

La rupture conventionnelle

Textes

[Loi 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](#)

[Décret 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public](#)

[Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle](#)

Qu'est-ce c'est ?

Il est créé à titre expérimental pour les fonctionnaires pendant six ans, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025, une procédure de rupture conventionnelle. Il s'agit d'une cessation définitive de fonctions qui entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

Contrairement aux dispositions de la loi 2019-828, aucune évaluation du dispositif n'a été présentée au Parlement au 31 décembre 2024. Et le gouvernement n'a pris aucune initiative visant à pérenniser ce dispositif.

Malgré une demande écrite de Solidaires Fonction publique en avril 2025, la DGAFP n'a pas apporté de réponse sur la prolongation ou non du dispositif en 2026. Le ministère de la Fonction publique a toutefois indiqué, [dans la réponse à une question parlementaire publiée le 5 août 2025](#), que la pérennisation par la loi était envisagée pour 2026.

La rupture conventionnelle est exclusive des cas de cessation de fonction liées :

- 1° à l'admission à la retraite ;
- 2° à la démission régulièrement acceptée ;
- 3° au licenciement ;
- 4° à la révocation.

Qui est concerné ?

La rupture s'applique à tout·e fonctionnaire titulaire, à l'exception :

- des fonctionnaires stagiaires,
- des fonctionnaires détaché·es sur contrat,
- des fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension.

A qui revient l'initiative ?

Attention, l'initiative de la procédure de rupture conventionnelle peut être du ressort du fonctionnaire comme de l'administration.

Une rupture conventionnelle n'est possible que si fonctionnaire et Administration sont d'accord. Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Il conviendra, tant pour l'agent·e que pour la ou le représentant·e syndical·e qui l'accompagnerait (cf. § ci-dessous), de s'assurer que l'Administration ne pousse pas à la démission dans le cas où elle serait à l'initiative de la rupture conventionnelle.

Concrètement, comment cela se passe-t-il ?

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties. Comme tout contrat, elle nécessite un consentement libre de la part des parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de cessation de fonctions.

Durant la procédure de rupture conventionnelle, le ou la fonctionnaire peut se faire assister par un·e conseiller·e désigné·e par une organisation syndicale représentative de son choix.

Déroulé de la procédure

1. Envoi d'une lettre avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature

Un·e fonctionnaire qui souhaite engager une procédure de rupture conventionnelle peut le faire soit en adressant une demande en lettre recommandée avec accusé de réception au service chargé du personnel soit en remettant en main propre sa demande contre signature.

2. Au moins 10 jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre

Un entretien préalable d'accord sur le principe de la rupture conventionnelle se déroule. D'autres entretiens peuvent éventuellement être organisés. A ce moment-là, le ou la fonctionnaire peut se faire assister par un·e conseiller·e syndical·e désigné·e par une organisation représentative de son choix¹. Il informe au préalable l'autorité administrative de la présence de son-sa conseiller·e.

A défaut de représentant·e d'organisation syndicale représentative, l'agent·e peut se faire assister par un conseiller·e syndical·e de son choix.

3. Objet du ou des entretien(s) préalable(s)

Le ou les entretien(s) préalable(s) prévu(s) à l'article 2 du décret porte(nt) principalement sur :

- 1°- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2°- La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- 3°- Le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle ;
- 4°- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement, le respect des obligations déontologiques prévues par la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique susvisée et à l'article 432-13 du code pénal.

Cet entretien est un exercice de négociation. Les motifs de la demande formulée par l'agent·e ne doivent pas être négligés : un véritable projet professionnel pourrait être accueilli plus favorablement qu'un « simple » ras-le-bol, et donc générer une meilleure indemnité. D'autant que, l'employeur public assurant le cas échéant l'indemnisation du chômage, l'Administration est particulièrement frileuse lorsqu'elle risque d'ajouter ce coût à celui de l'indemnité de rupture conventionnelle.

4. En cas d'accord entre les parties : signature de la convention de rupture

Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les termes et les conditions de la convention de rupture conventionnelle, la signature de la convention a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien à une date fixée par l'administration.

