

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Entrée en vigueur :

Fonctionnaire titulaire : expérimentation du 01/01/2020 au 31/12/2025

Agent contractuel CDI : mesure applicable au 01/01/2020

Références juridiques

- ▶ *Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*
- ▶ *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, article 72*
- ▶ *Décret n°88-145 du 15 février 1988 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*
- ▶ *Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique*
- ▶ *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*
- ▶ *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*

A) Définition

La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'agent et son autorité territoriale. Il s'agit une possibilité de **convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions**. Elle entraîne la fin de contrat ou la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Elle **ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties**.

B) Bénéficiaires

1- Les fonctionnaires

Il s'agit d'une procédure expérimentale de rupture conventionnelle pour une période de 6 ans, du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025.

La rupture conventionnelle s'applique aux **fonctionnaires titulaires**. Sont exclus de ce dispositif :

- les fonctionnaires stagiaires,
- les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite **ET** justifiant d'une durée d'assurance suffisante pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal,
- les fonctionnaires détachés en qualité de contractuel

➤ Article 72 de la loi n°2019-828 susvisée

La rupture conventionnelle ne peut être envisagée dans les cas suivants :

- l'admission à la retraite,
- la démission régulièrement acceptée,
- le licenciement,
- la révocation.

➤ Article 24 de la loi n°83-634 susvisée

2- Les contractuels

Cette modalité de cessation définitive de fonction s'applique seulement aux **agents recrutés par contrat à durée indéterminée de droit public**. Néanmoins, elle ne peut s'appliquer :

- pendant la période d'essai,
- en cas de licenciement ou démission,
- aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite **ET** justifiant d'une durée d'assurance suffisante pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale,
- aux fonctionnaires détachés en qualité de contractuel.

➤ Article 10 du décret n°2019-1593 susvisé

➤ Article 49 bis et 49 ter du décret n°88-145 susvisé

C) Procédure

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

1- La demande de rupture conventionnelle

Lorsque l'agent ou l'autorité territoriale dont il relève souhaite conclure une rupture conventionnelle, l'autre partie est **informée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature**.

Lorsque la demande émane de l'agent, la lettre est adressée, au choix, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

- Article 2 du décret n°2019-1593 susvisé
- Article 49 bis du décret n°88-145 susvisé

A NOTER : Même en cas de refus de l'une ou l'autre des parties, il semble qu'il convient néanmoins de prévoir un entretien afin d'échanger sur les motifs de la demande, le principe de la rupture conventionnelle et d'aborder le refus.

2- L'entretien préalable

Afin de s'accorder sur le principe de la rupture conventionnelle, un **entretien préalable** est organisé entre les deux parties. Ce dernier est conduit par l'autorité territoriale ou son représentant. L'entretien **ne peut avoir lieu moins de 10 jours francs ou au plus tard 1 mois** après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Il est possible d'organiser un ou plusieurs entretiens.

Au cours de l'entretien, l'agent qui le souhaite peut, après en avoir informé l'autorité territoriale, **se faire assister** par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. A défaut de représentant du personnel relevant d'une organisation syndicale représentative *, le fonctionnaire peut se faire assister par un représentant syndical de son choix.

Ce représentant/conseiller est tenu à une **obligation de confidentialité** à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

A NOTER : Une organisation syndicale représentative est une organisation disposant d'un siège au Comité Social Territorial (actuel Comité Technique).

- Article 3 du décret n°2019-1593 susvisé
- Article 49 quater et quinquies du décret n°88-145 susvisé

*** A NOTER :** Le caractère « représentatif » d'une organisation a été considéré comme inconstitutionnel, décision prenant **effet à compter du 16 octobre 2020**. Ainsi, toute organisation pourra assister un agent.

