CDG 85
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée
Maison des Communes

Fiche pratique

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

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

Références juridiques :

- *Code général de la fonction publique*
- *Articles L552-1 à L552-5 du CGFP*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, article 72*
- *Article 49 bis du Décret n°88-145 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 (conditions et procédure) modifié par le décret n° 2026-745 du 06/08/2026*
- Décret n° 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- *Décret n°2026-746 du 6 août 2026 modifiant le 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 (spécifique à l'indemnité)*
- *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*
- *Circulaire ministérielle NOR : CPPF2619494C du 07/08/2026*

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA VENDÉE
Maison des Communes de la Vendée
65 rue Kepler – CS 60239 – 85006 La Roche-sur-Yon cedex
Tél. : 02 51 44 50 60 – e-mail : direction@cdg85.fr
www.maisondescommunes85.fr

Table des matières

1. Agents concernés 3

1.1. Fonctionnaires titulaires 3

1.2. Agents contractuels de droit public, en CDI 3

2. La mise en œuvre de la rupture conventionnelle 3

2.1. La procédure 3

2.1.1. La demande de rupture conventionnelle 3

2.1.2. L'entretien préalable 4

2.1.3. Signature de la convention 4

2.2. Le délai de rétractation 6

2.3. La fin des fonctions 6

2.3.1. La date 6

2.3.2. Les modalités de fin de fonction 6

2.3.3. Les conséquences de la rupture conventionnelle 7

3. Calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle 7

3.1. La rémunération de référence 8

3.1.1. La rémunération de base 8

3.1.2. Les modalités de calcul 8

3.2. Appréciation de l'ancienneté 9

3.3. Le différé d'indemnisation spécifique 10

3.4. L'indemnisation des congés annuels non pris 10

4. Les cotisations et impositions de l'indemnité de rupture conventionnelle 10

4.1. Indemnité spécifique de rupture conventionnelle et charges sociales 10

4.2. Indemnité spécifique de rupture conventionnelle et impôt sur le revenu 11

5. Le cas des agents à temps non complet auprès de plusieurs employeurs 12

5.1. La rupture conventionnelle s'effectue auprès de tous les employeurs. 12

5.2. Versement de l'indemnité 12

5.3. Prise en charge des ARE 12

1. Agents concernés

1.1. Fonctionnaires titulaires

La rupture conventionnelle s'applique aux fonctionnaires titulaires occupant un emploi permanent.

Cependant, certains fonctionnaires sont exclus de ce dispositif, à savoir :

- Les fonctionnaires stagiaires,
- Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale, soit 64 ans.
- Aux fonctionnaires titulaires détachés en qualité d'agent contractuel.

En dehors de ces cas expressément exclus de la rupture, peu importe la position administrative de l'agent au cours de l'année N-1. Le dispositif s'applique donc aux agents en disponibilité de droit, discrétionnaire ou d'office.

1.2. Agents contractuels de droit public, en CDI

Pour les agents contractuels en contrat à durée indéterminé de droit public, le dispositif de la rupture conventionnelle entre en vigueur de manière pérenne dès le 01/01/2020.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- Pendant la période d'essai,
- En cas de licenciement ou de démission,
- Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale, soit 64 ans.
- Aux fonctionnaires titulaires détachés en qualité d'agent contractuel.

2. La mise en œuvre de la rupture conventionnelle

2.1. La procédure

2.1.1. La demande de rupture conventionnelle

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève.
Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature (dans ce dernier cas, il est alors important de mentionner sur la demande la date de réception).
Lorsque la demande émane du fonctionnaire, la lettre est adressée, au choix de l'intéressé :
- au service des ressources humaines,
- ou à l'autorité territoriale.

2.1.2. L'entretien préalable

Afin de s'accorder sur le principe de la rupture conventionnelle, un entretien préalable est organisé entre les deux parties. Ce dernier est conduit par l'autorité territoriale ou son représentant.

L'entretien ne peut avoir lieu qu'entre 10 jours francs* et 1 mois, à compter de la réception du courrier de demande (date de présentation du recommandé ou date du récépissé de remise en main propre).

** Décompter en jours francs, c'est exclure le jour de départ et le jour de l'échéance. Si le dernier jour survient un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est repoussé au premier jour ouvrable qui suit.*

Au cours de l'entretien, l'agent qui le souhaite, peut, après en avoir informé l'autorité territoriale, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndical de son choix.

