



Date de création : 09/04/2020

Mise à jour : 07/08/2026

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Références

- Code Général de la Fonction Publique, articles L550-1 et L552-1 à L552-5
- Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation 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
- Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public
- Arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30, 29 avril 2025, § 177

Sommaire

Introduction.....	3
I. La procédure de rupture conventionnelle	4
A. Les agents publics bénéficiaires de la rupture conventionnelle	4
B. L'engagement de la rupture conventionnelle	4
C. L'organisation d'un ou plusieurs entretiens	4
1. Le droit à un conseiller.....	5
2. Le déroulé des entretiens	5
D. La signature de la convention.....	6
E. Le droit de rétractation	7
F. L'effet de la rupture conventionnelle	7
1. La date d'effet.....	7
2. La radiation des cadres ou des effectifs	7
3. Le droit à l'allocation de retour à l'emploi.....	7
II. La procédure de rupture conventionnelle des agents intercommunaux	9
III. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)	10
A. Le calcul de l'indemnité.....	10
1. Le montant de l'indemnité.....	10
2. La rémunération de référence	10
3. L'appréciation des services effectifs accomplis	11
B. Le régime social et fiscal de l'ISRC	13
1. L'imposition de l'ISRC.....	13
2. Les prélèvements sociaux de l'ISRC.....	13
C. Le remboursement de l'ISRC	14
D. L'indemnité de départ volontaire	15
Annexe 1 : Les délais à respecter dans la procédure de rupture conventionnelle	16
Annexe 2 : Exemple pratique d'une procédure de rupture conventionnelle	17

INTRODUCTION

Initialement mise en place à titre expérimental du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025, la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 a pérennisé la possibilité pour les **fonctionnaires titulaires** de conclure une rupture conventionnelle **à compter du 21 février 2026** (articles L.552-1 à L.552-4 du Code Général de la Fonction Publique).

Cette procédure de rupture conventionnelle était déjà instituée de façon pérenne **depuis le 1^{er} janvier 2020** pour les **contractuels de droit public recrutés en contrat à durée indéterminée** (CDI) régis par les dispositions du décret 88-145 du 15 février 1988.

Il ressort des dispositions de l'article L.552-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et de l'article 49 bis du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale que l'autorité territoriale, d'une part, et le fonctionnaire ou l'agent contractuel en CDI, d'autre part, peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres, perte de la qualité de fonctionnaire et/ou fin de contrat anticipée.

Cette rupture conventionnelle donne lieu au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC).

Parus au JORF du 7 août 2026, le décret n°2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et le décret n°2026-746 du 6 août 2026 modifiant le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 apportent des précisions relatives à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et abaissent les montants planchers.

I. La procédure de rupture conventionnelle

A. Les agents publics bénéficiaires de la rupture conventionnelle

La loi n°2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 a pérennisé la possibilité **pour les fonctionnaires titulaires** de conclure une rupture conventionnelle à compter du 21 février 2026 (articles L.552-1 à L.552-4 du CGFP).

Pour les agents publics bénéficiaires d'un CDI, la procédure de rupture conventionnelle est instituée de façon pérenne depuis le 1^{er} janvier 2020. Elle est prévue dans le CGFP à l'article L.552-5.

L'article L.552-2 du CGFP et l'article 49 ter du décret n°88-145 précisent que la rupture conventionnelle **ne s'applique pas** :

- Au fonctionnaire stagiaire,
- Au fonctionnaire 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. Cette dernière condition s'apprécie à la date de cessation définitive des fonctions prévue par la convention ([TA Besançon, 1^{er} décembre 2022, n°2100551](#) ; TA Rennes, 12 octobre 2022, n°2100411 ; [TA La Réunion, 2e chambre, 9 Juillet 2024 – n° 2300488](#)).
- Au fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel.
- À l'agent contractuel recruté sur un contrat à durée déterminée (CDD),
- À l'agent contractuel en période d'essai,
- À l'agent contractuel en cas de licenciement ou démission,
- À l'agent contractuel ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal au régime général de la sécurité sociale.