En effet, le Conseil Constitutionnel, dans sa décision n° 2020-860 QPC du 15 octobre 2020, déclare que le terme « représentative » est contraire à la constitution. Ces dispositions « *qui réservent aux organisations syndicales représentatives la faculté de désigner un conseiller aux fins d'assister le fonctionnaire durant la procédure de rupture conventionnelle, établissent une différence de traitement entre ces organisations et les organisations syndicales non représentatives* » « *le caractère représentatif ou non d'un syndicat ne détermine pas la capacité du conseiller qu'il a désigné à assurer l'assistance du fonctionnaire dans ce cadre. Dès lors, la différence de traitement est sans rapport avec l'objet de la loi.* »

Le(s) entretien(s) préalable(s) porte(nt) 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 de fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques (commission de déontologie, secret professionnel, confidentialité, prise illégale d'intérêts)

- Article 4 du décret n°2019-1593 susvisé
- Article 49 sexies du décret n°88-145 susvisé

3- La signature de la convention

Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les termes et les conditions de la rupture conventionnelle, ils signent **une convention de rupture conventionnelle**.

La date de signature est fixée par l'autorité dont relève l'agent.

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions de l'agent.

La signature a lieu **au moins 15 jours francs** après le dernier entretien. Un exemplaire est ensuite adressé à chacune des parties.

Une copie de la convention doit être versée au dossier individuel de l'agent.

- Article 5 du décret n°2019-1593 susvisé
- Article 49 septies du décret n°88-145 susvisé

4- Le délai de rétractation

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de 15 jours francs, qui commence à courir 1 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.

En l'absence de rétractation de l'une des parties :

- l'agent fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture
- le contrat de l'agent en CDI prend fin à la date convenue dans la convention de rupture

- Article 6 du décret n°2019-1593 susvisé
- Article 49 octies du décret n°88-145 susvisé

Décompte des jours francs : Le jour franc va de 0 heure à 24 heures et pendant la période concernée le jour de départ, le jour du terme et les jours fériés ne sont pas pris en compte.

Le délai est prorogé lorsque l'échéance tombe un samedi ou un dimanche, au lundi suivant. Ce délai est également prorogé, lorsque l'échéance tombe un jour férié, au lendemain.

Par exemple pour un courrier de demande de rupture conventionnelle reçu par la collectivité le mercredi 15 janvier 2020 :

- 1er entretien préalable au minimum 10 jours francs plus tard soit au mieux le lundi 27 janvier 2020,
- signature de la convention au minimum 15 jours francs plus tard soit le mercredi 12 février 2020,
- délai de rétractation de 15 jours francs (commence 1 jour franc après la signature de la convention) soit du vendredi 14 février 2020 au lundi 2 mars 2020,
- cessation définitive de fonction 1 jour au plus tôt après le délai de rétractation soit à compter du mardi 3 mars 2020.

Ainsi, dans cet exemple, entre la date de la demande et la date de cessation définitive de fonction, la procédure de rupture conventionnelle nécessite 48 jours minimum pour être mise en œuvre.

D) Montants de l'indemnité

L'indemnité **ne peut pas être inférieure** aux montants suivants :

- ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté,
- ancienneté à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans : 2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté,
- ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans : 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté,
- ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans : 3/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté,

L'indemnité **ne peut excéder une somme équivalente à 1/12** de la rémunération brute annuelle (primes comprises) perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté (soit 2 ans de rémunération brute maximum).

A NOTER : Un simulateur de l'indemnité de rupture conventionnelle est disponible sur le site internet

Exemple 1 :

Un agent a 9 ans 4 mois d'ancienneté – sa rémunération brute annuelle N-1 est de 24.000 € (moyenne de 2.000 € bruts/mois)

Indemnité minimum : $\frac{1}{4}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans soit $2.000/4 = 500 \text{ €} \times 9 \text{ ans} = \mathbf{4.500 \text{ €}}$

Indemnité maximum : $[1/12 \times 24.000 \text{ €} = 2.000 \text{ €}] \times 9 \text{ ans} = \mathbf{18.000 \text{ €}}$

Exemple 2 :

Un agent a 30 ans d'ancienneté – sa rémunération brute annuelle N-1 est de 24.000 € (moyenne de 2.000 € bruts/mois)

Indemnité minimum :

a. $\frac{1}{4}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans soit :

$2.000/4 = 500 \text{ €} \times 10 \text{ ans} = 5.000 \text{ €}$

b. $\frac{2}{5}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 10 à 15 ans soit :

$2.000 \times \frac{2}{5} = 800 \text{ €} \times 5 \text{ ans} = 4.000 \text{ €}$

c. $\frac{1}{2}$ mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 15 à 20 ans soit :

$2.000/2 = 1.000 \text{ €} \times 5 \text{ ans} = 5.000 \text{ €}$

d. $\frac{3}{5}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 20 à 24 ans soit :

$2.000 \times \frac{3}{5} = 1.200 \text{ €} \times 4 \text{ ans} = 4.800 \text{ €}$

e. Soit indemnité minimum = **18.800 €**

Indemnité maximum : $2.000 \text{ €} \times 24 \text{ ans} = \mathbf{48.000 \text{ €}}$

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

➤ Article 2, 3 et 4 du décret n°2019-1596 susvisé

A NOTER : sous réserve d'une interprétation différente de la DGCL, seules sont prises en compte dans le décompte de l'ancienneté, les années entières.

A NOTER : L'ancienneté s'entend du total des services accomplis au sein des 3 versants de la fonction publique

A NOTER : Sont pris en compte au titre des services effectifs : les services accomplis en position d'activité, de détachement, le congé parental (dans la limite des conditions réglementaires), les services de contractuel. Le décret n°2019-1596 ne donne aucune précision en ce qui concerne les « services effectifs » mais le juge administratif a précisé qu'à défaut de disposition expresse en sens contraire, la notion de services effectifs inclut ceux qui ont été accomplis comme non-titulaire (CE 271255 du 28 décembre 2005).

La rémunération brute de référence 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**. Sont exclues de cette rémunération :

- les primes et indemnités qui ont un caractère de remboursement de frais,
- les majorations et indexations relatives à une affection 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.

➤ Article 4 du décret n°2019-1596 susvisé

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est **exclue de l'assiette de la CSG et la CRDS** et de l'ensemble des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge des agents publics et de leurs employeurs **dans la limite de 2 fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 82 272€ au 1er janvier 2020**.

Toutefois, si le montant de l'indemnité est supérieur à 10 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, l'indemnité est intégralement assujettie à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales, soit 411 360€ au 1^{er} janvier 2020.

➤ Article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale 2020

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 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, soit 246 816 € pour un versement des indemnités en 2020,
- ou 50 % du montant de l'indemnité 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 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, soit 246 816 € pour un versement des indemnités en 2020.

➤ Article 5 de la loi de financement de la sécurité sociale 2020

➤ Article 80 duodecies du code général des impôts

EN PRATIQUE : Pour **engager la dépense** liée au versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, il est nécessaire que des crédits soient disponibles au budget. Il est à noter que le conseil délibérant n'a pas l'obligation de délibérer sur l'autorisation de signer la convention (sous réserve de précision ultérieure de la DGCL).

EN PRATIQUE : Pour un agent à demi-traitement sur tout ou partie de l'année civile précédente, la rémunération de référence est calculée sur ce que l'agent a réellement perçu – sans compensation des périodes à demi-traitement.

REMARQUE : Un agent n'ayant pas de rémunération perçue l'année civile précédant la date d'effet de la demande de rupture (disponibilité, congé parental ...) sollicitant une rupture conventionnelle ne semblerait pas pouvoir prétendre à une indemnité.

L'agent bénéficiant d'une rupture conventionnelle ouvre droits aux allocations chômage. Il faut toutefois être inscrit à Pôle Emploi et être en recherche active d'emploi pour bénéficier de cette allocation.

E) Obligations déontologiques

Si l'agent est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle :

- par son ancienne collectivité ou son ancien établissement public,
- par un établissement public relevant de son ancienne collectivité,
- par un établissement public auquel son ancienne collectivité appartient,
- par une collectivité membre de son ancien établissement public,

il doit rembourser à cette collectivité ou établissement l'indemnité de rupture précédemment perçue. Ce remboursement doit intervenir au plus tard dans les 2 ans qui suivent le nouveau recrutement.

Ainsi, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi, en qualité d'agent public (stagiaire, titulaire, contractuel), sur emploi permanent ou non, adressent à l'autorité de recrutement une **attestation sur l'honneur** qu'ils n'ont pas bénéficié durant les 6 années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle de la collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient.

- Article 72 de la loi n°2019-828 susvisée
- Article 8 du décret n°2019-1593 susvisé

F) Dispositions transitoires

Le décret n°2019-1596 instaurant l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle pour la fonction publique, **abroge, à compter du 1^{er} janvier 2020**, l'indemnité de départ volontaire (IDV) existante dans la fonction publique territoriale :

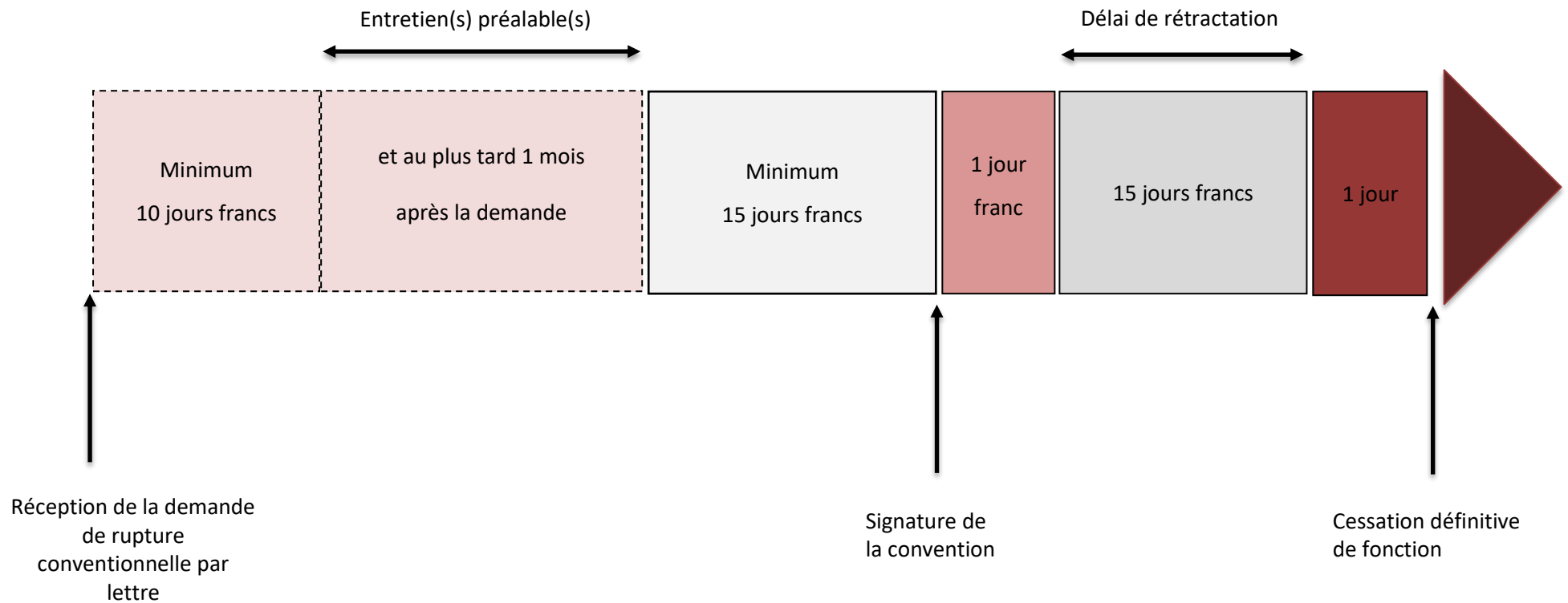
- pour création ou reprise d'entreprise
- pour mener à bien un projet personnel

L'octroi d'une IDV à compter du 1^{er} janvier 2020 reste possible **uniquement en cas de restructuration de service**.

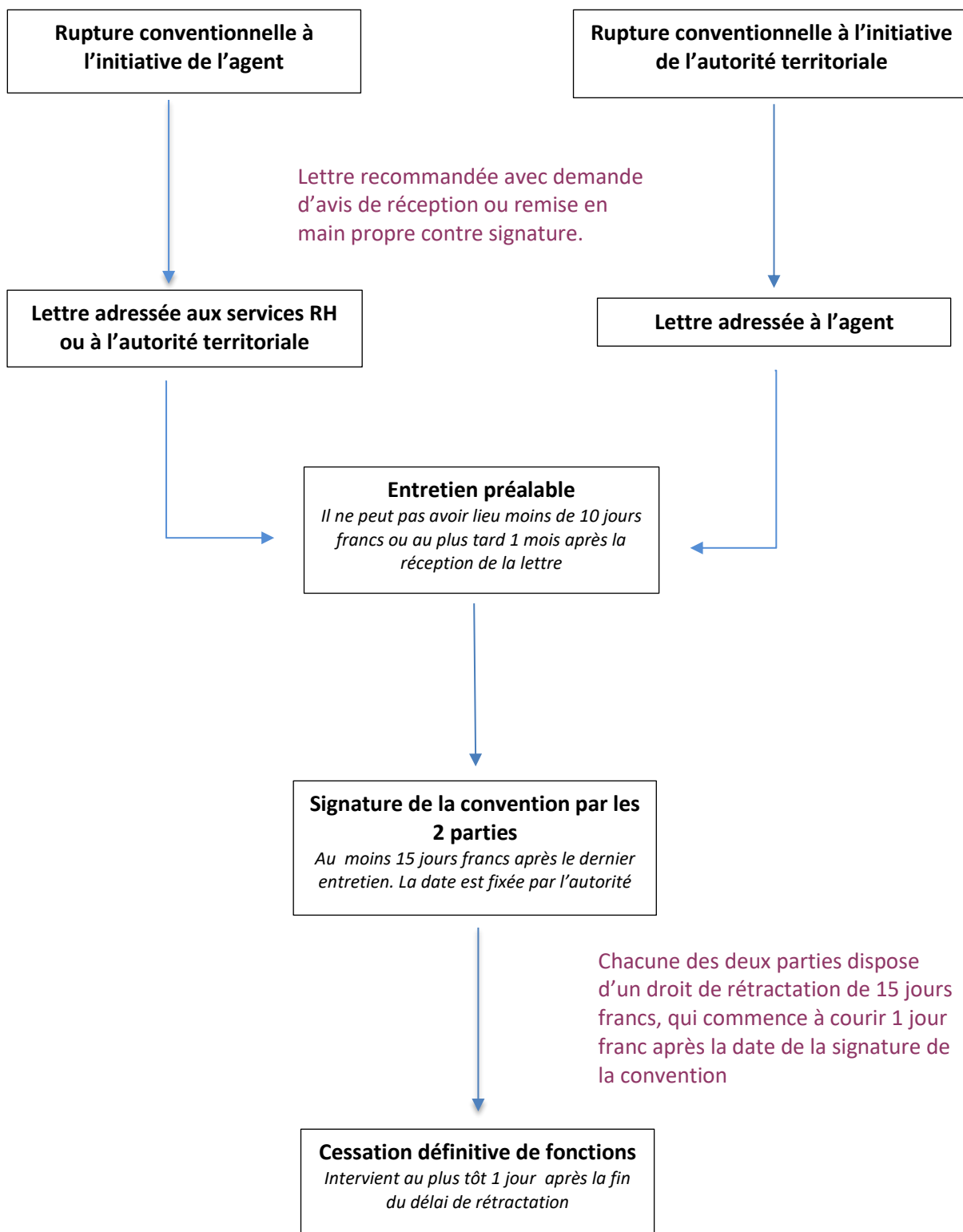
Aussi, **à titre transitoire** et sous réserve que la démission soit effective avant le 1^{er} janvier 2021, les agents publics peuvent demander, **jusqu'au 30 juin 2020**, à bénéficier des IDV servies en application de la rédaction antérieure (création d'entreprise ou projet personnel).

- Article 3 du décret n°2008-368 du 17 avril 2008
- Article 1^{er} (3^e et 4^e alinéa) du décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009 susvisé

Annexe 1 : Les étapes et délais



Annexe 2 : La procédure



Annexe 3 : modèle de convention de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires

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 territoriale ») :

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.

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) :
.....

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 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 territoriale :

.....
.....
.....
.....

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 territoriale :

() 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.

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.

Annexe 4 : modèle de convention de rupture conventionnelle applicable aux contractuels (CDI)

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 territoriale ») :

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 fin de contrat (chiffres en toutes lettres) : _ ans et _ mois.

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, 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) :
.....

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 territoriale :

.....
.....
.....
.....

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 territoriale :

() 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.*

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.