

> **Type document** : Note
> **Référence** : 20261014/MG

> **Pôle** : Cellule juridique / CSR

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Table des matières

1	Le principe de la rupture conventionnelle	3
2	Agents bénéficiaires	3
2.1	Les fonctionnaires	3
2.2	Les fonctionnaires pluricommunaux et intercommunaux	3
2.3	Les contractuels	3
3	La procédure de rupture conventionnelle	4
4	La convention de rupture	5
4.1	L'absence de délibération	5
4.1.1	Pour la mise en œuvre du dispositif	5
4.1.2	Pour le budget	5
4.2	L'absence de transmission obligatoire	5
4.2.1	Au contrôle de légalité	5
4.2.2	Aux institutions liées au respect de la réglementation du travail	6
5	L'indemnité de rupture conventionnelle	6
5.1	Le calcul de l'ancienneté	6
5.2	Périodes prises en compte	7
5.3	La rémunération de référence	8
5.4	Le versement	8
5.5	Les prélèvements obligatoires	9
5.5.1	Les cotisations sociales	9
5.5.2	Le régime fiscal	9
5.6	Indemnisation des congés	9
5.6.1	Conditions d'indemnisation	9

5.6.2	Jours placés sur le compte épargne temps (CET).....	10
5.7	Restitution de l'indemnité spécifique	10
6	Documents à remettre en fin de relation de travail.....	11
7	Ouverture de droit aux allocations de retour à l'emploi	11
8	La protection sociale	11
9	Le respect des règles déontologiques	11

1 Le principe de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est un accord passé entre un agent et l'administration qui l'emploie, visant à organiser les conditions de la cessation définitive des fonctions de l'intéressé.

Pour les fonctionnaires, la conséquence est la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

Pour les contractuels, il s'agit de la fin de la relation de travail et de la radiation des effectifs.

Elle ne peut pas être imposée : l'une ou l'autre des parties peut toujours refuser la rupture conventionnelle.¹

La décision de refus n'a pas à être motivée.²

2 Agents bénéficiaires

2.1 Les fonctionnaires

Tous les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle, **sauf** :

- Les fonctionnaires stagiaires ;
- Les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions requises pour bénéficier de la liquidation de ses droits à taux plein ;
- Les fonctionnaires détachés en qualité de contractuels.

La rupture conventionnelle est ouverte, notamment, aux agents en disponibilité mais également aux agents placés en congé maladie.

2.2 Les fonctionnaires pluricommunaux et intercommunaux

La qualité de fonctionnaire est indivisible. Par conséquent, lorsqu'un fonctionnaire est employé auprès de plusieurs employeurs, la rupture conventionnelle doit être mise en œuvre auprès de l'ensemble des employeurs. Dans ce cas, la perte de la qualité de fonctionnaire sera effective pour tous les emplois.³

2.3 Les contractuels

Seuls, les contractuels en CDI peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle. Ainsi, sont exclus les autres contrats (CDD, vacation, service civique, contractuel de droit privé,

¹ CAA Paris, 16/12/2025, n°24PA03754

² TA Toulouse, 16/04/2025, n°2206122

³ TA Nancy, 03/02/2026, n°2501821

collaborateur de cabinet, contrat de projet). Les agents qui font l'objet d'une procédure de radiation ne sont pas éligibles

3 La procédure de rupture conventionnelle

- 🕒 J. 0
- 🕒 Au moins 10 jours francs après la date de réception de la demande, et au plus tard un mois après cette date

Voir : [Convocation entretien](#)
A faire : réaliser compte rendu entretien

TA Orléans,
15/05/2025,
n°2204489

- 🕒 Au moins 15 jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité territoriale

Demande de rupture conventionnelle

- ♦ La demande de rupture peut émaner de l'agent ou de l'autorité territoriale.
 - ♦ Le demandeur informe l'autre partie par LRAR ou remise en main propre contre signature.
 - ♦ L'agent peut adresser sa demande au service RH à l'attention de l'autorité territoriale.
- Si un agent est détaché ou mis à disposition, il doit adresser sa demande de rupture conventionnelle à son administration d'origine et en informer son administration ou organisme d'accueil.

Entretien(s)

Entretien obligatoire même si l'employeur souhaite refuser la demande de l'agent. ⁴

La collectivité n'est pas tenue d'organiser un entretien si l'agent n'est pas éligible.

L'entretien est conduit par l'autorité territoriale ou son représentant.

L'agent peut, après en avoir informé l'autorité territoriale, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale ou d'un représentant syndical de son choix. Le conseiller sera tenu à une obligation de confidentialité.

Le ou les entretiens 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,
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

Refus de la rupture

La décision de refus n'a pas à être motivée.⁵

Pour autant la décision de refus doit comporter les voies et délais de recours.

Le fait qu'une collectivité ait accordé une rupture conventionnelle à un autre agent ne fonde pas une rupture d'égalité de traitement si elle refuse à un autre.

Signature de la convention

La convention définit les conditions de la rupture conventionnelle, et notamment :

- Le montant de l'indemnité de rupture, dans les limites déterminées par décret,
- La date de cessation définitive des fonctions de l'agent, au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

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

⁴ TA Orléans, 15/05/2025, n°2204489

⁵ TA Toulouse, 16/04/2025, n°2206122

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention, et une copie de celle-ci est versée au dossier de l'agent.

Droit de rétractation

⌚ **Dans un
délai de 15
jours francs**

Le droit de rétractation peut s'exercer par chacune des parties, sous la forme d'une LRAR ou remise en main propre contre signature.

Attention : Le délai de rétractation ne peut courir à l'égard de l'agent que s'il est en possession d'un exemplaire de la convention signée des deux parties.⁶

⌚ **A la date
fixée par la
convention, et
au moins 1 jour
après le délai
de rétractation**

Cessation définitive des fonctions

En l'absence de rétractation de l'une des parties, le fonctionnaire titulaire est radié des cadres, et le contrat de l'agent contractuel prend fin.

4 La convention de rupture

4.1 L'absence de délibération

4.1.1 Pour la mise en œuvre du dispositif

Le dispositif de rupture conventionnelle ne prévoit pas l'intervention de l'organe délibérant, ni sur le principe de la rupture ni sur sa mise en œuvre si les crédits correspondants sont disponibles au budget. En effet, il est assimilable, tant dans son principe que dans sa mise en œuvre, à un licenciement.⁷

4.1.2 Pour le budget

Au titre de la rupture conventionnelle, la collectivité s'engage juridiquement au paiement de cette indemnité, il s'agit alors d'une dépense obligatoire. Dès lors que les crédits inscrits sont suffisants, il n'y a pas lieu d'adopter de décision modificative par l'assemblée délibérante afin d'ajuster le budget.

4.2 L'absence de transmission obligatoire

4.2.1 Au contrôle de légalité

La convention de rupture conventionnelle ne fait pas partie des actes concernés par une obligation de transmission au contrôle de légalité. Elle ne nécessite pas non plus la transmission des arrêtés de radiation.

⁶ CE, 30/12/2025, n°493053

⁷ Sénat, 10/12/2020, n° 17588

4.2.2 Aux institutions liées au respect de la réglementation du travail

La convention n'est pas transmise à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Il n'y a pas d'obligation de transmission à un autre organisme tel que l'inspection du travail.

5 L'indemnité de rupture conventionnelle

Le montant de l'indemnité est déterminé **de manière identique**, pour les fonctionnaires et les agents contractuels, selon les dispositions du décret n°2019-1596 modifié par le décret n°2026-746.

5.1 Le calcul de l'ancienneté

Plafond	1/24 ^e de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté. ⁸	
Plancher <i>Sous peine d'annulation de la convention</i>	Année d'ancienneté	Montant minimum⁹
	Jusqu'à 10 ans	1/6 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
	De 10 à 15 ans	1/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
	De 15 à 20 ans	1/4 mois de rémunération brute par année d'ancienneté
	De 20 à 24 ans	1/3 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

Exemple : un agent avec 12 ans d'ancienneté, il sera de (1/6 de mois de rémunération X 10) + (1/5^e de mois de rémunération X 2).



