CENTRE DE GESTION
Partenaire de proximité

Avril 2020 (MAJ août 2026)

NOTE D'INFORMATION

La rupture conventionnelle

Table des matières

Textes de référence 2

Préambule 2

1. Conditions de mise en œuvre de la rupture conventionnelle 3
   1.1. Agents éligibles 3
   1.2. Procédure commune aux fonctionnaires et agents contractuels en CDI 3

2. Calcul et versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle 10
   2.1. Modalités de calcul de l'indemnité 10
   2.2. Versement de l'indemnité 14
   2.3. Obligation de remboursement 15

3. Conséquences de la rupture conventionnelle 16
   3.1. Droits au chômage 16
   3.2. Exercice d'une activité privée lucrative dans les trois ans suivant la rupture conventionnelle 16
   3.3. Agents occupant plusieurs emplois publics 17

Textes de référence

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72 ;
- Loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026, article 173 ;
- Code général de la fonction publique, articles L. 550-1 et L. 552-1 et suivants ;
- 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 dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles ;
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriales, articles 49 bis et suivants ;
- 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 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 ;
- 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.

Préambule

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a mis en place une expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025. Elle a également instauré ce mode de rupture de contrat de manière permanente pour les agents contractuels en CDI.

Du fait de la parution des décrets d'application du 31 décembre 2019, ce dispositif est entré en vigueur à la fois pour les fonctionnaires et les contractuels au 1er janvier 2020 et s'applique à toute procédure de rupture conventionnelle engagée à compter de cette date.

La rupture conventionnelle s'ajoute donc aux autres cas de cessation définitive de fonctions (retraite, démission, licenciement, non-renouvellement de contrat, révocation, etc.) qui entraînent la radiation des cadres (ou des effectifs) et la perte de la qualité de fonctionnaire ou la rupture du contrat pour les contractuels.

Pour les fonctionnaires, l'expérimentation a donné lieu à une évaluation du dispositif, portant notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ce dispositif et sur son coût global. Le dispositif a été pérennisé par la loi de finances pour 2026.

Conséquences sur l'indemnité de départ volontaire

Les dispositions relatives à la rupture conventionnelle viennent considérablement réduire le champ d'application du dispositif d'indemnité de départ volontaire (IDV). Cette indemnité peut en effet être attribuée seulement aux agents démissionnaires dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.
Les collectivités ayant délibéré pour instaurer l'indemnité de départ volontaire sont donc invitées à délibérer à nouveau pour mettre à jour leur délibération, après avis du CST. Si elles ne le font pas, les nouvelles dispositions s'appliqueront en tout état de cause.

1. Conditions de mise en œuvre de la rupture conventionnelle

1.1. Agents éligibles

Sont concernés, **tous les fonctionnaires, sauf** :

- Les fonctionnaires stagiaires ;
- Les fonctionnaires 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 au pourcentage maximal ;
- Les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Sont également concernés **les agents contractuels en CDI, mais le dispositif ne s'applique pas** :

- Pendant la période d'essai ;
- En cas de licenciement ou de démission ;
- Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale 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'agents contractuels.

1.2. Procédure commune aux fonctionnaires et aux agents contractuels en CDI

Contrairement à l'indemnité de départ volontaire, il n'est pas nécessaire pour les collectivités territoriales de délibérer afin de rendre applicable la rupture conventionnelle en leur sein. En effet, **ce dispositif est d'application directe** dans toute la fonction publique.

Il convient de rappeler que la rupture conventionnelle résulte de l'accord de deux parties : l'agent et l'autorité territoriale employeur. **En aucun cas elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties** (au risque de la voir requalifier en licenciement par un juge si l'employeur contraint son agent à l'accepter).

Chaque partie est donc libre de refuser la rupture conventionnelle proposée par l'autre partie ou, si elle accepte d'engager des négociations à cette fin, de se retirer à tout moment du processus tant que le délai de rétractation postérieur à la signature de la convention n'a pas expiré.

La procédure est définie de manière identique pour les fonctionnaires et les agents contractuels par le décret du 31 décembre 2019. En voici les étapes :

1. 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, la lettre est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité de recrutement.

2. Un **entretien** relatif à cette demande se tient à une date fixée **au moins 10 jours francs et au plus 1 mois** après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale dont relève l'agent. D'autres entretiens peuvent, le cas échéant, être organisés.

