle. Son montant doit être compris entre le minimum et le maximum réglementaires.

1/ Montant minimum :

- 1/6e de mois de rémunération brute, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté dans la fonction publique (*exemple : soit : 1/6 x 1888 = 314,66 € x 10 = 3 146,67 €)* ;
- 1/5e de mois de 10 à 15 ans ;
- 1/4e de mois de 15 à 20 ans ;
- 1/3e de mois de 20 à 24 ans.

2/ Montant maximum :

- 1/24e de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans.

3/ Rémunération de référence :

- La rémunération brute annuelle perçue l'année précédant la rupture : traitement indiciaire, indemnité de résidence, SFT, NBI, primes et indemnités, sous réserve des exclusions réglementaires

Voir le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

D- Le remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

L'agent qui, dans les six 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 deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.
Il en va de même de l'agent qui, dans les six 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.

E- L'attestation sur l'honneur

Désormais, dans le cadre de la procédure de recrutement des agents publics, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement en relevant 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.

F- Les allocations chômage

Les agents publics dont la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle bénéficient de l'assurance chômage dans les conditions prévues par les dispositions relatives à l'assurance chômage.
Ces allocations chômage seront versées par la collectivité employeur en ce qui concerne les fonctionnaires et les agents contractuels pour lesquels la collectivité n'a pas conventionné avec France Travail.
Les allocations chômage sont à la charge de France Travail, si la collectivité a conventionné avec cet organisme, au titre de ses agents contractuels depuis plus de 6 mois.
Un décret en Conseil d'Etat (non paru à ce jour) doit venir fixer les conditions d'application de ces dispositions.

Étapes à suivre :

1. **Demande de rupture conventionnelle** par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature,
2. **L'entretien préalable**,
3. **La rédaction et la signature de la convention**,
4. **Acte de radiation**.