

LOI DE FINANCES POUR 2026 : ÉVOLUTIONS APPLICABLES AUX AGENTS PUBLICS

Références juridiques :

- **Loi n° 2026-103 du 19 février 2026** de finances pour 2026
- **Article 173** (rupture conventionnelle)
- **Article 174** (état pathologique lié à la grossesse)
- **Articles L.552-1 à L.552-4 du Code général de la fonction publique (CGFP)** (fonctionnaires)
- **Article L.552-5 du Code général de la fonction publique (CGFP)** (agents contractuels)

La loi de finances pour 2026 introduit deux ajustements importants concernant les agents publics : la pérennisation et l'encadrement renforcé de la rupture conventionnelle, ainsi que l'allongement de la durée du congé pathologique prénatal.

RUPTURE CONVENTIONNELLE : UN DISPOSITIF DÉSORMAIS STABILISÉ ET SÉCURISÉ (ARTICLE 173)

► Pour les fonctionnaires

Le mécanisme de rupture conventionnelle, initialement instauré à titre expérimental, est désormais définitivement intégré dans le Code général de la fonction publique, aux articles L.552-1 à L.552-4. La loi prévoit également un renforcement des règles de remboursement de l'indemnité spécifique. Désormais, tout fonctionnaire territorial ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle et qui est recruté, dans un délai de six ans, en qualité d'agent territorial (quelle que soit la collectivité employeuse), devra rembourser l'indemnité perçue à l'employeur signataire de la convention. Ce remboursement devra intervenir dans un délai de deux ans à compter du nouveau recrutement.



Entrée en vigueur : 21 février 2026

► Pour les agents contractuels

Le cadre juridique applicable aux agents contractuels est également consolidé.

Le dispositif de rupture conventionnelle qui leur est ouvert est désormais expressément codifié à l'article L.552-5 du CGFP, assurant ainsi une meilleure lisibilité du droit applicable.

CONGÉ PATHOLOGIQUE PRÉNATAL : UNE DURÉE ÉTENDUE (ARTICLE 174)

La durée maximale du congé pour état pathologique précédant l'accouchement est allongée.

Alors qu'elle était limitée à deux semaines, elle peut désormais atteindre trois semaines, permettant ainsi une prolongation plus importante du congé maternité prénatal en cas de nécessité médicale.



Entrée en vigueur : 1er mars 2026

IMPACT POUR L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

1 Sécurisation des mobilités post-rupture

Les services RH devront :

- Informer clairement les agents des conséquences financières d'un retour dans la FPT dans les 6 ans.
 - Mettre en place un suivi rigoureux des conventions conclues.
 - Prévoir les modalités de recouvrement de l'indemnité en cas de réintégration dans une collectivité territoriale.
- Cette mesure vise à limiter les effets d'aubaine et à encadrer les départs suivis de retours rapides dans la fonction publique territoriale.

2 Adaptation de la gestion des congés maternité

L'allongement du congé pathologique prénatal implique :

- Une mise à jour des procédures internes.
 - Une anticipation accrue des remplacements.
 - Une information des agentes concernées sur leurs nouveaux droits.
- Cette évolution renforce la protection de la santé des agentes tout en nécessitant une organisation plus anticipée des services.



1 Rupture conventionnelle

- ✓ L'expérimentation est définitivement pérennisée.
- ✓ Codification aux articles L.552-1 à L.552-4 du CGFP pour les fonctionnaires et L.552-5 du CGFP pour les contractuels.
- ✓ Obligation de remboursement de l'indemnité si l'agent territorial est recruté dans une collectivité dans les 6 ans suivant la rupture.
- ✓ Remboursement à effectuer dans un délai de 2 ans à compter du nouveau recrutement.
- ✓ Application depuis le 21 février 2026.

2 État pathologique lié à la grossesse

- ✓ Durée maximale portée de 2 à 3 semaines.
- ✓ Application à compter du 1er mars 2026.