



## Rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale

*Article 173 de la loi n°2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026*

MAJ – MARS 2026

2 allée Pelletier Doisy – BP 340  
54602 VILLERS LES NANCY CEDEX

# SOMMAIRE

1. Références juridiques .....	3
2. Pérennisation du dispositif de rupture conventionnelle.....	3
3. Quand et qui ? .....	3
4. Un accord obligatoire entre les parties .....	4
5. L'organisation d'un ou plusieurs entretiens .....	4
6. La signature d'une convention .....	5
7. Versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle .....	6
8. L'indemnité est-elle soumise à cotisations ? .....	7
9. Est-il nécessaire de délibérer pour verser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? .....	8
10. Quelles sont les autres conséquences de la rupture conventionnelle : la radiation des cadres ou la fin du CDI .....	8
11. Quelles sont les autres conséquences de la rupture conventionnelle : le versement des allocations chômage ? .....	8
12. Quelles sont les autres conséquences de la rupture conventionnelle : le sort des congés annuels, des RTT et jours épargnés sur le CET ? .....	8
13. Quelles sont les autres conséquences de la rupture conventionnelle : les obligations d'un agent bénéficiaire d'une rupture conventionnelle ? .....	9
14. Quelles sont les autres conséquences de la rupture conventionnelle : les documents à fournir par l'employeur public à l'agent.....	10
15. Cas particulier des fonctionnaires intercommunaux à temps non complet : .....	11
16. Aide pouvant être apportée par les agents du service Expertise RH et instances sociales du centre de gestion :.....	11
17. Schéma de procédure de la rupture conventionnelle .....	12
18. Annexe 1 : modèle de convention applicable aux fonctionnaires titulaires .....	13
19. Annexe 2 : Modèle de convention applicable aux contractuels en CDI .....	16

## 1. Références juridiques

- [Article 80 duodecimes 6° du 1 alinéa 3 du code général des impôts](#) créé par l'article 5 de la [loi n°2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020](#).
- [Article L 136-1-1 III 5° bis du code de la sécurité sociale](#) créé par l'[article 13 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale 2020](#)
- [Code général de la fonction publique](#), notamment son [article L552-1](#)
- [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
- [Arrêté du 6 février 2020](#) 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
- Article 173 la loi n°2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026
- Articles L.552-1 à L.552-5 du CGFP
- Article 49 bis du décret 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

## 2. Pérennisation du dispositif de rupture conventionnelle

Introduit à titre expérimental pour les fonctionnaires à compter du 1er janvier 2020, ce dispositif provisoire était arrivé à échéance le 31 décembre 2025.

**NOUVEAUTE** : la loi de finances 2026-103 intègre cette procédure dans le code général de la fonction publique (art. L. 552-1 et suiv.). Elle devient ainsi un mode pérenne de cessation définitive de fonctions à compter du 21 février 2026 pour les fonctionnaires.

**RAPPEL** : Pour les agents contractuels en CDI, le recours à la rupture conventionnelle était prévu par des dispositions propres (art. L. 552-1 devenu art. L. 552-5 CGFP et art. 49 bis décr. du 15 fév. 1988).

## 3. Quand et qui ?

Peuvent convenir d'une rupture conventionnelle

- **les fonctionnaires titulaires** (CNRACL et IRCANTEC)
- **les agents en contrat à durée indéterminée (CDI)**

Sont exclus du dispositif :

- Les fonctionnaires stagiaires
- Les agents contractuels en contrat à durée déterminée (CDD)
- Les agents contractuels pendant leur période d'essai
- Les agents contractuels licenciés ou démissionnaires
- Les agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite qui justifient de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein
- Les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels

Dans la mesure où la réglementation ne précise pas que les agents doivent être en position d'activité, il est **possible de négocier une rupture conventionnelle dans l'hypothèse où :**

- **L'agent n'est plus en position d'activité** : par exemple en cas de congé parental, disponibilité (pour les fonctionnaires) ou congé sans rémunération (pour les contractuels).
- **Ou lorsqu'il est en situation d'arrêt de travail** suite à une maladie, une maternité ou encore un accident de service.

