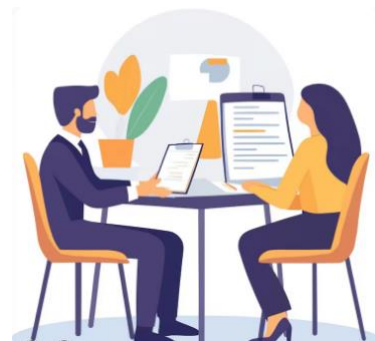


LA RUPTURE CONVENTIONNELLE



PRESENTATION DU DISPOSITIF

La rupture conventionnelle constitue l'une des modalités de cessation définitive des fonctions des fonctionnaires et résulte de l'accord entre l'autorité territoriale et l'agent.

Elle ne constitue pas un droit pour l'agent, l'employeur pouvant rejeter la demande dans l'intérêt du service.

Le code général de la fonction publique a été modifié pour pérenniser la rupture conventionnelle qui devient un nouveau cas de cessation définitive de fonctions des fonctionnaires ([Article L.550-1 modifié du code général de la fonction publique depuis le 21/02/2026](#)).

L'administration et le fonctionnaire peuvent convenir en commun des conditions de la rupture conventionnelle qui résultera de la convention signée.

Cette convention définit les conditions de la rupture de rupture conventionnelle et notamment le montant de l'indemnité spécifique, qui ne peut être inférieur ou supérieur aux montants fixés par décret en fonction du nombre d'années de service et de la rémunération perçue (réécriture de l'article L.552-1 du CGFP).

Au cours de la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix (cf. nouvel article L. 552-3 du CGFP)

AGENTS CONCERNÉS

La rupture conventionnelle s'applique à tous les fonctionnaires à l'exception (article L.552-2 du CGFP) :

- des fonctionnaires stagiaires
- des fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture à une pension de retraite et remplissant les conditions pour bénéficier de la liquidation de leurs droits à taux plein
- des fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel

La rupture conventionnelle s'applique également aux agents contractuels recrutés **uniquement en CDI** (article L.552-5 du CGFP) à l'exception des cas suivants :

- 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 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 d'agent contractuel

PROCÉDURE

La rupture conventionnelle résulte d'une convention définissant les conditions de la rupture signée par le fonctionnaire ou l'agent contractuel recruté en CDI et ne peut être mise en place qu'en dehors des autres cas de cessation définitive des fonctions (retraite, démission, licenciement, révocation) : elle ne peut donc pas se cumuler avec ceux-ci.

La rupture conventionnelle peut être initiée, soit par l'agent, soit par l'autorité territoriale, mais nécessite l'accord des deux parties. **En cas de défaut d'accord des parties, la rupture conventionnelle ne s'applique pas.**

► La demande

La demande de rupture conventionnelle peut être faite par l'agent ou par l'autorité territoriale, par courrier adressé en recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge.



Si l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet, la rupture conventionnelle, qu'elle soit demandée par l'une des collectivités employeurs ou par l'agent, doit être mise en œuvre par l'ensemble des collectivités employeurs.

Chaque collectivité doit vous verser une part de l'indemnité de rupture, en fonction du temps de travail accompli auprès d'elle.

► L'entretien

Un entretien ayant pour objet l'examen de la demande et la fixation des conditions de son acceptation est organisé à une date fixée en tenant compte de la date de réception de la demande : cet entretien a lieu au moins 10 jours et au plus tard un mois après la réception de celle-ci.

La convocation à cet entretien est également formalisée par un courrier adressé en LRAR ou remis contre décharge.

A l'occasion de cet entretien, l'agent est libre de se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. S'il choisit d'être assisté par un conseiller, l'agent doit en informer l'autorité territoriale préalablement à l'entretien. Le conseiller est soumis à l'obligation de confidentialité à l'égard des informations personnelles qui sont portées à sa connaissance.

Au cours de cet ou ces entretiens, les points suivants doivent obligatoirement être abordés :

- les motifs de la demande et l'accord de principe sur la rupture conventionnelle,
- la fixation de la date de cessation définitive des fonctions,
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (voir paragraphe 4 ci-dessous : indemnité de rupture conventionnelle),
- les effets et conséquences de la rupture conventionnelle s'agissant notamment des conditions permettant de bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE), de l'obligation de remboursement imposable dans les cas prévus par les textes à savoir les effets et conséquences de la rupture conventionnelle et du respect des obligations déontologiques (prévention de la prise illégale d'intérêt, ...).

► L'établissement et la signature d'une convention de rupture conventionnelle

Après l'entretien et en cas d'accord, la mise en œuvre de la rupture conventionnelle doit obligatoirement donner lieu à la rédaction et à la signature d'une convention entre les deux parties.

Chaque partie conserve un exemplaire de la convention. Un exemplaire de la convention est également versé au dossier individuel du fonctionnaire.

Un délai minimum de 15 jours doit être observé entre la date du dernier entretien et la date de la signature de la convention. La date de la signature de la convention de rupture conventionnelle est fixée par l'autorité territoriale.

Les textes applicables prévoient que la convention de rupture conventionnelle est établie sur la base d'un modèle défini par l' [Arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

La convention doit obligatoirement mentionner les éléments suivants :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- la date de la cessation définitive des fonctions. Cette date doit être fixée en tenant compte du délai de rétractation de 15 jours qui court à compter de la date de la signature de la convention. La date de cessation définitive des fonctions ne peut être fixée qu'à compter du lendemain du dernier jour du délai de rétractation.

► Le délai de rétractation

Chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours. Ce délai commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention. Le droit de rétractation s'exerce par le biais d'un courrier transmis en LRAR ou remis en main propre contre signature.

► Radiation des cadres

En l'absence de rétractation à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, le fonctionnaire est radié des cadres à la date prévue dans la convention de rupture conventionnelle.

La radiation des cadres entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire.

► Hypothèse d'un recrutement ultérieur dans la fonction publique - attestation sur l'honneur

Le fonctionnaire territorial ayant conclu une rupture conventionnelle et qui, dans les six années suivant cette rupture, est recruté en tant qu'agent territorial est tenu de rembourser à l'employeur avec lequel il a conclu cette convention, dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle (cf. nouvel article L. 552-4 du CGFP).

Ce point connaît une évolution plus restrictive puisqu'antérieurement, l'agent était tenu au remboursement dans les seuls cas où il était à nouveau recruté pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il avait conclu une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartenait la collectivité territoriale.

🔗 PROCEDURE APPLICABLE AUX AGENTS CONTRACTUELS RECRUTES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Les modalités et délais de mise en œuvre des étapes de la rupture conventionnelle prévus pour les agents fonctionnaires leurs sont applicables.

En lieu et place de la radiation des cadres prévue pour les agents fonctionnaires, il est mis fin au contrat de travail à la date prévue dans la convention de rupture conventionnelle.

INDEMNITÉS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est fixé dans le cadre de l'accord conclu entre les 2 parties (voir simulateur de calcul mis à disposition).

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être déterminé par rapport :

- à l'ancienneté acquise en considérant la durée des services effectifs accomplis dans la fonction publique territoriale, de l'Etat ou hospitalière,
- aux seuils minimum et maximum fixés par les dispositions du [décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 \(modifié par le décret n°2026-746 du 6 août 2026\)](#) relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Entrée en vigueur le lendemain de la publication du décret, soit à compter du 8 août 2026

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

- **1/6^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans,**
- **1/5^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans,**
- **1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans,**
- **1/3 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 et jusqu'à 24 ans.**

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à un vingt-quatrième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération 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 :

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

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

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.

RAPPEL DES CONSÉQUENCES ET EFFETS DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

A la date d'effet de la rupture conventionnelle, le fonctionnaire est radié des cadres et perd la qualité de fonctionnaire. De la même manière, il est mis fin au contrat de l'agent contractuel en CDI.

🔗 Obligation de remboursement

Le fonctionnaire territorial ainsi que l'agent contractuel ayant conclu une rupture conventionnelle et qui, dans les six années suivant cette rupture, sont recrutés en tant qu'agent territorial sont tenu de rembourser à l'employeur avec lequel ils ont conclu cette convention, dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle (cf. nouvel article L. 552-4 du CGFP).

Le décret 2026-745 du 6/08/2026 impose par conséquent à l'agent recruté, la communication d'une attestation sur l'honneur indiquant qu'il n'a perçu aucune indemnité de rupture conventionnelle de la part d'un employeur territorial durant les 6 années précédant le recrutement.

🔗 Allocation de retour à l'emploi

Les fonctionnaires et agents contractuels ayant conclu une rupture conventionnelle peuvent prétendre au bénéfice de l'assurance chômage dès lors qu'ils remplissent les conditions fixées par le Code du travail.

La durée d'indemnisation des allocataires ayant rompu la relation de travail avec leur employeur par le biais d'une rupture conventionnelle est réduite à compter du 1^{er} septembre 2026 dans les conditions suivantes :

- Allocataires âgés de moins de 55 ans : indemnisation **durant 15 mois**
- Allocataires âgés de 55 ou 56 ans : indemnisation **durant 20.5 mois**
- Allocataires âgés d'au moins 57 ans et plus : indemnisation **durant 20,5 mois**

En vertu de l'article [L. 5424-1 du code du travail](#) ces nouvelles durées d'indemnisation au titre de l'assurance chômage s'appliquent aux agents publics ayant conclu avec leur employeur une rupture conventionnelle (fonctionnaires et agents contractuels en CDI) à compter du **1^{er} septembre 2026**.