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

La convocation à l'entretien doit être envoyée dans un délai « raisonnable ». Par exemple 5 jours francs avant la date retenue. Elle peut être envoyée par mail.

L'entretien préalable porte principalement sur :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions,
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement, et le respect des obligations déontologiques.

Un entretien préalable doit être organisé même si l'autorité territoriale souhaite refuser la rupture conventionnelle (TA de Lyon 19/12/2024 n° 2306702), il est conseillé de faire un compte-rendu.

Aucune motivation n'est nécessaire en cas de refus. Cependant, la collectivité doit instruire la demande et apporter une réponse à l'agent. Le juge a en effet estimé que le silence de l'administration ne vallait pas refus.

2.1.3. Signature de la convention

Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les termes et les conditions de la rupture conventionnelle, ils signent une convention dont le modèle est fixé par l'arrêté ministériel du 06/08/2026.
La date de signature est fixée par l'autorité dont relève l'agent. Elle ne peut avoir lieu avant au moins 15 jours francs après le dernier entretien.

La convention fixe notamment :

- Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle,
- La date de cessation définitive des fonctions de l'agent (au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation cf. ci-dessous).

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie est versée au dossier individuel de l'agent.

Concernant la nécessité d'une délibération ou non pour le versement de l'indemnité, la DGCL a apporté les précisions suivantes :
« Le dispositif de rupture conventionnelle, tant dans son principe que dans sa mise en œuvre est assimilable à un licenciement qui ne prévoit pas l'intervention de l'organe délibérant. 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.

De même, 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. »

Conformément à ces principes, le comptable doit se voir produire, à l'appui du mandat de paiement de l'indemnité de rupture conventionnelle, les pièces suivantes :

- La convention de rupture fixant le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire concerné ou la date de fin de contrat arrêtée par l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant, signée des deux parties,
- Un décompte déterminant le montant attribué à l'agent bénéficiaire de la rupture.

L'ensemble de ces pièces doivent permettre au comptable d'exercer les contrôles qui lui incombent en vertu des articles 19 et 20 du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 (notamment l'exactitude des calculs de liquidation et présence des pièces).

Enfin, la convention de rupture conventionnelle ne nécessite pas de transmission au représentant de l'Etat.
En effet dans une réponse au Sénat en date du 10 décembre 2020, le ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales a précisé que *« … la convention de rupture conventionnelle ne fait pas partie des actes visés à l'article L2131-2 du code général des collectivités territoriales relatif à leur transmission par l'autorité territoriale aux représentants de l'État au titre du contrôle de légalité. Elle n'a pas non plus à être transmise à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ».*

2.2. Le délai 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 signature de la convention de rupture conventionnelle.

⚠ *Le juge a précisé qu'afin de garantir le libre consentement du fonctionnaire, le délai de rétractation ne pouvait courir que s'il est effectivement en possession d'un exemplaire de la convention signée des deux parties.*
Il ajoute que même si le décret n'impose pas de modalités de remise, celle choisie doit permettre d'attester sa date de réception par l'agent. Or ce n'est pas le cas d'un courriel envoyé sans demande de confirmation de lecteur ou dont il n'est pas établi que l'agent en ait eu connaissance. (CE n°493053 du 30 décembre 2025 et précisé par la circulaire ministérielle : CPPF2619494C du 07/08/2026).)

La rétractation doit être formalisée par une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature. Elle n'a pas à être motivée.
La date effective de la rétractation correspond à la date d'envoi du courrier.