B. L'engagement de la rupture conventionnelle

L'administration et l'agent public peuvent convenir des conditions de la cessation définitive des fonctions (pour les fonctionnaires) ou de la rupture du contrat (pour les agents contractuels)

La rupture conventionnelle résulte de la convention signée entre les deux parties. Cette convention en définit les conditions, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieur ou supérieur aux montants fixés par décret en fonction du nombre d'années de service et de la rémunération perçue ([articles L.552-1 du CGFP](#) et [article 49 bis du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Cette procédure peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale dont il relève. Toutefois, **elle ne peut être imposée** par l'une ou l'autre des parties.

Le demandeur est tenu d'informer l'autre partie par **une 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.

C. L'organisation d'un ou plusieurs entretiens

Dans un délai fixé au moins **10 jours francs** et au plus **1 mois** après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle, **un entretien** est organisé afin de permettre aux parties de trouver un accord relatif à la rupture conventionnelle.

Cet entretien est nécessairement conduit par l'autorité hiérarchique, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève l'agent. Le cas échéant, plusieurs entretiens peuvent être organisés.



La mise en œuvre d'un entretien est obligatoire dès que l'une des parties a fait connaître son intention d'engager une procédure de rupture conventionnelle, et ceci, quand bien même la collectivité ou l'agent ne serait pas enclin à donner une suite favorable à cette procédure.

1. Le droit à un conseiller

Au cours de cet ou ces entretiens, l'agent est en droit de se faire assister par un **conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix** – *la notion de représentativité de l'organisation syndicale est supprimée* ([article L.552-3 du CGFP](#) et [article 49 quinquies du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

S'il décide de faire usage de ce droit, il est tenu d'en informer au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée ([article 3 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#)).

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

2. Le déroulé des entretiens

Les entretiens portent principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- la fixation de la date de cessation définitive des fonctions,
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- les conséquences de la rupture conventionnelle notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article L.552-4 du CGFP (pour les fonctionnaires) et à l'article 49 decies du décret n°88-145 du 15 février 1988 (pour un agent public contractuel) et le respect des obligations déontologiques.

Après le ou les entretiens, et en cas de désaccord sur les termes de la rupture conventionnelle, **chacune des parties est libre de refuser** la signature de la convention de rupture conventionnelle et la décision de refus n'a pas à être motivée ([TA Nîmes, 21 avril 2023, n°2100417](#)).

Il est recommandé de notifier à l'autre partie, la décision de non-acceptation de signature de la convention de rupture conventionnelle par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

La déontologie

Au cours de ces entretiens préalables à la rupture conventionnelle, les parties évoquent le respect des obligations déontologiques prévues aux articles L.121-6, L.121-7, L.124-4 et suivants du CGFP et à l'article 432-13 du Code pénal, à savoir :

- **L'exercice d'une activité lucrative à la suite d'une rupture fonctionnelle** (*articles L.124-4 et suivants du CGFP*) :
 - Lorsque l'agent, qui entend cesser son activité pour partir vers le secteur privé ou vers une activité libérale, **occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient**, l'autorité hiérarchique est tenue de saisir la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) au préalable afin d'apprécier la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité. A défaut, l'agent peut également saisir la HATVP.

- **Dans les autres cas** (c'est-à-dire lorsque l'agent n'occupe pas un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient), l'autorité hiérarchique opère un premier niveau de contrôle. En cas de doute sérieux sur la compatibilité du projet avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois dernières années, l'autorité hiérarchique doit saisir le référent déontologue attaché à son administration. Si l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute de l'autorité hiérarchique, celle-ci doit alors saisir la HATVP.
- **Le secret professionnel et la discrétion professionnelle** (articles L.121-6 et L.121-7 du CGFP) :
 - Le législateur astreint l'agent public au respect du secret professionnel ainsi qu'à la discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- **La prise illégale d'intérêts** (article 432-13 du Code pénal) :
 - En cas de prise illégale d'intérêts, l'agent est puni de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 euros.

D. La signature de la convention

Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les termes et conditions de la rupture conventionnelle à la suite des entretiens, **une convention de rupture conventionnelle est signée**.

Cette convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ainsi que la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire (ou la date de fin de contrat de l'agent contractuel), compte tenu du délai de rétractation.

La signature intervient au moins **15 jours francs après le dernier entretien**.

Chaque partie reçoit **un exemplaire de la convention** et une copie de la convention est versée au dossier individuel de l'agent. Pour les collectivités territoriales affiliées au Centre de Gestion, une copie de la convention doit également lui être adressée.