Il n'est pas possible d'avoir recours à un protocole transactionnel pour fixer un montant inférieur aux indemnités dues.¹⁰

⁸ Article 3, décret n°2019-1596 (modifié décret du 06/08/2026)

⁹ Article 2, décret n°2019-1596

¹⁰ CAA Toulouse, 23/12/2025, n°23TL02046

5.2 Périodes prises en compte

L'ensemble des services effectifs accomplis par l'agent compte et ce quelle que soit la fonction publique (Etat, hospitalière ou territoriale) ou le statut de l'agent (titulaire ou stagiaire ou contractuel de droit public et privé).¹¹

Les services effectifs correspondent à des périodes d'activité pendant lesquelles un agent a effectivement exercé ses fonctions ou est réputé les avoir effectivement exercées, y compris en congés annuels, congés de maladie, congé de maternité, paternité d'adoption ou supplémentaire de naissance, en période de préparation au reclassement, en période de surnombre et de prise en charge.

Le congé parental constitue une période de service effectif. Dès lors, il vous faut comptabiliser cette période au titre des années d'ancienneté.

Les années de services militaires sont exclues.¹²

Pour les périodes d'exercice à temps non complet ou partiel, il n'existe aucune précision réglementaire. Par conséquent, pour limiter les risques contentieux, il est préférable de ne pas proratiser l'ancienneté en fonction du temps de travail.

Seules les années complètes seront prises en compte pour calculer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.¹³

¹¹ CE, 23/12/2010, n°325144

¹² Note n°0001D20006322 du Ministère des armées du 16.03.2020

¹³ TA Châlons-en-Champagne 2102588 du 07.02.2023

5.3 La rémunération de référence

Le calcul est effectué sur base de 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.¹⁴

	
- Traitement indiciaire - NBI - Indemnités de résidence - SFT - RIFSEEP - IHTS - Avantages en nature (véhicule de fonction, logement, repas..)	- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ; - Les dépenses d'action sociale (protection sociale complémentaire : mutuelle et prévoyance ; tickets restaurant) - 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.



L'agent placé en disponibilité¹⁵ ou en congé parental¹⁶ durant l'année N-1 ne perçoit pas d'indemnité. En effet, le montant de l'indemnité est de zéro, l'agent n'ayant perçu aucune rémunération.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte est celui qu'ils auraient perçu s'ils n'avaient pas bénéficié d'un tel logement.



Absence de dérogation à la règle de l'année n-1 et ce même si l'année n'est pas représentative de la rémunération habituelle de l'agent (passage à temps partiel, congé maladie...)

5.4 Le versement

Le versement est effectué en une fois soit :

- Par mandat administratif (avec la convention comme justificatif)

¹⁴ Article 4 du décret n°2019-1596

¹⁵ TA Montpellier, 12/02/202024, n°2105312

¹⁶ TA Paris, 10/04/2026, n°2311657

- Via le dernier bulletin de salaire (attention des paramétrages devront être effectués pour respect l'ensemble des dispositions réglementaires).

La collectivité effectue le virement dans un délai raisonnable soit 2 ou 3 mois.



Pour les agents pluricommunaux et intercommunaux chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture conventionnelle en fonction de la quotité de travail.

5.5 Les prélèvements obligatoires

5.5.1 Les cotisations sociales

Principe : exonération de CSG et des autres cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge des agents publics et de leurs employeurs.

Limite : jusqu'à deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale (48 060 € au 1^{er}/01/2026), dans ce cas la part excédentaire est soumise à cotisations sociales et à la CSG et à la CRDS sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.



Si l'indemnité est 10 fois supérieure au montant annuel du plafond de la sécurité sociale, elle sera intégralement assujettie à ces cotisations.

5.5.2 Le régime fiscal

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée partiellement d'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que celles prévues pour la rupture d'un contrat de travail privé¹⁷.

Enfin, l'indemnité (ou une part) peut être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue lors de l'année précédant la rupture conventionnelle.