   L'agent a la possibilité, lors du ou des entretiens, de se faire assister par un conseiller désigné par l'organisation syndicale de son choix (après en avoir informé l'autorité territoriale). Il est préférable d'informer l'agent de ce droit, même si le juge administratif considère qu'il ne s'agit pas d'une obligation pour l'employeur[1].

   Le ou les entretiens portent principalement sur :
   1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
   2° La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
   3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
   4° Les conséquences de la rupture conventionnelle, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques.

   Selon le juge administratif, il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire que cet entretien doit faire l'objet d'un compte-rendu partagé avec l'agent[2].

3. Une **convention** doit être conclue pour fixer les termes et les conditions de la rupture conventionnelle, notamment le montant de l'indemnité de spécifique de rupture et la date de cessation définitive des fonctions. La convention est établie selon le modèle défini par l'arrêté du 6 février 2020. La signature de la convention a lieu **au moins 15 jours francs après le dernier entretien**, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie de la convention est versée au dossier administratif de l'agent.

4. Chacune des deux parties dispose d'un **droit de rétractation**. Ce droit s'exerce dans un **délai de 15 jours francs**, qui commence à courir **1 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. Selon le Conseil d'Etat, afin de garantir le libre consentement de l'agent, le délai de rétractation « *ne peut courir à son égard que s'il est effectivement en possession d'un exemplaire de la convention*

[1] Cour administrative d'appel de Toulouse, 10 décembre 2024, n° 22TL22604.
[2] Cour administrative d'appel de Toulouse, 10 décembre 2024, n° 22TL22604.

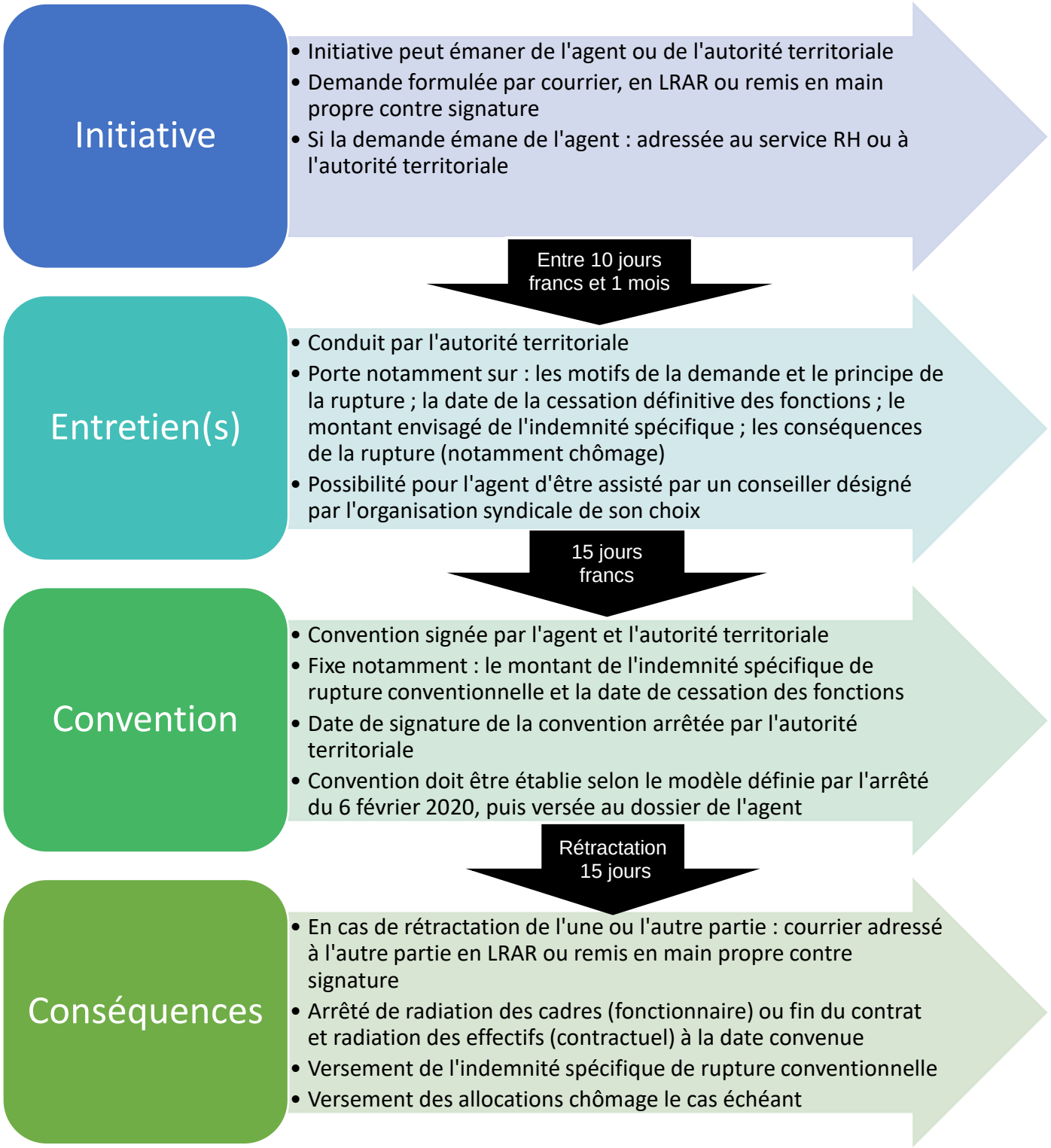
signé des deux parties ». La date à prendre en compte pour apprécier si l'agent a exercé son droit de rétractation dans le délai imparti, est celle de l'expédition du courrier, et non celle de sa réception par l'employeur[3].