Aucune délibération n'est prévue par le décret n°2019-1593 aux fins d'habiliter l'autorité territoriale à signer la convention de rupture conventionnelle. En effet, la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a précisé que dans le cadre d'une rupture conventionnelle, il n'y a pas lieu pour l'exécutif de disposer d'une délibération, ni sur le principe de la rupture, ni sur sa mise en œuvre si les crédits correspondants sont disponibles au budget.

A ce titre, la collectivité s'engage juridiquement au paiement de cette indemnité, il s'agit alors d'une dépense obligatoire qui devra être inscrite à son budget.

Dès lors que les crédits inscrits sont suffisants, il n'y a pas lieu d'adopter de décision modificative par l'assemblée délibérante afin d'ajuster le budget.

La DGCL poursuit et précise : « Pour rappel, selon l'article L.2311-1 du CGCT, "le budget est l'acte par lequel sont prévues et autorisées les recettes et dépenses annuelles de la commune". Ainsi, conformément à l'article L.2122-21 du CGCT, l'exécutif, à qui il incombe d'ordonnancer les dépenses, pourra mandater les sommes convenues lors de la signature de la convention de rupture sans besoin de délibération de l'organe délibérant.

En cas d'insuffisance ou d'absence de crédits, l'assemblée devra modifier son budget en conséquence afin de permettre au maire de mandater les dépenses obligatoires. Si le préfet, ou toute personne intéressée, constate qu'une dépense obligatoire n'a pas été inscrite au budget ou insuffisamment ou qu'elle n'a pas été mandatée, les procédures d'inscription et de mandatement d'office peuvent être déclenchées par application des articles L.1612-15 et L.1612-16 du CGCT ».

Un arrêté en date du 6 août 2026 précise les modèles de convention de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et pour les agents publics en qualité de contractuel à durée indéterminée.

Les modèles de convention de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et les contractuels en CDI sont disponibles via le site internet de votre Centre de Gestion.

E. Le droit de rétractation

Chacune des deux parties dispose **d'un droit de rétractation**.

Ce droit s'exerce dans un délai de **15 jours francs**, qui commence à courir 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.

F. L'effet de la rupture conventionnelle

1. La date d'effet

La date de cessation définitive des fonctions (ou la date de fin de contrat de l'agent contractuel) intervient, au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation ([article 5 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#)).

Aucune disposition juridique applicable ne prévoit un délai maximal entre la réception par l'administration de la demande de rupture conventionnelle formulée par un fonctionnaire et la date d'effet de la convention éventuellement conclue ultérieurement ([CAA Nantes, 1^{er} avril 2025, n°24NT00196](#)).

Pour les contractuels, le contrat prend fin à la date convenue dans la rupture conventionnelle. Il conviendra de remettre un certificat de travail à l'agent contractuel en CDI.

2. La radiation des cadres ou des effectifs

En l'absence de rétractation de l'une des parties, la cessation définitive des fonctions entraîne, pour le fonctionnaire, **la radiation des cadres** c'est-à-dire que **l'agent perd définitivement la qualité de fonctionnaire** et les droits qui s'y rattachent, à la date de fin convenue dans la convention de rupture conventionnelle.

En matière de droit à pension :

- Si le fonctionnaire CNRACL radié des cadres a accompli au moins 2 ans de services effectifs civils ou militaires, il percevra sa pension dès l'ouverture de ses droits ;
- En revanche, si le fonctionnaire CNRACL radié des cadres n'a pas accompli ces 2 ans de services, et qu'il ne peut bénéficier d'une pension pour invalidité, il est alors rétabli dans ses droits auprès du régime général de la Sécurité sociale et de l'IRCANTEC.

Pour l'agent contractuel, la fin du contrat entraîne la **radiation des effectifs** à la date de fin convenue dans la convention de rupture.

3. Le droit à l'allocation de retour à l'emploi

L'article 72 IV de la loi n°2019-828 précise que la rupture conventionnelle relève de l'un des cas d'ouverture du **droit à allocation de retour à l'emploi** au regard de l'article L.5424-1 du Code du Travail.

