



Rupture conventionnelle 2026 : ce que changent les textes du 6 août 2026

Après six années d'expérimentation, la rupture conventionnelle est désormais pérennisée dans la fonction publique. Les textes publiés le 7 août 2026 refondent le cadre procédural et modifient le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Le [décret n° 2026-745 du 6 août 2026](#) fixe la procédure applicable au dispositif pérenne. L'[arrêté du même jour](#) actualise les modèles de convention à utiliser. Le [décret n° 2026-746](#) modifie, quant à lui, les règles de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

- **Les agents éligibles** : les titulaires et les contractuels en CDI. Sont exclus les stagiaires, les contractuels en CDD, les agents déjà en mesure de liquider une pension de retraite à taux plein et les fonctionnaires détachés sur un contrat ;
- **La procédure** : identique ;
- **Retour dans la fonction publique et remboursement** : auparavant le remboursement était limité au recrutement en tant que titulaire ou contractuel pour occuper un emploi au sein de la collectivité avec laquelle il a été convenu une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public relevant de son ancienne collectivité ; désormais, ce régime de remboursement s'applique aux agents recrutés dans les 6 années **au sein de la fonction publique territoriale** ;
- **La nouvelle indemnité spécifique de rupture conventionnelle**

La modification la plus importante de la réforme concerne le montant minimal et maximal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Ancienneté	Ancien minimal taux	Nouveau minimal taux	Evolution
Jusqu'à 10 ans	¼ de mois par année	1/6 de mois par année	-33,33%
De 10 à moins de 15 ans	2/5 de mois par année	1/5 de mois par année	-50%
De 15 à moins de 20 ans	½ mois par année	¼ de mois par année	-50%
De 20 à 24 ans	3/5 mois par année	1/3 de mois par année	-44,44%

Exemple :

Pour un agent comptant 12 années d'ancienneté et disposant d'une rémunération mensuelle brute de référence de 3 000 euros, l'ancien barème conduisait à une indemnité minimale de 9 900 euros.

Calculs :

*Jusqu'à 10 ans = $1/4 * 3000 = 750 * 10 = 7500$*

*De 10 ans à 15 ans = $2/5 * 3000 = 1200 * 2 = 2400$*

Avec le nouveau barème l'indemnité tombe à 6200€

Le plafond réglementaire est également fortement réduit. Pour le même agent, il passe, selon l'exemple présenté dans le rapport, de 36 000 euros à 18 000 euros.

➤ **L'articulation avec l'assurance chômage**

La rupture conventionnelle ouvre, sous réserve des conditions applicables, droit à l'assurance chômage. Toutefois que cette sécurisation financière doit désormais être appréciée au regard des évolutions de l'indemnisation du chômage prévues à compter de septembre 2026.

La combinaison d'une indemnité de rupture plus faible et d'une durée potentielle d'indemnisation chômage moins favorable peut réduire significativement l'intérêt économique du dispositif pour certains agents, notamment ceux qui envisagent une reconversion longue.

Nos recommandations :

- ✓ Bien tenir compte des modèles mis à jour sous le site internet du CDG12 ;
- ✓ Appliquer le nouveau barème et le nouveau plafond ;
- ✓ Renforcer la traçabilité du consentement : chaque entretien doit faire l'objet d'un dossier permettant de démontrer que l'agent a bénéficié d'un temps de réflexion suffisant et d'une information complète. ;
- ✓ Le coût global de la rupture doit être évalué avant toute décision, notamment lorsque l'employeur est auto-assureur en matière de chômage.
- ✓ Enfin, la rupture conventionnelle doit être articulée avec les autres dispositifs de mobilité et de transition professionnelle. Elle ne doit pas devenir le seul outil proposé aux agents souhaitant quitter leur poste.

Retrouvez les modèles mis à jour sous l'espace abonnés du site internet/gestion RH/Index/Rupture conventionnelle