Toutefois, dans ces cas, il y a des conséquences sur l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

#### 4. Un accord obligatoire entre les parties

La rupture conventionnelle résulte d'un **accord indispensable entre l'agent et l'autorité territoriale de mettre fin à la relation de travail : elle ne peut être imposée.**



La rupture conventionnelle peut être **initiée par l'agent ou l'autorité territoriale.**

Ainsi la rupture conventionnelle **n'est pas un droit pour l'agent** et implique **une volonté commune des deux parties.**

Le demandeur informe l'autre partie par **lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.** Si la demande émane de l'agent, celle-ci doit être adressée au service des ressources humaines ou bien directement à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

#### 5. L'organisation d'un ou plusieurs entretiens

Un entretien relatif à cette demande doit être organisé **dans un délai de dix jours francs et au plus tard un mois après la réception de la lettre** de demande de rupture conventionnelle. Il est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève l'agent. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

**RAPPEL** : un délai franc ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Le délai expire alors le lendemain du jour de l'échéance à vingt-quatre heures. Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai s'achève le premier jour ouvrable suivant. Code de procédure civile – art. 640 à 642

**Au cours du ou des entretiens, l'agent peut se faire accompagner par un conseiller, désigné par une organisation syndicale de son choix** (article L552-3 CGFP). L'intéressé en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée. Ce conseiller est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

Pendant cet entretien doivent être évoqués :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle
- La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ou du contrat
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions

Les modalités de rejet de la demande de rupture conventionnelle ne sont pas explicitement décrites par réglementation.

**Cet entretien est OBLIGATOIRE y compris en cas de réponse négative de la part de l'autorité territoriale.** (TA de Nîmes n°2100417 du 21/04/2023)

En effet il est ainsi l'occasion d'évoquer, en cas de refus, les motifs du refus et envisager avec l'agent qui le souhaiterait, les autres modalités de départ de la collectivité (démission, mobilité...). L'entretien constitue une garantie pour l'agent sur la décision de conclure ou non une convention portant rupture conventionnelle.

**Donc l'employeur public est tenu de réaliser cet entretien avant de donner une réponse positive ou négative à l'agent.**

La décision de rejet devra être par la suite notifiée à l'agent. **Cette décision n'a pas à être motivée** car elle ne refuse pas un avantage dont l'attribution constitue un droit pour l'intéressé ([article L.211-2 du Code des relations entre le public et l'administration](#)). Le juge administratif a confirmé que la décision de l'administration rejetant la demande présentée par l'agent n'a pas à être motivée. (TA de Nîmes n°2100417 du 21/04/2023)

## 6. La signature d'une convention



Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont formalisés par **une convention** établie selon le modèle défini dans l'arrêté ministériel du 6 février 2020 publié au JO du 12 février 2020 (*voir annexes 1 et 2 pages 10 et 13 de la présente note*). La réglementation n'impose ni la saisine de la commission administrative paritaire (CAP), ni la commission consultative paritaire (CCP) ni la saisine du comité social territorial (CST).

Cette convention doit être signée par les deux parties et fixe notamment :

- Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans les limites déterminées par la réglementation (voir la partie suivante)
- La date de cessation définitive des fonctions

**La signature de la convention est effectuée quinze jours francs après le dernier entretien.** Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention, une copie est également versée au dossier de l'agent.

Les deux parties disposent d'un **droit de rétractation** qui s'exerce **dans un délai de 15 jours francs après la date de la signature de la convention** de rupture conventionnelle. La rétractation s'effectue sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par remise en main propre contre signature.

Afin de garantir le libre consentement du fonctionnaire à la rupture conventionnelle, 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.

**La date à prendre en compte pour apprécier si le fonctionnaire a exercé son droit de rétractation dans le délai imparti, est celle de l'expédition du courrier et non celle de sa réception par l'employeur CE 493053 du 30.12.2025**

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai imparti, le fonctionnaire est radié des cadres ou il est mis fin au contrat de l'agent contractuel à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention par une décision individuelle (arrêté).

## 7. Versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Le calcul et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sont fixés dans la convention dans les limites suivantes prévues par la réglementation :



➤ **Un montant plafond (maxi)** : cette indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté, soit **2 ans de rémunération au maximum**.

➤ **Un montant plancher (mini)** : Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle selon l'ancienneté	
Ancienneté	Montant minimum (par année d'ancienneté)
Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois de rémunération brute
A partir de 10 ans	2/5 <sup>ème</sup> de mois de rémunération brute
A partir de 15 ans	1/2 de mois de rémunération brute
A partir de 20 jusqu'à 24 ans	3/5 <sup>ème</sup> de mois de rémunération brute

### L'ancienneté à prendre en compte

L'appréciation de cette ancienneté tient compte des **durées de services effectifs accomplis dans les 3 versants de la fonction publique**. Pour le calcul de l'ancienneté dans le cadre d'une rupture conventionnelle, sont pris en compte les services effectués sous **un statut de fonctionnaire ou de contractuel de droit public**. En revanche, les services accomplis sous un statut de contrat de droit privé ne sont pas comptabilisés.

En l'absence d'une disposition similaire à l'article R1234-1 du Code du travail, la durée de services effectifs est comptabilisée **en nombre d'années complètes** à la date d'effet de la rupture conventionnelle. Note de service n°2020-680 du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation publiée le 04.11.2020

*Exemple : 10 ans, 6 mois et 10 jours = 10 ans*

En ce qui concerne **les périodes à temps non complet ou à temps partiel**, en l'absence de mention contraire des textes, **il convient de ne pas proratiser ces années et donc de les prendre en compte dans leur totalité**.

*Par exemple, si un fonctionnaire demandant une rupture conventionnelle a exercé pendant 10 ans dans la fonction publique hospitalière puis 2 ans dans la fonction territoriale, l'ancienneté à prendre en compte pour le calcul du montant plancher de l'indemnité spécifique sera 12 ans sur la base de 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté les 10 premières années puis sur la base de 2/5<sup>ème</sup> de mois de rémunération par année d'ancienneté les deux dernières.*

### La rémunération brute de référence

La **rémunération brute de référence** pour la détermination du montant de 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** (primes et indemnités comprises sauf remboursement de frais et primes mobilité par exemple).

*Exemple : un fonctionnaire demande le 01/03/2026 à bénéficier d'une rupture conventionnelle, la rémunération brute de référence sera celle perçue du 01/01/2025 au 31/12/2025.*

Une réponse de la DGCL en date du 10 mars 2020 rappelle que seules les rémunérations effectivement perçues au titre de l'année civile doivent être prises en compte. **Ainsi un agent**

**ayant été placé en temps partiel ou ayant reçu des demi-traitements sur une partie de l'année N-1, verra son ISRC calculée sur la base des revenus effectivement perçus, sans ajustement fondé sur ce qu'il aurait pu percevoir sur l'ensemble de l'année N-1 s'il avait été à plein traitement.**

Rémunération brute de référence = traitement indiciaire + indemnité de résidence + SFT (le cas échéant) + régime indemnitaire (le cas échéant) + indemnité de compensation de la hausse de la CSG (le cas échéant).

De ce fait, sont exclues de cette rémunération de référence :

- Les primes et indemnités qui ont le 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 est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service. Le calcul de l'ancienneté tient compte de la durée des services effectifs accomplis.

Il est à noter que, sous réserve de l'appréciation du juge :

- **Si l'agent n'est plus en position d'activité en année N-1** (en disponibilité par exemple) et s'il n'est plus rémunéré ou s'il perçoit une indemnité de coordination\*, il ne peut bénéficier d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Dans ce cas il pourra juste prétendre aux allocations chômage (s'il remplit les conditions d'attribution).
- **Si l'agent a été rémunéré à demi-traitement du fait d'un congé de maladie ou à temps partiel en année N-1**, la rémunération de référence n'est pas rétablie à taux plein mais doit tenir compte de ce qui a réellement été perçu.

*\*L'indemnité de coordination versée à un fonctionnaire en position de disponibilité d'office pour raisons de santé n'est ni un traitement indiciaire ni un régime indemnitaire.*

## **8. L'indemnité est-elle soumise à cotisations ?**

L'indemnité de rupture conventionnelle est **exclue de l'assiette des cotisations sociales** d'origine légale et réglementaire à la charge de ces agents publics et de leurs employeurs (CSG, CRDS...) **si son montant ne dépasse pas 2 Pass\***.

Si son montant dépasse 10 Pass\*, elle est intégralement assujettie aux cotisations sociales. L'indemnité de rupture conventionnelle est **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 Pass\*
- 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 6 Pass\*,

C'est le montant le plus avantageux qui est retenu.

*\*Plafond annuel de la sécurité sociale (Pass) = 48060 € par an en 2026.*

## 9. Est-il nécessaire de délibérer pour verser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ?

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, il n'y a pas lieu pour l'exécutif de disposer d'une délibération, ni sur le principe de la rupture ni sur sa mise en œuvre **si les crédits correspondants sont disponibles au budget.**

A ce titre, la collectivité s'engage juridiquement au paiement de cette indemnité, il s'agit alors d'une dépense obligatoire qui devra être inscrite à son budget. 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.

En cas d'insuffisance ou d'absence de crédits, l'assemblée devra modifier son budget en conséquence afin de permettre à l'autorité territoriale de mandater les dépenses obligatoires.

## 10. Quelles sont les autres conséquences de la rupture conventionnelle : la radiation des cadres ou la fin du CDI

Outre le droit au versement d'une indemnité spécifique, les autres conséquences de la rupture conventionnelle sont :

Une cessation **définitive** des fonctions (pour les fonctionnaires article L550-1 CGFP et pour les agents contractuels de droit public article 49 nonies du décret 88-145).

Fonctionnaire titulaire	Contractuel CDI
Arrêté de radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire	Décision de fin du contrat

*Des modèles de décision individuelle sont disponibles via le logiciel AGIRHE dans la rubrique Départ*

*Pour les fonctionnaires : Radiation des cadres d'un fonctionnaire titulaire après rupture conventionnelle (AD43) mis à jour mars 2026*

*Pour les agents contractuels de droit public : Fin d'un CDI suite à rupture conventionnelle (XD43)*

## 11. Quelles sont les autres conséquences de la rupture conventionnelle : le versement des allocations chômage ?

**Le bénéfice de l'allocation chômage ou allocation de retour à l'emploi (ARE) :**

L'agent a droit aux prestations chômage même s'il est volontairement privé d'emploi et s'il en remplit les conditions d'attribution (aptitude physique, inscription à France travail...) à la charge de l'employeur (article 72 IV de la loi 2019-828)

## 12. Quelles sont les autres conséquences de la rupture conventionnelle : le sort des congés annuels, des RTT et jours épargnés sur le 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 supplémentaire.

En revanche, si l'agent a été dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels avant la fin de

fonctions, en raison de congés pour raison de santé ou de congés liés aux responsabilités parentales ou familiales ou du fait de l'administration, il pourrait bénéficier de l'indemnité compensatrice de congés annuels (**voir sur ce sujet la note : congés annuels : report et indemnisation disponible sur le site internet du CDG 54**)

En revanche, les RTT et jours de repos compensateurs non pris seraient perdus.

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<sup>ème</sup> 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 congé. L'agent qui n'aurait pas, de son propre fait, soldé son CET avant la cessation définitive de fonctions ne saurait demander l'indemnisation des 15 premiers jours épargnés.

**NOUVEAUTE** : Le décret n° 2025-1135 du 26 novembre 2025 donne compétence à l'organe délibérant pour déterminer après avis du CST, le nombre maximum de jours du compte épargne-temps (CET) pouvant donner lieu à indemnisation chaque année.  
Si l'organe délibérant fait usage de cette faculté, le plafond est applicable à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement.

### 13. Quelles sont les autres conséquences de la rupture conventionnelle : les obligations d'un agent bénéficiaire d'une rupture conventionnelle ?

#### L'obligation de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle :

##### 1/ pour les fonctionnaires

**NOUVEAUTE** : l'obligation de remboursement de l'indemnité spécifique qui est élargie : elle est désormais due **en cas de recrutement en tant qu'agent territorial dans la fonction publique territoriale dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle (article 552-4 CGFP)**

Auparavant elle n'était due qu'en cas de recrutement du fonctionnaire par :

- son ancienne collectivité ;
- un établissement public relevant de son ancienne collectivité (CCAS et Caisse des écoles) ;
- un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre auquel appartient son ancienne collectivité (communauté de communes, communauté d'agglomération, communauté urbaine, métropole) ;
- son ancien établissement public ;
- une collectivité membre de son ancien établissement public de coopération intercommunale.

L'obligation de remboursement de l'indemnité s'applique par ailleurs indépendamment de la modalité retenue **pour recruter l'agent public sur l'emploi (fonctionnaire, CDD ou CDI) et de**

## la durée du contrat dans la fonction publique territoriale.

### 2 / pour les agents contractuels de droit public

La nouvelle mesure concernant les fonctionnaires ne semble pas concerner **les agents contractuels**.

Pour eux, il est fait application de l'article 49 decies du décret n°88-145 du 15 février 1988 (article non modifiée par la loi 2026-103) qui impose uniquement le remboursement s'ils sont à nouveau recrutés au sein de la fonction publique territoriale en tant que fonctionnaire ou contractuel (CDD ou CDI) :

- de son ancienne collectivité ;
- d'un établissement public relevant de son ancienne collectivité ;
- d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) auquel appartient son ancienne collectivité ;

Que ce soit un fonctionnaire ou un agent contractuel de droit public, le remboursement doit alors s'effectuer au plus tard dans les **deux ans** qui suivent le recrutement (*sans changement*).

*A noter* : Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi public sont tenus de fournir **une attestation sur l'honneur** qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant leur recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à cette obligation de remboursement (pour les fonctionnaires article 8 du décret 2019-1593 et pour les agents contractuels de droit public article 49 decies du décret 88-145)

[Le respect des obligations déontologiques](#) prévues dans le Code général de la fonction publique et à l'[article 432-13 du code pénal](#) :

## 14. Quelles sont les autres conséquences de la rupture conventionnelle : les documents à fournir par l'employeur public à l'agent

L'employeur public doit fournir à l'agent :

- Un exemplaire de la **convention signée**
- Un exemplaire de l'**arrêté de radiation des cadres** pour les fonctionnaires ou l'**arrêté de fin de CDI** pour les agents contractuels de droit public
- **un certificat** qui contient exclusivement les mentions suivantes : La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ; Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées Décret 88-145 du 15.02.1988 - art 38

Si ce certificat ne concerne normalement que les agents contractuels de droit public par analogie, ce certificat peut également être transmis à un fonctionnaire.

- Tout employeur est tenu, à la fin de l'engagement, de délivrer, sans délai, à l'agent, **l'attestation France Travail** lui permettant d'exercer des droits au titre des allocations chômage, et de transmettre cette même attestation à France Travail. (Code du travail - art R1234-9)

## 15. Cas particulier des fonctionnaires intercommunaux à temps non complet :

Pour les fonctionnaires, la mise en œuvre de la rupture conventionnelle a pour effet principal de faire perdre à l'intéressé sa qualité de fonctionnaire. Or, cette **qualité de fonctionnaire est par nature indivisible** ; dès lors, lorsqu'un agent est employé à temps non complet en qualité de fonctionnaire titulaire de la fonction publique territoriale par plusieurs employeurs, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès d'un seul des employeurs.

Aussi, **la rupture conventionnelle d'un fonctionnaire 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. La perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent sera effective pour tous ses emplois.

Chaque employeur doit signer une convention en assurant la procédure décrite plus haut. De la même façon, **chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail** (cf. [réponse ministérielle à la question écrite n° 14671](#) publiée au JO du Sénat du 13 août 2020).

Le juge administratif l'a confirmé : en l'absence de dispositions spécifiques dérogatoires aux conséquences ainsi attachées à la conclusion d'une convention de rupture, les effets de cette perte de la qualité de fonctionnaire s'imposent nécessairement à l'ensemble des employeurs d'un fonctionnaire exerçant plusieurs emplois à temps non complet, ou cumulant l'exercice d'un emploi à temps complet et d'un emploi à temps non complet. *TA Nancy 2501821 du 03.02.2026*

Enfin, l'agent pourra bénéficier de l'allocation chômage. La charge de l'indemnisation appartient à l'employeur public qui a employé l'agent pendant la durée la plus longue ([article R5424-4 du code du travail](#)).

## 16. Aide pouvant être apportée par les agents du service Expertise RH et instances sociales du centre de gestion :

### Aide pour calculer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle :

Sur devis, le conseiller RH réalise pour la collectivité le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle à partir des éléments apportés par la collectivité et des conseils conformément à la réglementation encadrant la rupture conventionnelle.

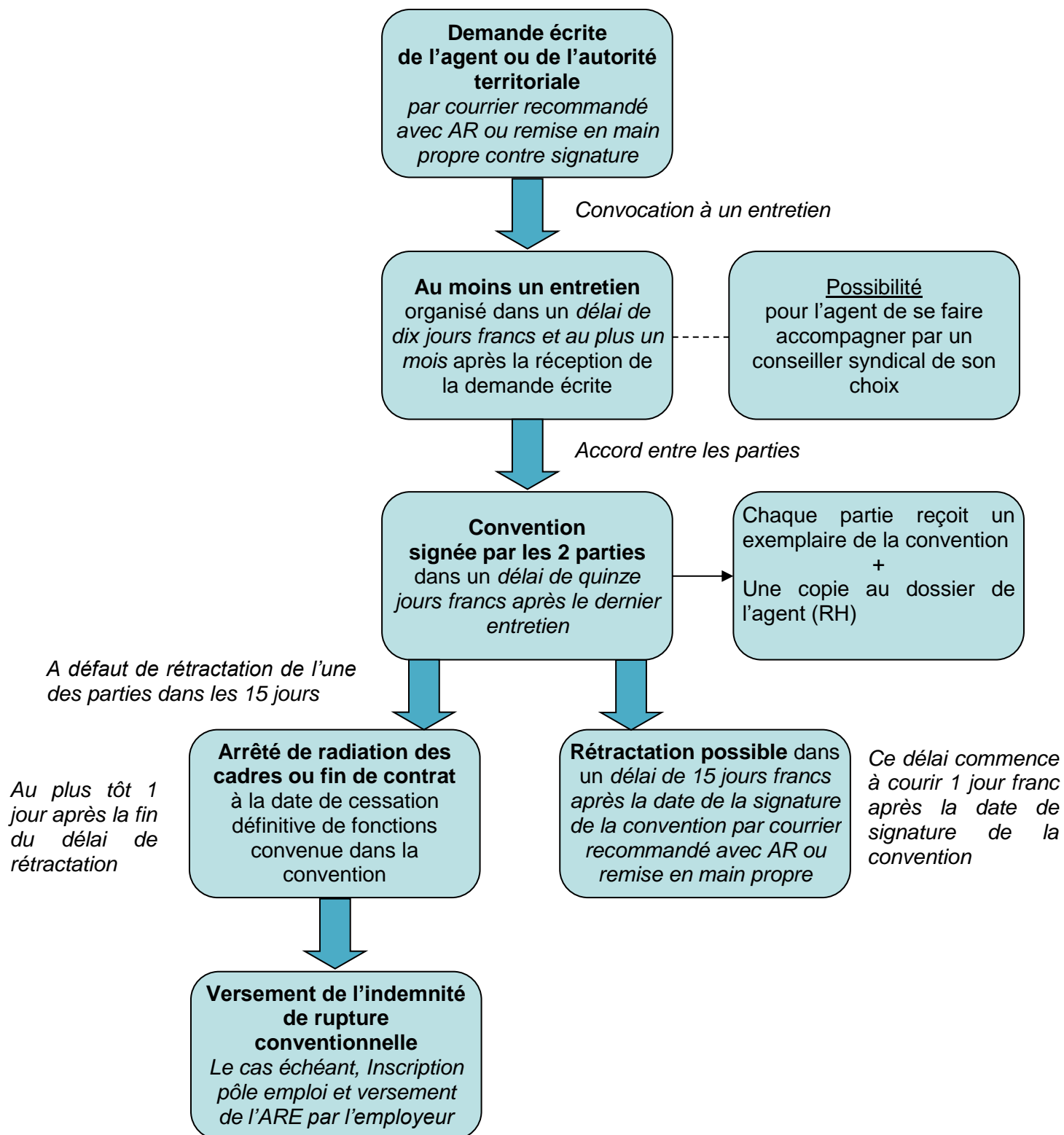
### Aide pour la simulation du droit initial à l'indemnisation chômage