5. En l'absence de rétractation de l'une des parties, **les fonctions cessent** à la date convenue dans la convention de rupture, **au plus tôt 1 jour après la fin du délai de rétractation**.

Au vu des délais de réflexion fixés de manière impérative par la règlementation, **le délai minimum d'une procédure de rupture conventionnelle est d'environ un mois et demi incompressible**. L'agent qui souhaiterait mettre fin à ses fonctions à une date antérieure n'aura donc d'autre choix que de démissionner.

[3] Conseil d'Etat, 30 décembre 2025, n° 493053.

Schéma récapitulatif de la procédure :



FAQ sur la procédure de rupture conventionnelle

Les réponses ci-dessous résultent d'une appréciation des textes en leur rédaction actuelle, et sont susceptibles d'être remises en cause par une évolution ultérieure de la doctrine ou de la jurisprudence.

- **La collectivité employeur peut-elle refuser une demande de rupture conventionnelle d'un agent sans organiser l'entretien prévu dans la procédure ?**

NON. La collectivité qui reçoit une demande de rupture conventionnelle doit organiser un entretien avec l'agent demandeur afin d'entendre ce dernier sur les motifs de sa demande. Ainsi, la décision qui refuse une rupture conventionnelle prise sans tenue préalable de l'entretien est entachée d'un vice de procédure de nature à faire naître un doute sérieux quant à sa légalité[4].
L'entretien peut notamment être l'occasion de mettre à jour un éventuel mal-être au travail. Toutefois, rien ne l'empêche de refuser la rupture conventionnelle lors de cet entretien ou à son issue.
La décision de refus ne fait pas partie des décisions individuelles devant être motivées. Les motifs du refus pourront toutefois être présentés à l'agent au cours de l'entretien afin de faciliter sa compréhension : la collectivité peut préciser qu'elle souhaite conserver son agent, qu'elle rencontre des difficultés à recruter, ou qu'elle n'a pas le budget nécessaire par exemple. Selon le juge administratif, « *le juge de l'excès de pouvoir se borne à vérifier que ce refus n'est pas entaché d'incompétence, d'un vice de procédure, d'une erreur de droit ou de fait et qu'il n'est pas fondé sur des motifs étrangers à l'intérêt du service. En revanche, la décision de conclure une rupture conventionnelle dans l'intérêt du service est une question de pure opportunité insusceptible d'être discutée au contentieux* »[5].
Enfin, la rupture conventionnelle est sans lien avec les garanties que les agents tirent de leur statut, notamment le droit à l'égalité de traitement. Ce n'est donc pas parce qu'un agent a pu bénéficier d'une rupture conventionnelle que l'autorité territoriale doit accepter la demande de rupture conventionnelle d'un autre agent[6].