5.6 Indemnisation des congés

5.6.1 Conditions d'indemnisation

La rupture conventionnelle n'ouvre pas droit au versement d'une compensation financière pour les congés annuels non pris.

Le fonctionnaire doit solder ses congés avant la date de cessation définitive des fonctions.

A faire : Informer l'agent par écrit.

Voir : [Convocation entretien](#)

¹⁷ Article 80, duodécies1.6, Code général des impôts

Exception : l'agent peut bénéficier d'une indemnisation de ses congés dans les conditions de droit commun :

1. Lorsqu'il a été dans l'impossibilité de poser ses congés avant la fin de sa relation de travail soit :
 - Du fait de son placement en congé maladie ou lié aux responsabilités parentales
 - Pour nécessité de service (preuve écrite) et qu'à la condition que le refus de l'administration ne permette pas à l'agent de prendre ses congés avant la fin de sa relation de travail.
2. Si le délai, entre la période ayant ouvert des droits à des congés et la date de fin de relation de travail, est inférieur à 15 mois.

Exemple : Les congés acquis en 2025 ne peuvent être indemnisés que si la fin de la relation de travail intervient avant le 1^{er} avril 2027.

Les RTT et jours de repos compensateurs non pris ne peuvent être indemnisés et sont perdus.

5.6.2 Jours placés sur le compte épargne temps (CET)

La rupture conventionnelle est un cas de cessation définitive de fonctions qui entraîne l'obligation pour l'agent de solder les jours épargnés sur son CET.

A faire : Informer l'agent par écrit.

Voir : [Note CET](#)

5.7 Restitution de l'indemnité spécifique

A compter du 21 février 2026, si un agent est recruté, dans un délai de 6 ans, au sein de la même fonction publique que celle précédemment occupée, il doit rembourser l'indemnité à son précédent employeur.¹⁸

Ainsi, préalablement au recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi en qualité d'agent public adressent à la collectivité une **attestation sur l'honneur** qu'il n'a pas bénéficié dans les 6 ans précédant le recrutement d'une indemnité de rupture conventionnelle.¹⁹

A faire : Intégrer cette étape dans la procédure de recrutement

Voir : [modèle d'attestation honneur](#)

Dans le cadre d'un litige, la collectivité ne peut conclure avec un agent, un accord transactionnel qui aurait pour effet de priver de le priver de l'indemnité à laquelle il a droit.²⁰

¹⁸ Article L552-4, CGFP

¹⁹ Article 8, décret n°2019-1596

²⁰ CAA Toulouse, 23/12/2025, n°23TL02046

6 Documents à remettre en fin de relation de travail

À la fin du contrat, l'employeur doit remettre à l'agent plusieurs documents essentiels :

- Attestation France Travail : Nécessaire pour que l'agent puisse s'inscrire à France Travail et éventuellement toucher des allocations chômage.
- Certificat de travail : Il précise les dates de début et de fin de contrat, ainsi que la nature des postes occupés.
- Arrêté de radiation des cadres

Voir : [arrêté de radiation](#)

7 Ouverture de droit aux allocations de retour à l'emploi

La rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation de retour à l'emploi à l'agent dans les conditions suivantes :

- S'inscrire à France Travail
- Être apte à travailler
- Rechercher activement un emploi.

Voir : [Note du CDG38 consacrée au chômage](#)

Le montant versé peut entraîner un différé de la date du versement de l'indemnisation chômage.

8 La protection sociale

Principe : le fonctionnaire cesse de relever du régime spécial.

Néanmoins, en l'absence d'affiliation à aucun autre régime obligatoire d'assurances sociales, la **collectivité maintient à l'agent le bénéfice de ses droits** à prestations en espèce pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, **pendant 12 mois**.

9 Le respect des règles déontologiques

L'agent est tenu au respect des règles de déontologie suivantes :

- Il doit saisir la collectivité s'il souhaite exercer une activité privée dans les 3 ans après sa rupture
- Respecter le secret professionnel et la discrétion professionnelle
- Vigilance au regard du délit de prise illégale d'intérêts

A faire : Informer l'agent par écrit.

Voir : [Convocation entretien](#)