L'allocation chômage est versée selon deux modalités :

- **L'auto-assurance** : c'est-à-dire que la collectivité territoriale assure elle-même la charge et la gestion de l'allocation de retour à l'emploi, pour les fonctionnaires titulaires et les contractuels de droit public, conformément à l'article L.5424-2 du Code du travail. La collectivité devra remettre une attestation France Travail au fonctionnaire ou à l'agent contractuel pour qu'il puisse faire valoir ses droits.
- **L'adhésion à France Travail** : c'est-à-dire que la collectivité territoriale confie, par voie de convention, la gestion de cette allocation à France Travail. Attention, cette adhésion vaut uniquement pour les agents publics contractuels depuis plus de 6 mois.

Le décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public définit les caractéristiques de l'allocation d'assurance chômage à laquelle ont droit les personnels mentionnés à l'article 72 IV de la loi n°2019-818 du 6 août 2019.

Ce texte définit les modalités d'indemnisation des agents relevant des trois versants de la fonction publique, d'Orange et de La Poste lorsqu'ils sont privés d'emploi. Ces demandeurs d'emploi sont soumis, en fonction de leur statut, aux règles de l'assurance chômage et aux dispositions spécifiques du présent décret. Le décret précise également les cas de privations d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage, spécifiques aux agents publics qui, par définition, ne relèvent pas de contrats de travail conclus en application du Code du travail.

Le décret contribue ainsi à clarifier le droit applicable à ces demandeurs d'emploi particuliers. Le texte adapte enfin certaines règles d'indemnisation afin de tenir compte des situations de suspension de la relation de travail (disponibilité par exemple), des modalités de rémunération de ces agents ainsi que des dispositions statutaires qui leur sont applicables.

L'application du différé d'indemnisation

À la suite d'une rupture conventionnelle, l'indemnisation d'un allocataire ne débute pas à la date de la fin de son contrat (ou à la date de sa radiation des cadres).

Un délai d'attente de 7 jours s'applique, auquel s'ajoute le respect de l'application du différé d'indemnisation de congés payés, ainsi que le différé d'indemnité spécifique.

Une réponse ministérielle est venue préciser la mise en œuvre du différé d'indemnisation spécifique à la suite d'une rupture conventionnelle dans la fonction publique ([réponse à la question écrite n° 19001 publiée au JO du Sénat du 18 mars 2021, page 1847](#)) :

*« Ainsi, l'ARE sera calculée selon les règles d'indemnisation du chômage applicables à l'agent concerné, dans les mêmes conditions que les agents privés d'emploi pour d'autres motifs : les règles relatives à la période d'affiliation de référence, à la durée d'indemnisation et au salaire de référence sont donc identiques. Dans la mesure où elles dépendent de la réglementation en vigueur et varient donc en fonction de cette dernière, il est conseillé aux agents de se reporter au simulateur mis en ligne par Pôle emploi [devenu France Travail depuis le 1er janvier 2024]. **La seule particularité liée à la rupture conventionnelle réside dans le décalage du point de départ du versement de l'ARE puisque l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est prise en compte dans le calcul du différé d'indemnisation spécifique, uniquement pour la partie de l'indemnité supérieure au montant plancher** ».*

Le calcul du différé spécifique est le suivant : **Indemnités supra légales / 111,8***

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

La durée maximale du différé spécifique est de 150 jours calendaire. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de compléter l'attestation employeur destinée à **France Travail** afin d'avoir connaissance du montant à prendre en compte.

II. La procédure de rupture conventionnelle des agents intercommunaux

Un agent intercommunal est un agent recruté sur le même emploi à temps non complet et sur le même cadre d'emplois par deux collectivités ou établissements distincts (*article 7 du décret n°91-298 du 20 mars 1991*).

Dans le cadre de la rupture conventionnelle d'un agent intercommunal, la procédure est engagée auprès de chacun des employeurs.

Concernant les conséquences de cette rupture, l'article L.552-1 du CGFP prévoit que l'autorité territoriale et le fonctionnaire peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

Une réponse ministérielle a apporté des précisions sur les conséquences de la rupture conventionnelle en cas de cumuls d'emplois entre plusieurs collectivités.

Tout d'abord, la question écrite rappelle que la qualité de fonctionnaire étant « *par nature indivisible, lorsqu'un agent est employé à temps non complet en qualité de titulaire de la fonction publique territoriale par plusieurs employeurs, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès d'un seul des employeurs* ».

