FICHE STATUT
N°12
AOÛT 2026

Rupture conventionnelle - Fonctionnaires et agents contractuels de droit public en CDI

La rupture conventionnelle est d'une des modalités de cessation de fonctions, conclue d'un commun accord entre l'agent public et l'autorité territoriale.

MISES À JOUR

Cas des fonctionnaires détachés ou mis à disposition – page 3

Points de vigilance lorsque la rupture conventionnelle est à l'initiative de l'employeur – page 4

Nouvelle illustration de la tenue de l'entretien après le délai réglementaire – page 4

Précisions sur la convocation à l'entretien – page 5

Précisions sur la signature de la convention – page 7

Modification des montants plancher et plafond de l'indemnité – page 9

Simulateur de calcul de l'indemnité et des modalités d'assujettissement à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales – page 12

Modification des règles de remboursement – page 12

Modification des règles relatives à l'attestation sur l'honneur + modèle – page 13

Sommaire

1. Les agents concernés ... 3
1.1. Fonctionnaires titulaires ... 3
1.1.1 Cas des fonctionnaires détachés ou mis à disposition 3
1.2. Agents contractuels de droit public en CDI ... 3
2. La procédure à suivre ... 4
2.1. La demande ... 4
2.2. L'organisation d'un ou plusieurs entretien(s) ... 4
2.1.1 Délai pour organiser l'entretien 4
3.1.1 Convocation à l'entretien 5
4.1.1 Participants à l'entretien 5
5.1.1 Forme et contenu de l'entretien 5
6.1.1 En cas de rejet de la demande de rupture conventionnelle par l'employeur 6
2.3. La signature d'une convention ... 7
2.4. Le droit de rétractation ... 8
3. Les conséquences de la rupture conventionnelle ... 8
3.1. La radiation ... 8
3.2. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ... 9
3.2.1 Calcul de l'indemnité de rupture 9
3.2.2 Cas particuliers 10
A noter : Le Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (FPE) a mis en ligne un 11
3.2.3 Versement de l'indemnité 11
3.2.4 Régime social et fiscal 11
3.2.5 Obligation de remboursement 12
3.2.6 Attestation sur l'honneur 13
3.3. Les congés annuels et RTT ... 13
3.4. Le compte épargne temps (CET) ... 13
3.5. Le chômage ... 14
4. Annexe - Logigramme ... 15
5. Modèles d'actes et références juridiques ... 16

1. Les agents concernés

1.1. Fonctionnaires titulaires

La rupture conventionnelle s'applique aux **fonctionnaires titulaires** *(art. L.552-1 CGFP)*.

Le Gouvernement a confirmé que les fonctionnaires en disponibilité ou en détachement ne sont pas exclus du dispositif de rupture conventionnelle (*réponse ministérielle AN °44383 du 03/05/2022).*

En revanche, sont exclus du dispositif *(art. L.552-2 CGFP)* :

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

> **Pour les fonctionnaires titulaires, le dispositif de la rupture conventionnelle est en vigueur de manière pérenne depuis le 20 février 2026** *(art. 173 loi n°2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026)*. Il s'agissait initialement d'une expérimentation du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

1.1.1 Cas des fonctionnaires détachés ou mis à disposition

Le fonctionnaire détaché ou mis à disposition dans une autre administration doit formuler la demande de rupture conventionnelle auprès de l'administration dont il relève, c'est-à-dire à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination dans son cadre d'emplois d'origine et ayant prononcé l'affectation ou le détachement.

L'administration d'origine demeure compétente pour accepter ou refuser la demande de rupture conventionnelle, négocier le montant de l'indemnité, signer la convention et radier des cadres le fonctionnaire. Il lui incombe également de prendre en charge financièrement le versement de l'indemnité.

Il est néanmoins préconisé que l'administration d'accueil et l'administration d'origine, à qui reviendra la conduite de la procédure et le paiement de l'indemnité, échangent entre elles en amont de la procédure de rupture conventionnelle, lorsque l'agent détaché ou mis à disposition formule une demande de rupture (*circulaire DGAFP du 7 août 2026*).

1.2. Agents contractuels de droit public en CDI

La rupture conventionnelle s'applique aux **agents contractuels de droit public en CDI** *(article L.552-5 du CGFP).*

Sont exclus :

- les contractuels en CDD ;
- sous réserve de l'interprétation souveraine du juge, les assistants maternels ;
- les agents vacataires ;
- Les agents contractuels de droit public en CDI :
- 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 ;
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

> **Pour les agents contractuels de droit public en CDI, le dispositif de la rupture conventionnelle est en vigueur de manière pérenne depuis le 1er janvier 2020.**

2. La procédure à suivre

2.1. La demande

(Articles 1 et 2 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 – article 49 quater du décret n°88-145 du 15 février 1988)

La rupture conventionnelle résulte de **l'accord de l'agent et de l'autorité territoriale dont il relève.**
La procédure peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale.

⇒ Lorsque la rupture conventionnelle est à l'initiative de l'administration, elle doit recueillir le consentement libre et éclairé de l'agent, exempt de tout vice. Les employeurs qui souhaitent proposer une rupture conventionnelle à un agent public doivent veiller au respect des principes de non-discrimination prévus aux articles L. 131-1 et suivants du CGFP (*circulaire DGAFP du 7 août 2026*).

⇒ Ainsi, le juge pourra être amené à regarder, par exemple, si des faits de harcèlement moral ou l'état de santé de l'agent sont susceptibles de faire obstacle à la liberté du consentement de l'agent à la rupture conventionnelle *(CE, 10 avril 2026, n°504838).*

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 ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Il est rappelé que la rupture conventionnelle n'a pas vocation à se substituer aux autres modes de sortie de la fonction publique, en particulier en cas d'insuffisance professionnelle de l'agent public. La proposition d'une rupture conventionnelle à un agent public ne doit pas apparaître comme un licenciement déguisé. De même, elle n'a pas vocation à se substituer à une procédure disciplinaire pouvant conduire, le cas échéant, à la révocation.
Ainsi, si l'employeur entend proposer une rupture conventionnelle à l'un de ses agents, cette proposition doit être formulée de manière factuelle et neutre, sans confusion possible avec les autres formes de départ de l'administration (*circulaire DGAFP du 7 août 2026*).

2.2. L'organisation d'un ou plusieurs entretien(s)

(Articles 2, 3 et 4 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 – articles 49 sexies et 49 quinquies du décret n°88-145 du 15 février 1988)

2.1.1 Délai pour organiser l'entretien

Un entretien relatif à cette demande se tient à une **date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle**.

Calculer en jours francs consiste à ne pas tenir compte du jour de la décision, ni du jour de l'échéance. Si le dernier jour survient un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est repoussé au premier jour ouvrable qui suit.

Le non-respect du délai est une illégalité qui n'entraine pas forcément l'annulation de la convention de rupture conventionnelle. Le juge administratif apprécie si cela a privé l'agent d'une garantie ou si cela a eu une influence sur la décision prise. Ont ainsi été validés par le juge administratif :

⇒ Un entretien organisé huit mois après réception de la demande *(TA de la Réunion, 3 juillet 2023, n°2101399).*

⇒ Un entretien organisé trois mois après réception de la demande *(CE, 10 avril 2026, n°504838).*

⇒ Un entretien réalisé quatre jours après réception de la demande *(ordonnance du TA de Montreuil, 15 juin 2023, n°2307075).*

Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens. Ces entretiens supplémentaires ne sont pas encadrés par des délais réglementaires *(réponse ministérielle du 18 janvier 2022 à la QE n°32155).*

3.1.1 Convocation à l'entretien

L'employeur doit notifier à l'agent un courrier de convocation à l'entretien.
La réglementation n'impose toutefois pas que la lettre de convocation à l'entretien précise l'objet de ce dernier *(CE, 10 avril 2026, n°504838).*

4.1.1 Participants à l'entretien

Pour les fonctionnaires : l'entretien est conduit par l'autorité territoriale ou son représentant *(art. 2 décret n°2019-1593).*
Pour les agents contractuels : entretien conduit par l'autorité territoriale *(art. 49 quater décret n°88-145).*

L'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix au cours du ou des entretiens ; dans ce cas, il en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée (*art. 3 décret n°2019-1593 et art. 49 quinquies décret n°88-145*).

Aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe n'impose que l'agent public qui sollicite le bénéfice d'une rupture conventionnelle soit informé de son droit d'être assisté lors de l'entretien *(CAA de Toulouse, 10 décembre 2024, n°22TL22604).*

⇒ Il est cependant conseillé d'informer l'agent de son droit. En effet, dans un autre jugement, le juge administratif a relevé que l'agent avait été informé par son employeur de son droit de se faire assister pour écarter, en partie, un vice de procédure *(TA de Toulouse, 9 mai 2023, n°2006678).*

Le conseiller de l'agent est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

5.1.1 Forme et contenu de l'entretien

Les dispositions réglementaires n'imposent pas de formalisme particulier pour la tenue de l'entretien *(TA de Lille, 8 février 2023, n°2100756).*

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement (voir ci-dessous) et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles L.124-4 et suivants du code général de la fonction publique et à l'article 432-13 du code pénal à savoir que :

  ⇒ l'agent qui cesse ses fonctions et qui projette une activité lucrative ou salariée dans le secteur privé ou libéral doit saisir l'autorité territoriale, qui doit apprécier la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées les 3 années précédentes ; en cas de doute sérieux sur la compatibilité, l'autorité territoriale saisit le référent déontologue ; si l'avis de celui-ci ne permet pas de lever le doute, l'autorité territoriale saisit la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) ;

  ⇒ l'agent qui cesse ses fonctions doit respecter le secret professionnel s'il y était tenu, ainsi que son devoir de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions ;

  ⇒ l'agent ne doit pas commettre l'infraction de prise illégale d'intérêts qui consiste en le fait, par une personne ayant été chargée, en tant que fonctionnaire ou agent d'une administration publique, dans le cadre des fonctions qu'elle a effectivement exercées, soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une de ces entreprises avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant

la cessation de ces fonctions. Cette infraction est prévue à l'article 432-13 du code pénal, qui punit l'auteur de 3 ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 € dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

L'entretien ne revêt pas de valeur décisoire mais a simplement vocation à permettre à l'administration, avant de statuer sur la demande de l'agent, de prendre en compte sa situation personnelle *(TA de Paris, 31 octobre 2022, n°2103433).*

6.1.1 En cas de rejet de la demande de rupture conventionnelle par l'employeur

La rupture conventionnelle ne constitue pas un droit pour l'agent qui en fait la demande.
L'employeur peut donc refuser une demande de rupture conventionnelle *(TA de Châlons en Champagne, 21 novembre 2023, n°2201950 ; TA de Marseille, 18 octobre 2023, n°2104871 ; TA d'Orléans, 19 avril 2024, n°2204264).*

L'entretien est obligatoire, y compris en cas de refus de conclure une rupture conventionnelle *(TA de Paris, 13 juin 2022, n°2100749/2-2 ; TA de Lille, 20 juillet 2022, n°2005180 ; ordonnance TA Orléans, 17 janvier 2023, n°2204490).*
Dans cette hypothèse, il ne peut pas être reproché à l'employeur de ne pas avoir abordé avec l'agent le montant de l'indemnité ainsi que la date et les conséquences de la rupture *(TA de Rennes, 24 octobre 2023, n°2105263).*

⇒ Dans l'hypothèse où un agent ferait plusieurs demandes de rupture conventionnelle, un entretien préalable doit être mené après chaque demande de rupture conventionnelle et non uniquement après la première demande présentée par l'agent *(TA de Châlons-en-Champagne, 20 février 2024, n°2202238 (C+)).*

L'administration n'est pas tenue par un délai pour prendre sa décision de refus d'accorder une rupture conventionnelle suite à la tenue de l'entretien *(CAA Marseille, 27 juin 2023, n°22MA02314).*

⇒ A noter que le silence de l'administration pendant plus de deux mois suivant la réception de la demande de l'agent vaut décision implicite de rejet en application du 5° de l'article L.231-4 du code des relations entre le public et l'administration *(TA de Lyon, 5 juillet 2022, n°2102884).*

La décision rejetant la demande de rupture conventionnelle **n'a pas à être motivée** *(TA Nîmes, 21 avril 2023, n°2100417 ; TA de Marseille, 18 octobre 2023, n°2104871).*

⇒ L'employeur peut refuser une demande de rupture conventionnelle dans l'intérêt du service.

⇒ L'autorité administrative bénéficie d'un large pouvoir d'appréciation du motif de refus de procéder à une rupture conventionnelle, le juge administratif se bornant à ne censurer la décision qu'en cas d'erreur manifeste d'appréciation, c'est-à-dire lorsque l'administration s'est trompée grossièrement dans son appréciation *(CAA Marseille, 27 juin 2023, n°22MA02314).*

Exemples de jurisprudence :

- ➔ Le fonctionnaire qui invoquait l'intérêt de son employeur d'accepter la rupture conventionnelle en termes d'efficacité sur le poste et de bénéfice financier n'établit pas que son poste n'aurait plus été utile à son administration. L'employeur a donc pu refuser la demande de rupture sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation (*TA de Rennes, 24 octobre 2023, n°2105263).*
- ➔ Un agent n'est pas fondé à contester le refus de l'administration de lui accorder le bénéfice d'une rupture conventionnelle en se prévalant de ce que ce droit aurait été méconnu, au motif que d'autres agents de son service auraient bénéficié d'une telle rupture *(TA de Lyon, 11 janvier 2024, n°2204774).*
- ➔ L'administration a pu légalement refuser une demande de rupture conventionnelle en raison du déficit d'effectifs important dans la spécialité de l'agent *(TA d'Orléans, 19 avril 2024, n°2204264).*

2.3. La signature d'une convention

(Article 5 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 – article 49 septies du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Recommandations issues de la circulaire de la DGAFP du 7 août 2026 :

Avant toute décision favorable, l'employeur est invité à procéder à une appréciation d'ensemble de l'intérêt de la rupture conventionnelle pour l'administration.

⇒ Cette appréciation tient compte du coût complet prévisible de la rupture, comprenant notamment le montant de l'indemnité, la charge éventuelle d'ARE et les éventuels coûts de remplacement ou de réorganisation.

⇒ Ces éléments doivent être mis en regard des économies de masse salariale attendues, de l'évolution prévisible des besoins du service et, le cas échéant, des autres solutions de mobilité ou d'accompagnement envisageables.

⇒ Afin de garantir l'impartialité et la sécurité des décisions, les employeurs sont invités à valider le principe de la rupture et le montant de l'ISRC attribué de manière collégiale.

⇒ Ce cadrage vise notamment à permettre d'apprécier si l'intérêt de l'administration est préservé, en termes budgétaires et du point de vue de la doctrine d'emploi définie par chaque employeur, et à éviter des pratiques divergentes au sein d'une même administration.

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties.

Dès lors que les crédits sont ouverts au budget, il n'y a pas lieu de prendre une délibération, que ce soit pour autoriser l'autorité territoriale à signer la convention ou sur le principe même de la rupture conventionnelle (réponse ministérielle du 13 août 2020 à la QE n°17588).

La convention fixe notamment :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par décret (voir plus bas),
- et la date de cessation définitive des fonctions de l'agent. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation (voir ci-dessous).

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par l'arrêté du 6 février 2020 du ministre chargé de la fonction publique.

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité territoriale.
Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.
Une copie de la convention est versée au dossier de l'agent.

La convention de rupture peut être signée par les deux parties à des dates différentes *(CE, 10 avril 2026, n°504838).*

La convention de rupture n'a pas à être transmise au contrôle de légalité *(QE n°17167 JO du Sénat du 10 décembre 2020).*

A NOTER

Il n'est pas prévu de mécanisme d'homologation de la convention contrairement à ce qui existe dans le secteur privé.

- Modèle de convention de rupture conventionnelle (fonctionnaires)
- Modèle de convention de rupture conventionnelle (CDI)

2.4. Le droit de rétractation

(Article 6 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 – article 49 octies du décret n°88-145 du 15 février 1988)

Chacune des deux parties dispose **d'un droit de rétractation**.
Ce droit s'exerce dans un délai de **quinze jours francs**, qui 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.

⇒ Le point de départ du délai de rétractation est bien la date à laquelle l'agent est notifié d'un exemplaire de la convention *(Conseil d'Etat, 30 décembre 2025, n°493053).*

⇒ L'usage de son droit de rétractation par l'une des parties au-delà du délai de quinze jours francs suivant la signature de la convention est entaché d'une erreur de droit *(CAA de Bordeaux, 22 novembre 2023, n°21BX04449).*

3. Les conséquences de la rupture conventionnelle

3.1. La radiation

(Article 7 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 – article 49 nonies du décret n°88-145 du 15 février 1988)

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai imparti, le **fonctionnaire est radié des cadres ou l'agent contractuel est radié des effectifs** à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.

- Modèle d'arrêté de radiation suite à rupture conventionnelle (fonctionnaires)
- Modèle d'arrêté de radiation suite à rupture conventionnelle (CDI)

Cas particulier des fonctionnaires à temps non complet ayant plusieurs employeurs :

La rupture conventionnelle d'un agent titulaire à temps non complet ne peut être mise en œuvre dans le cadre d'une rupture qu'**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. 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, dans les conditions fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique *(Réponse ministérielle à la QE n°14671 JO Sénat du 13 août 2020).*

3.2. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

L'agent a droit à une **indemnité de rupture.**

3.2.1 Calcul de l'indemnité de rupture

(Article 72 I de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 – décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 - article 49 bis du décret n°88-145 du 15 février 1988)

L'indemnité versée à l'agent ne peut être inférieure ni supérieure au montant fixé par la réglementation.

Il appartient donc à l'employeur et à l'agent public de fixer ensemble le montant de cette indemnité. Cela permet notamment à l'administration d'adapter les conditions de la rupture conventionnelle à chaque situation individuelle *(question écrite AN 3 mars 2020 n°27124).*

Montant de l'indemnité

Montant plancher :

- 1/6 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 1/5ème de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- 1/4 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- 1/3 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Montant plafond :

- 1/24ème de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

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.

Par exemple, pour une rupture conventionnelle conclue en 2026, l'année civile de référence sera du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025.

La rémunération brute (et non le brut fiscal) se compose du traitement brut indiciaire + régime indemnitaire + NBI + indemnité de résidence + SFT + CTI + GIPA + indemnité compensatrice de hausse de la CSG.

Sont exclues de cette rémunération de référence :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 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 ;
- la participation employeur à la protection sociale complémentaire *(info DGCL) ;*

- les indemnités de coordination *(info DGCL et DGAFP) ;*
- l'indemnité forfaitaire des jours de CET *(Note de gestion direction RH Armée de 2020).*

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte le calcul est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

3.2.2 Cas particuliers

Agent à temps partiel : il convient de ne pas rétablir sa situation comme s'il avait travaillé à temps plein *(info Préfecture et DGCL).*

Agent à temps non complet : il convient de ne pas rétablir sa situation comme s'il avait travaillé à temps complet.

Agent en congé de maladie : pas de rétablissement de la rémunération à plein traitement / 90% du traitement. Les périodes de demi-traitement demeurent.

Agent ayant eu une mobilité entre employeurs publics : prise en compte de l'intégralité de la rémunération perçue au titre de l'année N-1 et pas uniquement auprès du dernier employeur.

Agent ayant eu une régularisation de rémunération *(sous réserve de l'interprétation du juge)* : il ressort de l'article 4 du décret n°2019-1596 qu'est à prendre en compte 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.

⇒ Le texte ne prévoit pas la condition de prendre en compte la rémunération afférente à l'année N-1 mais uniquement la rémunération perçue à l'année N-1.

⇒ Exemple 1 : rupture conventionnelle signée en 2026

> Prise en compte de la rémunération brute de référence au titre du 1er janvier au 31 décembre 2025.
> Sur son bulletin de salaire de mars 2025, une régularisation de traitement a été effectuée au titre de l'année 2024 (versement d'une NBI qui n'avait pas été versée à tort à l'agent).
> La régularisation ayant été effectuée en 2025 (soit l'année N-1), elle est prise en compte.

⇒ Exemple 2 : rupture conventionnelle signée fin 2026

> Prise en compte de la rémunération brute de référence au titre du 1er janvier au 31 décembre 2025.
> Agent en congé de maladie ordinaire toute l'année 2025 – requalifié rétroactivement en congé de longue maladie par le conseil médical en formation restreinte en 2026, impliquant un rappel de rémunération.
> La régularisation de rémunération étant effectuée sur l'année 2026 (soit l'année N et non l'année N-1), elle n'est donc pas prise en compte.

Fonctionnaire en disponibilité au cours de l'intégralité de l'année civile précédant la rupture conventionnelle : indemnité égale à 0 euro *(TA Versailles, 19 avril 2023, n°2101732 ; rép. ministérielle AN °44383 du 3 mai 2022).*

⇒ Exemple :

> fonctionnaire qui bénéficie d'une rupture conventionnelle en 2025 alors qu'il est en disponibilité pour convenances personnelles depuis le 1er septembre 2022.
> Indemnité = 0 euros car aucune rémunération perçue de la part de l'administration du 1er janvier au 31 décembre 2024.

Fonctionnaire en disponibilité d'office pour raison de santé (DORS) : non prise en compte des indemnités de coordination car il ne s'agit pas d'éléments de rémunération *(info DGCL et DGAFP).*

⇒ Exemple :

> Fonctionnaire qui bénéficie d'une rupture conventionnelle en 2025 alors qu'il est en DORS depuis août 2024.

> Indemnité calculée sur la base de sa rémunération perçue du 1er janvier au 31 juillet 2024 (avant son placement en DORS).

Ancienneté à prendre en compte

Prise en compte des services effectifs accomplis :

- Dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière (*circulaire DGAFP du 7 août 2026*).
- En tant que fonctionnaire (titulaire et stagiaire) et agent contractuel de droit public (*info Préfecture*).
- En position d'activité.
- En détachement.
- En surnombre ou pris en charge par le CDG/CNFPT.

La DGCL a précisé que **seules les années complètes doivent être prises en compte**.
Exemple : ancienneté de 3 ans et 7 mois = ancienneté retenue de 3 ans.

Exclusion des services accomplis *(sous réserve de l'interprétation du juge*) :

- En tant que contractuel de droit privé (*circulaire DGAFP du 7 août 2026*).
- En tant que militaires (*circulaire DGAFP du 7 août 2026*).
- En congé parental et disponibilité pour élever un enfant.

Simulateur de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle

A noter : Le Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (FPE) a mis en ligne un simulateur de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle.

3.2.3 Versement de l'indemnité

La réglementation ne fixe pas de délai pour le versement de l'indemnité de rupture conventionnelle.
A titre d'illustration, le juge administratif a retenu que, eu égard aux contraintes inhérentes à la comptabilité publique, en procédant au versement de l'indemnité deux mois et vingt-trois jours après la date de rupture conventionnelle, l'employeur n'a pas agi avec un retard qui serait, par son ampleur, constitutif d'une faute de nature à engager sa responsabilité *(TA de Châlons en Champagne n°2101789 du 20 décembre 2022).*

Cas particulier des fonctionnaires titulaires à temps non complet ayant plusieurs employeurs publics :
L'indemnité est versée par chaque employeur, en fonction de la quotité de travail *(Rép. Ministérielle à la QE n°14671 JO Sénat du 13 août 2020).*

3.2.4 Régime social et fiscal

Régime social de l'indemnité

(III 5° bis de l'article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale – article 13 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019)

L'indemnité est exclue de l'assiette de la CSG, de la CRDS et de l'ensemble des cotisations sociales à la charge des agents publics et de leurs employeurs dans la limite de deux fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS), soit 96 120 € pour l'année 2026. Toutefois, les indemnités supérieures à dix fois le PASS, soit 480 600 € pour l'année 2026 sont intégralement assujetties à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales.

Concrètement, **pour l'année 2026** :

Si le montant de l'indemnité est inférieur à 96 120 €	Si le montant de l'indemnité est compris entre 96 120 € et 480 600 €	Si le montant de l'indemnité est supérieur à 480 600 €
Exonération de CSG, CRDS	Assujettissement à la CSG, CRDS (assiette de 98,25%)	Assujettissement à la CSG, CRDS (assiette de 100%)
Exonération de cotisations sociales	Exonération de cotisations sociales	Assujettissement aux cotisations sociales

Régime fiscal de l'indemnité

(Article 80 duodecies du code général des impôts)

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 et dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, soit 288 360 € pour un versement des indemnités en 2026,
- Ou 50% du montant de l'indemnité 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 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, soit 288 360 € pour un versement en 2026.

Le montant le plus élevé entre ces deux modalités servira de seuil à l'exonération d'impôt.
Le cas échéant, la part de l'indemnité de rupture qui sera supérieure à ce seuil sera imposable.

A noter : le simulateur de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle de la FPE permet d'obtenir les modalités d'assujettissement de l'indemnité à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales.

3.2.5 Obligation de remboursement

La rédaction des textes a été harmonisée entre agents fonctionnaires et contractuels de droit public par le décret n° 2026-746 du 6 août 2026.

(*Art. L.552-4 CGFP ; art. 8 décret n° 2019-1593 ; art. 49 decies décret n°88-145*)

L'agent territorial qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent territorial dans une autre collectivité doit rembourser à la collectivité le montant de son indemnité de rupture conventionnelle s'il est recruté en tant qu'agent territorial dans une autre collectivité ou établissement public territorial dans les 6 années qui suivent la rupture conventionnelle.

⇒ Auparavant, cette obligation de remboursement n'était applicable que si l'agent était, de nouveau, recruté dans sa précédente collectivité ou l'EPCI dont la collectivité est membre.

Un agent recruté sous le régime de droit privé par une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière n'a pas la qualité d'agent public. Les dispositions relatives à l'obligation de rembourser l'indemnité de rupture conventionnelle ne lui sont pas applicables. Ces dispositions s'appliquent en revanche à tous les agents publics dont le directeur de la régie et l'agent comptable s'il a la qualité de comptable public. *(Réponse ministérielle du 26/01/2023 à la question écrite n°02234).*

Ce remboursement doit alors intervenir au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement.

3.2.6 Attestation sur l'honneur

La rédaction des textes a été harmonisée entre agents fonctionnaires et contractuels de droit public par le décret n° 2026-746 du 6 août 2026.

(Art. L.552-4 CGFP ; art. 8 décret n° 2019-1593 ; art. 49 decies décret n°88-145)

Préalablement à son recrutement, le candidat retenu pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein d'une administration de l'une des 3 fonctions publiques, adresse à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'il n'a pas bénéficié, durant les 6 années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement.

⇒ Pour un recrutement dans la fonction publique territoriale, l'agent doit attester ne pas avoir perçu une indemnité spécifique de rupture conventionnelle versée par un employeur territorial durant les 6 années précédant le recrutement.

- Modèle d'attestation

3.3. Les congés annuels et RTT

En principe, le fonctionnaire doit **solder ses congés annuels et jours de RTT** avant la date envisagée de cessation de fonctions (*cf. modèle de convention prévue dans l'arrêté du 6 février 2020*).

Toutefois, l'agent public peut ne pas être en mesure de solder ces jours avant sa cessation de fonctions (en cas de congé de maladie par exemple) :

- Dans ce cas, les jours de RTT sont perdus.
- En ce qui concerne les congés annuels, en application de la réglementation et de la jurisprudence européennes, reprises par le juge administratif, le fonctionnaire bénéficie du versement d'une indemnité pour congés annuels non pris pour raisons de santé, du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ou pour des raisons tirées de l'intérêt du service *(art. 5-2 décret n°85-1250 du 26 novembre 1985).*

3.4. Le compte épargne temps (CET)

Le sort du CET de l'agent dépend des règles en vigueur dans la collectivité ou l'établissement public.

⇒ Si la monétisation est prévue dans la délibération :

- L'agent doit poser les 15 premiers jours épargnés sur son CET sous la forme de congés, sinon ils sont perdus.
- A compter du 16ème jour épargné : Indemnisation possible ou conversion points RAFP (fonctionnaire CNARCL).

⇒ Si la monétisation n'est pas prévue dans la délibération ou en cas d'absence de délibération :

- L'agent doit poser les jours de CET sous la forme de congés, sinon ils sont perdus.

3.5. Le chômage

L'agent public bénéficiant d'une rupture conventionnelle a **droit aux allocations chômage**. Pour les fonctionnaires, les allocations chômage sont à la charge de la collectivité. Pour les agents contractuels de droit public, les allocations chômage sont à la charge de la collectivité uniquement si elle est en auto-assurance.

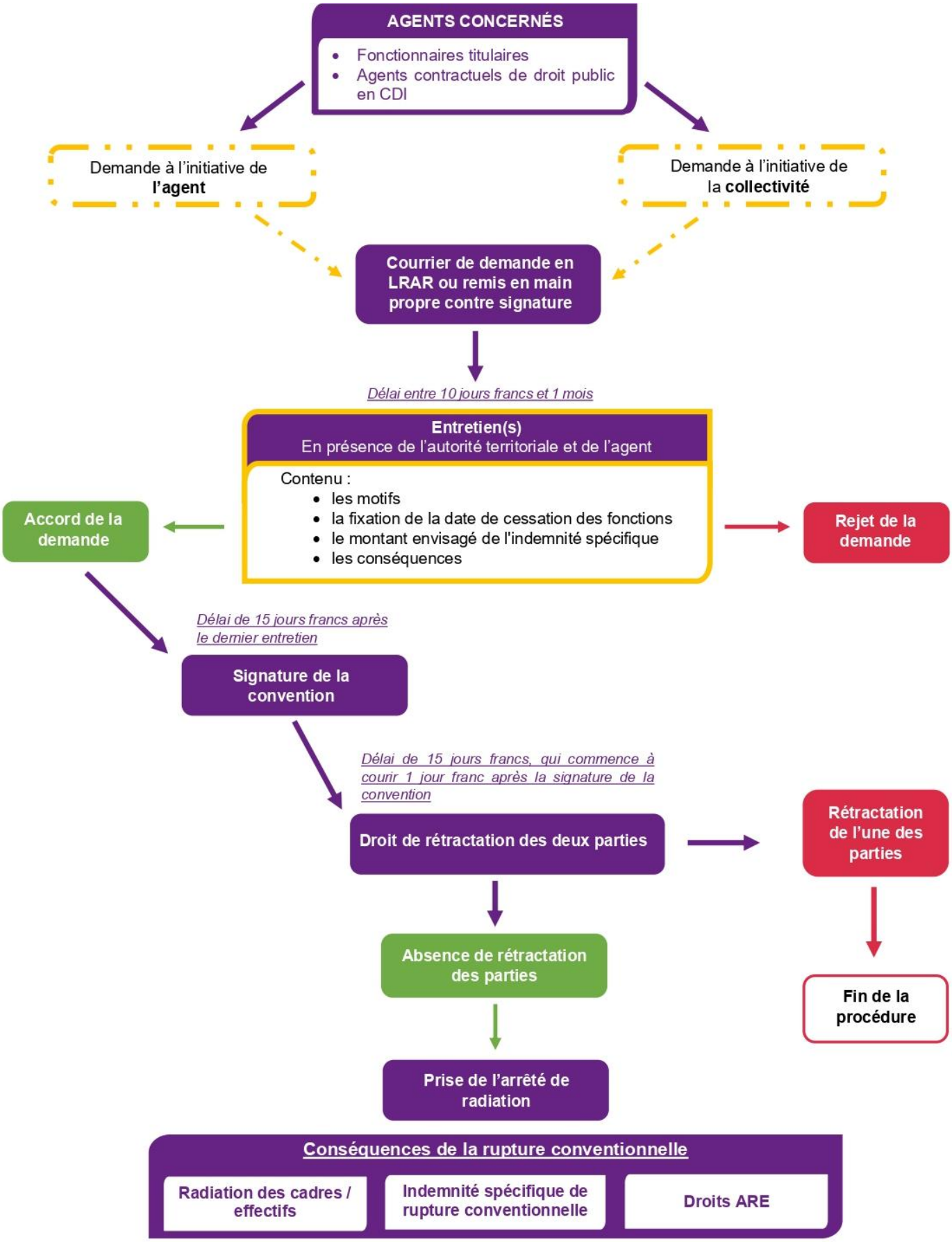
Attention, si l'indemnité de rupture conventionnelle est supérieure au montant plancher, le versement entrainera pour l'agent un différé d'indemnisation spécifique relatif à l'allocation de retour à l'emploi, pour la partie de l'indemnité supérieure au montant plancher prévu par les dispositions réglementaires (*réponse ministérielle à la QE n°32941, publiée au JO Assemblée nationale du 02 mars 2021 p. 1894 ; guide chômage DGAFP 2021 fiche n°7*).

Le différé spécifique correspond au nombre de jours calendaires obtenu par le calcul suivant :
(montant de l'indemnité versée – montant plancher réglementaire) / 111,8*

* valeur au 1er janvier 2026, indexée au plafond de la Sécurité sociale *(circulaire Unédic n°2024-01 du 3 janvier 2024)*

Ce différé spécifique est limité à 150 jours calendaires.

4. Annexe - Logigramme



Modèles d'actes :

- Convention de rupture conventionnelle (fonctionnaires)
- Convention de rupture conventionnelle (contractuels en CDI)
- Arrêté de radiation des cadres suite à rupture conventionnelle (fonctionnaires)
- Arrêté de radiation des cadres suite à rupture conventionnelle (contractuels en CDI)
- Attestation de non-perception d'une indemnité de rupture conventionnelle / indemnité de départ volontaire

Retrouvez notre simulateur de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- 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
- Circulaire DGAFP du 7 août 2026

Fiches sur BIP en lien avec le **thème abordé** :

Nom des fiches = La rupture conventionnelle ***(RUCONV)*** et Agents contractuels : fin de fonctions avec interruption de l'engagement ***(NTIINT)***