

10 août 2026

Indemnité de rupture conventionnelle pour les titulaires ou les agents en CDI

Références :

Code Général de la Fonction Publique, articles L552-1 à L552-5,

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.

I) Généralités

Une indemnité de rupture conventionnelle peut être attribuée aux **fonctionnaires titulaires** ou aux **agents contractuels sous contrat à durée indéterminée** qui quittent la fonction publique territoriale.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- Aux fonctionnaires stagiaires,
- Aux agents publics ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions requises pour bénéficier de la liquidation de ses droits à taux plein,
- Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

Remarque : La rupture conventionnelle constitue une possibilité mais non une obligation pour la collectivité. Elle nécessite un accord des deux parties et ne peut être imposée. En cas d'accord, elle entraîne obligatoirement le versement d'une indemnité.

Elle ne doit pas être confondue avec l'indemnité de départ volontaire (IDV) prévue uniquement pour les cas de restructuration de service.

II) Montant et versement

Le montant de l'indemnité ne peut excéder une somme équivalente à 1/24^e de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté dans la limite de 24 ans d'ancienneté (soit environ 1 an de rémunération) toutes fonctions publiques confondues.

Le **montant minimum** est de :

- 1/6^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans,
- 1/5^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 10 à 15 ans,
- 1/4 mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 15 à 20 ans,
- 1/3 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 20 à 24 ans,

La rémunération brute de référence pour la détermination du montant de l'indemnité est la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle en excluant :

- Les primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais,
- Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer,
- L'indemnité de résidence à l'étranger,
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations,
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

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

Attention ! Afin d'apprécier pleinement le coût de ce dispositif, l'attention de la collectivité est attirée sur le fait qu'outre le montant de l'indemnité, la collectivité pourrait avoir à servir le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sans possibilité de prise en charge par France Travail en cas de non cotisation pour les contractuels. Le calcul est celui prévu par le règlement d'assurance chômage et pour les mêmes durées d'indemnisation.

III) Procédure

La procédure peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration.

Le demandeur informe l'autre partie par LRAR ou par remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane de l'agent, celle-ci est adressée, au choix, au service des RH ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Un entretien relatif à cette demande est tenu à une date fixée au moins 10 jours francs après et au plus tard 1 mois après la réception de la demande de rupture conventionnelle. Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale, ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève l'agent ou son représentant. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

Au cours de la période de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix (art. L552-3).

L'entretien doit porter sur les motifs et le principe de la rupture conventionnelle, la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions, le montant envisagé, les conséquences en termes de droit au chômage, l'obligation de remboursement en cas de reprise et la déontologie.

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les 2 parties selon un modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

La signature de la convention a lieu au moins 15 jours après le dernier entretien, à une date arrêtée par

l'autorité.

Chacune des parties dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs qui commence à courir 1 jour franc après la date de signature de la convention de rupture conventionnelle.

En l'absence de rétractation de l'une des parties, l'agent est radié des effectifs à la date de cessation définitive convenue dans la convention de rupture.

IV) Cas de remboursement

Si l'agent est recruté par une collectivité ou un établissement territorial au cours des 6 ans qui suivent sa rupture conventionnelle, il doit rembourser l'indemnité de rupture à la collectivité ou l'établissement avec lequel il a conclu sa convention de rupture conventionnelle. Le remboursement doit être effectué dans les 2 ans suivant son recrutement (art. L552-4).

S'il candidate à un emploi public dans la fonction publique, il doit fournir une attestation sur l'honneur qu'il n'a pas bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement au cours des 6 années précédant son recrutement.

V) Cotisations et fiscalité

Les indemnités sont exonérées de CSG, de CRDS et de l'assiette des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge de ces agents publics et de leurs employeurs, dans la limite de deux fois le montant de la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale (Code de la sécurité sociale, art. L136-1, L242-1 et L241-3).

Si le montant de l'indemnité dépasse 2 fois le montant de la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale, la part excédentaire est soumise à cotisations sociales et à la CSG et à la CRDS sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

Si le montant de l'indemnité dépasse 10 fois le montant de la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale, elle est intégralement soumise à cotisations sociales et à CSG-CRDS sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

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 montant de la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale,
- ou 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 6 fois le montant de la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale,
- ou le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.

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