À ce titre, la rupture conventionnelle ne peut être mise en œuvre qu'auprès de l'ensemble des employeurs, que la demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent.

En outre, la perte de la qualité de fonctionnaire sera effective pour tous ses emplois ; chaque employeur devant verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture conventionnelle au prorata de la quotité de travail ([réponse à la question écrite n° 14671 publiée au JO du Sénat du 13 août 2020, page 3595](#)).

III. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)

En application de l'article L.552-1 du CGFP précité, une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est versée aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents publics contractuels à durée indéterminée ayant conclu une rupture conventionnelle.

Pour rappel, la DGCL a précisé que le versement de l'indemnité de licenciement étant de droit pour un agent public lorsqu'il remplit les conditions pour en bénéficier et la détermination du montant de celle-ci étant fixée par les dispositions réglementaires, l'organe délibérant n'a pas à se prononcer.

A. Le calcul de l'indemnité

1. Le montant de l'indemnité

À la suite de l'entrée en vigueur du décret n°2026-743 du 6 août 2026, le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 est modifié et abaisse les règles relatives au montant plancher et au montant plafond de l'ISRC à compter du 8 août 2019, comme suit :

- Le montant de l'indemnité **ne peut être inférieur** aux montants suivants :
 - **1/6** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté, pour les années jusqu'à 10 ans ;
 - **1/5^{ème}** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté, pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;
 - **1/4** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans ;
 - **1/3** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.
- Le montant de l'indemnité **ne peut excéder** une somme équivalente à **1/24^{ème}** de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.



Ces nouveautés montants planchers et plafonds s'appliquent également aux procédures de rupture conventionnelle engagées et en cours au 8 août 2026.

2. La rémunération de référence

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 ([article 4 I du décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019](#)).

Sont exclus, les éléments de rémunération suivants :

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

Est également exclue, la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire dans la mesure où celle-ci n'est pas une rémunération directement liée à l'emploi.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant de l'ISRC est calculé comme s'ils ne bénéficiaient pas d'un logement.



La DGAFP considère que seules les rémunérations effectivement perçues au titre de l'année civile doivent être prises en compte. Ainsi, un agent en disponibilité au cours de l'année précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle ne percevra aucune indemnité.

Exemple

Situation : Fonctionnaire territorial (ancienneté de services de 15 années) percevant une rémunération brute annuelle de 18 000 euros, au cours de l'année civile précédant la rupture conventionnelle. Sa rémunération mensuelle est de 1 500 euros bruts.

Le calcul de l'ISRC s'effectue comme suit :

Montant minimum

- Pour les 10 premières années : 2 500 euros ($1/6$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté soit $(1\,500/6) \times 10$)
- Pour les 5 années suivantes : 1 500 euros ($1/5$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté soit $((1\,500/5) \times 5$)
- Soit au total, une ISRC de 4 000 euros.

Montant maximum

- $1/24^{\text{ème}}$ de la rémunération brute annuelle perçue par année d'ancienneté, dans la limite des 15 années d'anciennetés soit $(18\,000/24) \times 15 = 11\,250$ euros.

L'ISRC ne pourra être inférieure à 4 000 euros, dans la limite d'un plafond de 11 250 euros.

3. L'appréciation des services effectifs accomplis

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la Fonction Publique d'Etat, la Fonction Publique Territoriale et dans la Fonction Publique Hospitalière.

Sous réserve d'une interprétation contraire du Gouvernement, il convient de prendre en compte de manière cumulative, **l'ensemble des services accomplis** au sein des trois versants de la fonction publique. Toutefois, aucun texte législatif ou réglementaire ne précise la notion de services effectifs.

C'est la jurisprudence qui est venue apporter des précisions en la matière en disposant qu'à défaut de disposition expresse contraire, la notion de services effectifs inclut ceux qui ont été accomplis comme non titulaire ([CE, 28 décembre 2005, n°271255](#)).

Sont donc pris en compte au titre des services effectifs, les services accomplis en position d'activité (titulaire ou stagiaire) ainsi que les services contractuels.



Certaines positions statutaires sont assimilées à des périodes de services effectifs dans le cadre d'emplois. On peut notamment citer :

- **Le congé parental** : l'article L.515-8 du CGFP prévoit ainsi que le fonctionnaire en position de congé parental « conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière » et l'article L.515-7 du CGFP précise que « la période de congé parental **est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.** »

- *Il en va de même pour **la disponibilité** : l'article L514-2 du CGFP prévoit ainsi qu'« un fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement. Cette période est **assimilée à des services effectifs dans son corps ou son cadre d'emplois** ».*

Néanmoins, l'ANDCDG a précisé que cette assimilation au service effectif n'est valable que pour l'avancement du fonctionnaire, et non pour la prise en compte de l'ancienneté lors du calcul de l'ISRC.

Remarque

Les services en tant que contractuel de droit privé (apprentissage, PEC, CUI-CAE, etc.) sont-ils pris en compte dans l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle ?

En l'absence de précisions apportées par les textes ou la jurisprudence, sous réserve de l'interprétation du juge, **deux interprétations** pourraient être retenues :

- **Une interprétation stricte conduirait à ne prendre que les seuls services accomplis en tant qu'agent contractuel de droit public.**

En effet, il pourrait ainsi être considéré que les agents de droit privé ayant une possibilité d'effectuer une rupture amiable, les services accomplis en tant qu'agent de droit privé ne pourraient pas être pris en compte. À noter toutefois que, dans le cadre de ces ruptures, les bénéficiaires d'un CUI-CAE, PEC ne semblent pas pouvoir prétendre à une indemnité de rupture.

Au sein de l'article 4 III du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019, il est mentionné expressément le terme « fonction publique ».

Il pourrait alors être considéré que, le gouvernement n'ayant pas utilisé les termes « auprès d'une administration visée à l'article 2 » ou de « services publics », il aurait souhaité que ne soient seulement pris en compte les services accomplis sous l'égide du CGFP, soit en tant que fonctionnaire, soit en tant que contractuel de droit public.

- **Une interprétation plus souple pourrait être retenue, par analogie avec ce qui a pu être jugé dans le cadre de la promotion interne.**

Le juge a ainsi estimé que lorsque le statut particulier mentionnait « justifiant de 9 années de services publics », et dans la mesure où l'objectif de la promotion interne est de favoriser la promotion du personnel appartenant déjà à l'administration, il y avait lieu de reprendre les services accomplis « dans le cadre de contrats relevant du droit privé » conclus auprès de l'administration (CE, 1er octobre 2014, n°363482).

En l'absence de précisions complémentaires, il appartiendra aux collectivités d'apprécier l'interprétation à retenir.

Le décret n°2019-1596 ainsi que **l'arrêté du 6 août 2026** fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle précisent que l'ISRC prend en compte uniquement **les années d'ancienneté de l'agent.**

Il est loisible de se questionner sur la prise en considération des mois complets réalisés par l'agent. En effet, ces derniers sont notamment pris en compte pour les procédures de rupture conventionnelle applicables dans le secteur privé.

L'article R.1234-1 du Code du Travail précise : « En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets ».

Néanmoins, la DGCL a affirmé que seules les années d'anciennetés doivent être prises en compte, dans la mesure où aucune disposition équivalente à l'article R.1234-1 du Code du travail n'est présente dans le décret n°2019-1596.

B. Le régime social et fiscal de l'ISRC

1. L'imposition de l'ISRC

L'ISRC ne constitue pas une rémunération imposable au sens de l'article 80 duodecies du Code général des impôts (article 5 de la loi n°2019-1479 de finances pour 2020).

En effet, le 6° de l'article 80 duodecies du Code général des impôts est applicable aux indemnités spécifiques de rupture conventionnelle.

Cet article énonce que ne constitue pas une rémunération imposable, la fraction des indemnités qui n'excède pas :

- Soit 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture, dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité ;
- Soit 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, toujours dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité.

Cependant, l'article 3 du décret n°2019-1596 précité prévoit que le montant maximum de l'ISRC ne peut excéder une somme équivalente à 1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté soit : $1/12 \times 24$ années ; soit 2 années de rémunérations brutes annuelles.

De facto, et sauf pour les agents dont le double de la rémunération annuelle est supérieur à 6 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, cette indemnité ne sera donc pas imposable au sens de l'article 80 6° duodecies du Code général des impôts.

2. Les prélèvements sociaux de l'ISRC

Dans le même sens, l'ISRC est exonérée de CSG, CRDS et de l'ensemble des cotisations sociales dans la limite de 2 fois le montant annuel du plafond de la Sécurité Sociale.

Toutefois, l'ISRC supérieure à 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, est intégralement assujettie à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales (article L.136-1-1 III 5° bis du Code de la Sécurité Sociale et article 13 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019).

Exemple : le montant de l'ISRC est de 100 000 €. Le montant correspondant à 2 fois le plafond de la sécurité sociale, au 1^{er} janvier 2026, est de 96 120 €. Seule la part excédant ce montant sera soumise aux prélèvements sociaux, soit : $100\,000\,€ - 96\,120\,€ = 3\,880\,€$

Remarque

Un agent n'ayant perçu aucune rémunération au cours de l'année civile précédant la date d'effet de la demande de rupture ne pourra prétendre au versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. L'agent pourra néanmoins percevoir les allocations de retour à l'emploi (ARE)

Exemple : un agent placé en disponibilité, en congé parental, etc.

C. Le remboursement de l'ISRC

En matière de rupture conventionnelle, l'agent est astreint au respect de certaines obligations déontologiques pouvant conduire au remboursement de l'ISRC.

La rédaction des textes diffère selon le statut de l'agent (fonctionnaire ou contractuel de droit public).

Pour les fonctionnaires, l'article L.552-4 du CGFP prévoit que :

- « La personne ayant conclu une [rupture conventionnelle] en qualité de fonctionnaire territorial et qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, **est recrutée en tant qu'agent territorial** est tenue de rembourser à l'employeur avec lequel elle a conclu cette convention, dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle. »



Avant la création de l'article L.552-4 du CGFP par la loi n°2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026, cette obligation de remboursement n'était applicable que si l'agent était, de nouveau, recruté dans sa précédente collectivité (ou EP) ou dans un EP en relevant ou auquel appartient la collectivité (ou dans une collectivité membre de cet EP) (article 72 I. abrogé de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique). Désormais, la rédaction est plus large puisqu'elle vise un recrutement « en tant qu'agent territorial » sans autre précision.

Pour satisfaire à cette obligation, l'article 8 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique prévoit que préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi **en qualité d'agent public territorial** adressent à l'autorité de recrutement une **attestation sur l'honneur** qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement, **eu égard à la nature de leur ancien employeur**.

Pour les contractuels de droit public, le décret n°2026-745 d 6 août 2026 modifie l'article 49 decies alinéa 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pour s'aligner, à compter du 8 août 2026, avec la réglementation applicable aux fonctionnaires :

- « Les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, **sont recrutés en tant qu'agent public territorial** sont tenus de rembourser à l'employeur avec lequel ils ont conclu la convention, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle. »

Pour satisfaire à cette obligation, l'article 49 decies alinéa 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 prévoit que préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi **en qualité d'agent public territorial** adressent à l'autorité territoriale une **attestation sur l'honneur** qu'ils n'ont pas bénéficié de la part d'un employeur territorial, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, soumise à l'obligation de remboursement.

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 à la question écrite n° 02234 publiée au JO du Sénat du 26 janvier 2023, page 555).

Remarque

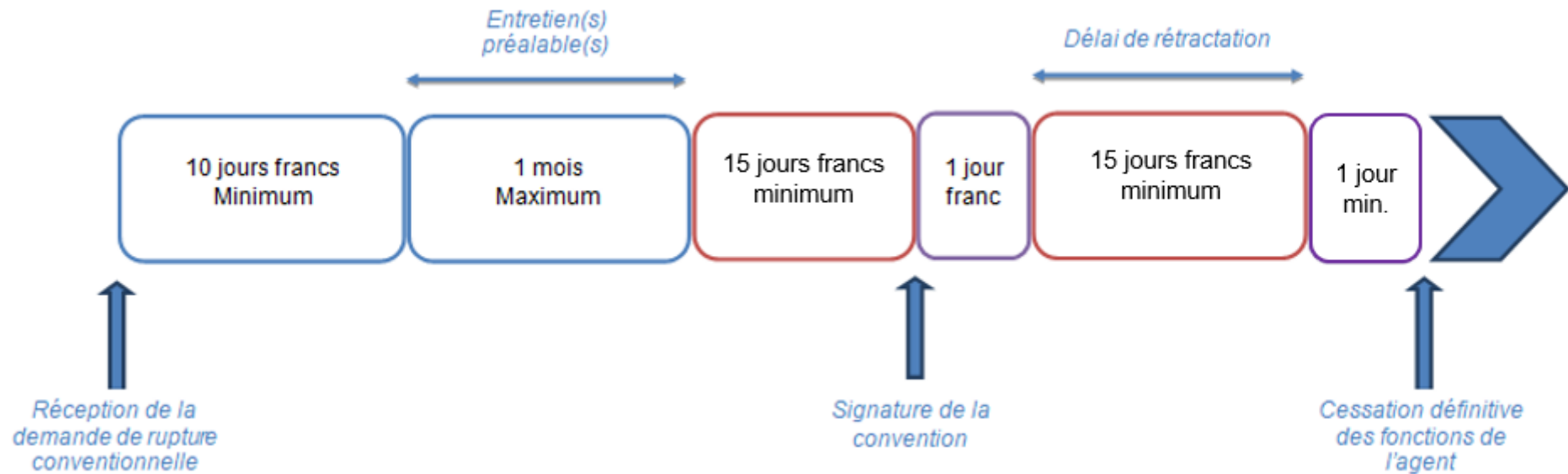
Dans une mise à jour de la base BOFiP-Impôts du 11 juin 2020, l'Administration précise qu'en cas de remboursement, le montant des sommes qui ont été imposées, est déduit du revenu brut imposable de l'année au cours de laquelle ce remboursement est intervenu. (BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30, 29 avril 2025, § 177)

D. L'indemnité de départ volontaire

L'agent qui bénéficie d'une ISRC ne peut prétendre au paiement d'une indemnité de départ volontaire. En effet, le versement de l'ISRC rend inopérant le versement de l'indemnité de départ volontaire.

Le seul motif d'attribution de l'indemnité de départ volontaire est la démission **suite à une restructuration de service** (article 1 du décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale modifié par article 6 du décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019).

ANNEXE 1 : Les délais à respecter dans la procédure de rupture conventionnelle



PRÉCISIONS

Un délai franc est un délai dans le calcul duquel n'est compté ni le jour où est intervenu l'acte ayant fait courir le délai, ni le jour où s'achève le délai (Articles 641 et 642 du Code de procédure civile). Le décompte est réalisé en jours calendaires, c'est-à-dire que les samedis, les dimanches ainsi que les jours fériés sont à comptabiliser dans le délai franc.

Toutefois, lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Exemple : Un acte est fixé le mercredi. La décision ou la contestation de cet acte est possible dans les 3 jours francs, soit jusqu'au lundi à minuit

ANNEXE 2 : Exemple pratique d'une procédure de rupture conventionnelle

Un agent public contractuel en contrat à durée indéterminée souhaite conclure une convention de rupture conventionnelle avec son autorité territoriale. Une lettre recommandée avec demande d'avis de réception est adressée au service des ressources humaines de la collectivité au **04 mai 2026**.

La collectivité accuse réception de cette lettre **le 6 mai 2026**



*Les délais minima de 10 jours francs
et de 1 mois max. ont été observés*

Un ou plusieurs entretiens préalables
seront organisés entre les deux parties :

- Au plus tôt : **le 19 mai 2026**
- Au plus tard : **le 5 juin 2026**



*Le délai minimal de 15 jours francs
est respecté.*

À la suite de cet/ces entretien(s), la
convention est signée en date :

- Au plus tôt : **le 4 juin 2026**
- Au plus tard : **le 23 juin 2026**



Chacune des parties ont la possibilité d'user de leur droit
de rétractation dans un délai de quinze jours francs,
débutant un jour franc après la signature, à savoir :

- Au plus tôt : **entre le 6 juin et 22 juin 2026**
- Au plus tard : **entre le 25 juin et 9 juillet 2026**



La date de fin du contrat intervient au plus tôt un jour
après la fin du délai de rétractation.

En l'absence de rétractation de l'une des deux parties, le
contrat de l'agent public prend fin à la date convenue dans
la convention de rupture.