

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle constitue l'une des modalités de cessation définitive de fonctions des agents publics. Il s'agit une possibilité de convenir, d'un commun accord, des conditions de la cessation définitive des fonctions. Elle entraîne la fin de contrat ou la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire, ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

A) Bénéficiaires	1
1- Les fonctionnaires	2
2- Les contractuels en CDI	2
B) Procédure	3
1- La demande de rupture conventionnelle	3
2- L'entretien préalable obligatoire.....	3
3- La convention de rupture conventionnelle	4
4- Le délai de rétractation	5
5- La fin de fonctions	5
C) L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle	5
1- Le calcul de l'indemnité	5
2- La rémunération de référence	6
3- La détermination de l'ancienneté	7
4- Le régime fiscal et social de l'indemnité	7
5- Les cas de remboursement de l'indemnité	8
Annexe 1 : Les étapes de la procédure de rupture conventionnelle	9

Cette fiche tient compte des décrets n° 2026-745 et n° 2026-746 du 6 août 2026.
Les dispositions présentées ci-après sont applicables aux procédures de rupture conventionnelle à compter du 8 août 2026.

Dans l'attente de précisions de la DGCL, il convient de distinguer les situations selon la date de signature de la convention de rupture conventionnelle :

- **Lorsque la convention de rupture conventionnelle a été signée AVANT le 8 août 2026, celle-ci demeure applicable et régie par les anciennes dispositions (pas de modifications à apporter à la convention signée des 2 parties)**
- **Lorsque la convention de rupture conventionnelle est signée A COMPTER du 8 août 2026, les nouvelles dispositions sont applicables. Il convient notamment de prendre en compte les nouvelles règles relatives au montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.**

[Consulter la circulaire CPPF2619494C du 7 août 2026 relative au dispositif de rupture conventionnelle](#)

A) Bénéficiaires

1- Les fonctionnaires

Initialement mise en place à titre expérimental du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025, la rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires a été rendue pérenne à compter du 21 février 2026. En conséquence, en l'absence de base législative ou réglementaire en vigueur, il n'était pas possible de recourir à la rupture conventionnelle entre le 1er janvier 2026 et le 20 février 2026.

La rupture conventionnelle s'applique à l'ensemble des fonctionnaires titulaires, quel que soit leur temps de travail ou leur position statutaire (activité, disponibilité, détachement ou congé parental). Toutefois, sont exclus de ce dispositif :

- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les fonctionnaires ayant atteints 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 remplissant les conditions requises pour bénéficier de la liquidation de ses droits à taux plein,
- Les fonctionnaires détachés en qualité de contractuel.

➤ Article L. 552-2 du CGFP

Cas particulier des fonctionnaires occupant plusieurs emplois à temps non complet :

Lorsqu'un agent est employé à temps non complet en qualité de titulaire par plusieurs employeurs, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès d'un seul des employeurs. Aussi, la rupture conventionnelle d'un agent titulaire à temps non complet ne peut être mise en œuvre que dans le cadre d'une rupture auprès de l'ensemble des employeurs, que la demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent.

➤ QE 14787 du 19 mars 2020

2- Les contractuels en CDI

Les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée (CDI) peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle avec leur employeur. Néanmoins, elle ne peut s'appliquer :

- Pendant la période d'essai,
- En cas de licenciement ou démission,
- Aux agents 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 d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ,
- Aux fonctionnaires détachés en qualité de contractuel,
- Aux contractuels en CDD,

➤ Article L. 552-5 du CGFP

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

B) Procédure

1- La demande de rupture conventionnelle

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

- Article 2 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 modifié par le décret n°2026-745 du 6 août 2026
- Article 49 quater du décret n°88-145 du 15 février 1988

À NOTER : pour les fonctionnaires en position de détachement ou de mise à disposition, la demande doit être adressée à la collectivité d'origine, et une information doit être faite à la collectivité ou l'organisme d'accueil.

2- L'entretien préalable obligatoire

Afin de s'accorder sur le principe de la rupture conventionnelle, un **entretien préalable obligatoire** est organisé entre les deux parties, 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. Ce dernier est conduit par l'autorité territoriale ou son représentant. Il est possible d'organiser un ou plusieurs entretiens.

- Article 2 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 modifié par le décret n°2026-745 du 6 août 2026
- Article 49 quater du décret n°88-145 du 15 février 1988
- TA Orléans 2204489 du 15 mai 2025

À NOTER : Un jour franc dure de 0h à 24h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Si le délai s'achève un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi. Si le délai s'achève un jour férié, il est reporté d'un jour. Ainsi, si un délai s'achève un samedi et le lundi suivant est un jour férié, il est reporté au mardi.

Exemple : Un délai de 10 jours est calculé à compter du mercredi 25 février 2026 :

On ne tient pas compte du jour de la date d'origine du délai, le décompte commence donc le jeudi 26 février 2026. Ainsi, le délai s'achève en principe le samedi 7 mars 2026. Toutefois, le délai s'achevant un samedi, il est reporté au lundi 9 mars 2026.

Au cours de la procédure de rupture conventionnelle, y compris lors du ou des entretien(s), l'agent public peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale 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.

- Article L. 552-3 du CGFP
- Article 3 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 modifié par le décret n°2026-745 du 6 août 2026
- Article 49 quinquies du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié par le décret n°2026-745 du 6 août 2026

Le(s) entretien(s) préalable(s) porte(nt) 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 de fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques.

➤ Article 4 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 modifié par le décret n°2026-745 du 6 août 2026
➤ Article 49 sexies du décret n°88-145 du 15 février 1988

À NOTER : Cette liste n'est pas exhaustive, il est possible d'évoquer d'autres sujets au cours de l'entretien.

Il ressort d'aucune disposition législative ou réglementaire que l'agent doit être informé de son droit d'être assisté lors de(s) entretien(s), ni de ce que le(s) entretien(s) doivent faire l'objet d'un compte-rendu partagé avec l'agent.

➤ CAA de Toulouse 22TL22604 du 10 décembre 2024

À l'issue de l'entretien préalable obligatoire, l'autorité territoriale est tenue de formuler une décision, qu'elle soit positive ou négative. En cas de refus, la décision n'a pas à être motivée.

➤ TA Toulouse 2206122 du 16 avril 2025

3- La convention de rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée entre l'agent public et l'autorité territoriale. Cette convention définit les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les termes et les conditions de la rupture conventionnelle, ils signent une convention de rupture conventionnelle. Cette dernière fixe notamment :

- Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par décret,
- 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 signature a lieu **au moins 15 jours francs** après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent. Un exemplaire est ensuite adressé à chacune des parties. Une copie de la convention doit être versée au dossier individuel de l'agent.

➤ Article L. 552-1 du CGFP
➤ Article 5 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 modifié par le décret n°2026-745 du 6 août 2026
➤ Article 49 septies du décret n°88-145 du 15 février 1988

Aucune disposition ne prévoit l'intervention de l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant dans le processus de signature d'une rupture conventionnelle. Ainsi, il n'est pas nécessaire de prévoir une délibération dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Toutefois, en cas d'insuffisance ou d'absence de crédits, l'assemblée délibérante devra modifier, le cas échéant, le budget afin de permettre au maire de mandater les dépenses obligatoires afférentes à la signature d'une rupture conventionnelle.

➤ QE n°17588 du 13 août 2020

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par [l'arrêté du 6 août 2026](#).

4- 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 1 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. Pour apprécier si l'agent a exercé son droit de rétractation dans les délais, il convient de prendre en compte la date à laquelle l'agent a expédié son courrier, et non la date à laquelle la collectivité l'a reçu. Par ailleurs, afin de garantir le libre consentement de l'agent, le délai de rétractation ne peut courir à son égard que s'il est effectivement en possession d'un exemplaire de la convention signé des deux parties.

- Article 6 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019
- Article 49 octies du décret n°88-145 du 15 février 1988
 - CE 30 déc. 2025 n°493053

5- La fin de fonctions

En l'absence de rétractation de l'une des parties, l'agent est radié des cadres ou son contrat prend fin à la date de cessation définitive de fonctions 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

C) L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être inférieure ou supérieure aux montants réglementaires. Par conséquent, dès lors que les conditions d'attribution sont réunies, la convention de rupture conventionnelle ne peut prévoir le non-versement de cette indemnité.

- Article L. 552-1 du CGFP

1- Le calcul de l'indemnité

Le mode de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle est identique pour les fonctionnaires et pour les agents contractuels en CDI.

Cette indemnité **ne peut pas être inférieure** aux montants suivants :

- **Ancienneté jusqu'à 10 ans** : 1/6 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté,
- **Ancienneté à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans** : 1/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté,
- **Ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans** : 1/4 mois de rémunération brute par année d'ancienneté,
- **Ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans** : 1/3 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté,

- Article 2 du décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 modifié par le décret n°2026-746 du 6 août 2026

L'indemnité **ne peut excéder une somme équivalente à 1/24** 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 modifié par le décret n°2026-746 du 6 août 2026

Exemple 1 :

Un agent a 9 ans 4 mois d'ancienneté – sa rémunération brute annuelle N-1 est de 24.000 € (moyenne de 2.000 € bruts/mois)

Indemnité minimum : $1/6$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans soit $2.000/6 = 333.33 \text{ €} \times 9 \text{ ans} = \mathbf{3000 \text{ €}}$

Indemnité maximum : $[1/24 \times 24000 \text{ €} = 1.000 \text{ €}] \times 9 \text{ ans} = \mathbf{9.000 \text{ €}}$

Exemple 2 :

Un agent a 30 ans d'ancienneté – sa rémunération brute annuelle N-1 est de 24.000 € (moyenne de 2.000 € bruts/mois) – Seules les 24 premières années pourront être prises en compte et 6 ans ne seront pas comptabilisés.

