

AJ Collectivités Territoriales 2026 p.402

La légalité de la rupture conventionnelle au prisme du juge de l'excès de pouvoir

Décision rendue par Conseil d'Etat

10-04-2026

n° 504838

Sommaire :

En considération de la situation statutaire et réglementaire des agents publics, fonctionnaires comme contractuels, le Conseil d'État a énoncé que le contentieux d'une rupture conventionnelle conclue entre un agent public et l'administration relevait de l'office du juge de l'excès de pouvoir et non de celui du juge de plein contentieux appelé à se prononcer sur la validité d'un contrat. 📄⁽¹⁾

Texte intégral :

« 3. Eu égard à la nature particulière des liens qui s'établissent entre une personne publique et ses agents publics, la convention de rupture signée par l'administration et un de ses agents en application de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 est au nombre des actes dont l'annulation pour excès de pouvoir peut être demandée au juge administratif ».

CE, 10 avril 2026, n° 504838 📄

Texte(s) appliqué(s) :

Code général de la fonction publique - art. L. 552-1

Décret n° 2019-1593 du 31-12-2019

Décret n° 2019-1596 du 31-12-2019

Mots clés :

RESSOURCES HUMAINES * Cessation de fonctions des agents publics * Rupture conventionnelle * Recours pour excès de pouvoir * Moyens opérants

PROCEDURE CONTENTIEUSE * Procédure administrative contentieuse * Recevabilité des recours * Acte susceptible de recours * Recours contentieux * Recours pour excès de pouvoir * Rupture conventionnelle entre un agent et son administration * Moyens opérants

(1) La qualification du contentieux de la rupture conventionnelle intéresse au premier chef les agents et les administrations, bien au-delà du seul cercle des professionnels du droit. Confrontée à la contestation d'une convention de rupture, la juridiction administrative devait au préalable trancher une question : fallait-il apprécier cet acte en qualité de juge du contrat ou de juge de l'excès de pouvoir ? L'enjeu n'est pas négligeable. Dans le premier cas, le juge vérifie si la convention présente un vice d'une gravité suffisante pour en justifier l'annulation ; dans le second, il s'assure du respect de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires applicables, dont la méconnaissance emporte en principe annulation. Or, la situation statutaire et réglementaire des agents publics, qui laisse traditionnellement peu de marge de manoeuvre aux parties, a depuis longtemps pour conséquence de confier au juge de l'excès de pouvoir l'appréciation de la