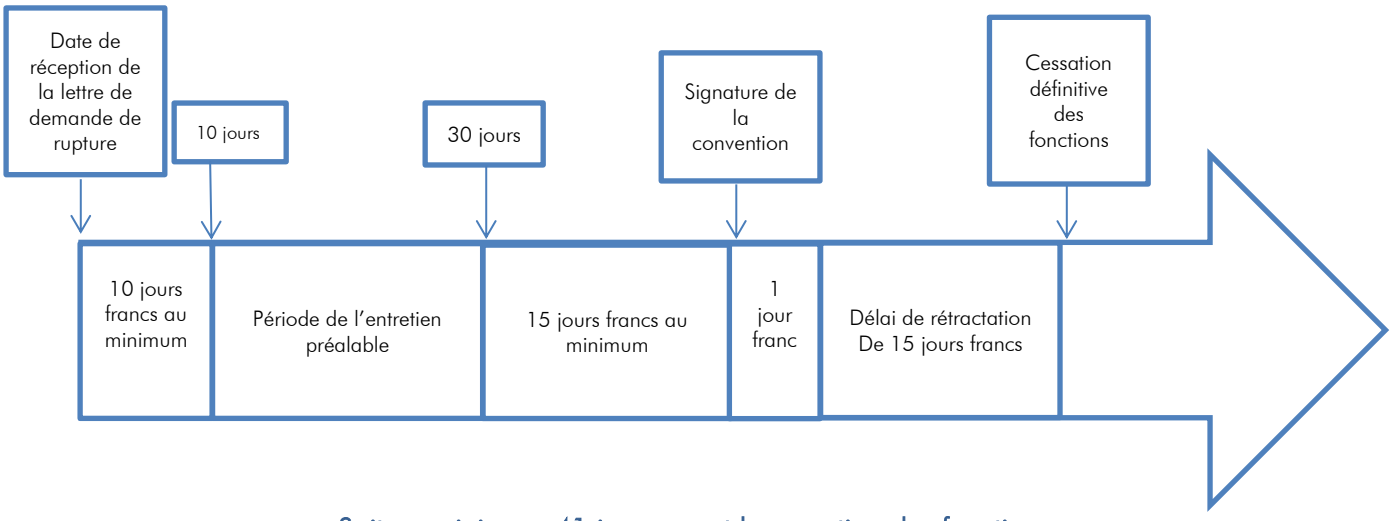
2.3. La fin des fonctions

2.3.1. La date

La date de cessation définitive des fonctions de l'agent intervient au plus tôt, un jour franc après la fin du délai de rétractation.

2.3.2. Les modalités de fin de fonction

Il sera nécessaire de prendre un arrêté de radiation des cadres pour les agents fonctionnaires.
Un simple courrier acceptant la rupture sera nécessaire pour les agents contractuels.



Soit au minimum 41 jours avant la cessation des fonctions.

2.3.3. Les conséquences de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle entraîne une radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ou la perte de qualité d'agent public pour l'agent contractuel en CDI.

Le chômage :
Les agents publics bénéficiant d'une rupture conventionnelle ont droit à l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE).
Celle-ci peut-être à la charge de la collectivité ou d'un autre employeur en cas d'absence de l'agent de la collectivité supérieure à 24 mois (36 mois pour les agents âgés de plus de 53 ans).
En effet, la condition d'affiliation requise est recherchée au cours d'une période de référence dont le terme est la fin de contrat de travail à la suite de laquelle le salarié privé d'emploi s'est inscrit comme demandeur d'emploi.
C'est France Travail qui déterminera la charge de l'allocation au moment de l'inscription de l'agent.

Le remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle :

Dans les six années suivant la rupture conventionnelle, si le fonctionnaire est recruté en tant qu'agent territorial, il sera tenu de rembourser les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Ces dispositions s'appliquent aux ruptures conventionnelles signées à compter du 21 février 2026.

Cette mesure ne semble pas concerner les agents contractuels pour lesquels les textes imposent uniquement le remboursement en cas de retour au sein de la même collectivité ou établissement public en relevant ou dont la collectivité est membre.

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

Préalablement à son recrutement, le candidat retenu pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein d'une administration de l'une des 3 fonctions publiques, adresse à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'il n'a pas bénéficié, durant les 6 années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement. *Vous retrouvez en annexe de la circulaire NOR : CPPF2619494C du 7 août 2026 relative au dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique, un modèle d'attestation sur l'honneur de non-perception d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle / indemnité de départ volontaire.*

La protection sociale :

Lorsqu'un fonctionnaire affilié au régime spécial perçoit une allocation pour perte involontaire d'emploi (allocation chômage), il n'est plus affilié au régime spécial mais il conserve la qualité d'assuré social.
Il bénéficie à ce titre du maintien de ses droits aux prestations en espèce de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès à la charge de la collectivité dont il relevait, pendant toute la période où il perçoit un revenu de remplacement.

3. Calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est versée **aux fonctionnaires et aux agents contractuels en contrat à durée indéterminée (C.D.I.).**
Son montant est déterminé dans le respect des dispositions prévues par le décret n° 2019-1593 du 31/12/2019.

3.1. La rémunération de référence

3.1.1. La rémunération de base

Afin de pouvoir calculer l'indemnité de rupture conventionnelle, il est nécessaire de déterminer la rémunération de référence.

Celle-ci est définie comme la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant (N-1) celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.
Ainsi, les agents qui n'auraient pas perçu de revenu au cours de l'année N-1, auront donc une indemnité de rupture conventionnelle égale à 0. De même, un agent qui n'aurait perçu des revenus que sur une partie de l'année N-1 verra son calcul basé sur les revenus effectivement perçus.

Les indemnités journalières ou de coordination ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'indemnité.

La rémunération N-1 est à prendre en compte quel que soit l'employeur et quel que soit la fonction publique dont il dépend.

Lorsqu'un agent a bénéficié d'une régularisation sur sa rémunération en N-1, celle-ci doit être prise en compte dans le calcul. En effet, le texte n'adjoint pas la notion de rémunération afférente à l'année N-1.

Pour un agent à demi-traitement sur tout ou partie de l'année civile précédente, la rémunération de référence est calculée sur ce que l'agent a réellement perçu, sans compensation des périodes à demi-traitement.

Sont exclues de la base de calcul :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais,
- les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer,
- l'indemnité de résidence à l'étranger,
- la participation employeur à la protection sociale
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographiques 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 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 absolue de service.

3.1.2. Les modalités de calcul

Le décret fixe des montants planchers et des montants plafonds applicables aux fonctionnaires et aux contractuels.

A compter du 8 août 2026, le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur à :

- 1/6 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- 1/5 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.

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

3.2. Appréciation de l'ancienneté

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis, durant toute la carrière de l'agent, dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

Il n'existe pas de définition précise des « service effectifs » et il est commun de retenir qu'il s'agit des périodes d'activité de l'agent.
Ainsi, sont pris en compte au titre des services effectifs : les services accomplis en position d'activité y compris les différents congés, les congés de maladie et le congé parental (dans la limite des conditions règlementaires). Les services accomplis en qualité de contractuel de droit public sont également à prendre en compte (CE n°271255 du 28/12/2005) et ce quel que soit l'employeur.

Pour calculer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, seules des années complètes doivent être prises en compte.
DGCL 10/03/2020 : Aucune disposition équivalente à l'article R1234-1 du Code du travail n'étant présente dans le décret, seules les années d'ancienneté sont prises en compte.

Exemple 1 :

Un agent a 8 ans d'ancienneté, sa rémunération brute annuelle N-1est de 22 500€.
(22 500€/12mois = moyenne de 1 875€ bruts/mois).

Indemnité minimum : 1/6ème de mois de rémunération brute annuelle par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans.
1 875€ x 1/6 = 312,50€ x 8 ans = 2500€
Indemnité maximum :
(22 500€ x 1/24ème) x 8 ans = 7500€

Exemple 2 :

Un agent a 28 ans d'ancienneté, sa rémunération brute annuelle N-1 est de 22 500€.
(22 500€/12mois = moyenne de 1 875€ bruts/mois).
L'ancienneté sera reprise à hauteur de 24 ans maximum.

Indemnité minimum :
-> 1/6ème de mois de rémunération brute annuelle par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans.
1 875€ x 1/6 = 312,50€ x 10 ans = 3125€.

-> 1/5ème de mois de rémunération brute annuelle par année d'ancienneté les 5 années suivantes (10 à 15 ans) :
1 875€ x 1/5ème = 375€ x 5 ans = 1875€.

-> 1/4ème de mois de rémunération brute annuelle par année d'ancienneté les 5 années suivantes (15 à 20 ans) :
1 875€ x 1/4 = 468,75€ x 5 ans = 2343,75€.

-> 1/3ème de mois de rémunération brute annuelle par année d'ancienneté pour les 4 dernières années (20 à 24 ans) :
1 875€ x 1/3ème = 625€ x 4 ans = 2 500€.

Soit : 3125€ + 1875 + 2343,75 + 2 500 = 9 843,75€

Indemnité maximum :
(1/24ème x 22 500€ =1 875€) x 24 ans = 22 500€

3.3. Le différé d'indemnisation spécifique

Un différé d'indemnisation spécifique s'applique en cas de versement d'une indemnité de rupture conventionnelle uniquement pour la partie de l'indemnité supérieure au montant minimum (ou montant plancher) (CE n° 434920 du 25/11/2020 ; question écrite Ass. Nat. n° 32941).
Le différé d'indemnisation spécifique est calculé en divisant la somme de l'indemnité de rupture conventionnelle versée réduite du montant minimum de l'indemnité plancher par 95,8.

$$\text{Nombre de jours de différé d'indemnisation spécifique} = \frac{\text{Montant de l'indemnité versée – montant minimum de l'indemnité plancher}}{95{,}8 \textit{ (pour les fins de contrat de travail à compter du 01/01/2020)}}$$

Il ne peut pas être supérieur à 150 jours calendaires et commence à courir au premier jour de privation d'emploi, soit à compter du lendemain de la fin du contrat de travail, ou à la suite du différé d'indemnisation congés payés.

3.4. L'indemnisation des congés annuels non pris

L'agent peut bénéficier de l'indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie ou pour nécessités de service sous certaines conditions et modalités *(cf. Fiche pratique Modalités de report et d'indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie).*

En effet, la CJUE a précisé que le motif pour lequel la relation de travail prend fin n'était pas pertinent et que l'agent peut bénéficier d'une indemnité compensatrice alors même qu'il avait, de son propre chef, mis fin à la relation de travail (CJUE 20 juillet 2016 n°C-341/15).

4. Les cotisations et impositions de l'indemnité de rupture conventionnelle

4.1. Indemnité spécifique de rupture conventionnelle et charges sociales

Article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale 2020

En fonction du montant de l''indemnité spécifique de rupture conventionnelle, celle-ci pourra être exonérée en tout ou partie de charges sociales.

➢ Si le montant de l'indemnité est inférieur ou égal à 82 272 € (soit 2 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale au 1er janvier 2020) :
- Exonération totale de CSG, CRDS
- Exonération de l'ensemble des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge des agents publics et de leurs employeurs.

➢ Si le montant de l'indemnité est compris entre 82 272 € et 411 360 € (10 fois le montant du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2020).
- L'indemnité est assujettie à la CSG, RDS.
- L'assiette de cotisation de la CSG, RDS sera de 98.25 % du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.
- Exonération totale des autres cotisations sociales

➢ Si le montant est supérieur à 411 360 €
- L'indemnité est assujettie à la CSG, RDS.
- L'assiette de cotisation de la CSG, RDS sera de 100 % du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.
- Aucune exonération des autres cotisations sociales

4.2. Indemnité spécifique de rupture conventionnelle et impôt sur le revenu

Article 5 de la loi de financement de la sécurité sociale 2020
Article 80 duodecies du code général des impôts

Le conseil constitutionnel, par sa décision n° 2022-1033 QPC du 27 janvier 2023 confirme que les indemnités perçues par les agents publics à l'occasion d'un licenciement ne bénéficient d'aucune exonération d'impôt sur le revenu.
Seules les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle perçues par les fonctionnaires et les agents publics recrutés par contrat à durée indéterminée, bénéficient d'une exonération partielle.

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 de 246 816 € pour un versement des indemnités en 2020.
➢ 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 de 246 816 € pour un versement des indemnités en 2020.

Exemple :

Un agent perçoit une rémunération brute en 2019 de 22 500€.
Dans le cadre de la rupture conventionnelle, il perçoit une indemnité de 45 000 euros
Son indemnité sera totalement exonérée

Un autre agent a perçu la même rémunération brute en 2019 de 30 000 € son indemnité spécifique est de 46 000€,
Il ne sera exonéré d'impôt que sur 50 % de cette indemnité, soit 23 000€.

Dans notre exemple, l'agent ayant une indemnité inférieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, il percevra une indemnité nette de :
- 46 000 – (23 000 x taux imposition)

5. Le cas des agents à temps non complet auprès de plusieurs employeurs

5.1. La rupture conventionnelle s'effectue auprès de tous les employeurs.

Dans une réponse à une question écrite au Sénat n°14878 en date du 19 mars 2020, le Secrétariat d'État auprès du ministre de l'Action et des comptes publics rappelle que ce dispositif fait perdre à l'agent sa qualité de fonctionnaire.
Cette dernière étant par nature indivisible, si un agent à temps non complet travaille auprès de plusieurs collectivités, la rupture conventionnelle ne peut pas se concevoir auprès d'un seul des employeurs et 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.
La perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent sera effective pour tous ses emplois.

5.2. Versement de l'indemnité

Chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail, dans les conditions fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

5.3. Prise en charge des ARE

Pour le versement 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 d'affiliation de référence.
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.