

## RUPTURE CONVENTIONNELLE 2026 PÉRENNISATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La rupture conventionnelle en faveur des fonctionnaires avait été prévue à titre expérimental par l'article 72 I et IV de la loi dite « TFP » du n°2019-828 du 6 août 2019. Cette expérimentation était close depuis le 31 décembre 2025 et le bilan de cette expérimentation concluait au souhait d'une pérennisation.

Le code général de la fonction publique est modifié pour pérenniser la rupture conventionnelle qui devient donc un nouveau cas de cessation définitive de fonctions des fonctionnaires (cf. article L.550-1 modifié du code général de la fonction publique).

En outre, le chapitre consacré à la rupture conventionnelle est complété de plusieurs autres articles qui reprennent, dans l'ensemble, les règles issues de l'expérimentation.

Ainsi, il est désormais prévu que :

- L'administration et le fonctionnaire peuvent convenir en commun des conditions de la rupture conventionnelle qui résultera de la convention signée. Cette convention définit les conditions de la rupture de rupture conventionnelle et notamment le montant de l'indemnité spécifique, 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 (réécriture de l'article L.552-1 du CGFP). Au cours de la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix (cf. nouvel article L. 552-3 du CGFP)
- La rupture conventionnelle ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires, ni à ceux 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, ni même aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel (cf. nouvel article L. 552-2 du CGFP)
- Le fonctionnaire territorial ayant conclu une rupture conventionnelle et qui, dans les six années suivant cette rupture, est recrutée **en tant qu'agent territorial** est tenu de rembourser à l'employeur avec lequel il a conclu cette convention, dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle (cf. nouvel article L. 552-4 du CGFP). Ce point connaît une évolution plus restrictive puisqu'antérieurement, l'agent était tenu au remboursement dans les seuls cas où il était à nouveau recruté pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il avait conclu une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartenait la collectivité territoriale.
- Enfin, les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée peuvent bénéficier également bénéficier d'une rupture conventionnelle avec leur employeur (cf. article L. 552-5 du CGFP)

Certaines dispositions de l'article 72 de la loi du 6 aout 2019 reste en vigueur puisqu'il prévoit le droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans le cas d'une rupture conventionnelle. Le décret pris pour son application devrait continuer à recevoir application puisque les règles qu'il contient sont inchangées.

Ces dispositions entrent en vigueur le 21 février 2026 ce qui permet la reprise de processus de rupture conventionnelle à partir de cette date.