Sur devis, le conseiller RH propose l'instruction et la simulation d'allocation pour perte d'emploi de l'agent suite à la signature de la convention par

- La vérification des conditions d'ouverture de droits,
- La détermination de la charge de l'indemnisation (secteur privé / public),
- La détermination de la durée d'indemnisation,
- Le calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi,
- La définition du point de départ de l'indemnisation.

**Le Centre de gestion de Meurthe & Moselle  
est à votre disposition pour vous accompagner  
et joignable, par fiche, via AGIRHE.**

## 17. Schéma de procédure de la rupture conventionnelle



## 18. Annexe 1 : modèle de convention applicable aux fonctionnaires titulaires

### 1. Une convention de rupture conventionnelle est conclue entre les deux parties ci-après désignées :

D'une part, l'administration dont relève l'agent :

Entité administrative d'affectation : .....

Direction ou service : .....

Adresse postale : .....

Représentée par (*nom et prénom*) (*ci-après « l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination »*) : .....

Fonction : .....

D'autre part, l'agent :

Nom et prénom : .....

Date de naissance : .....

Lieu de naissance : .....

Adresse postale : .....

Téléphone : .....

Adresse email : .....

Cadre d'emplois : .....

Grade : .....

Echelon : .....

Fonction : .....

Date de prise de fonction de l'agent sur le poste : .....

Ancienneté de l'agent dans la fonction publique à la date envisagée de la cessation définitive de fonctions (*chiffres en toutes lettres*) : ..... ans et ..... mois.

**2. Préalablement à la signature de la convention de rupture conventionnelle, les parties se sont accordées, au cours d'un/plusieurs entretien(s), sur le principe d'une cessation définitive de fonctions de l'agent :**

Date de l'accusé réception par l'une partie de la demande de rupture conventionnelle de l'autre partie (*au format jj/mm/aaaa*) : .....

Date de l'entretien (\*) (*au format jj/mm/aaaa*) : .....

Agent assisté d'un conseiller désigné par une organisation représentative ou, à défaut, d'un conseiller syndical de son choix (*rayer la mention inutile*) : OUI / NON

Si OUI par (*nom, prénom, organisation syndicale représentative dont relève le conseiller*) : .....

Entretiens supplémentaires facultatifs (*pour chaque entretien supplémentaire, indiquer la date au format jj/mm/aaaa, la présence d'un conseiller désigné par une organisation représentative pour assister l'agent, ses nom et prénom, ainsi que l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné*) : .....

**3. Les parties conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation définitive des fonctions de l'agent du :**

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (*somme en toutes lettres*) : .....

Les modalités de calcul des montants minimal et maximal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sont précisées dans 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.

Solde, avant la date envisagée de cessation définitive des fonctions de l'agent, des congés annuels, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, des jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, des astreintes et interventions au cours de celles-ci.

Les jours inscrits sur le compte épargne temps sont utilisés dans les conditions fixées aux articles 3-1, 4 et 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004.

Date envisagée de la cessation définitive des fonctions de l'agent (\*) (*au format jj/mm/aaaa*) : .....

Observations éventuelles de l'agent : .....

Observations éventuelles de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination : .....

En signant la présente convention, l'agent déclare être informé des conséquences de la cessation définitive de ses fonctions, notamment l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le respect des obligations déontologiques qui lui incombent et du bénéfice de l'assurance chômage.

L'agent déclare également être informé que l'une ou l'autre des parties dispose d'un droit de rétractation, qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs et commence à courir un 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.

Eu égard à la date de signature de la présente convention, le délai de rétractation prend fin le (au format *jj/mm/aaaa*) (\*) : .....

