

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

A NOTER :

Les décrets n° 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et n°2026-746 du 6 août 2026 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ont été publiés au Journal officiel du 7 août 2026.

La présente fiche n'intègre pas encore les dispositions issues de ces nouveaux textes. Une mise à jour sera prochainement réalisée par nos services afin de tenir compte de ces évolutions réglementaires.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES :

- Code général de la fonction publique
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique
- Loi n°2019-1446 du 24 octobre 2019 sur le financement de la Sécurité Sociale (art.13)
- Loi n°2019-1479 du 28 décembre 2019 de Finances 2020 (art.5)
- Loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026
- Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 sur la procédure de rupture conventionnelle dans la FP
- Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 sur le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle
- Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique
- L'arrêté du 6 février 2020 fixe les modèles de convention de rupture conventionnelle dans la fonction publique.
- Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale
- Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 10/12/2020 - page 5885

L'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé un dispositif de rupture conventionnelle pour les agents publics appartenant aux trois versants de la fonction publique. Ce dispositif a d'abord été institué de manière pérenne pour les agents contractuel de droit public en CDI et à titre expérimental pour les fonctionnaires titulaires à compter du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025. La loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 a ensuite pérennisé ce dispositif pour les fonctionnaires à compter du 21 février 2026.

Le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 est venu préciser les modalités de calcul des allocations chômage des agents dans le secteur public.

Ces modalités de calcul ont été reprise dans la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024.

I. QU'EST-CE QUE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

La rupture conventionnelle est ouverte aux fonctionnaires titulaires, qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet, qu'ils relèvent de la CNRACL ou de l'IRCANTEC, et aux contractuels en CDI.

La rupture conventionnelle consiste en **un accord amiable** par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions.

La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties. La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale dont il relève.

La rupture conventionnelle est un dispositif facultatif, soumis à l'accord des parties. Il est donc possible pour l'administration ou l'agent de la refuser sans conséquence.

Si le fonctionnaire souhaite partir malgré le refus de sa demande de rupture conventionnelle, il démissionne, sollicite une disponibilité s'il remplit les conditions, ou trouve une mutation vers une autre administration. L'agent contractuel pourra soit démissionner, soit solliciter un congé sans traitement prévu au décret n° 88-145.

A NOTER :

Les modalités de refus de la demande de rupture conventionnelle ne sont pas explicitement décrites par les textes.

Toutefois, au regard de la jurisprudence, il est obligatoire d'organiser un entretien préalable avant de rejeter la demande de rupture conventionnelle formulée par l'agent (cf. CAA de Marseille, du 27 juin 2023, n° 22MA02314). Cet entretien peut être l'occasion d'évoquer les motifs du refus et d'envisager avec l'agent qui le souhaiterait, les autres modalités de départ de la collectivité (démission, disponibilité...).

Il a par ailleurs été jugé que, lors de cet entretien, il n'est pas obligatoire d'aborder le montant de l'indemnité de rupture lorsque l'administration envisage un refus (cf. TA de Nîmes, du 21 avril 2023, n° 2100417).

A l'issue de l'entretien, la décision de refus devra être notifiée à l'agent. Il semble que cette décision n'a pas à être motivée car l'attribution d'une rupture conventionnelle ne constitue pas un droit pour les agents qui en remplissent les conditions (cf. TA d'Orléans, du 11 octobre 2022, n° 2102527). Cependant, il est conseillé de justifier ce refus par un motif tiré de l'intérêt du service.

Toutefois, il a été jugé que si l'agent ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une rupture conventionnelle (agent en CDD, agent ayant atteint l'âge légal pour une retraite à taux plein par exemple), l'autorité territoriale n'est pas tenue d'organiser un entretien préalable à son refus (cf. TA de Rennes, du 12 octobre 2022, n° 2100411).

A la lecture des textes, il ne semble pas nécessaire de délibérer pour instaurer le principe de ce dispositif, ni de saisir le Comité social territorial pour avis préalable.

Cependant, compte tenu de l'impact financier de la rupture conventionnelle, il est souhaitable qu'**une délibération** soit prise pour autoriser l'autorité territoriale à signer la rupture conventionnelle avec l'agent, et autoriser le versement de l'indemnité convenue entre les parties.

Elle constitue désormais un nouveau motif de cessation définitif des fonctions, en sus de la révocation, du licenciement, la retraite et la démission. En effet, la rupture conventionnelle n'est pas une démission.

La rupture conventionnelle donne lieu **au versement d'une indemnité de rupture**. Un décret fixe les limites à respecter pour fixer le montant de cette indemnité.

Si la rédaction du décret peut laisser croire que le versement de cette indemnité est facultatif, il n'en est rien, **elle est bien obligatoire**, à condition cependant que l'agent ait perçu une rémunération au titre de l'année N-1 de la rupture conventionnelle.

En outre, bien qu'étant une perte volontaire d'emploi, **la conclusion d'une rupture conventionnelle ouvre droit au versement d'allocations chômage** si l'agent remplit les conditions d'attribution.

II. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES FONCTIONNAIRES

A compter du 21 février 2026, il est possible de convenir d'une rupture conventionnelle avec un agent fonctionnaire.

A. Les bénéficiaires

La rupture conventionnelle est ouverte aux seuls fonctionnaires **titulaires**.

En revanche, **la rupture conventionnelle ne s'applique pas** :

- 1°- Aux stagiaires ;
- 2°- Aux 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 au taux plein ;
- 3°- Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Précisions pour les agents à temps non complet intercommunaux ou pluri-communaux :

Dans une réponse ministérielle du 9 juillet 2020, il a été précisé que la rupture conventionnelle **doit-être mise en œuvre auprès de l'ensemble des employeurs, que la demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent pour que la perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent soit effective pour tous ses emplois** (cf. QE JO Sénat du 9 juillet 2020, p. 3162).

Le juge administratif a confirmé cette interprétation en considérant que la convention par laquelle l'autorité territoriale et le fonctionnaire déterminent les conditions de la cessation définitive des fonctions entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. Or, **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 (cf. TA de Nancy, du 3 février 2026, n° 2501821).

Dans ce cas, **chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture en fonction de la quotité de travail.**

Pour ce qui est de **l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)**, les règles de droit commun s'appliquent.

En conformité avec les **règles de coordination** prévues aux articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du Code du travail, la charge financière de l'ARE reviendra à **l'employeur qui aura employé l'agent pendant la durée la plus longue durant la période de référence d'affiliation**. En cas d'égalité de durée, cette charge incombera à l'employeur avec lequel l'agent a été lié par son dernier engagement en date.

Le fonctionnaire n'est pas obligé d'être en position d'activité pour bénéficier d'une rupture conventionnelle.

Ainsi, les fonctionnaires en position de disponibilité, en détachement ou en congé parental peuvent solliciter une rupture conventionnelle. Cela aura en revanche une incidence sur le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle (cf. QE JO Assemblée Nationale, du 22 février 2022, n° 44383, p. 1143).