- **L'employeur peut-il proposer une rupture conventionnelle à un agent en attente de réintégration (après disponibilité ou détachement) ou de reclassement ?**

OUI. Mais cela ne l'exonère pas de son obligation de moyen concernant la recherche d'un emploi de réintégration ou de reclassement, qui pèsera toujours sur lui si l'agent refuse la rupture conventionnelle. Il convient d'ailleurs d'être très prudent lorsqu'une rupture conventionnelle est proposée à un agent, car cette proposition ne doit pas être formulée sous une forme incitative ou contraignante, au risque, même si l'agent l'accepte, d'être requalifiée par la suite en licenciement déguisé.

- **Un agent en congé de maladie, en disponibilité ou dans une autre situation impliquant son absence du service peut-il solliciter une rupture conventionnelle ?**

OUI. Dès lors que le lien avec l'employeur d'origine demeure et peut donc être rompu pour permettre notamment à l'agent de percevoir une indemnisation au titre du chômage. En effet,

[4] Tribunal administratif d'Orléans, 17 janvier 2023, n° 2204490.
5 Tribunal administratif de Toulouse, 16 avril 2025, n° 2206122.
[6] Tribunal administratif de Lyon, 11 janvier 2024, n° 2204774.

rien ne l'empêche de solliciter ou de se voir proposer une rupture conventionnelle, tout comme il aurait la possibilité de démissionner. Il convient cependant que l'agent ait à l'esprit que l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être calculée que sur la base de la rémunération de l'année civile précédente. Ainsi, dans le cas où l'agent n'aurait perçu aucune rémunération (cas par exemple de la disponibilité), il n'aurait pas droit à une indemnité de rupture conventionnelle[7].

- **La date de rupture du lien de travail doit-elle être calculée en tenant compte du délai nécessaire à l'agent pour solder ses congés ?**

OUI et NON. Selon une réponse ministérielle du 8 juillet 2025, la date de la cessation définitive des fonctions d'un agent ayant conclu une rupture conventionnelle, quelle que soit sa situation, constitue l'un des éléments négociés et déterminés librement par les parties prenantes. C'est donc lors de la rupture que sera déterminée la date de fin de la relation de travail en prenant en compte l'ensemble des droits dont l'agent dispose afin qu'ils puissent être soldés (heures supplémentaires, CET, congés annuels)[8].
Les fonctionnaires n'ont en principe droit à aucune indemnité de congés payés lorsqu'ils quittent leurs fonctions sans avoir soldé leurs congés. Cependant, sous l'influence du droit de l'Union européenne, le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 et l'arrêté du 21 juin 2025 permettent le report et l'indemnisation des congés annuels non pris par l'agent pour des raisons indépendantes de sa volonté (raisons de maladie, raisons familiales ou nécessités de service). De même pour les contractuels, l'indemnité compensatrice prévue par l'article 5 du décret du 15 février 1988 trouverait à s'appliquer dans les mêmes conditions, bien que cet article ne vise pas le cas d'une rupture conventionnelle.
Les jours figurant sur un CET, eux, ne peuvent être indemnisés que si une délibération le prévoie et à partir du 16e jour. Les 15 premiers jours ne peuvent être pris que sous forme de congés.
Il convient donc de tenir compte de la durée des congés à solder pour fixer la date de la rupture conventionnelle, mais une indemnité compensatrice pourra être prévue s'il est impossible pour l'agent de poser ses congés.

- **La collectivité peut-elle fixer librement la date de l'entretien ? L'agent peut-il refuser s'il n'est pas disponible ?**

OUI. Dans les deux cas, mais il est dans l'intérêt des deux parties de trouver un terrain d'entente sur la rupture conventionnelle, ce qui commence par le fait de s'entendre sur la date de l'entretien.

- **Si l'entretien a lieu plus d'un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle, cela remet-il en cause la convention de rupture ?**

NON. Selon le juge administratif, la circonstance que l'entretien ait eu lieu au-delà du délai d'un mois prévu par les dispositions statutaires n'est pas de nature à vicier la procédure au terme de laquelle a été prise la décision relative à la demande de rupture conventionnelle[9].

[7] Tribunal administratif de Versailles, 19 avril 2023, n° 2101732.
[8] Réponse ministérielle n° 5119 du 8 juillet 2025, Assemblée nationale.
[9] Cour administrative d'appel de Marseille, 27 juin 2023, n° 22MA02314.

- **La collectivité qui accepte de s'engager dans une procédure de rupture conventionnelle est-elle tenue d'aller jusqu'au bout de la procédure ?**

NON. La rupture conventionnelle repose sur l'accord entre deux parties. La collectivité peut accepter d'engager des négociations au cours de l'entretien préalable prévu dans la procédure. Si toutefois les deux parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, notamment sur le montant de l'indemnité, la collectivité est libre de se retirer à tout moment, sans que sa responsabilité puisse être engagée. Même en cas d'accord, une fois la convention signée, elle dispose d'un délai de rétractation pour revenir sur sa décision. Ce n'est qu'une fois le délai de rétractation épuisé que la convention devient définitive.

- **Comment sont décomptés les différents délais ?**

Le décompte en jours francs consiste à exclure le jour de l'événement qui initie le point de départ du délai (en l'occurrence le jour de la notification du courrier) puis décompter chaque jour qui suit de 0h à 24h (exemple : si le délai en jours francs prend effet après la notification d'un courrier reçu le 1er juin, ce délai commence le 2 juin à 00:00). Si le dernier jour survient un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est repoussé au premier jour ouvrable qui suit.

- **Une délibération est-elle nécessaire pour approuver la convention de rupture conventionnelle et le montant de l'indemnité ?**

NON. L'autorité investie du pouvoir de nomination est libre de conventionner avec un agent pour lui accorder une rupture conventionnelle et lui accorder une indemnité dont elle détermine le montant. Toutefois, les crédits nécessaires devront avoir été votés par l'assemblée délibérante, soit dans le budget annuel, soit dans une délibération spécifique à la rupture conventionnelle. Par ailleurs, rien n'empêche l'autorité territoriale de solliciter l'avis de l'assemblée délibérante sur l'octroi d'une indemnité de rupture conventionnelle et de lui rendre compte lorsqu'une telle indemnité a été accordée.

- **Le maire (ou le président) doit-il prendre un arrêté en plus de la convention ?**

NON. Il n'est pas nécessaire de prendre un arrêté au stade de la signature de la convention, celle-ci étant suffisante pour engager l'autorité territoriale. Toutefois, une fois passé le délai de rétractation, il faudra prendre l'arrêté de radiation des cadres ou des effectifs.

- **La convention est-elle transmissible au contrôle de légalité ?**

NON. L'article L. 2131-2 du Code général des collectivités territoriales ne prévoit pas la transmission au contrôle de légalité de ces conventions, ni d'ailleurs des arrêtés de radiation puisque pour ce qui concerne la fin de fonctions, seules les décisions de licenciement des agents contractuels sont transmissibles.

- **La convention est-elle transmissible au CDG ?**

NON. Cela n'est pas nécessaire. La convention servira principalement de justificatif comptable permettant le versement de l'indemnité. En revanche, il conviendra de transmettre l'arrêté de radiation visant cette convention.

2. Calcul et versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

2.1. Modalités de calcul de l'indemnité

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est **librement négocié** entre la collectivité et l'agent, dans les limites fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019.

Celui-ci définit en effet un **montant plancher et un plafond**, calculé en fonction de l'ancienneté (limitée à 24 ans) sur la base de la rémunération de référence :

Montant minimum de l'indemnité		**Montant maximum de l'indemnité**	
Ancienneté	Part de la rémunération	Ancienneté	Part de la rémunération
< 10 ans	1/6e rémunération mensuelle brute x années d'ancienneté	0 à 24 ans	1/24e rémunération annuelle brute x années d'ancienneté
10 à 15 ans	1/5e rémunération mensuelle brute x années d'ancienneté		
15 à 20 ans	1/4 rémunération mensuelle brute x années d'ancienneté		
20 à 24 ans	1/3 rémunération mensuelle brute x années d'ancienneté		

La rémunération brute de référence 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, quel que soit le montant de cette dernière (par exemple, un agent en disponibilité durant l'année N-1 n'aura pas droit à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, mais pourra seulement prétendre au versement de l'ARE).

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

L'appréciation de 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.



