

Pérennisation du dispositif de rupture conventionnelle

*Décret n°2026-745 du 6 août 2026

*Décret n° 2026-746 du 6 août 2026

*Arrêté du 6 août 2026

JO du 07 août 2026

Le dispositif de rupture conventionnelle permet à un agent et à son employeur de convenir d'un **commun accord** de la fin de leur relation de travail par le biais d'une convention. Une **indemnité** spécifique de rupture conventionnelle est alors versée à l'agent par la collectivité.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas au fonctionnaire stagiaire, au fonctionnaire ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à retraite à taux plein, au fonctionnaire détaché en tant que contractuel et aux agents contractuels en CDD.

Cette possibilité de cessation des fonctions est **pérennisée depuis le 21 février 2026 pour les fonctionnaires** (articles L.552-1 à L.552-4 du CGFP) et **pour les agents contractuels recrutés en CDI** (article L.552-5 du CGFP).

Deux décrets du 06 août 2026 viennent modifier la procédure et les modalités de calcul de l'indemnité dans le cadre de cette pérennisation.

I. La détermination de la procédure de rupture conventionnelle

Le décret n°2026-745 du 6 août 2026 vient apporter plusieurs évolutions applicables à compter du 08/08/2026 :

- L'agent peut désormais se faire accompagner par **l'organisation syndicale de son choix** durant la procédure de rupture conventionnelle même **non** représentative.
- L'obligation de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est **harmonisée** pour tous les agents publics, fonctionnaires ou contractuels. S'il est recruté **dans la fonction publique** dans les **six ans après la rupture conventionnelle**, l'agent devra **rembourser** l'indemnité à l'employeur qui la lui avait versée, dans les **deux ans après son recrutement**.

Donc désormais, l'obligation de remboursement de l'indemnité n'est plus limitée à un recrutement dans la même collectivité ou un établissement qui lui est rattaché ou auquel appartient la collectivité.



Pour chacun de vos recrutements nous vous invitons à faire remplir aux agents l'attestation sur l'honneur en annexe.

II. La révision des montants d'indemnisation

Les modalités d'indemnisation restent identiques en revanche, **les planchers et plafonds sont abaissés.**

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

Ancienneté de l'agent	Montants minimums indemnisés
Jusqu'à 10 ans	1/6 ^e du mois de rémunération brute par année d'ancienneté
A partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans	1/5 ^e du mois de rémunération brute par année d'ancienneté
A partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans	1/4 du mois de rémunération brute par année d'ancienneté
A partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans	1/3 du mois de rémunération brute par année d'ancienneté

Le **montant maximum** de l'indemnité ne peut pas excéder **une somme équivalente à 1/24^e** de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté (**contre 1/12^{ème} jusqu'à présent**), dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

III. L'actualisation des modèles de convention

L'arrêté du 6 août 2026 vient fixer les **modèles** de convention de rupture conventionnelle :

- Le modèle de l'article 1 est à utiliser pour les fonctionnaires titulaires ;
- Le modèle de l'article 2 est à utiliser pour les agents contractuels en CDI.

Sur notre site, retrouvez sur <https://www.cdg48.fr/les-dossiers-statutaires/> les documents produits par le CDG48 en collaboration avec les autres CDG d'Occitanie :

- Une étude détaillée du dispositif ;
- Le simulateur de l'indemnité mis à jour.

Pour plus de renseignements, merci de bien vouloir vous rapprocher du service juridique du CDG48 (04 66 65 30 03).