Cette position a été validé par le juge administratif (cf. TA de Versailles, du 19 avril 2023, n° 2101732).

En outre, sous réserve de précisions ultérieures, **rien ne semble interdire à un agent reconnu inapte à ses fonctions ou en arrêt maladie de solliciter ou signer une rupture conventionnelle**. Un tel choix pourrait toutefois le conduire à renoncer à d'autres procédures possibles au vu de sa situation (bénéfice d'un congé de maladie, période de préparation au reclassement, reclassement, retraite pour invalidité...). Il est donc conseillé à la collectivité de bien exposer à l'agent les avantages et les inconvénients des différentes procédures existantes lors d'un entretien préalable.

B. La procédure à suivre

La procédure de rupture conventionnelle à suivre a été fixée par un décret.

La rupture conventionnelle résulte obligatoirement **d'une convention signée** par l'agent et son administration.

La convention de rupture définit les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

La procédure est la suivante :

1. La partie souhaitant proposer une rupture conventionnelle en informe l'autre **par lettre recommandée avec demande d'avis de réception** ou remise en main propre contre signature.
Lorsque la demande émane de l'agent, cette lettre doit être adressée au choix de l'intéressé, soit à la DRH, soit à l'autorité territoriale dont il relève.
S'agissant des agents détachés ou mis à disposition, il convient d'adresser la demande de rupture conventionnelle à la collectivité d'origine et d'informer la collectivité ou l'organisme d'accueil de cette démarche.
2. **Organisation d'un entretien préalable** afin de s'accorder sur le principe d'une rupture conventionnelle entre l'agent et son autorité territoriale ou son autorité hiérarchique ou son représentant.

Cet entretien doit avoir lieu **au moins 10 jours francs et au plus 1 mois après la réception de la lettre** sollicitant une rupture conventionnelle.

Pour 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 24 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.

A NOTER :

Il a été jugé que le dépassement de ce délai ne vicie pas la procédure (cf. CAA de Marseille, du 27 juin 2023, n° 22MA02314).

La réalisation d'un premier entretien est obligatoire, même lorsque l'autorité territoriale ne souhaite pas donner suite à la demande de l'agent (cf. TA d'Orléans, du 15 mai 2025 ; TA de Lyon, du 19 décembre 2024, n° 2306702 ; TA de Châlons-en-Champagne, du 20 février 2024, n° 2202238 ; TA d'Orléans, du 17 janvier 2023, n° 2204490).

L'entretien étant un préalable obligatoire avant toute prise de décision, **il ne saurait donc être proposé à l'agent dans un second temps afin d'expliquer les motifs de la décision de refus** (cf. TA de Paris, du 13 juin 2022, n° 2100749).

Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève le fonctionnaire ou son représentant.

Cet entretien peut avoir lieu en une ou plusieurs fois.

Le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix (cf. article L. 552-3 du CGFP ; Conseil Constitutionnel du 15 octobre 2020 a jugé inconstitutionnel l'assistance des seules organisations syndicales représentatives). Si c'est le cas, **il doit en informer son autorité territoriale au préalable**.

Le conseiller est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations auxquelles il a accès.

Il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire que l'agent ayant fait une demande de rupture conventionnelle devrait être informé de son droit d'être assisté lors de cet entretien (cf. TA de Montreuil du 15 juillet 2025, n° 2300545 ; CAA de Toulouse du 10 décembre 2024, n° 22TL22604).

Au cours de cet entretien, doivent être abordées :

- 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 cessation définitive des fonctions, et notamment
 - Le bénéfice de l'assurance chômage,
 - Les hypothèses de remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle,
 - Le respect des obligations déontologiques prévues à l'article L. 124-4 du Code général de la fonction publique (=obligation d'informer son ancien employeur en cas de reprise d'une activité privée lucrative dans les 3 ans suivants la cessation des fonctions, y compris en cas de changement intervenant dans ce délai), aux articles L. 121-6 et L. 121-7 du Code général de la fonction publique (=obligation de secret professionnel et de discrétion concernant les informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions), et à l'article 432-13 du code pénal relatif à la prise illégale d'intérêt.

Cette liste n'étant pas exhaustive, il est possible d'évoquer d'autres sujets au cours de l'entretien.

A NOTER : Impact de la maladie sur la procédure

Ni le décret ni la jurisprudence ne traite de cette question. A la lecture de la jurisprudence rendue dans des cas de licenciement, il semble que le simple fait pour l'agent d'être en arrêté maladie ne contraint pas l'administration à procéder à une nouvelle convocation dès lors qu'il peut se faire assister ou représenter. Elle n'y semble obligée que si l'agent rapporte la preuve qu'il est dans l'impossibilité médicale de sortir de chez lui (ex : le médecin lui interdisant expressément ou entretien calé en dehors des heures de sorties autorisées lorsqu'elles s'appliquent), ou de se rendre à l'entretien en raison par exemple d'une hospitalisation (cf. arrêts des CAA Nancy 10 mai 2016 n°15NC00531 ; CAA Bordeaux 16BX00523 du 08.03.2018 ; CAA Bordeaux, 6 mai 2014, n° 12BX03238). Dans ce dernier cas, il conviendra alors d'attendre la reprise de l'agent pour finaliser la procédure, et donc procéder à l'entretien préalable.

Il est possible d'organiser plusieurs entretiens en respectant la même procédure. En effet, il a été jugé qu'aucun texte n'impose d'aborder dès le 1er entretien le montant de l'indemnité de rupture (cf. TA Nîmes du 21 avril 2023 n°2100417).

Aucune durée minimale d'entretien n'est prévue par la réglementation. Néanmoins celui-ci doit être suffisamment long pour permettre un échange significatif.

Si l'autorité territoriale envisage de refuser la demande de rupture, elle devra avant de notifier son courrier de refus, organiser cet entretien préalable pour expliquer ce refus (cf. QE publiée au JO de l'Assemblée Nationale du 16 juin 2020, n° 30399, p. 4117). **Toutefois, il a été jugé que si l'agent ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une rupture conventionnelle** (agent en CDD, agent ayant atteint l'âge légal pour une retraite à taux plein par exemples), **l'autorité territoriale n'est pas tenue d'organiser un entretien préalable à son refus** (cf. TA Rennes 12 octobre 2022 n°2100411 ; TA de Cergy-Pontoise, du 9 janvier 2024, n° 2004467).

A NOTER :

La réglementation n'envisage pas la possibilité de réaliser cet entretien au téléphone ou en visioconférence. Néanmoins, lorsque l'état de santé de l'agent ne permet pas de réaliser cet entretien en présentiel, notamment si ce dernier est placé en congé de maladie, il pourrait être admis de le réaliser à distance par analogie avec les jurisprudences en matière de discipline (cf. CAA de Nancy, du 10 mai 2016, n° 15NC00531 ; CAA de Bordeaux du 6 mai 2014, n° 12BX03238) et d'entretien professionnel annuel (cf. TA de Montreuil du 21 mai 2024, n° 2108543 ; TA de Bordeaux du 15 novembre 2023, n° 2102800 ; CAA de Paris du 13 juillet 2022, n° 20PA04065).

La circonstance que l'entretien s'est déroulé au moyen d'une communication téléphonique, à la demande de l'agent, n'est pas de nature à entacher cet entretien d'irrégularité (cf. TA de Montreuil, du 15 juillet 2025, n° 2300545).

Il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire que cet entretien devrait faire l'objet d'un compte-rendu partagé avec l'agent (cf. TA de Montreuil, du 15 juillet 2025, n° 2300545 ; CAA de Toulouse, du 10 décembre 2024, n° 22TL22604).

A l'issue de l'entretien, la décision de refus devra être notifiée à l'agent. Il semble que cette décision n'a pas à être motivée car l'attribution d'une rupture conventionnelle ne constitue pas un droit pour les agents qui en remplissent les conditions (cf. TA d'Orléans du 11 octobre 2022 n°2102527 ; TA de Toulouse, du 16 avril 2025, n° 2206122 ; TA de Nîmes du 21 avril 2023, n° 2100417).

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 le droit à l'égalité de traitement aurait été méconnu au motif que d'autres agents de son service auraient bénéficié d'une telle rupture, dès lors que cette convention, conclue librement entre deux parties, est sans lien avec les garanties que les agents tiennent de leurs statut (cf. TA de Lyon du 11 janvier 2024, n° 2204774).

Si l'entretien n'a pas été organisé avant la décision de refus de la demande de rupture, le juge ne peut enjoindre à l'administration que de procéder à un nouvel examen de la demande selon la procédure réglementaire et non d'accorder cette demande (cf. TA de Lille du 8 février 2023 n°2100756).

3. Etablissement en concertation de la convention portant rupture conventionnelle

Lorsque les parties ont convenu des termes et des conditions de la rupture conventionnelle lors du ou des entretiens, elles matérialisent leur accord par la conclusion d'une convention.

La convention doit suivre **le modèle fixé par arrêté ministériel de la FP (paru)**.

La convention doit obligatoirement mentionner :

- Le montant de l'indemnité, dans les limites fixées par décret
- La date de cessation définitive des fonctions ; cette date doit être fixée au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation prévu par le décret.



Vous trouverez le modèle sur notre site.

A NOTER :

Aucune disposition ne prévoit l'intervention de l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant dans le processus de signature d'une rupture conventionnelle. Dans le cadre spécifique d'une rupture conventionnelle, il n'y a donc pas lieu pour le maire de disposer d'une délibération, tant sur le principe de la rupture que sur sa mise en œuvre si les crédits correspondants sont disponibles au budget. En cas d'insuffisance ou d'absence de crédits, l'assemblée délibérante devra modifier, le cas échéant, le budget afin de permettre au maire de mandater les dépenses obligatoires afférentes à la signature d'une rupture conventionnelle (Réponse publiée dans le JO Sénat du 10 décembre 2020 - page 5885).

4. Signature de la rupture conventionnelle par les 2 parties

La signature doit intervenir au moins 15 jours francs après le dernier entretien.

La date de signature de la convention est fixée par l'autorité territoriale ou son représentant.

Il ne résulte d'aucune disposition que la convention de rupture devrait être signée à la même date pour les deux parties (cf. CE du 10 avril 2026, n° 504838).

Elle sera établie en 2 exemplaires (1 par partie).

5. Droit de rétractation :

Les deux parties disposent d'un droit de rétraction à la condition que ce dernier soit exercé dans le délai prévu à savoir **15 jours francs** qui commence à courir un jour franc après la date de signature de la convention, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. En l'absence de rétractation, l'agent est radié des cadres à la date fixée dans la convention.

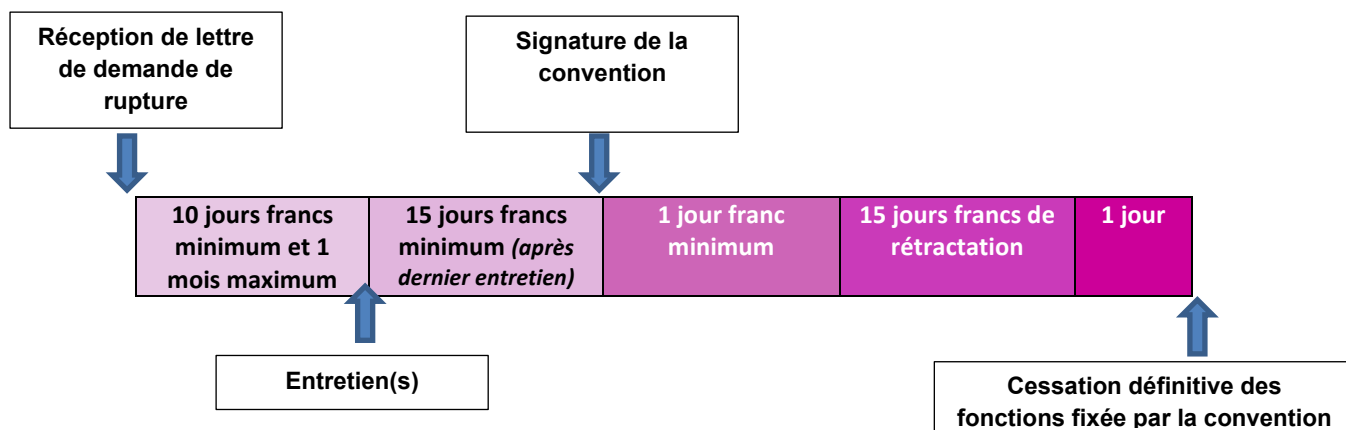
Afin de garantir le libre consentement de l'agent, le délai de rétractation prévu ne peut courir à son égard que s'il est effectivement en possession d'un exemplaire de la convention signées des deux parties. De plus, la date à prendre en compte pour apprécier si l'agent a exercé son droit de rétractation dans le délai prévu, est celle de l'expédition du courrier et non celle de sa réception par l'employeur (cf. CE du 30 décembre 2025, n° 493053).

6. Une copie de la convention est versée au dossier individuel de l'agent.

7. Transmission d'une copie de la convention au CDG pour radiation de l'agent des effectifs de la collectivité
NOTA : Possibilité d'établir un arrêté de radiation suite à rupture conventionnelle.

8. La collectivité verse à l'agent l'indemnité qui lui est due.
NOTA : La prise d'un arrêté spécifique ne semble pas utile pour justifier la dépense, la convention suffit.

SCHEMA DE PROCEDURE :



Décompte des jours francs :

Le jour franc va de 0 heure à 24 heures et pendant la période concernée le jour de départ, le jour du terme et les jours fériés ne sont pas pris en compte.

Le délai est prorogé lorsque l'échéance tombe un samedi ou un dimanche, au lundi suivant.

Ce délai est également prorogé, lorsque l'échéance tombe un jour férié, au lendemain.

Par exemple pour un courrier de demande de rupture conventionnelle reçu par la collectivité le mercredi 15 janvier 2020 :

- 1er entretien préalable au minimum 10 jours francs plus tard soit au mieux le lundi 27 janvier 2020,
- signature de la convention au minimum 15 jours francs plus tard soit le mercredi 12 février 2020,
- délai de rétractation de 15 jours francs (commence 1 jour franc après la signature de la convention) soit du vendredi 14 février 2020 au lundi 2 mars 2020,
- cessation définitive de fonction 1 jour au plus tôt après le délai de rétractation soit à compter du mardi 3 mars 2020.

Ainsi, dans cet exemple, entre la date de la demande et la date de cessation définitive de fonction, la procédure de rupture conventionnelle nécessite 48 jours minimum pour être mise en œuvre.

C. Le montant de l'indemnité de rupture

- **Ne pas être supérieure à la somme équivalente à 1/12 de rémunération brute perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.**

Exemples de calcul de l'indemnité de rupture maximale :

1. *Soit un agent public ayant 11 ans d'ancienneté, le montant maximum d'indemnité correspondra à **11 mois** de rémunération brute annuelle*
2. *Soit un agent public ayant 24 ans d'ancienneté ou plus, le montant maximum d'indemnité correspondra à **24 mois** de rémunération brute annuelle.*

Pour le calcul de l'ancienneté, il faut prendre en compte les **services effectifs accomplis dans la FPE, FPT et FPH (et pas uniquement dans la collectivité)**, quel qu'en soit le statut (CAE, contrat ou fonctionnaire), **jusqu'à la date de cessation de fonction envisagée**.

Le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, ne prévoit aucune disposition similaire à l'article R. 1234-1 du Code du travail qui instaure une indemnité de

licenciement calculée proportionnellement au nombre de mois complets. **Ainsi, pour calculer l'indemnité de rupture conventionnelle, il semble que seules les années complètes doivent être prises en compte.**

Sous réserve de précisions ultérieures et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, doivent être pris en compte au titre des services effectifs les services accomplis en position d'activité, et de détachement.

Faute de précisions dans le décret, on pourrait être tenté d'exclure le congé parental, toutes les périodes de disponibilités, ainsi la période de service non fait et d'exclusion temporaire de fonctions.

Cependant pour l'examen des droits à avancement le Code général de la fonction publique prévoit que, le congé parental est pris en compte comme du service effectif dans certaines conditions (article L. 515-7 du CGFP : depuis le 7 août 2019 la prise en compte est faite dans la limite de 5 ans ; avant le 7 août 2019 : prise en compte de 100% la 1ère année et 50% les années suivantes). Il en va de même pour certaines disponibilités à condition que l'agent ait exercé une activité professionnelle (*attention : cette disposition concerne uniquement les disponibilités ou renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018 ; avant : aucune prise en compte*) ou pour la disponibilité pour enfant (*attention : cette disposition concerne les disponibilités prenant effet à compter du 7 août 2019*) (article L. 514-2 du CGFP : depuis le 7 août 2019, la prise en compte est faite dans la limite de 5 ans ; avant le 7 août 2019 : aucune prise en compte). En revanche dans les autres cas et en dehors des limites de reprise des droits à avancement, la période de la disponibilité n'est pas assimilée à du service effectif. En l'absence de précision et dans l'attente de précision, il ne semble pas illogique de prendre en compte comme service effectif le congé parental et certaines périodes de disponibilité dans les conditions identiques à celles retenues pour les avancements.

Pour les agents à temps non complet ou agents à temps partiel, il n'y a pas lieu de proratiser les années de services.

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.

Cependant, **sont exclues** de cette rémunération de référence :

- Les primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais
- L'indemnité de résidence à l'étranger
- Les indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à une mobilité géographique et aux restructurations
- Les indemnités d'enseignement ou de jury
- Les 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 de service.

Eu égard à la rémunération à prendre en compte, il ne nous semble donc pas logique de proratiser l'ancienneté en fonction de la durée de service pour le calcul de l'ancienneté.

Faute de précisions, il semble qu'il faille retenir la rémunération brute annuelle **réellement** perçue.

L'année de référence prise en compte pour le calcul de l'indemnité peut donc comporter à titre d'exemple, des paiements de CET, une régularisation de NBI, une prime exceptionnelle, une requalification d'un congé de maladie ordinaire en congé de maladie professionnelle (rémunération haute) ou à l'inverse une bascule en rémunération basse avec un temps partiel ou un congé maladie. Le décret ne fait aucunement référence à un rétablissement de la rémunération. Sous réserve de précisions jurisprudentielles ou ministérielles, l'indemnité de rupture conventionnelle sera donc calculée à partir de la rémunération réellement perçue par l'agent sans « rétablissement ou reconstitution » possible.

Faute de précisions les traitements et demi-traitements versés durant un congé maladie seront pris en compte dans la rémunération de référence.

Interrogée par l'ANCDG, la DGCL a le 10 mars 2020 indiqué que « La DGAFP considère que « seules les rémunérations **effectivement** perçues au titre de l'année civile doivent être prises en compte (pour un agent en disponibilité au cours de toute cette période : pas d'indemnité) ».

Par conséquent, **un agent n'ayant perçu aucune rémunération au cours de l'année civile précédant la date d'effet de la demande de rupture (car placé en position de disponibilité, de congé parental, en détachement...) ne pourra prétendre à aucune indemnité de rupture** (cf. QE AN du 3 mai 2022 n°44383 p.3082 ; TA de Montpellier du 12 février 2024, n° 2105312 ; TA de Versailles du 19 avril 2023, n° 2101732). Les indemnités de coordination versée à l'agent placé en disponibilité d'office pour raison de santé ne semblent pas devoir être prise en compte dans la rémunération de référence. Il pourra cependant bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle, et le cas échéant, des allocations chômage.



Vous trouverez un **simulateur** sur notre site.

A NOTER :

Si l'employeur et l'agent n'arrive pas à s'accorder sur le montant de l'indemnité, il leur appartient d'en tirer les conséquences et de mettre fin à la procédure de rupture conventionnelle ; cette dernière ne pouvant être conclue qu'après accord des parties.

Régime fiscal et social de l'indemnité

La loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de Financement de la Sécurité Sociale précise que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle versée aux fonctionnaires, aux personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat et aux agents contractuels de droit public est exclue, dans la limite de 2 fois le montant annuel du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale de l'assiette des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire (CSG, CRDS....) à la charge de ces agents publics et de leurs employeurs.

Pour 2024, le plafond de la sécurité sociale étant fixé à 46 368 €, l'indemnité de rupture est exonérée de CSG/CRDS et de cotisations sociales si son montant ne dépasse pas 92 736 €.

Les indemnités d'un montant supérieur à dix fois le plafond annuel mentionné au même article L. 241-3 sont intégralement assujetties à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales.

Pour 2024, si son montant dépasse 463 680 €, l'indemnité de rupture est intégralement soumise à CSG/CRDS et à cotisations sociales.

La loi de Finances pour 2020 n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 précise que **cette indemnité n'est pas imposable** sous réserve de remplir les conditions définies au 6° du 1 de l'article 80 duodecies du Code Général des Impôts.

Ainsi, 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 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, *soit 278 208 € pour 2024,*
- 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 278 208 € pour 2024.*
- ou du montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux pour l'agent qui est retenu.

D. Les effets de la rupture conventionnelle

➤ **Statutairement :**

La rupture conventionnelle entraîne **la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.**

Il perd alors le bénéfice du concours passé. De fait, il ne pourra plus être recruté comme agent titulaire, sauf à repasser un nouveau concours (après son stage) ou à accéder à la fonction publique sur un grade accessible sans concours (grade échelle C1 par exemple) après son année de stage.

➤ Financièrement :

L'administration employeur a l'obligation de verser une indemnité à l'agent.

L'agent aura également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution. Ces allocations chômage seront à la charge financière de la collectivité si en application des règles de coordination prévues à l'article R 5424-2 et suivant du code du travail, il apparaît que l'agent a travaillé plus longtemps pour lui sur la période d'affiliation de référence, car les employeurs publics sont en situation d'auto-assurance pour les fonctionnaires titulaires.

Pour les agents intercommunaux (emplois de même grade dans plusieurs collectivités), si chaque employeur public versera une indemnité négociée dans le respect de sa quotité de travail, la charge des allocations (établie en tenant compte des revenus de tous les emplois perdus cad tous emplois antérieurs non conservés) incombera à l'employeur qui aura employé l'agent pendant la durée la plus longue durant la période d'affiliation de référence, en application des règles de coordination.

Aussi après la conclusion de la rupture conventionnelle, l'administration devra dans tous les cas, remettre à l'agent :

- Un certificat de travail
- Une attestation employeur destinée à France Travail à compléter sur son site, afin que l'agent aille s'inscrire à France Travail.

Les congés annuels et les jours de CET :

La rupture conventionnelle n'est pas un cas ouvrant droit au versement d'une compensation financière pour les congés annuels non pris. Le fonctionnaire devra dès lors, solder ses congés avant la date de cessation définitive des fonctions fixée dans la convention de rupture conventionnelle.

S'il bénéficie d'un CET et que la collectivité a instauré par délibération la monétisation des jours de CET, il pourra décider de mettre une partie de ses jours de congés annuels sur son CET, dans le respect de la réglementation en vigueur (limitation à 5 jours).

Pour consommer les jours disponibles sur son CET, l'agent devra poser au moins 15 jours et solliciter la monétisation des jours à partir du 16^e jour épargné.

E. L'obligation pour l'agent de rembourser l'indemnité versée en cas de réemploi dans certains emplois publics

Le projet de loi de finances pour 2026 a pérennisé le dispositif de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires titulaires et a également modifié les règles relatives au remboursement de l'indemnité spécifique correspondante.

L'élargissement de l'obligation de remboursement pour les fonctionnaires est d'application directe à compter du 21 février 2026. En revanche, se pose la question de savoir si ce nouveau périmètre est opposable aux agents ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle durant la période d'expérimentation.

Dans l'attente d'une source officielle, nous évoquerons ci-dessous les dispositions applicables durant la phase d'expérimentation ainsi que celles en vigueur à compter de la pérennisation du dispositif au 21 février 2026.

1. Anciennes dispositions applicables pendant l'expérimentation :

Si l'agent, dans les 6 ans suivant la rupture conventionnelle, est de nouveau recruté **par son ancienne collectivité en qualité de contractuel de droit public ou fonctionnaire**, devra rembourser l'indemnité de rupture conventionnelle perçue.

Il en va de même :

- S'il est recruté au sein **d'un établissement public relevant de son ancienne collectivité** (exemple : recrutement par un CCAS ou une caisse des écoles si ancien employeur est une commune).

- S'il est recruté au sein **d'un établissement public auquel elle appartient** (exemple recrutement par un EPCI si l'ancien employeur est une commune).
- Si le fonctionnaire est à nouveau recruté **au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle**.
- Il en est de même s'il est alors recruté **auprès d'une collectivité qui est membre de son ancien établissement** (exemple : recrutement par une commune si EPCI ; par un EPCI si syndicat mixte...)

L'agent est alors tenu de rembourser à l'employeur les sommes perçues au titre de l'indemnité dans les 2 ans suivant recrutement.

Pour assurer le respect de cette obligation, le décret prévoit que préalablement à leur recrutement, **les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public**, un emploi au sein de l'une des personnes de droit public adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement prévue, selon le cas, au septième, huitième ou neuvième alinéa du I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susvisée.

En revanche, l'agent n'est pas tenu de rembourser l'indemnité de rupture, s'il est recruté :

- Par son ancienne collectivité ou établissement public 6 ans après la rupture conventionnelle.
- Par son ancienne collectivité sous le régime de droit privé (apprenti, contrat aidé...) (cf. QE publiée au JO du Sénat du 4 août 2022, p. 4109).
- Par une commune limitrophe de son ancienne commune (cf. TA de Strasbourg du 4 avril 2023, n° 2106793).
- Par une autre commune membre du même EPCI que son ancienne collectivité.

2. Anciennes dispositions applicables pendant l'expérimentation :

Le fonctionnaire territorial qui, dans les six années suivants la rupture conventionnelle, est recruté **en qualité d'agent territorial** est tenu de rembourser à l'employeur avec lequel il a conclu cette convention, dans les deux ans suivant le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Ainsi, la nouvelle rédaction généralise à toutes la fonction publique territoriale l'obligation pour l'agent de rembourser l'indemnité de rupture conventionnelle, qui n'était auparavant limitée qu'à certaines situations.

Pour rappel, les mots « agent territorial » désignent le fonctionnaire territorial (titulaire et stagiaire) et l'agent contractuel de droit public territorial.

III. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLICS

Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 est venu modifier le décret n° 88-145 du 15 février 1985 régissant le régime juridique des agents contractuels de droit publics de la fonction publique territoriale.

A. Les bénéficiaires

La rupture conventionnelle est ouverte aux agents **en CDI de droit public**

Par conséquent, **la rupture conventionnelle ne s'applique pas aux agents en CDD de droit public.**

Elle n'est pas possible :

- **Pendant la période d'essai**
- **En cas de licenciement ou en cas de démission**

Elle ne peut pas être conclue avec :

- Les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel ;
- 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 au taux plein ;

- Les agents contractuels de droit privé (apprenti, contrats aidés, contrat d'engagement éducatif) ;
- Les vacataires ;
- Les engagés du service civique.

Précisions pour les assistants familiaux et maternels :

Il semblerait, sous réserve de l'interprétation du juge, que les assistants familiaux et maternels ne puissent pas prétendre à une rupture conventionnelle.

Les assistants familiaux et maternels employés par les collectivités territoriales sont certes des agents contractuels de droit public, mais ils sont régis par les dispositions du Code de l'action sociale et des familles, renvoyant à certaines dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 et à certaines dispositions du Code du travail (cf. art. L. 422-6 et R. 422-1 du Code de l'action sociale et des familles ; Art. L. 333-14 du Code général de la fonction publique ; art. 1 du décret n° 88-145).

L'article R. 422-1 du Code de l'action sociale et des familles n'opère pas de renvoi aux articles 49 bis et suivants du décret n° 88-145. En outre, le Code de l'action sociale et des familles ne prévoit pas un tel dispositif, ni ne renvoie au Code du travail sur ce point.

Les conditions d'application de cette mesure aux contractuels sont intégralement définies par décret.

La rupture conventionnelle résulte obligatoirement **d'une convention signée** par l'agent et son administration.

La convention de rupture définit les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

La procédure est quasiment la même que celle prévue pour les fonctionnaires, à savoir :

1. La partie souhaitant proposer une rupture conventionnelle en informe l'autre **par lettre recommandée avec demande d'avis de réception** ou remise en main propre contre signature. Lorsque la demande émane de l'agent, cette lettre doit être adressée au choix de l'intéressé, soit à la DRH, soit à l'autorité territoriale dont il relève.
2. **Organisation d'un entretien préalable** afin de s'accorder sur le principe d'une rupture conventionnelle **entre l'agent et son autorité territoriale**.

Cet entretien doit avoir lieu **au moins 10 jours francs et au plus 1 mois après la réception de la lettre** sollicitant une rupture conventionnelle.

A NOTER :

Il a été jugé que le dépassement de ce délai ne vicie pas la procédure (cf. CAA de Marseille, du 27 juin 2023, n° 22MA02314).

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale dont relève l'agent exclusivement.

Cet entretien peut avoir lieu en une ou plusieurs fois.

L'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix (cf. article L. 552-3 du CGFP ; Conseil Constitutionnel du 15 octobre 2020 a jugé inconstitutionnel l'assistance des seules organisations syndicales représentatives). Si c'est le cas, **il doit en informer son autorité territoriale au préalable**.

Le conseiller est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations auxquelles il a accès.

Au cours de cet entretien, doivent être abordées :

- 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 cessation définitive des fonctions, et notamment
 - Le bénéfice de l'assurance chômage,
 - Les hypothèses de remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle,
 - Le respect des obligations déontologiques prévues à l'article L. 124-4 du Code général de la fonction publique (=obligation d'informer son ancien employeur en cas de reprise d'une activité privée lucrative dans les 3 ans suivants la cessation des fonctions, y compris en cas de changement intervenant dans ce délai), aux articles L. 121-6 et L. 121-7 du Code général de la fonction publique (=obligation de secret professionnel et de discrétion concernant les informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions), et à l'article 432-13 du code pénal relatif à la prise illégale d'intérêt.

Cette liste n'étant pas exhaustive, il est possible d'évoquer d'autres sujets au cours de l'entretien.

Il est possible d'organiser plusieurs entretiens en respectant la même procédure. En effet, il a été jugé qu'aucun texte n'impose d'aborder dès le 1er entretien le montant de l'indemnité de rupture (cf. TA de Nîmes du 21 avril 2023, n°2100417).

Si l'autorité territoriale envisage de refuser la demande de rupture, elle devra avant de notifier son courrier de refus, organiser cet entretien préalable pour expliquer ce refus (cf. QE publiée au JO de l'Assemblée Nationale du 16 juin 2020, n° 30399, p. 4117). **Toutefois, il a été jugé que si l'agent ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une rupture conventionnelle** (agent en CDD, agent ayant atteint l'âge légal pour une retraite à taux plein par exemples), **l'autorité territoriale n'est pas tenue d'organiser un entretien préalable à son refus** (cf. TA Rennes 12 octobre 2022 n°2100411 ; TA de Cergy-Pontoise, du 9 janvier 2024, n° 2004467).

A l'issue de l'entretien, la décision de refus devra être notifiée à l'agent. Il semble que cette décision n'a pas à être motivée car l'attribution d'une rupture conventionnelle ne constitue pas un droit pour les agents qui en remplissent les conditions (cf. TA d'Orléans du 11 octobre 2022 n°2102527 ; TA de Toulouse, du 16 avril 2025, n° 2206122 ; TA de Nîmes du 21 avril 2023, n° 2100417).

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 le droit à l'égalité de traitement aurait été méconnu au motif que d'autres agents de son service auraient bénéficié d'une telle rupture, dès lors que cette convention, conclue librement entre deux parties, est sans lien avec les garanties que les agents tiennent de leurs statut (cf. TA de Lyon du 11 janvier 2024, n° 2204774).

Si l'entretien n'a pas été organisé avant la décision de refus de la demande de rupture, le juge ne peut enjoindre à l'administration que de procéder à un nouvel examen de la demande selon la procédure réglementaire et non d'accorder cette demande (cf. TA de Lille du 8 février 2023 n°2100756).

3. Etablissement en concertation de la convention portant rupture conventionnelle

Lorsque les parties ont convenu des termes et des conditions de la rupture conventionnelle lors du ou des entretiens, elles matérialisent leur accord par la conclusion d'une convention.

La convention doit suivre **le modèle fixé par arrêté ministériel de la FP (paru)**.

La convention doit obligatoirement mentionner :

- Le montant de l'indemnité, dans les limites fixées par décret
- La date de cessation définitive des fonctions ; cette date doit être fixée au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation prévu par le décret.



Vous trouverez le modèle sur notre site.

A NOTER :

Aucune disposition ne prévoit l'intervention de l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant dans le processus de signature d'une rupture conventionnelle. Dans le cadre spécifique d'une rupture conventionnelle, il n'y a donc pas lieu pour le maire de disposer d'une délibération, tant sur le principe de la rupture que sur sa mise en œuvre si les crédits correspondants sont disponibles au budget. En cas d'insuffisance ou d'absence de crédits, l'assemblée délibérante devra modifier, le cas échéant, le budget afin de permettre au maire de mandater les dépenses obligatoires afférentes à la signature d'une rupture conventionnelle (Réponse publiée dans le JO Sénat du 10 décembre 2020 - page 5885).

4. Signature de la rupture conventionnelle par les 2 parties

La signature doit intervenir au moins 15 jours francs après le dernier entretien.

La date de signature de la convention est fixée par l'autorité territoriale ou son représentant.

Il ne résulte d'aucune disposition que la convention de rupture devrait être signée à la même date pour les deux parties (cf. CE du 10 avril 2026, n° 504838).

Elle sera établie en 2 exemplaires (1 par partie).

5. Droit de rétractation :

Les deux parties disposent d'un droit de rétractation à la condition que ce dernier soit exercé dans le délai prévu à savoir **15 jours francs** qui commence à courir un jour franc après la date de signature de la convention, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. En l'absence de rétractation, l'agent est radié des cadres à la date fixée dans la convention.

Afin de garantir le libre consentement de l'agent, le délai de rétractation prévu ne peut courir à son égard que s'il est effectivement en possession d'un exemplaire de la convention signées des deux parties. De plus, la date à prendre en compte pour apprécier si l'agent a exercé son droit de rétractation dans le délai prévu, est celle de l'expédition du courrier et non celle de sa réception par l'employeur (cf. CE du 30 décembre 2025, n° 493053).

6. Une copie de la convention est versée au dossier individuel de l'agent.

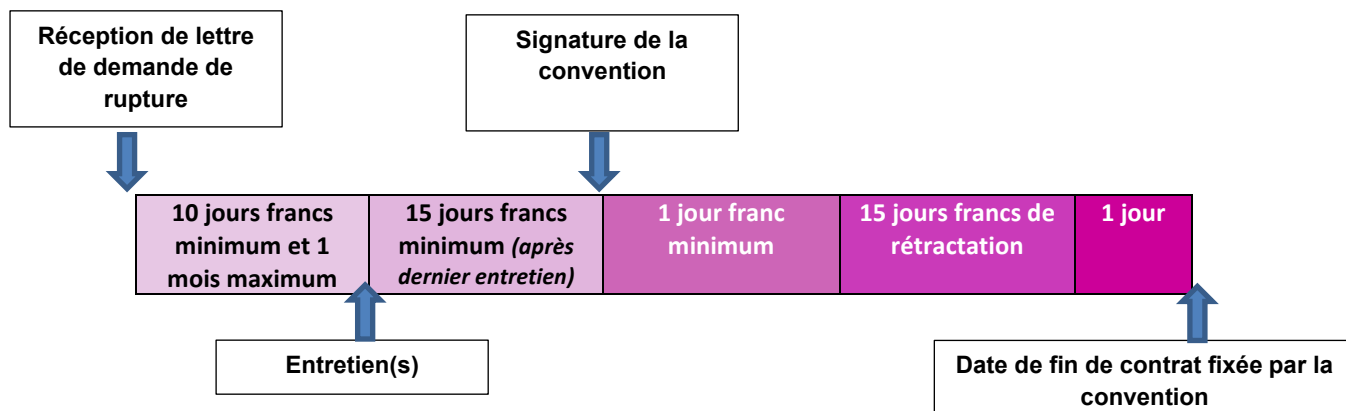
7. Transmission d'une copie de la convention au CDG pour radiation de l'agent des effectifs de la collectivité.

NOTA : Possibilité d'établir un arrêté de radiation suite à rupture conventionnelle.

8. La collectivité verse à l'agent l'indemnité qui lui est due.

NOTA : La prise d'un arrêté spécifique ne semble pas utile pour justifier la dépense, la convention suffit.

SCHÉMA DE PROCÉDURE :



Décompte des jours francs :

Le jour franc va de 0 heure à 24 heures et pendant la période concernée le jour de départ, le jour du terme et les jours fériés ne sont pas pris en compte.

Le délai est prorogé lorsque l'échéance tombe un samedi ou un dimanche, au lundi suivant.

Ce délai est également prorogé, lorsque l'échéance tombe un jour férié, au lendemain.

Par exemple pour un courrier de demande de rupture conventionnelle reçu par la collectivité le mercredi 15 janvier 2020 :

- 1er entretien préalable au minimum 10 jours francs plus tard soit au mieux le lundi 27 janvier 2020,
- signature de la convention au minimum 15 jours francs plus tard soit le mercredi 12 février 2020,
- délai de rétractation de 15 jours francs (commence 1 jour franc après la signature de la convention) soit du vendredi 14 février 2020 au lundi 2 mars 2020,
- cessation définitive de fonction 1 jour au plus tôt après le délai de rétractation soit à compter du mardi 3 mars 2020.

Ainsi, dans cet exemple, entre la date de la demande et la date de cessation définitive de fonction, la procédure de rupture conventionnelle nécessite 48 jours minimum pour être mise en œuvre.

C. Le montant de l'indemnité de rupture

Il y a lieu d'appliquer les mêmes dispositions que celles applicables aux fonctionnaires.

Le montant de l'indemnité est défini entre les parties, en fonction de l'ancienneté de l'agent, dans les limites fixées comme suit par décret :

- **Ne pas être inférieure à**
 - ¼ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans
 - 2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans
 - 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans
 - 3/5 mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans

Exemples de calcul de l'indemnité de rupture minimale :

1. Soit un agent public ayant **14 ans d'ancienneté** : $(10 \text{ ans} \times \frac{1}{4} \text{ mois}) + (4 \text{ ans} \times \frac{2}{5} \text{ mois}) = 2,5 + 1,6 = \mathbf{4,1 \text{ mois}}$ de rémunération brute à titre d'indemnité minimale
 2. Soit un agent public ayant **21 ans d'ancienneté** : $(10 \text{ ans} \times \frac{1}{4} \text{ mois}) + (5 \text{ ans} \times \frac{2}{5}) + (5 \text{ ans} \times \frac{1}{2} \text{ mois}) + (1 \text{ an} \times \frac{3}{5}) = 2,5 + 2 + 2,5 + 0,6 = \mathbf{7,6 \text{ mois}}$ de rémunération brute à titre d'indemnité minimale
 3. Soit un agent dont l'ancienneté est de **24 ans ou plus** : $(10 \text{ ans} \times \frac{1}{4} \text{ mois}) + (5 \text{ ans} \times \frac{2}{5}) + (5 \text{ ans} \times \frac{1}{2} \text{ mois}) + (4 \text{ ans} \times \frac{3}{5}) = 2,5 + 2 + 2,5 + 2,4 = \mathbf{9,4 \text{ mois}}$ de rémunération brute à titre d'indemnité minimale.
- **Ne pas être supérieure à la somme équivalente à 1/12 de rémunération brute perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.**

Exemples de calcul de l'indemnité de rupture maximale :

1. Soit un agent public ayant **11 ans d'ancienneté**, le montant maximum d'indemnité correspondra à **11 mois** de rémunération brute annuelle
2. Soit un agent public ayant **24 ans d'ancienneté ou plus**, le montant maximum d'indemnité correspondra à **24 mois** de rémunération brute annuelle.

Pour le calcul de l'ancienneté, il faut prendre en compte les **services effectifs accomplis dans la FPE, FPT et FPH (et pas uniquement dans la collectivité)**, quel qu'en soit le statut (CAE, contrat ou fonctionnaire) **jusqu'à la date de cessation de fonction envisagée**.

Le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, ne prévoit aucune disposition similaire à l'article R1234-1 du Code du travail qui instaure une indemnité de licenciement calculée proportionnellement au nombre de mois complets. **Ainsi, pour calculer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, seules les années complètes doivent être prises en compte.**

Sous réserve de précisions ultérieures et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, doivent être pris en compte au titre des services effectifs les services accomplis en position d'activité, et de détachement.

Faute de précisions dans le décret, il semble logique d'exclure les périodes de congés sans traitement, ainsi la période de service non fait et d'exclusion temporaire de fonctions.

La rémunération brute de référence est **la rémunération brute annuelle réellement perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle**.

Cependant, **sont exclues** de cette rémunération de référence :

- Les primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais
- L'indemnité de résidence à l'étranger
- Les indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à une mobilité géographique et aux restructurations
- Les indemnités d'enseignement ou de jury
- Les 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 de service.

Faute de précisions, il semble qu'il faille retenir la rémunération brute annuelle **réellement** perçue.

L'année de référence prise en compte pour le calcul de l'indemnité peut comporter à titre d'exemple, des paiements de CET ou à l'inverse une bascule en rémunération basse avec un temps partiel ou un congé maladie. Le décret ne fait aucunement référence à un rétablissement de la rémunération. Sous réserve de précisions jurisprudentielles ou ministérielles, l'indemnité de rupture conventionnelle sera donc calculée à partir de la rémunération réellement perçue par l'agent sans « rétablissement ou reconstitution » possible.

Interrogée par l'ANCDG, la DGCL a, le 10 mars 2020, indiqué que « La DGAFP considère que « seules les rémunérations **effectivement** perçues au titre de l'année civile doivent être prises en compte (pour un agent en disponibilité au cours de toute cette période : pas d'indemnité) ».

Par conséquent, un agent n'ayant perçu aucune rémunération au cours de l'année civile précédant la date d'effet de la demande de rupture (car placé congé sans traitement, congé parental...) ne pourra prétendre à aucune indemnité de rupture. Les indemnités de coordination versées à l'agent placé en disponibilité d'office pour raison de santé ne semblent pas devoir être prise en compte dans la rémunération de référence. Il pourra cependant bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle, et le cas échéant, des allocations chômage.

A NOTER :

Si l'employeur et l'agent n'arrive pas à s'accorder sur le montant de l'indemnité, il leur appartient d'en tirer les conséquences et de mettre fin à la procédure de rupture conventionnelle ; cette dernière ne pouvant être conclue qu'après accord des parties.



Vous trouverez un simulateur sur notre site.

Régime fiscal et social de l'indemnité

La loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de Financement de la Sécurité Sociale précise que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle versée aux fonctionnaires, aux personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat et aux agents contractuels de droit public est exclue, dans la limite de 2 fois le montant annuel du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale de l'assiette des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire (CSG, CRDS....) à la charge de ces agents publics et de leurs employeurs.

Pour 2024, le plafond de la sécurité sociale étant fixé à 46 368 €, l'indemnité de rupture est exonérée de CSG/CRDS et de cotisations sociales si son montant ne dépasse pas 92 736 €.

Les indemnités d'un montant supérieur à dix fois le plafond annuel mentionné au même article L. 241-3 sont intégralement assujetties à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales.

Pour 2024, si son montant dépasse 463 680 €, l'indemnité de rupture est intégralement soumise à CSG/CRDS et à cotisations sociales.

La loi de Finances pour 2020 n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 précise que **cette indemnité n'est pas imposable** sous réserve de remplir les conditions définies au 6° du 1 de l'article 80 duodecies du Code Général des Impôts.

Ainsi, 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 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, *soit 278 208 € pour 2024,*
- 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 278 208 € pour 2024.*
- ou du montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux pour l'agent qui est retenu.

D. Les effets de la rupture conventionnelle pour les contractuels

Une fois la convention signée, l'agent est radié des effectifs à la date de fin de contrat fixée dans la convention de rupture conventionnelle.

L'administration employeur a l'obligation de verser une indemnité à l'agent dans les limites fixées par décret.

L'agent aura également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Ces allocations chômage seront à la charge financière de la collectivité (sauf s'il a conventionné avec l'assurance chômage pour les agents contractuels), si en application des règles de coordination prévues à l'article R 5424-2 et suivants du code du travail il apparaît que l'agent a travaillé plus longtemps pour lui sur la période d'affiliation de référence.

Aussi après la conclusion de la rupture conventionnelle, l'administration devra remettre à l'agent :

- Un certificat de travail
- Une attestation employeur destinée à France Travail, afin que l'agent aille s'inscrire à France Travail.

Les congés annuels et les jours de CET :

La rupture conventionnelle n'est pas un cas ouvrant droit au versement d'une compensation financière pour les congés annuels non pris. Le fonctionnaire devra dès lors, solder ses congés avant la date de cessation définitive des fonctions fixée dans la convention de rupture conventionnelle.

S'il bénéficie d'un CET et que la collectivité a instauré par délibération la monétisation des jours de CET, il pourra décider de mettre une partie de ses jours de congés annuels sur son CET, dans le respect de la réglementation en vigueur (limitation à 5 jours).

Pour consommer les jours disponibles sur son CET, l'agent devra poser au moins 15 jours et solliciter la monétisation des jours à partir du 16^e jour épargné.

E. L'obligation pour l'agent contractuel de rembourser l'indemnité versée en cas de réemploi dans certains emplois publics

Si l'agent, dans les 6 ans suivant la rupture conventionnelle, est de nouveau recruté **par son ancienne collectivité territoriale, en qualité d'agent public (contractuel de droit public ou fonctionnaire)**, devra rembourser l'indemnité de rupture conventionnelle perçue.

Il en va de même :

- S'il est recruté au sein d'un établissement public relevant de son ancienne collectivité (exemple : recrutement par un CCAS ou une caisse des écoles si ancien employeur est une commune).
- S'il est recruté au sein d'un établissement public auquel appartient son ancienne collectivité (exemple recrutement par un EPCI si l'ancien employeur est une commune) (cf. TA de Strasbourg du 20 décembre 2024, n° 2202642 ; QE publiée au JO de l'Assemblée Nationale du 1^{er} août 2023, n° 10634, p. 7206).

A NOTER :

Contrairement aux fonctionnaires, il semble que l'obligation de remboursement ne s'applique pas aux agents employés par un établissement public (EPCI...), le décret ne parlant ici que de collectivité territoriale.

L'agent est alors tenu de rembourser à l'employeur les sommes perçues au titre de l'indemnité dans les 2 ans suivant recrutement.

Pour assurer le respect de cette obligation, le décret prévoit que préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi dans une collectivité territoriale, adressent à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les 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.

IV. SCHÉMA DES ÉTAPES D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