légalité des actes, quelle qu'en soit la dénomination, qui jalonnent leur carrière, de leur recrutement à leur sortie du service. Le Conseil d'État a encore récemment rappelé ce principe s'agissant d'une convention portant cessation de fonctions d'un agent : « [e]u égard à la nature particulière des liens qui s'établissent entre une personne publique et ses agents publics, les contrats par lesquels il est procédé au recrutement de ces derniers sont au nombre des actes dont l'annulation peut être demandée au juge administratif par la voie du recours pour excès de pouvoir. Il en va de même, en l'absence de disposition législative ou réglementaire contraire, de l'acte par lequel il est mis fin par l'administration aux fonctions d'un de ses agents, alors même que cet acte se présenterait comme un contrat signé par l'administration et son agent » (CE 17 oct. 2025, n° 493859, *Chambre de métiers et de l'artisanat d'Île-de-France*, Lebon [📄](#) ; AJDA 2025. 1892 [📄](#) ; AJFP 2026. 160 [📄](#), note C. Froger [📄](#) ; AJCT 2026. 165, obs. M.-C. Rouault [📄](#)). La même solution s'imposait-elle pour la rupture conventionnelle ? La Haute juridiction répond par l'affirmative. Si la convention de rupture emprunte certains traits des contrats administratifs - l'accord des deux parties étant notamment indispensable à sa conclusion -, son contenu demeure très étroitement encadré : délai de convocation à l'entretien, contenu obligatoire de celui-ci, fourchette impérative pour le montant de l'indemnité spécifique, délai de réflexion, délai de rétractation. Les parties ne disposent donc que d'une autonomie résiduelle et ne se trouvent guère, pour reprendre les termes du rapporteur public Nicolas Labrune, placées « sous le timbre de la liberté contractuelle ». Certes, on aurait pu soutenir qu'en sus de l'accord des parties la marge de négociation subsistant entre les montants minimum et maximum de l'indemnité suffisait à faire basculer la convention dans le champ du juge du contrat. Le Conseil d'État ne l'a pas entendu ainsi et a confié l'ensemble du contentieux de la rupture conventionnelle au juge de l'excès de pouvoir. Le régime juridique de la rupture conventionnelle se dessine donc au fil des décisions. S'agissant du point de départ du délai de rétractation, il a ainsi été jugé que, « [a]fin de garantir le libre consentement du fonctionnaire, le délai de rétractation prévu à l'article 6 du décret du 31 décembre 2019 ne peut courir à son égard que s'il est effectivement en possession d'un exemplaire de la convention signé des deux parties », et ce, nonobstant l'absence de toute prescription réglementaire quant aux modalités de notification de la convention signée. De sorte que ce délai ne peut être déclenché par le seul envoi de la convention par courrier électronique sans demande de confirmation, un tel procédé ne suffisant pas à attester de sa réception par l'agent (CE 30 déc. 2025, n° 493053, Lebon [📄](#) ; AJDA 2026. 5 [📄](#) ; AJFP 2026. 226 [📄](#), note G. Calley [📄](#) ; AJCT 2026. 339, obs. P. Rouquet [📄](#)). Encore a-t-il été affirmé que la demande de rétractation, qui doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, doit être formée dans le délai de quinze jours suivant la notification, le cachet postal faisant foi, sans qu'il y ait en revanche d'obligation qu'elle parvienne à l'autre partie dans ce délai, le Rapporteur public soulignant sur ce point que « [l]a brièveté du délai de quinze jours n'incite pas à retenir la date de réception car cela réduit le délai utile pour l'exercice du droit de rétractation et cela expose l'agent aux incertitudes du délai d'acheminement de sa lettre recommandée » (concl. A. Skrzyrbak sur CE, préc.). La décision commentée vient également préciser que la lettre de convocation à l'entretien préalable à une rupture conventionnelle n'a pas à mentionner les différents points, listés par l'article 4 du décret du 31 décembre 2019, devant être abordés lors dudit entretien, l'administration devant toutefois pouvoir établir, par le biais notamment d'un compte rendu d'entretien, que l'ensemble de ces points ont bel et bien été évoqués et que l'agent a pu présenter ses observations sur chacun d'entre eux. Faisant par ailleurs application de sa jurisprudence *Danthony* (CE 23 déc. 2011, n° 335033, Lebon [📄](#) ; AJDA 2012. 7 [📄](#) ; *ibid.* 195 [📄](#), chron. X. Domino et A. Bretonneau [📄](#) ; *ibid.* 1484, étude C. Mialot [📄](#) ; *ibid.* 1609, tribune B. Seiller [📄](#) ; AJCT 2015. 388, étude R. Bonnefont [📄](#) ; RFDA 2012. 284, concl. G. Dumortier [📄](#) ; *ibid.* 296, note P. Cassia [📄](#) ; *ibid.* 423, étude R. Hostiou [📄](#)), la Haute juridiction considère que la méconnaissance du délai maximal d'un mois à compter de la réception d'une demande de rupture conventionnelle pour organiser un entretien ne prive pas l'agent d'une garantie - le rapporteur public précisant cependant « à la différence sans doute du délai minimal de dix jours prescrit » - et n'a, dans les circonstances de l'espèce, pas exercé d'influence sur le sens de la décision prise. Il a également été confirmé que des agents du service des ressources humaines pouvaient valablement mener cet entretien, ayant la qualité de représentants de l'autorité administrative. Enfin, le juge contrôle l'absence de tout vice du consentement lors de la conclusion de la convention de rupture, s'assurant dans ce cadre, et ainsi que le font classiquement les juridictions administratives en matière de démission ou encore de radiation des cadres pour abandon de poste, que l'état de santé de l'agent lui a permis d'apprécier la portée de sa décision.

Cette décision est mentionnée aux tables du Lebon 📅.

Rappel pratique

Pour encadrer sans contestation possible les voies et délais de recours courant à l'encontre tant de la convention de rupture conventionnelle que de la décision portant cessation définitive des fonctions, ces voies et délais doivent être expressément mentionnés sur chacun de ces actes. En soulignant que la convention relève du contentieux de l'excès de pouvoir, elle ne devient donc pas définitive à l'issue du délai de rétractation de quinze jours prévu par les textes, mais au terme du délai contentieux de deux mois (TA Pau, 19 déc. 2025, n° 2202683 📅, AJDA 2026. 697 📅, concl. E. Portès 📅).

Aurélié Aveline, *Avocat associé, cabinet GAA HEKA*

Copyright 2026 Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés