

Fin de la rupture conventionnelle des fonctionnaires au 1er janvier 2026 : quelles conséquences pour les employeurs publics locaux ?

Dans un contexte de gestion des mobilités, de sécurisation des départs et de préservation du climat social, la rupture conventionnelle dans la fonction publique, introduite à titre expérimental en 2020, a profondément transformé les pratiques de gestion des ressources humaines, en particulier au sein des collectivités territoriales.

Pendant plusieurs années, elle a offert une voie de séparation négociée entre l'administration et le fonctionnaire, dans un cadre juridiquement sécurisé et relativement souple.

Toutefois, à compter du 1er janvier 2026, et tant qu'aucune nouvelle disposition législative ne viendra réactiver ce mécanisme, les employeurs publics locaux ne pourront plus conclure de ruptures conventionnelles avec des fonctionnaires.

Cette évolution, aux conséquences opérationnelles significatives, résulte directement de l'échec du processus budgétaire pour 2026 et de l'absence de pérennisation du dispositif par le législateur.

Le présent article propose une **lecture claire, juridique et opérationnelle** de la situation à destination des responsables des ressources humaines de la fonction publique territoriale.

1. La rupture conventionnelle des fonctionnaires : un dispositif expérimental arrivé à échéance

1.1. Un cadre juridique strictement borné dans le temps

La rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires a été instituée par l'**article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**.

Dès son origine, ce dispositif a été conçu comme une **expérimentation**, expressément limitée dans le temps.

La loi prévoyait que cette expérimentation prendrait fin **au 31 décembre 2025**, sauf intervention expresse du législateur destinée à en assurer la pérennisation.

À défaut de nouvelle disposition législative, le dispositif cesse donc automatiquement de produire ses effets à cette date.

1.2. Un outil largement mobilisé par les employeurs territoriaux

Dans la fonction publique territoriale, la rupture conventionnelle est progressivement devenue un **outil de gestion RH à part entière**, notamment pour :

- accompagner des projets de reconversion professionnelle ;
- sécuriser des départs devenus inéluctables ;
- désamorcer des situations de tension ou de blocage ;
- offrir une alternative aux procédures plus rigides (démission, disponibilité, licenciement).



Concrètement, elle a par exemple permis à certaines collectivités d'accompagner le départ négocié d'un agent dont le projet professionnel ne trouvait plus d'adéquation avec les besoins du service, ou de sécuriser juridiquement une séparation devenue inévitable après plusieurs tentatives de réorganisation ou de mobilité interne infructueuses.

Son appropriation par les employeurs publics locaux explique l'impact particulièrement sensible de sa disparition.

2. L'échec de la pérennisation dans le cadre du projet de loi de finances pour 2026

Au-delà de son cadre statutaire, la rupture conventionnelle illustre le lien étroit qui existe, en matière de gestion des ressources humaines publiques, entre **calendrier budgétaire, choix législatifs et sécurité juridique des pratiques RH**. La disparition du dispositif ne résulte pas d'une remise en cause de son utilité, mais bien d'un enchaînement institutionnel et budgétaire qui conditionne directement la capacité des employeurs publics à sécuriser leurs décisions individuelles.

2.1. L'amendement n° II-2309 au PLF 2026

La poursuite du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique devait être assurée par une disposition intégrée au **projet de loi de finances pour 2026**, au travers de **[l'amendement n° II-2309](#)**.

Cet amendement avait pour objet de **pérenniser la possibilité de conclure des ruptures conventionnelles avec les fonctionnaires**, au-delà de la période expérimentale fixée par la loi de 2019.

2.2. L'échec de la commission mixte paritaire

La **commission mixte paritaire (CMP)** chargée d'aboutir à un texte commun sur le projet de loi de finances pour 2026 n'a toutefois pas permis de dégager un accord. En conséquence :

- le projet de loi de finances n'a pas été adopté dans les délais ;
- les dispositions relatives à la rupture conventionnelle n'ont pas été votées ;
- aucune base législative nouvelle n'est venue prolonger l'expérimentation.

En l'état du droit, le législateur n'a donc pas autorisé la poursuite du dispositif au-delà du 31 décembre 2025.

3. Les conséquences juridiques à compter du 1er janvier 2026

3.1. L'impossibilité de conclure de nouvelles ruptures conventionnelles

À compter du **1er janvier 2026**, les employeurs publics locaux :

- **ne pourront plus engager de nouvelles procédures de rupture conventionnelle à l'égard des fonctionnaires ;**
- **ne pourront plus signer de conventions de rupture**, y compris lorsque les échanges ou négociations ont été engagés avant cette date.

Toute convention signée postérieurement au 31 décembre 2025 serait **dépourvue de fondement juridique**, exposant la collectivité à un **risque contentieux élevé** (annulation de la décision, responsabilité financière, remise en cause des indemnités versées).

Il convient de souligner que la signature d'un tel acte irrégulier pourrait également engager la **responsabilité personnelle des décideurs et des responsables RH**, tant au regard du contrôle de légalité que de la gestion des deniers publics.

3.2. La sécurisation des ruptures conventionnelles signées avant le 31 décembre 2025

Il convient néanmoins d'apporter une précision essentielle pour les services RH :

Les ruptures conventionnelles signées avant le 31 décembre 2025 demeurent pleinement valables et produisent l'ensemble de leurs effets.

Concrètement :

- une convention signée avant cette échéance conserve sa pleine valeur juridique ;
- la date d'effet de la rupture peut intervenir en 2026 ;
- l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle reste due.

Cette sécurité juridique repose sur les principes de **non-rétroactivité de la loi** et de stabilité des actes administratifs régulièrement conclus.

4. La loi spéciale de fin d'année : un dispositif sans incidence sur la rupture conventionnelle

4.1. L'objet strictement budgétaire de la loi spéciale

Une **loi spéciale** doit être adoptée avant la fin de l'année afin d'assurer la continuité de l'État, en l'absence de loi de finances votée et promulguée au 31 décembre.

Cette loi a pour seul objet :

- d'autoriser la perception des recettes ;
- de permettre l'exécution des dépenses strictement indispensables à la continuité des services publics.

Elle s'accompagne d'un **décret limitant les dépenses aux "services votés" de l'exercice précédent.**

4.2. L'impossibilité d'y intégrer une mesure statutaire nouvelle

Par nature, la loi spéciale :

- **ne se substitue pas à une loi de finances complète ;**
- **ne peut contenir de dispositions nouvelles de politique statutaire ou de gestion des ressources humaines ;**
- **ne peut donc ni prolonger ni recréer le dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique.**

La réintroduction éventuelle du dispositif ne pourra intervenir que par l'adoption ultérieure d'une **loi en bonne et due forme**, qu'il s'agisse d'un futur projet de loi de finances ou d'un texte spécifique.

5. Enjeux opérationnels et points de vigilance pour les responsables RH territoriaux

5.1. Anticiper et sécuriser les dossiers en cours

Les directions des ressources humaines sont invitées à :

- identifier sans délai les situations de rupture conventionnelle en cours de négociation ;
- apprécier leur degré d'avancement juridique ;
- **veiller impérativement à une signature des conventions avant le 31 décembre 2025**, lorsque les conditions sont réunies.

5.2. Repenser les modalités de gestion des départs et des mobilités

À défaut de rupture conventionnelle, les employeurs publics devront de nouveau recourir à des dispositifs plus classiques :

- la démission ;
- la disponibilité ;
- la mobilité externe ;
- voire, dans certains cas, les procédures de licenciement ou disciplinaires.

Ces mécanismes, souvent **plus longs, plus rigides et plus conflictuels**, renforcent la nécessité d'une **anticipation fine et d'une sécurisation juridique accrue** des pratiques RH.

Conclusion

La fin de l'expérimentation de la rupture conventionnelle au **31 décembre 2025**, combinée à l'échec de sa pérennisation dans le cadre du projet de loi de finances pour 2026, marque un **tournant important pour la gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale**.

À compter du **1er janvier 2026**, les employeurs publics locaux **seront privés de ce levier de séparation négociée**, sauf intervention législative ultérieure. Si les conventions signées avant cette date demeurent pleinement valables, aucune nouvelle rupture conventionnelle ne pourra être légalement conclue.

Dans ce contexte, la **vigilance juridique, l'anticipation des situations individuelles et la sécurisation des pratiques RH** s'imposent plus que jamais comme des enjeux centraux pour les collectivités territoriales. À court terme, les employeurs publics devront également se doter d'une **doctrine RH transitoire**, clarifier les alternatives mobilisables et s'appuyer sur le **dialogue social local** pour accompagner les agents concernés.

Dans l'attente éventuelle d'un futur texte législatif, cette période impose aux DRH territoriaux de conjuguer **sécurité juridique, pragmatisme managérial et qualité du dialogue**, afin de préserver à la fois l'intérêt du service public et l'équilibre des parcours professionnels.