Elle fixe notamment le montant de l'indemnité et la date de cessation définitive des fonctions du-de la fonctionnaire. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

L'agent·e reçoit un exemplaire de la convention signée.

5. Droit de rétractation

Un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle par les deux parties, chacune dispose d'un délai de quinze jours francs pour exercer son droit de rétractation au moyen d'un courrier envoyé en recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre signature.

6. Radiation des cadres

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai fixé, le ou la fonctionnaire est radié·e des cadres à la date de cessation définitive de fonctions prévue dans la convention.

Quel montant ?

Le principe

L'indemnité de rupture conventionnelle aura un montant plancher et un montant plafond. Son montant ne peut être inférieur à :

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans (soit 2,5 mois) ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans (soit 2 mois) ;
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans (soit 2,5 mois) ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans (soit 2,4 mois).

Le montant maximum est d'un mois de rémunération brute par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté. Pour un·e agent·e ayant plus de 24 ans d'ancienneté, le plancher sera de 9,4 mois de rémunération brute et le plafond de 24 mois.

La rémunération brute de référence est celle de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle, **attention notamment au temps partiel et au changement d'échelon/grade**. Elle comprend le Traitement Indiciaire Brut (TIB) ainsi que les primes IAT/IFTS, PR, ACF pour les agent·e s de statut CCRF ou l'IFSE et le CIA pour les agent·e s du SCL.

L'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT) n'est pas intégrée à ce calcul et l'agent ne percevra pas la quote-part de celle-ci lors de sa mise à la retraite.

L'indemnité de rupture conventionnelle ne sera pas soumise à l'impôt sur le revenu dans certaines limites et ne fera pas l'objet de prélèvements sociaux (dans la limite de 81.048 €).

Sont exclus de cette rémunération de référence :

- 1°- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 2°- les majorations et indexations relatives à une affection 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.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte de la durée des services accomplis dans les 3 versants de la Fonction Publique (Etat - Territoriale - Hospitalière).

Quels droits après la rupture conventionnelle ?

Le ou la fonctionnaire privé·e d'emploi à la suite d'une rupture conventionnelle a droit à une allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans les mêmes conditions qu'un·e salarié·e du secteur privé (s'il y est éligible) ; c'est-à-dire dans les conditions prévues dans les articles L. 5422-2 et L. 5422-3 du Code du travail et le décret 2020-741 du 16 juin 2020.

Pour avoir droit à cette allocation il faut justifier d'une période minimale de travail. L'indemnisation peut être versée par pôle emploi ou par l'Administration et les conditions de son versement varient selon l'âge au moment du départ (avant ou après 53 ans).

Attention, l'allocation est versée avec un différé d'au minimum 7 jours à compter de la date d'inscription à pôle emploi mais ce délai peut également être allongé en fonction du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle.

En effet, si l'indemnité dépasse le montant supra légal prévue aux articles R 1234-1 et suivants du Code du travail, alors le délai de versement des allocations sera augmenté pour une durée maximale de 150 jours (il y a peu de chance toutefois que l'administration aille au-delà du montant plancher !!!).

Le montant des allocations versées varie entre 57 % et 75 % du salaire journalier de référence.

Que deviennent les Congés Annuels, RTT et CET ?

Les congés annuels, jours RTT doivent être soldés avant la cessation définitive de fonctions.

Pour le CET, les 15 premiers jours ne peuvent être utilisés que sous forme de congés, le solde reste acquis et fait l'objet soit d'une indemnisation soit d'une prise en compte au titre du Régime Additionnel de la Fonction Publique –RAFP– (cf. [fiche CET](#)).

Reprise de fonctions comme fonctionnaire

L'agent·e qui dans les six années suivant sa rupture conventionnelle, est recruté·e en tant qu'agent·e public·que pour occuper un emploi au sein de la Fonction Publique de l'Etat, doit alors rembourser à l'Etat, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Sont représentatives au sens du présent article les organisations syndicales disposant d'un siège au comité social d'administration ministériel, de réseau ou de proximité.