Indemnité minimum :

a. $1/6$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans soit :

$2.000/6 = 333.33 \text{ €} \times 10 \text{ ans} = 3.333,33 \text{ €}$

b. $1/5$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 10 à 15 ans soit :

$2000 \times 1/5 = 400 \text{ €} \times 5 \text{ ans} = 2.000 \text{ €}$

c. $1/4$ mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 15 à 20 ans soit :

$2.000/4 = 500 \text{ €} \times 5 \text{ ans} = 2.500 \text{ €}$

d. $1/3$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 20 à 24 ans soit :

$2000 \times 1/3 = 666.66 \text{ €} \times 4 \text{ ans} = 2666.67 \text{ €}$

Soit indemnité minimum = **10.500 €**

Indemnité maximum : $[1/24 \times 24000 \text{ €} = 1.000 \text{ €}] \times 24 \text{ ans} = \mathbf{24.000 \text{ €}}$

2- La rémunération de référence

La rémunération brute de référence 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 :

- Les primes et indemnités qui ont un 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.

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 brute annuelle est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

➤ Article 4 du décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 modifié par le décret n°2026-746 du 6 août 2026

Lorsqu'un agent n'a pas perçu de rémunération de la part d'un employeur public au titre de l'année N-1, il ne peut donc pas percevoir d'indemnité de rupture conventionnelle, c'est notamment le cas des agents en disponibilité ou congé parental.

➤ TA Versailles 2101732 du 19.04.2023

À défaut de précisions réglementaires, lorsqu'un agent a été placé à temps partiel ou a perçu un demi-traitement sur tout ou partie de l'année N-1, l'indemnité est calculée sur la base des rémunérations effectivement perçues. Aucune reconstitution de salaire n'est effectuée : le calcul ne tient pas compte de la rémunération que l'agent aurait perçue s'il avait été à temps plein ou à plein traitement sur l'ensemble de l'année N-1.

3- La détermination de l'ancienneté

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans les 3 versants de la fonction publique (FPE, FPH et FPT).

➤ Article 4 du décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 modifié par le décret n°2026-746 du 6 août 2026

Sont pris en compte au titre des services effectifs :

- Les périodes d'activité ou de détachement, y compris durant les congés annuels, congés pour raisons de santé ...
- Les périodes en qualité de contractuel de droit public (*CE 271255 du 28 décembre 2005*)
- Les périodes à temps partiel ou temps complet dans leur totalité, sans proratisation (*sous réserve d'une interprétation contraire du juge administratif*)

Ne sont pas pris en compte au titre des services effectifs :

- Les périodes de disponibilité ou de congé parental,
- Les périodes en qualité de contractuel de droit privé,

À NOTER : A défaut de disposition réglementaire, il semblerait que la durée de services effectifs soit comptabilisée en nombre d'année entières à la date d'effet de la rupture conventionnelle.

4- Le régime fiscal et social de l'indemnité

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels est exonérée de CSG, dans la limite de 2 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale. L'indemnité d'un montant supérieur à 10 fois ce montant, est en revanche intégralement assujettie à la CSG

➤ Article L. 136-1-1 du Code de la sécurité sociale

Cette indemnité est également exclue de l'assiette des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge de ces agents publics et de leurs employeurs, dans la limite de 2 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale. L'indemnité d'un montant supérieur à 10 fois ce montant, est en revanche intégralement assujettie à ces cotisations.

➤ Article 13 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019

L'indemnité de rupture conventionnelle est également partiellement exonérée d'impôts.

L'exonération s'applique dans la limite de deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, et ce dans la limite de six fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

➤ Article 80 duodecies du code général des impôts

5- Les cas de remboursement de l'indemnité

▪ Les fonctionnaires

La personne ayant conclu une convention de rupture conventionnelle en qualité de fonctionnaire territorial et qui, dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle, est **recrutée en tant qu'agent territorial** est tenue de rembourser à l'employeur avec lequel elle a conclu cette convention, dans les 2 ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

À NOTER : dans le cadre de l'expérimentation prévue par l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, le remboursement de l'indemnité était prévu si dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle, l'agent était recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il avait convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale.

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi en qualité d'agent public de l'Etat, d'agent public territorial ou d'agent public hospitalier 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, eu égard à la nature de leur ancien employeur, à l'obligation de remboursement.

➤ Article L. 552-4 du CGFP

➤ Article 8 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 modifié par le décret n°2026-745 du 6 août 2026

▪ Les contractuels

Les agents contractuels qui, dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public territorial sont tenus de rembourser à l'employeur avec lequel ils ont conclu la convention, au plus tard dans les 2 ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.

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

➤ Article 49 des lois du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié par le décret n°2026-745 du 6 août 2026

A NOTER : la [circulaire du 7 août 2026](#) met à disposition un modèle d'attestation sur l'honneur à remettre par le candidat retenu lors du recrutement.

Annexe 1 : Les étapes de la procédure de rupture conventionnelle