Exemple de calcul

Pour un **agent contractuel disposant de 18 ans d'ancienneté et dont la rémunération brute de l'année civile précédente s'élevait à 26 400 €** :

1° Calcul du revenu de référence pour le montant plancher : 26 400 €/12 = **2 200 € bruts**

2° Calcul du montant plancher :
- de 0 à 10 ans : (2 200/6) x 10 = 3 666,67 €
- de 10 à 15 ans : (2 200/5) x 5 = 2 200 €
- de 15 à 18 ans : (2 200/4) x 3 = 1 650 €
- soit un montant plancher de **7 516,67 €**

3° Calcul du montant plafond : (26 400/24) x 18 = **19 800 €**

La collectivité et l'agent pourront donc négocier librement le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui devra obligatoirement se situer **entre 7 516,67 € et 19 800 €**.

Le montant de l'indemnité sera évoqué lors de l'entretien puis défini dans la convention.

Un simulateur de calcul d'indemnité figure sur le site du CDG.



FAQ sur le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Les réponses ci-dessous résultent d'une appréciation des textes en leur rédaction actuelle, et sont susceptibles d'être remises en cause par une évolution ultérieure de la doctrine ou de la jurisprudence.

- **A quelle date se calcule l'ancienneté ?**

A défaut de précisions contraires, il convient de retenir comme date de référence la date prévisionnelle de la rupture, qu'il conviendra de simuler en fonction de la durée de la procédure, des souhaits de l'agent et des congés restant à solder avant son départ.

- **Les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté doivent-ils avoir été accomplis de manière continue ?**

NON. Aucune disposition ne le prévoit. Par conséquent, tous les services accomplis par un agent dans la fonction publique (dans les trois versants) au cours de sa carrière, comme fonctionnaire ou contractuel de droit public, pourront être comptabilisés.

- **Les années d'ancienneté incomplètes sont-elles prises en compte ?**

NON. Le décret précise que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est calculée par années d'ancienneté. En l'absence de dispositions similaires à celles du Code du travail, qui prévoit la prise en compte des années incomplètes, l'ancienneté prise en compte pour les agents publics se calcule donc uniquement en années complètes.

- **L'ancienneté se calcule-t-elle au prorata du temps de travail pour les agents à temps partiel ou à temps non complet ?**

NON. En l'absence de précision dans les textes, les règles de calcul de l'ancienneté sont les mêmes pour tous les agents.

- **Les périodes qui ne sont pas considérées juridiquement comme du service effectif sont-elles à exclure du calcul de l'ancienneté ?**

OUI. L'appréciation de l'ancienneté tient compte des services effectifs accomplis dans la fonction publique. Cela conduit à exclure les périodes où l'agent n'exerce pas ses fonctions ou n'est pas réputé les exercer. La disponibilité, les congés non rémunérés (y compris le congé parental) ou les absences irrégulières (hors grève) ne sont pas considérés comme du service effectif.

- **Lorsque l'agent n'a pas perçu de rémunération ou a perçu une rémunération incomplète sur l'année de référence, doit-on rétablir fictivement une rémunération complète ? Ou se fonder sur la dernière année de pleine rémunération ?**

NON et NON. Il peut arriver que l'agent n'ait pas perçu la même rémunération que les années précédentes, par exemple en cas de passage à temps partiel ou d'absence temporaire pour congé maladie (passage à demi-traitement), disponibilité, etc. Pour autant, aucune disposition ne prévoit de compensation dans ce cas. Il ne paraît donc pas possible de déroger à la règle selon laquelle la rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité est la rémunération brute réelle de l'année civile précédant la date de la rupture conventionnelle.

- **Les revenus de remplacement, versés ou non par l'employeur, sont-ils pris en compte ?**

OUI. Les traitements ou indemnités de coordination versées en cas de maladie notamment sont prises en compte dans le calcul dès lors qu'elles ont le caractère d'une rémunération. En revanche, les revenus versés par un autre employeur n'ont a priori pas à être pris en compte.

- **La participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire (mutuelle et prévoyance) est-elle à inclure dans la rémunération de référence ?**

NON. Les dépenses d'action sociale n'ont pas le caractère d'une rémunération d'après l'URSSAF.

- **Qu'en est-il lorsqu'un fonctionnaire occupe plusieurs emplois publics ?**

Selon une réponse ministérielle du 9 juillet 2020[10], la rupture conventionnelle ne peut être mise en œuvre que dans le cadre d'une rupture auprès de l'ensemble des employeurs, que la

[10] Réponse ministérielle n° 14787 du 9 juillet 2020, Sénat.

demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent. La perte de la qualité de fonctionnaire sera effective pour l'ensemble des emplois. De même, chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail de chaque emploi.

