

STATUT – LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Fiche statut – Février 2026

Références :

- Code général de la fonction publique
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- 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

Après une expérimentation entre janvier 2020 et décembre 2025, le **dispositif de rupture conventionnelle est pérennisé pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique** depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026.

Les modalités de mise en œuvre sont fixées par les décrets n°2019-1593 et 2019-1596 du 31 décembre 2019.

LE PRINCIPE

La rupture conventionnelle est donc **une modalité de cessation définitive des fonctions** dont l'autorité territoriale et l'agent conviennent en commun des conditions.

↳ Article L552-1 et L552-5 du code général de la fonction publique

La rupture conventionnelle est distincte des autres cas de cessation définitive des fonctions mentionnés à l'article L550-1 1° du code général de la fonction publique que sont :

- De la démission régulièrement acceptée
- la non réintégration à l'issue d'une période de disponibilité
- le licenciement
- la révocation
- l'admission à la retraite
- la perte de la nationalité française, sous réserve des dispositions de l'article L. 321-2
- la déchéance des droits civiques
- l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public

Elle résulte d'un accord de volonté entre l'autorité territoriale et l'agent.

De fait elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

↳ Article 1 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019

↳ Article 49 bis du décret n°88-145 du 15 février 1988

LES AGENTS CONCERNES

- **Les agents contractuels recrutés en CDI de droit public**

↳ Article L552-5 du code général de la fonction publique

La rupture conventionnelle ne s'applique pas pour les agents contractuels :

- pendant la période d'essai ;
- en cas de licenciement ou de démission ;
- aux agents 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 d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;

↳ Article 49 ter du décret n°88-145 du 15 février 1988

- **Les fonctionnaire l'exception de certaines fonctionnaires exclus du champ d'application de ce mécanisme.**

Sont exclus de ce dispositif :

- les fonctionnaires stagiaires
- les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (art. L. 161-17-2 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
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel

↳ Article L552-2 du code général de la fonction publique

LA MISE EN OEUVRE

- **1ère étape : Une demande**

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

↳ Article 2, 1er alinéa du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019

↳ Article 49 quater I du décret n°88-145 du 15 février 1988

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 investie du pouvoir de nomination.

↳ Article 2, 2ème et 3ème alinéa du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019

↳ Article 49 quater II du décret n°88-145 du 15 février 1988

- **2^{ème} étape : L'organisation d'un entretien**

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.

Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

↳ Article 2 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019

↳ Article 49 quater III du décret n°88-145 du 15 février 1988

Lors du ou des entretiens, le fonctionnaire qui le souhaite peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix.

↳ Article L552-3 du code général de la fonction publique

Lors du ou des entretiens, l'agent contractuel qui le souhaite peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Est représentative au sens du présent article toute organisation syndicale disposant d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.

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.

↳ Article 49 quinquies du décret n°88-145 du 15 février 1988

L'agent en informe au préalable l'autorité territoriale avec laquelle la procédure est engagée.

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.

Contenu du ou des entretiens :

Chaque entretien porte 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 (si réemploi dans les 6 années dans la collectivité territoriale ayant convenu de la rupture conventionnelle), le respect des obligations déontologiques prévues aux articles L121-6 et L121-7, L124-4 et suivants du code général de la fonction publique susvisé et à l'article 432-13 du code pénal (cf. prise illégale d'intérêts)

↳ Article 4 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019

↳ Article 49 sexies du décret n°88-145 du 15 février 1988

- **3^{ème} étape : La signature d'une convention**

Les termes et les conditions de mise en œuvre de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention qui est signée par les deux parties.

La convention fixe notamment :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019,
- la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire. 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 (en attente de parution).

La signature de la convention a lieu 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 individuel de l'agent.

- ↳ Article 5 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019
- ↳ Article 49 septies du décret n°88-145 du 15 février 1988

- **4^{ème} étape : 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.

- ↳ Article 6 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019
- ↳ Article 49 octies du décret n°88-145 du 15 février 1988

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai de 15 jours :

- Le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture
 - L'agent contractuel voit son contrat prendre fin à la date convenue dans la convention de rupture
- ↳ Article 7 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019
 - ↳ Article 49 nonies du décret n°88-145 du 15 février 1988

Le versement d'une indemnité de rupture conventionnelle :

La convention doit prévoir le montant d'une indemnité spécifique qui sera versée à l'agent dès lors que la rupture conventionnelle est mise en œuvre (cf. radiation des cadres, fin de CDI).

- ↳ Article L552-1 du code général de la fonction publique

Le montant de cette indemnité est déterminé dans le respect des dispositions prévues par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019. Ce décret prévoit notamment **des règles relatives au montant plancher et au montant plafond à cette indemnité.**

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

- $\frac{1}{4}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- $\frac{2}{5}$ èmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;
- $\frac{1}{2}$ mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans
- $\frac{3}{5}$ èmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

↳ Article 2 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à $\frac{1}{12}$ èmes de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

↳ Article 3 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération servant à déterminer le montant plancher et plafond de 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.

En outre, 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.

↳ Article 4-I du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

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 servant à déterminer le montant plancher et plafond de l'indemnité est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

↳ Article 4-II du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

Pour la détermination du montant plancher et plafond de l'indemnité, 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.

↳ Article 4-III du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

Obligation de remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle :

Le fonctionnaire : Les sommes perçues au titre de cette indemnité doivent être remboursées par le fonctionnaire si, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, il est recruté en tant qu'agent territorial.

L'agent contractuel : Les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle sont à rembourser par l'agent si, dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle, il est

recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale.

Le remboursement doit alors s'effectuer au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement.

↳ Article L552-4 du code général de la fonction publique

↳ Article 49 decies du décret n°88-145 du 15 février 1988

LES CONSEQUENCES

La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

↳ Article 7 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019

Pour l'agent contractuel, elle implique une fin du contrat à durée indéterminé en cours.

↳ Article 49 nonies du décret n°88-145 du 15 février 1988

La rupture conventionnelle est un des cas d'ouverture du droit à allocation d'assurance chômage.

Les fonctionnaires et agents contractuels en CDI ayant convenu d'une telle rupture peuvent ainsi bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les conditions prévues par les dispositions relatives à l'assurance chômage.

↳ Article 72 IV de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Attention! ces dispositions s'appliquent aux employeurs publics en auto-assurance. Dans le cadre de l'auto-assurance, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs assurent directement la charge financière de l'indemnisation de leurs anciens agents privés d'emploi.

↳ Article L. 5424-2 code du travail

En outre, les agents contractuels en CDI relevant d'un employeur public ayant adhéré au régime d'assurance chômage auront droit au versement d'une allocation chômage directement par France Travail en cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle.

L'application de ces dispositions dépend de la publication d'un décret, qui fixera également les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation.

Enfin, préalablement à leur recrutement en qualité d'agent public, les candidats retenus pour occuper un emploi au sein d'une personnes de droit public adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les 6 années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement.