

Références:

[LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de 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](#)
[Articles L552-1 à L552-5 du CGFP](#)
[LOI n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026](#)

21/02/2026 : Le dispositif de la rupture conventionnelle est pérennisé pour les **fonctionnaires titulaires**

1 - Contexte

La rupture conventionnelle a été instituée par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique de façon pérenne pour les agents contractuels de droit public recrutés en contrat à durée indéterminée (article L. 552-1 du CGFP) et à titre expérimental pour les fonctionnaires pour une période de 5 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Parue au Journal Officiel du 20 février 2026, la loi n°2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 vient, dans son article 173, pérenniser la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires.

Le recours à la rupture conventionnelle est désormais acté pour les fonctionnaires et les agents contractuels en CDI aux articles L. 552-1 à L. 552-4 du Code Général de la Fonction Publique.

Sont exclus :

- les fonctionnaires stagiaires
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel
- les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite et remplissant les conditions requises pour bénéficier de la liquidation de ses droits à taux plein

2 - Procédure

A- La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale.

La personne à l'initiative de la demande informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane de l'agent, la lettre est adressée au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

B- A la suite de la demande, un entretien doit être organisé 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.

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'agent. Le cas échéant, en complément du premier entretien, d'autres entretiens peuvent être organisés.

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 pour le fonctionnaire ;
- ◇ La fixation de la date de la fin du contrat pour le contractuel en CDI ;
- ◇ Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- ◇ Les conséquences de la cessation définitive des fonctions ou de la fin de contrat, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et le respect des obligations déontologiques.



Durant le ou les entretiens, l'agent peut, après en avoir informé l'autorité territoriale avec laquelle la procédure est engagée, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix*. 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.

**Est représentative toute organisation syndicale disposant d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité où l'agent exerce ses fonctions. A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, l'agent peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.*

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

La convention fixe notamment :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées réglementairement,
- la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou de fin de contrat de l'agent contractuel en CDI. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

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 individuel de l'agent.

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.

3 - Calcul de l'indemnité

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 2/5ème 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 à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans ;
- 3/5ème de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à 1/12ème de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière. Par conséquent, il est tenu compte de l'ensemble des services accomplis au sein de toutes les fonctions publiques en tant que fonctionnaire ou agent contractuel.

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.

Elle comprend :

- le traitement indiciaire brut,
- la bonification indiciaire (pour les fonctionnaires)
- le supplément familial de traitement
- l'indemnité de résidence
- les primes et indemnités notamment celles liées à l'exercice effectif de fonctions (heures supplémentaires, heures complémentaires, astreintes,...)
- les avantages en nature

Sont exclus :

- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais (indemnités kilométriques, de mission ...)
- les indemnités liées au changement de résidence à la primo affectation, à la mobilité géographique et restructuration
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que toutes les autres indemnités non directement liées à l'emploi.
- la participation employeur

Cas particulier : 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 est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.



L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels est intégralement exonérée d'impôt sur le revenu, si cette indemnité ne dépasse pas 296 816 €. Elle 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 annuel du plafond de la sécurité sociale, (soit 96 120 € pour l'année 2026). L'indemnité d'un montant supérieur à 10 fois ce montant (soit 480 600 € pour 2026) est intégralement assujettie à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales.

4 - Conséquences

- Le fonctionnaire est radié des cadres et perd sa qualité de fonctionnaire à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.
- Le contrat de l'agent contractuel en CDI prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.
- La rupture conventionnelle donne lieu au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est défini dans la convention de rupture conventionnelle dans les limites plancher et plafond fixées réglementairement.
- L'agent qui, dans les **six années** suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.
Il en va de même de l'agent qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle ou d'une collectivité territoriale qui en est membre.
- Dans le cadre de la procédure de recrutement des agents publics, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement en relevant 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.
- Les agents publics dont la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle bénéficient de l'assurance chômage dans les conditions prévues par les dispositions relatives à l'assurance chômage.
Ces allocations chômage seront versées par la collectivité employeur en ce qui concerne les fonctionnaires et les agents contractuels pour lesquels la collectivité n'a pas conventionné avec France Travail.
Les allocations chômage sont à la charge de France Travail, si la collectivité a conventionné avec cet organisme, au titre de ses agents contractuels depuis plus de 6 mois.
Un décret en Conseil d'Etat (non paru à ce jour) doit venir fixer les conditions d'application de ces dispositions.

Schéma synthétique du dispositif :

