

**CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
Service documentation**

Résidence « Lesia » - Avenue de la Libération - 20 418 BASTIA cedex 9
Tél : 04.95.32.33.65 / Fax : 04.95.30.10.75
Mail : doc@cdg2b.com

NOTE D'INFORMATION N° 02/2021

**LA RUPTURE CONVENTIONNELLE
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Références :

- **Loi n°2019-828 du 06 août 2019** de transformation de la fonction publique (*JORF du 07 août 2019*),
- **Décret 88-145 du 15 février 1988** modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (*JORF du 16 février 1988*),
- **Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019** relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique (*JORF du 01 janvier 2020*),
- **Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019** relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles (*JORF du 01 janvier 2020*),
- **Arrêté du 6 février 2020** fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique (*JORF du 12 février 2020*),

SOMMAIRE

I.	LE CHAMP D'APPLICATION	3
II.	LES ETAPES DE LA PROCEDURE.....	3
A.	La demande	3
B.	L'entretien préalable.....	4
C.	La convention	4
D.	Le droit de rétractation	4
III.	L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE.....	5
A.	Le montant	5
B.	La rémunération de référence.....	5
C.	L'appréciation de l'ancienneté.....	5
D.	Cotisations et contributions sociales	6
IV.	LES CONSEQUENCES.....	7
A.	La radiation des cadres / la fin de contrat	7
B.	Les allocations chômage.....	7
C.	Le remboursement de l'indemnité.....	7
D.	L'attestation sur l'honneur	7
	ANNEXE I : SCHEMA DE LA PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE.....	8
	ANNEXE II : MODELES DE CONVENTION	9

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique institue à titre expérimental, la rupture conventionnelle, dans les trois versants de la fonction publique. Deux décrets visés en références en date du 31 décembre 2019 complètent le dispositif.

La finalité de ce dispositif est de « *favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics* » en facilitant les départs de la fonction publique.

La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions.

Cette expérimentation est entrée en vigueur le 1er janvier 2020 pour une durée de 6 ans (jusqu' au 31 décembre 2025) pour les fonctionnaires. Pour les agents contractuels, le dispositif n'est pas limité dans le temps.

I. LE CHAMP D'APPLICATION

Le dispositif de rupture conventionnelle s'applique aux fonctionnaires, à l'exception :

- des fonctionnaires stagiaires ;
- des fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ;
- des fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Ce dispositif est constitutif d'un cas supplémentaire de cessation définitive de fonctions qui entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

Celui-ci s'applique également aux seuls agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée.

Le décret ne prévoyant pas de limite temporelle, le dispositif est pérenne pour ces agents.

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 06 août 2019 ne réserve pas la procédure de rupture conventionnelle aux seuls fonctionnaires et agents contractuels en position d'activité.

Les cas d'exclusion sont strictement énumérés à l'article 72 de la loi du 06 août 2019 pour les fonctionnaires et à l'article 49 ter du décret n°88-145 du 15 février 1988 pour les contractuels.

Ainsi, la disponibilité, le congé parental ou les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (*pour les contractuels*) ne sont pas visés (*non considérés comme des cas d'exclusion*).

En conséquence, rien ne s'oppose à ce qu'une procédure de rupture conventionnelle soit mise en oeuvre pour un fonctionnaire en disponibilité ou en congé parental, ainsi que pour un agent contractuel en congé non rémunéré pour raisons personnelles ou familiales.

II. LES ETAPES DE LA PROCEDURE

La mise en place du dispositif de rupture conventionnelle pour les agents territoriaux ne nécessite pas l'adoption d'une délibération de principe. La procédure de rupture conventionnelle est strictement circonscrite entre l'agent et l'autorité territoriale.

Le dispositif est le même pour les fonctionnaires et les agents contractuels. Seules les références textuelles diffèrent.

A. La demande

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale dont il relève.

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en mains propres contre signature.

Lorsque la demande émane de l'agent, la lettre est adressée, au choix de l'intéressé au service des ressources humaines, ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

B. L'entretien préalable

Un entretien relatif à la demande de rupture conventionnelle est organisé entre les deux parties à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

Notion de délai franc

Un délai exprimé en jour franc commence à courir le lendemain de la réception de l'acte et expire le dernier jour à 24h00.

Si celui-ci est un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

L'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix lors de cet ou de ces entretiens. Il doit en informer au préalable l'autorité territoriale.

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- **les motifs** de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- **la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions**;
- **le montant** envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle;
- **les conséquences de la cessation définitive des fonctions**, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation éventuelle de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et le respect des obligations déontologiques.

Il est recommandé d'établir un procès-verbal à l'issue du ou des entretiens dont une copie sera remise à l'agent.

Le choix d'accorder ou de refuser la rupture conventionnelle est laissé à la libre appréciation des parties.

Le refus n'a pas à être motivé et ne fait pas l'objet d'une saisine d'une instance consultative paritaire.

C. La convention

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties.

La convention fixe notamment :

- **le montant de l'indemnité spécifique** de rupture conventionnelle dans les limites fixées par le décret n° 2019-1596 du 31/12/2019;
- **la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire**, celle-ci intervenant au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique (*cf annexe II*).

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité ou son représentant.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention, et une copie de la convention est versée au dossier individuel de l'agent.

D. Le droit de rétractation

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs et qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle.

Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en mains propres contre signature.

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai ainsi fixé, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture, et le contrat de l'agent contractuel prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

III. L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

A. Le montant

Le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 définit les règles permettant de fixer le montant de cette indemnité. Le décret fixe un montant plancher et un plafond.

► **Montant plancher :**

L'indemnité ne peut être inférieure à :

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans .

► **Montant plafond :**

L'indemnité ne peut ainsi excéder :

- une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté .

Entre ces deux montants, l'autorité territoriale et l'agent peuvent négocier librement un montant d'indemnité spécifique propre à la situation de l'agent.

Année d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle	Montant maximum
Jusqu'à 10 ans inclus	1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	1/12 ^{ème} de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté dans la limite de 24 ans d'ancienneté
De 11 à 15 ans inclus	2/5 ^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	
De 16 à 20 ans inclus	1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté	
De 21 à 24 ans inclus	3/5 ^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	

B. La rémunération de référence

La rémunération brute de référence à prendre en compte dans le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est **la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.**

Les éléments suivants sont exclus de la rémunération brute annuelle de référence :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer;
- l'indemnité de résidence à l'étranger;
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations;
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour les **agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service** :

Le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération brute annuelle est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

C. L'appréciation de l'ancienneté

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

Par conséquent, **il est tenu compte de l'ensemble des services accomplis au sein de toutes les fonctions publiques et non pas uniquement de ceux effectués au sein de la collectivité employeur.**

Notion de durée de services effectifs

La notion de durée de services effectifs accomplis dans la fonction publique n'a pas de définition légale ni réglementaire mais jurisprudentielle. La notion de service effectif a été définie par un arrêt du conseil d'Etat du 28 décembre 2005 qui indique que « qu'à défaut de disposition expresse en sens contraire, **la notion de services effectifs inclut ceux qui ont été accomplis comme non-titulaire** ».

Dans le même sens, un arrêt du Conseil d'Etat 23 décembre 2010 précise « qu'en l'absence de disposition expresse contraire, les services effectifs mentionnés à l'article 3 du décret précité, s'agissant d'apprécier la durée de services accomplis dans un emploi d'assistant spécialisé d'enseignement artistique, doivent être regardés comme incluant ceux qui ont été accomplis en qualité de non titulaire ».

Il en résulte que les contrats conclus à durée indéterminée et ceux à durée déterminée sont considérés comme étant du service effectif et doivent donc être inclus dans le calcul de l'ancienneté de l'agent.

De même et sous réserve de l'appréciation du juge, la durée des services effectif est calculée en prenant en compte le **nombre d'année de présence effective dans la collectivité indépendamment de la quotité horaire de l'agent.**

En revanche, sont exclus les contrats de droit privé (*ex : contrat avenir, contrat PEC*) et toutes les périodes d'absence autorisée n'ayant pas donné lieu à rémunération (*congé parental, disponibilité, absence de service fait...*) et qui ne comptent pas comme services accomplis.

D. Cotisations et contributions sociales

L'indemnité de rupture conventionnelle versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels est exonérée de CSG, CRDS et cotisations sociales dans la limite de deux fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (*PASS*), soit 82 272 euros pour 2020.

L'indemnité dont le montant est compris entre 82 272 euros et 433 360 euros est soumise pour 98,25% de son montant à la CSG, CRDS et cotisations sociales.

Si son montant dépasse 10 fois le *PASS*, l'indemnité est intégralement assujettie à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de :

- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle dans la limite de 243 144 € ;
- ou 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 243 144 € ;
- ou le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux qui est retenu.

[Le centre de gestion de Haute-Corse met à disposition, sur son site internet « cdg2b.com », un simulateur de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle \(onglet « Carrières/RH » rubrique « outils carrière »\).](http://cdg2b.com)

IV. LES CONSEQUENCES

A. La radiation des cadres / la fin de contrat

En l'absence de rétractation de l'une des deux parties dans le délai de quinze jours francs après la date de signature de la convention de rupture conventionnelle :

- **le fonctionnaire est radié des cadres à la date de la cessation définitive de fonctions** convenue dans la convention de rupture conventionnelle ;
- **le contrat de l'agent contractuel prend fin à la date convenue** dans la convention de rupture conventionnelle.

Cas particulier du fonctionnaire occupant plusieurs emplois à temps non complet

Une réponse ministérielle précise que la perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent sera effective pour l'ensemble des emplois occupés et que chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail (*Question Ecrite Sénat 19 mars 2020 n°14787*).

B. Les allocations chômage

La rupture conventionnelle relève de l'un des cas d'ouverture à l'allocation d'assurance chômage conformément à l'article 2 § 3 de l'annexe du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif à l'assurance chômage.

En conséquence, les fonctionnaires ou les agents contractuels ayant conclu une convention de rupture conventionnelle peuvent prétendre au versement de l'allocation d'Aide au Retour à l'emploi (ARE).

Par principe, les collectivités territoriales relèvent du régime de l'auto-assurance concernant le versement des indemnités chômage à leurs agents. Elles peuvent toutefois conventionner avec le Pôle Emploi (*uniquement*) pour leurs agents contractuels.

Cela implique que pour chaque rupture conventionnelle de l'un de ses fonctionnaires et de ses agents contractuels (*en l'absence de convention de gestion avec Pôle Emploi*), la collectivité pourra être amenée à lui verser une ARE.

Un décret en Conseil d'Etat doit venir fixer les conditions d'application de ces dispositions, notamment les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation chômage.

[Le centre de gestion de la Haute-Corse propose, pour les collectivités relevant de son champ d'action, dans le cadre de sa convention avec le conseil statutaire chômage du CIG de la grande couronne parisienne, une prestation de calcul des droits à allocation chômage.](#)

C. Le remboursement de l'indemnité

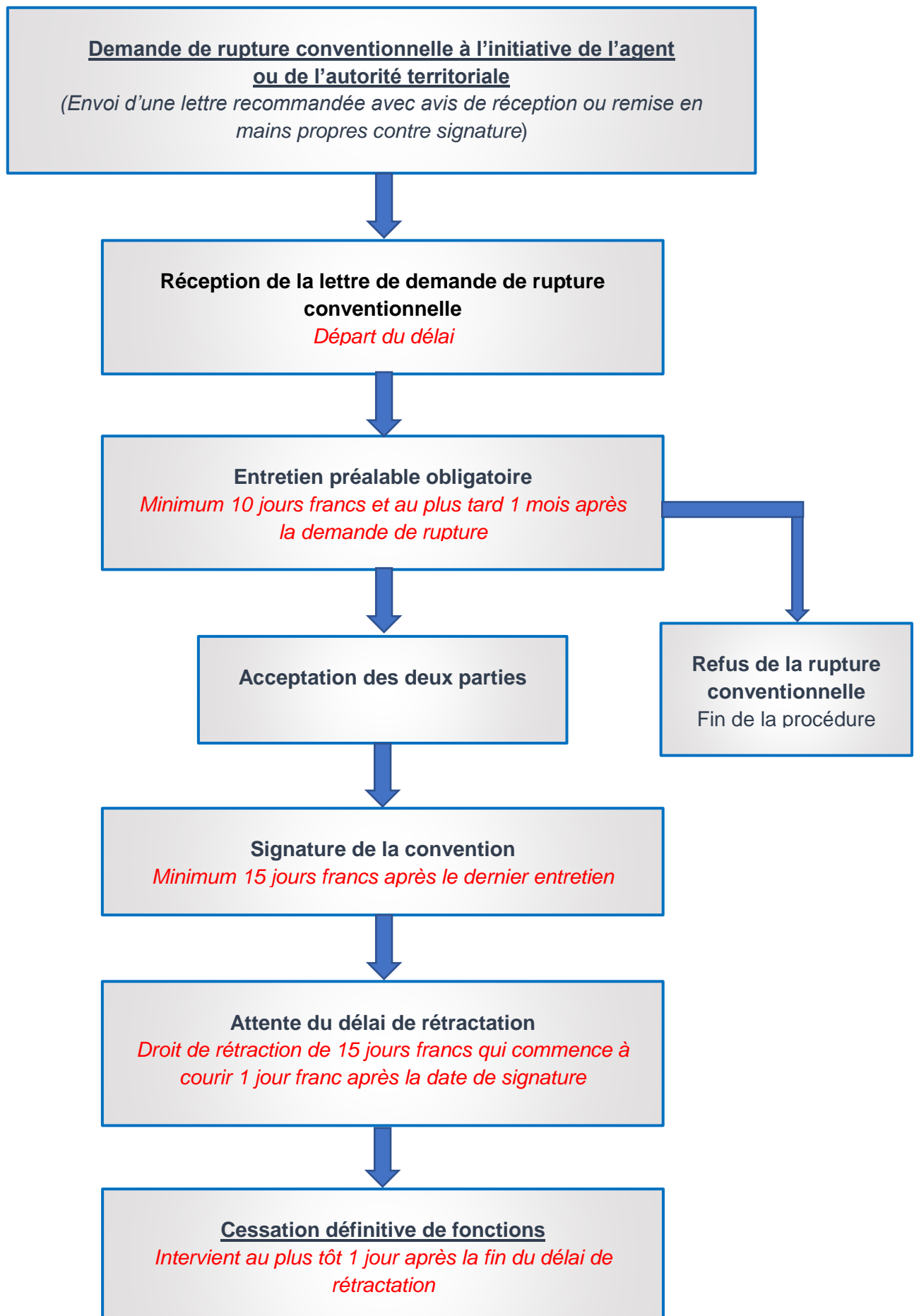
Les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, sont tenus de rembourser à l'employeur local les sommes perçues au titre de l'indemnité.

Le remboursement doit intervenir au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement.

D. L'attestation sur l'honneur

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public (*fonctionnaire ou agent contractuel en CDI*), un emploi, au sein d'une collectivité territoriale doivent adresser à l'autorité de recrutement **une attestation sur l'honneur précisant qu'ils n'ont pas bénéficié de la part de cette collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient**, durant les six années précédant le recrutement, **d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.**

ANNEXE I : SCHEMA DE LA PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE



ANNEXE II : MODELES DE CONVENTION

MODÈLE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE APPLICABLE AUX FONCTIONNAIRES PRÉVU À L'ARTICLE 5 DU DÉCRET N° 2019-1593 DU 31 DÉCEMBRE 2019 RELATIF À LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1. Une convention de rupture conventionnelle est conclue entre les deux parties ci-après désignées :

D'une part, l'administration dont relève l'agent :

Entité administrative d'affectation :

Direction ou service :

Adresse postale :

Représentée par (nom et prénom) (ci-après « l'autorité hiérarchique ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination ») :

Fonction :

D'autre part, l'agent :

Nom et prénom :

Date de naissance :

Lieu de naissance

Adresse postale :

Téléphone :

Adresse email :

Corps ou cadre d'emplois :

Grade :

Echelon :

Fonction :

Date de prise de fonction de l'agent sur le poste :

Ancienneté de l'agent dans la fonction publique à la date envisagée de la cessation définitive de fonctions (chiffres en toutes lettres) : [] ans et [] mois.

2. Préalablement à la signature de la convention de rupture conventionnelle, les parties se sont accordées, au cours d'un/plusieurs entretien(s), sur le principe d'une cessation définitive de fonctions de l'agent :

Date de l'accusé réception par l'une partie de la demande de rupture conventionnelle de l'autre partie (au format jj/mm/aaaa) :

Date de l'entretien (*) (au format jj/mm/aaaa) :

Agent assisté d'un conseiller désigné par une organisation représentative ou, à défaut, d'un conseiller syndical de son choix (rayer la mention inutile) : OUI / NON

Si OUI par (nom, prénom, organisation syndicale représentative dont relève le conseiller) :

Entretiens supplémentaires facultatifs (pour chaque entretien supplémentaire, indiquer la date au format jj/mm/aaaa, la présence d'un conseiller désigné par une organisation représentative pour assister l'agent, ses nom et prénom, ainsi que l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné) :

3. Les parties conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation définitive des fonctions de l'agent :

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en toutes lettres) :

Les modalités de calcul des montants minimal et maximal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sont
CDG2B Note d'information n°02/2021 : La rupture conventionnelle dans la fonction publique 9/12

précisées dans le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

Solde, avant la date envisagée de cessation définitive des fonctions de l'agent, des congés annuels, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, des jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, des astreintes et interventions au cours de celles-ci.

Les jours inscrits sur le compte épargne temps sont utilisés dans les conditions fixées aux articles 5 et 6 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 (pour la fonction publique d'Etat), 3.1, 4 et 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 (pour la fonction publique territoriale), et 4 et 5 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière.

Date envisagée de la cessation définitive des fonctions de l'agent (*) (au format jj/mm/aaaa) :

Observations éventuelles de l'agent :

Observations éventuelles de l'autorité hiérarchique ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination :

En signant la présente convention, l'agent déclare être informé des conséquences de la cessation définitive de ses fonctions, notamment l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le respect des obligations déontologiques qui lui incombent et du bénéfice de l'assurance chômage.

L'agent déclare également être informé que l'une ou l'autre des parties dispose d'un droit de rétractation, qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs et commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Eu égard à la date de signature de la présente convention, le délai de rétractation prend fin le (au format jj/mm/aaaa) (*) :

Date et signature par chaque partie :

L'agent :

L'autorité hiérarchique [ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination] :

(*) Rappels concernant les délais applicables aux procédures de rupture conventionnelle :

- l'entretien se tient au moins dix jours francs et au plus un mois après réception de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature de la demande de rupture conventionnelle ;
- la signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien ;
- la période de rétractation, d'une durée de quinze jours francs, commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle ;
- la cessation définitive des fonctions de l'agent intervient, au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation.

**MODÈLE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE APPLICABLE AUX CONTRACTUELS PRÉVU
AUX ARTICLES 9, 10 ET 11 DU DÉCRET N° 2019-1593 DU 31 DÉCEMBRE 2019 RELATIF À LA
PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

1. Une convention de rupture conventionnelle est conclue entre les deux parties ci-après désignées :

D'une part, l'administration dont relève l'agent :

Entité administrative d'affectation :

Direction ou service :

Adresse postale :

Représentée par (nom et prénom) (ci-après « l'autorité hiérarchique ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination ») :

Fonction :

D'autre part, l'agent :

Nom et prénom :

Date de naissance :

Lieu de naissance

Adresse postale :

Téléphone :

Adresse email :

Fonction :

Date de prise de fonction de l'agent sur le poste :

Ancienneté de l'agent dans la fonction publique à la date envisagée de la fin de contrat (chiffres en toutes lettres) :
[] ans et [] mois.

2. Préalablement à la signature de la convention de rupture, les parties se sont accordées, au cours d'un/plusieurs entretien(s), sur le principe de la fin du contrat de l'agent :

Date de l'accusé réception par l'une partie de la demande de rupture conventionnelle de l'autre partie (au format jj/mm/aaaa) :

Date de l'entretien (*) (au format jj/mm/aaaa) :

Agent assisté d'un conseiller désigné par une organisation représentative ou, à défaut, d'un conseiller syndical de son choix (rayer la mention inutile) : OUI / NON

Si OUI par (nom, prénom et organisation syndicale représentative dont relève le conseiller) :

Entretiens supplémentaires facultatifs (pour chaque entretien supplémentaire, indiquer la date au format jj/mm/aaaa, la présence d'un conseiller pour assister l'agent, ses nom et prénom, ainsi que l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné) :

3. Les parties conviennent d'un commun accord des conditions de la fin du contrat de l'agent :

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en toutes lettres) :

Les modalités de calcul des montants minimal et maximal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sont précisées dans le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

Solde, avant la date envisagée de cessation définitive des fonctions de l'agent, des congés annuels, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, des jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, des astreintes et interventions au cours de celles-ci.

Les jours inscrits sur le compte épargne temps sont utilisés dans les conditions fixées aux articles 5 et 6 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 (pour la fonction publique d'Etat), 3.1, 4 et 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 (pour la fonction publique territoriale), et 4 et 5 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière.

Date envisagée de la fin du contrat de l'agent (*) (au format jj/mm/aaaa) :

Observations éventuelles de l'agent :

Observations éventuelles de l'autorité hiérarchique [ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination] :

En signant la présente convention, l'agent déclare être informé des conséquences de la fin de son contrat, notamment l'obligation de remboursement prévue aux articles 9, 10 et 11 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le respect des obligations déontologiques qui lui incombent et du bénéfice de l'assurance chômage.

L'agent déclare également être informé que l'une ou l'autre des parties dispose d'un droit de rétractation, qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs et commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Eu égard à la date de signature de la présente convention, le délai de rétractation prend fin le (au format jj/mm/aaaa) (*) :

Date et signature par chaque partie :

L'agent :

L'autorité hiérarchique [ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination] :

Toute contestation relative à la présente convention de rupture conventionnelle devra être portée devant le tribunal administratif territorialement compétent dans un délai de deux mois à compter de sa signature par les deux parties. La juridiction peut être saisie par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

(*) Rappels concernant les délais applicables aux procédures de rupture conventionnelle :

- l'entretien se tient au moins dix jours francs et au plus un mois après réception de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature de la demande de rupture conventionnelle ;
- la signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien ;
- la période de rétractation, d'une durée de quinze jours francs, débute un jour franc après la date de la signature de la présente convention ;
- la fin du contrat de l'agent intervient, au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation.