

Date : 13/08/2026

Cessation de fonctions définitive



- Décret n° 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique,
- Décret n° 2026-746 du 6 août 2026 modifiant le 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,
- 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,
- Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique (conditions et procédure),
- 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 (spécifique à l'indemnité).

La rupture conventionnelle constitue l'une des modalités de cessation définitive des fonctions des fonctionnaires.

L'expérimentation, d'une durée de 5 ans, du dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires a pris fin au 31 décembre 2025. La loi de finances pour 2026 pérennise ce dispositif à compter du 21 février 2026. Deux décrets et un arrêté du 6 août 2026 modernisent et pérennisent le dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Ils renforcent la sécurité juridique de la procédure, améliorent l'information des agents et ajustent les règles d'indemnisation.

La rupture conventionnelle est la procédure selon laquelle l'autorité territoriale et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions entraînant, selon le cas, la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ou la fin du contrat pour les agents contractuels en CDI.

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties. Elle donne lieu au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est défini dans la convention dans les limites fixées réglementairement. La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Si l'une des parties la refuse, la procédure est stoppée.

1. Les agents concernés

1.1. Les fonctionnaires titulaires

La rupture conventionnelle s'applique aux **fonctionnaires titulaires occupant un emploi permanent qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet**, qu'ils relèvent de la CNRACL ou de l'IRCANTEC.

Cependant, certains fonctionnaires sont exclus de ce dispositif, à savoir :

- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les 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 de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite à taux plein,
- Les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

Le fonctionnaire n'est pas obligé d'être en position d'activité pour bénéficier d'une rupture conventionnelle. Ainsi, les fonctionnaires en position de disponibilité, en détachement ou en congé parental peuvent en faire la demande.

De plus, rien ne s'oppose à ce qu'une rupture conventionnelle soit mise en œuvre alors que l'agent est placé en congé de maladie (CMO, CLM, CGM, CLD, CITIS).

1.2. Les agents contractuels de droit public en CDI

La rupture conventionnelle s'applique également **aux contractuels de droit public en CDI**.

Cependant, certains contractuels sont exclus de ce dispositif, à savoir :

- Les agents contractuels de droit public en CDI en période d'essai,
- Les agents contractuels de droit public en CDD,
- Les agents contractuels de droit public radiés des effectifs pour licenciement, démission ou abandon de poste,
- Les agents contractuels de droit public en situation de handicap bénéficiant d'un contrat conclu sur le fondement de l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique,
- Les agents contractuels de droit public 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,
- Les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

1.3. Cas particulier du fonctionnaire occupant plusieurs emplois à temps non complet

La rupture conventionnelle ne peut être mise en œuvre que **dans le cadre d'une rupture auprès de l'ensemble des employeurs de l'agent**, que la demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent lui-même. La perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent sera dès lors effective pour l'ensemble des emplois.

1.4. Les autres agents exclus

Ne peuvent pas bénéficier du dispositif :

- Les agents contractuels de droit privé (apprenti, contrats aidés, contrat d'engagement éducatif),
- Les vacataires,
- Les engagés du service civique.
- Il semblerait, sous réserve de l'interprétation du juge, que les assistants familiaux et maternels ne puissent pas prétendre à une rupture conventionnelle.

2. La procédure de rupture conventionnelle

Les différentes étapes de la rupture conventionnelle		
1° La demande	• A 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 RH ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.
2° L'entretien	• Date fixée au moins 10 jours francs* et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.	Il est obligatoire avant toute prise de décision. Il est conduit par l'autorité territoriale dont relève l'agent ou son représentant. D'autres entretiens peuvent être organisés. L'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix¹, après en avoir informé l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.
3° La signature d'une convention	• Signée par les deux parties, • Etablie selon un modèle défini <u>par arrêté</u>, • Au moins 15 jours francs² 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.	Elle fixe notamment : ○ le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, ○ la date de cessation définitive des fonctions de l'agent. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie de la convention est versée au dossier administratif individuel de l'agent.
4° Le droit de rétractation	• Un droit de rétractation des deux parties. • A exercer dans un délai de 15 jours francs².	Ce droit commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. Pour garantir le libre consentement de l'agent :

		○ le délai ne peut commencer à courir à son égard que s'il est effectivement en possession d'un exemplaire de la convention signé des deux parties, ○ la date à prendre en compte pour apprécier si le fonctionnaire a exercé son droit de rétractation dans le délai défini est celle de l'expédition du courrier (et non celle de sa réception par l'employeur).
5° La fin de fonctions	▪ La date de cessation définitive des fonctions de l'agent intervient au plus tôt, un jour franc après la fin du délai de rétractation.	Il convient de prendre un arrêté de radiation des cadres pour les fonctionnaires. Un simple courrier acceptant la rupture sera nécessaire pour les agents contractuels.

¹ L'organisation syndicale n'est pas nécessairement « représentative », elle n'a pas à remplir les critères de représentativité prévus par le droit syndical.

² Un délai franc court à compter du lendemain du jour de la notification de l'acte et son dernier jour est le lendemain du jour de son échéance. Si le dernier jour survient un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est repoussé au premier jour ouvrable qui suit.

3. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)

3.1. Le montant

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

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

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas 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.

3.2. La rémunération de référence

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération prise en compte pour calculer 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.

Sont exclues de cette rémunération de référence :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais,
- la participation employeur à la protection sociale,
- 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.

Un simulateur est à votre disposition [ici](#) pour vous aider à calculer l'indemnité.

3.3. Appréciation de l'ancienneté

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis, durant toute la carrière de l'agent, dans la **fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière**.

Exemple :

Un agent a 8 ans d'ancienneté, sa rémunération brute annuelle N-1 est de 22 500€.

(22 500€/12mois = moyenne de 1 875€ bruts/mois).

Indemnité minimum : 1/6 de mois de rémunération brute annuelle par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans.

$1\,875\text{€} \times 1/6 = 312.5\text{€} \times 8 \text{ ans} = 2\,500\text{€}$

Indemnité maximum :

$(22\,500\text{€} \times 1/24\text{ème}) \times 8 \text{ ans} = 7\,500\text{€}$

3.4. Obligation de remboursement

Pour le fonctionnaire territorial

Les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle doivent être remboursées par le fonctionnaire si, dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle, **il est recruté en tant qu'agent territorial**. Le remboursement doit alors s'effectuer au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement.

A noter que, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein de l'un des trois versants de la fonction publique adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement.

Pour l'agent contractuel

Les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doivent être remboursées 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 intervenir au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement.

A noter que, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper en qualité d'agent public un emploi dans une collectivité territoriale adressent à l'autorité territoriale 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, de cette collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient.

3.5. Le régime social et fiscal

3.5.1. Le régime social

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

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 deux fois le montant annuel du PASS. L'indemnité d'un montant supérieur à 10 fois ce montant est intégralement assujettie à ces cotisations.

Autrement dit, en fonction du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, celle-ci pourra être exonérée en tout ou partie de charges sociales.

Au 1^{er} janvier 2026, le montant de la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale (PASS) est de 48 060 €.

- **Si le montant de l'indemnité est inférieur ou égal à 96 120 €** (soit 2 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2026) :
 - Exonération totale de CSG, CRDS,
 - Exonération de l'ensemble des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge des agents publics et de leurs employeurs.
- **Si le montant de l'indemnité est compris entre 96 120 € et 480 600 €** (10 fois le montant du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2026).
 - L'indemnité est assujettie à la CSG, RDS,
 - L'assiette de cotisation de la CSG, RDS sera de 98.25 % du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
 - Exonération totale des autres cotisations sociales.
- **Si le montant est supérieur à 480 600 € :**
 - L'indemnité est assujettie à la CSG, RDS,
 - L'assiette de cotisation de la CSG, RDS sera de 100 % du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
 - Aucune exonération des autres cotisations sociales.

3.5.2. Le régime fiscal

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu, dans les mêmes conditions et limites que celles prévues en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail.

L'ISRC est ainsi exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de :

- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 6 fois le plafond de la sécurité sociale, soit 288 360 € pour 2026.

Ou

- 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 288 360 €.

Ou

- du montant minimum de l'indemnité prévu par la loi. Il convient de retenir le montant le plus avantageux pour l'agent.

4. Les conséquences de la rupture conventionnelle

4.1. La radiation des cadres ou des effectifs

La rupture conventionnelle entraîne :

- la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire pour les agents titulaires,
- la radiation des effectifs et donc la fin de contrat des agents en CDI.

La date d'effet de la radiation des cadres ou des effectifs intervient à la date prévue au sein de la convention de rupture conventionnelle, qui ne peut intervenir qu'au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

Il convient de matérialiser cette fin de fonctions par la **prise d'un arrêté de radiation**. Au départ de l'agent, l'emploi devient vacant.

Cas particulier du fonctionnaire occupant plusieurs emplois à temps non complet :

Une réponse ministérielle précise que la perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent sera effective pour l'ensemble des emplois occupés.

4.2. Le sort des congés : CA, RTT et CET

Il est **recommandé d'inscrire dans la convention de rupture** que l'agent doit solder, avant la date envisagée de cessation définitive des fonctions, ses congés annuels, jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) et ses jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, des astreintes et interventions.

Concernant le compte épargne temps (CET), il convient de le solder avant la cessation des fonctions :

- En l'absence de délibération, les jours accumulés sur le CET ne peuvent être utilisés uniquement sous forme de congés.
- En présence d'une délibération prévoyant la monétisation ou la prise en compte au sein du RAFP des droits épargnés :
 - Les 15 premiers jours ne peuvent toujours être utilisés que sous la forme de jours de congés
 - Au-delà du 15^{ème} jour, une option doit être exercée :
 - Prise en compte des jours au sein du régime de retraite additionnelle RAFP,
 - Indemnisation des jours,
 - Utilisation sous la forme de jours de congés.

4.3. Le droit aux allocations chômage

La rupture conventionnelle relève de l'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 (ARE) dans les conditions prévues par les dispositions relatives à l'assurance chômage. **La charge financière de l'ARE reviendra à l'employeur** qui aura

employé l'agent pendant la durée la plus longue durant la période d'affiliation de référence. En cas d'égalité de durée, cette charge incombera à l'employeur avec lequel l'agent a été lié par son dernier engagement en date.

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle va venir décaler le point de départ de l'indemnisation. Ce différé ne pourra jamais dépasser 150 jours.

4.4. Le respect des règles déontologiques

Le départ d'un agent à la suite de la conclusion d'une rupture conventionnelle, **nécessite le respect des obligations déontologiques**, s'agissant :

- De l'exercice d'une activité privée qui, en raison de sa nature, nécessite une saisine préalable de l'autorité hiérarchique afin d'apprécier sa compatibilité avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité,
- Du respect du secret professionnel et de la discrétion professionnelle,
- Du délit de prise illégale d'intérêts par d'anciens agents publics.

Schéma des étapes d'une rupture conventionnelle