- **Est-ce qu'une transaction peut être conclue entre l'employeur et l'agent au sujet de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ?**

NON. Selon le juge administratif, aucune disposition ne fait obstacle à ce que l'administration conclue ultérieurement une transaction avec un agent pour mettre fin à un litige portant sur la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle. Toutefois, une telle transaction ne peut pas avoir pour effet de priver l'agent de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle à laquelle il a droit[11].



A titre de rappel, voici un comparatif des règles de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle par rapport à celles des différentes indemnités de licenciement :

	Rupture conventionnelle	**Licenciement fonctionnaire (insuffisance professionnelle)**	**Licenciement fonctionnaire à temps non complet (refus de modification du temps de travail ou suppression d'emploi)**	**Licenciement contractuel**
Rémunération servant de base au calcul (RB)	Rémunération brute de l'année civile précédente	Dernier traitement indiciaire mensuel brut + SFT + indemnité de résidence	Dernier traitement indiciaire mensuel net + indemnité de résidence	Dernière rémunération mensuelle nette
Montant minimum de l'indemnité	- 1/4 mois x années jusqu'à 10 ans - 2/5e mois x années de 10 à 15 ans - 1/2 mois x années de 15 à 20 ans - 3/5e mois x années de 20 à 24 ans	3/4 mois x années de service jusqu'à 15 années	1 mois x années de service Minimum 1 mois de traitement	- 1/2 mois x années jusqu'à 12 ans - 1/3 mois x années pour les suivantes
Montant maximum de l'indemnité	24 mois de rémunération	11,25 mois de traitement	18 mois de traitement	12 mois de rémunération

[11] Cour administrative d'appel de Toulouse, 23 décembre 2025, n° 23TL02046.

Motif de majoration	Aucun	Aucun	+10% pour les agents de plus de 50 ans	Aucun
Motif de réduction de l'indemnité	Aucun	Aucun	Max 1 an de traitement pour les agents ayant droit à une pension de retraite à taux plein	Divisée par 2 en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle
Motif d'exclusion	Aucun	Refus de poste après congé de maladie ou disponibilité Licenciement disciplinaire	Aucun	Aucun
Prise en compte des années incomplètes	Non prises en compte	Non prises en compte	Non prises en compte	Arrondies à l'entier supérieur ou inférieur
Prise en compte des temps non complets ou partiels	Pas d'équivalence	Pas d'équivalence	Pas d'équivalence	Rétablissement de la rémunération équivalente à un temps complet
Rémunération partielle en cas de maladie	Pas de rétablissement	Pas de rétablissement	Pris en compte de la dernière rémunération à plein traitement	Prise en compte du dernier mois à plein traitement

2.2. Versement de l'indemnité

L'indemnité est versée sur la dernière paie de l'agent, en une fois.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020, en son article 13 paragraphe II, prévoit que **les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle versées aux agents publics sont exclues de l'assiette des cotisations sociales** salariales et patronales, dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale. Les indemnités d'un montant supérieur à dix fois le plafond annuel mentionné audit article sont intégralement assujetties.

> *Pour 2026, la valeur mensuelle du plafond de sécurité sociale a été fixée à 4 005 €, soit une valeur annuelle de 48 060 €. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sera donc exonérée de cotisations dans la limite de 96 120 €, et les indemnités supérieures à 480 600 € seront intégralement assujetties à cotisations.*

La loi de finances pour 2020 a également introduit une modification dans l'article 80 *duodecies* du Code général des impôts afin que, comme dans le secteur privé, **cette indemnité ne soit pas soumise à l'impôt sur le revenu**.

2.3. Obligation de remboursement

En contrepartie du versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, les textes instaurent une obligation de remboursement de cette indemnité en cas de nouveau recrutement dans un délai de 6 ans suivant la rupture conventionnelle.

Un agent qui tomberait sous le coup de cette obligation sera tenu de rembourser à la collectivité ou l'établissement public l'intégralité des sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle au plus tard dans les **deux ans** qui suivent le recrutement.

Le corollaire de cette obligation est l'introduction d'une nouvelle étape dans la procédure de recrutement d'un agent public : l'attestation sur l'honneur.

- **Pour les agents contractuels :**

Pour les ruptures conventionnelles qui ont été conclues jusqu'au 7 août 2026, l'obligation de remboursement s'applique aux agents d'une collectivité qui, dans ce délai de 6 ans, sont recrutés en tant qu'agent public (fonctionnaire ou contractuel) :

- Par la collectivité ou l'établissement avec lequel ils ont convenu d'une rupture conventionnelle ;
- Par un établissement public rattaché à cette collectivité ;
- Par un EPCI dont est membre cette collectivité ;
- Par une collectivité membre de l'EPCI avec lequel ils ont convenu d'une rupture conventionnelle.

Cette obligation ne s'impose donc pas à l'agent contractuel qui est recruté dans un emploi de la fonction publique territoriale hors des collectivités et établissements susvisés.

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 six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de cette collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient.

Pour les ruptures conventionnelles conclues à compter du 8 août 2026, l'obligation de remboursement s'applique aux agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public territorial (fonctionnaire ou contractuel) à l'employeur avec lequel ils ont conclu la convention, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus, pour occuper un emploi en qualité d'agent public territorial, adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié de la part d'un employeur territorial, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement prévue à l'alinéa précédent.

- **Pour les fonctionnaires :**

Pour les ruptures conventionnelles qui ont été conclues pendant la phase d'expérimentation (entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2025), ce sont les mêmes dispositions que pour les contractuels qui s'appliquent (voir ci-dessus, pour les ruptures conventionnelles qui ont été conclues jusqu'au 7 août 2026).

Pour les ruptures conventionnelles conclues à compter du 21 février 2026, l'obligation de remboursement s'applique, selon l'article L. 552-4 du Code général de la fonction publique, aux fonctionnaires qui, dans ce délai de 6 ans, sont recrutés en tant qu'agent territorial (fonctionnaire ou contractuel).

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi en qualité d'agent public (d'Etat, territorial ou hospitalier) 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, eu égard à la nature de leur ancien employeur, à l'obligation de remboursement prévue à l'article L. 552-4 du Code général de la fonction publique.

3. Conséquences de la rupture conventionnelle

3.1. Droits au chômage

Comme dans le secteur privé, **la rupture conventionnelle ouvre droit au chômage**.

La loi de transformation de la fonction publique a en effet rendu applicable aux agents publics l'article L. 5424-1 du Code du travail, qui fixe la liste des agents ouvrant droit à une allocation d'assurance dans les conditions prévues aux articles L. 5422-2 et L. 5422-3 lorsque ces derniers sont privés de leur emploi après une rupture conventionnelle.

3.2. Exercice d'une activité privée lucrative dans les trois ans suivant la rupture conventionnelle

Il convient de rappeler que, conformément à l'article L. 124-4 du Code général de la fonction publique, **l'agent qui cesse ses fonctions au titre d'une rupture conventionnelle doit saisir à titre préalable son ancien employeur public s'il envisage d'exercer au cours des 3 ans suivant cette rupture une activité privée lucrative**, afin que ce dernier puisse apprécier la compatibilité de cette activité avec ses anciennes fonctions.

Lorsque l'autorité territoriale a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les anciennes fonctions de l'agent, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité Pour la Transparence de la Vie Publique.

Ces obligations seront rappelées à l'agent lors de l'entretien préalable et inscrites au sein de la convention de rupture conventionnelle.

3.3. Agents occupant plusieurs emplois publics

- **Pour les agents contractuels :**

La rupture conventionnelle mettant fin au contrat, elle ne semble produire d'effet qu'entre l'agent et l'autorité territoriale signataire du contrat.

- **Pour les fonctionnaires :**

La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Ainsi, en l'absence de dispositions spécifiques dérogatoires aux conséquences attachées à la conclusion d'une convention de rupture, les effets de la perte de la qualité de fonctionnaire s'imposent à l'ensemble des employeurs d'un fonctionnaire. Cela a été confirmé par une réponse ministérielle du 9 juillet 2020[12] et par le juge administratif[13].

[12] Réponse ministérielle n° 14787 du 9 juillet 2020, Sénat.
[13] Tribunal administratif de Nancy, 3 février 2026, n° 2501821.