Date et signature par chaque partie :

L'agent :

L'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination :

Toute contestation relative à la présente convention de rupture conventionnelle devra être portée devant le tribunal administratif de Nancy dans un délai de deux mois à compter de sa signature par les deux parties. La juridiction peut être saisie par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

*(\*) Rappels concernant les délais applicables aux procédures de rupture conventionnelle :*

*- l'entretien se tient au moins dix jours francs et au plus un mois après réception de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature de la demande de rupture conventionnelle ;*

*- la signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien ;*

*- la période de rétractation, d'une durée de quinze jours francs, commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle ;*

*- la cessation définitive des fonctions de l'agent intervient, au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation.*

## 19. Annexe 2 : Modèle de convention applicable aux contractuels en CDI

### 1. Une convention de rupture conventionnelle est conclue entre les deux parties ci-après désignées :

D'une part, l'administration dont relève l'agent :

Entité administrative d'affectation : .....

Direction ou service : .....

Adresse postale : .....

Représentée par (nom et prénom) (ci-après « l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination ») : .....

Fonction : .....

D'autre part, l'agent :

Nom et prénom : .....

Date de naissance : .....

Lieu de naissance : .....

Adresse postale : .....

Téléphone : .....

Adresse email : .....

Fonction : .....

Date de prise de fonction de l'agent sur le poste : .....

Ancienneté de l'agent dans la fonction publique à la date envisagée de la fin de contrat (*chiffres en toutes lettres*) : ..... ans et ..... mois.

### 2. Préalablement à la signature de la convention de rupture, les parties se sont accordées, au cours d'un/plusieurs entretien(s), sur le principe de la fin du contrat de l'agent :

Date de l'accusé réception par l'une partie de la demande de rupture conventionnelle de l'autre partie (*au format jj/mm/aaaa*) : .....

Date de l'entretien (\*) (*au format jj/mm/aaaa*) : .....

Agent assisté d'un conseiller désigné par une organisation représentative ou, à défaut, d'un conseiller syndical de son choix (*ayer la mention inutile*) : OUI / NON

Si OUI par (*nom, prénom et organisation syndicale représentative dont relève le conseiller*) :  
.....

Entretiens supplémentaires facultatifs (*pour chaque entretien supplémentaire, indiquer la date au format jj/mm/aaaa, la présence d'un conseiller pour assister l'agent, ses nom et prénom, ainsi que l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné*) : .....

**3. Les parties conviennent d'un commun accord des conditions de la fin du contrat de l'agent :**

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en toutes lettres) : .....

Les modalités de calcul des montants minimal et maximal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sont précisées dans 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.

Solde, avant la date envisagée de cessation définitive des fonctions de l'agent, des congés annuels, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, des jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, des astreintes et interventions au cours de celles-ci.

Les jours inscrits sur le compte épargne temps sont utilisés dans les conditions fixées aux articles 3.1, 4 et 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004.

Date envisagée de la fin du contrat de l'agent (\*) (*au format jj/mm/aaaa*) : .....

Observations éventuelles de l'agent : .....

Observations éventuelles de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination : .....

En signant la présente convention, l'agent déclare être informé des conséquences de la fin de son contrat, notamment l'obligation de remboursement prévue aux articles 9, 10 et 11 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le respect des obligations déontologiques qui lui incombent et du bénéfice de l'assurance chômage.

L'agent déclare également être informé que l'une ou l'autre des parties dispose d'un droit de rétractation, qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs et commence à courir un 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.

Eu égard à la date de signature de la présente convention, le délai de rétractation prend fin le (*au format jj/mm/aaaa*) (\*) : .....

Date et signature par chaque partie :

L'agent :

L'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination :

Toute contestation relative à la présente convention de rupture conventionnelle devra être portée devant le tribunal administratif de Nancy dans un délai de deux mois à compter de sa signature par les deux parties. La juridiction peut être saisie par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

*(\*) Rappels concernant les délais applicables aux procédures de rupture conventionnelle :*

*- l'entretien se tient au moins dix jours francs et au plus un mois après réception de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature de la demande de rupture conventionnelle ;*

*- la signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien ;*

*- la période de rétractation, d'une durée de quinze jours francs, débute un jour franc après la date de la signature de la présente convention ;*

*- la fin du contrat de l'agent intervient, au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation.*