

Nouveautés en vert

REFERENCES

Pour les fonctionnaires : [articles L552-1 à L552-4 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

Pour les agents contractuels [l'article L552-5 du CGFP](#).

*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

DISPOSITIF

La rupture conventionnelle consiste en un accord amiable par lequel un agent public et son employeur conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. Cette rupture ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

L'agent qui signe une rupture conventionnelle perçoit une indemnité de rupture. Il a également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Le dispositif est institué :

- Pour les **fonctionnaires** (il s'agit d'un cas supplémentaire de cessation définitive de fonctions qui entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire),
- Pour les **agents bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée**.

Elle résulte d'une convention signée par les deux parties qui définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

BENEFICIAIRES

Fonctionnaires, quel que soit le temps de travail

Agents contractuels en CDI

Sont exclus :

- les fonctionnaires stagiaires,
- les agents publics ayant droit à une pension de retraite à taux plein,
- les fonctionnaires détachés sur contrat,
- les agents dont la démission a été régulièrement acceptée,
- les fonctionnaires révoqués,
- les agents licenciés,
- les contractuels en période d'essai

PRINCIPE

La rupture conventionnelle résulte de l'accord mutuel de l'agent et de l'autorité territoriale. Elle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale dont il relève.

L'information des parties :

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 de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

ENTRETIEN PREALABLE A LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Un entretien relatif à la demande de rupture conventionnelle est organisé entre les deux parties. Dans le cas où la rupture est refusée par l'une ou l'autre des parties, aucun entretien n'est nécessaire, et il n'y a pas d'obligation à motiver ce refus.

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination dont relève l'agent ou son représentant.

Il a lieu à une date fixée :

- Au moins dix jours francs à compter de la réception de la demande,
- Et au plus un mois après la réception de la demande.

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

NB : Définition du jour franc = Un jour franc est un jour entier décompté de 0 heure à 24 heures. Pendant la période concernée, le jour de départ et le jour du terme ne sont pas pris en compte. Lorsqu'un délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est reporté au premier jour ouvrable qui suit.

Exemple :

Pour une demande reçue le mercredi 15 janvier 2020, le délai court à compter du jeudi matin et jusqu'au samedi 25 janvier 2020 minuit. Le terme sera donc le dimanche 26 janvier, porté au lundi 27.

L'agent, qui souhaite se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix au cours du ou des entretiens, en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée. Le conseiller de l'agent est tenu à une obligation de **confidentialité à l'égard** des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

Objet de l'entretien préalable

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 de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et le respect des obligations déontologiques (compatibilité de l'activité privée avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité, secret professionnel, discrétion professionnelle, prise illégale d'intérêts).

CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

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

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

La convention fixe notamment :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- 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 signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité territoriale ou son représentant.

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

Le délai de rétractation

Chacune des deux parties dispose d'un délai de quinze jours francs pour exercer son droit de rétractation. Ce délai de quinze jours francs 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 main propre contre signature.

FIN DE FONCTION

FONCTIONNAIRES = RADIATION DES CADRES

En l'absence de rétractation de l'une des deux parties, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture conventionnelle. Un arrêté est pris.

AGENTS EN CDI = FIN DE CONTRAT

En l'absence de rétractation de l'une des deux parties, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture conventionnelle. Un avenant au contrat de travail est établi.

ALLOCATIONS CHOMAGE

Les agents bénéficient de l'assurance chômage lorsque la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle. Pour les fonctionnaires, ces allocations chômage seront versées par la collectivité employeur. Pour les contractuels, ces allocations seront versées par Pôle Emploi ou la collectivité employeur en auto assurance.

L'agent doit toutefois être inscrit à Pôle Emploi et être en recherche active d'emploi pour bénéficier de cette allocation.

Le décret n° 2020-741 du 16/06/2020 vient fixer les conditions d'application de ces dispositions, notamment les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation chômage.

REMBOURSEMENT DE L'INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'agent public territorial ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle et qui, dans les 6 années après, est recruté en tant qu'agent territorial (et non plus seulement pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale qui avait conclu avec lui la rupture conventionnelle), devra rembourser à l'employeur avec lequel il a conclu la convention l'indemnité perçue, et ce, dans un délai de 2 ans à compter du nouveau recrutement.

ATTESTATION SUR L'HONNEUR DES CANDIDATS RETENUS SUR UN EMPLOI PERMANENT DANS UNE COLLECTIVITE TERRITORIALE

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi en qualité d'agent public de l'Etat, d'agent public territorial ou d'agent public hospitalier adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise, eu égard à la nature de leur ancien employeur, à l'obligation de remboursement prévue à l'[article L. 552-4 du code général de la fonction publique](#).

INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels en contrat à durée indéterminée (C.D.I.). Son montant est déterminé dans le respect des dispositions prévues par le décret n° 2019-1596 du 31/12/2019 et exposées ci-dessous :

➤ MONTANTS DE L'INDEMNITE

Le montant de l'indemnité **ne peut être inférieur** aux montants suivants (montant plancher) :

- 1/6 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans,
- 1/5^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté,
- 1/4 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté,
- 1/3 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans d'ancienneté.

Le **montant maximum** de l'indemnité ne peut excéder une somme équivalente à un **vingt quatrième (1/24^{ème})** de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

Le Centre de Gestion met à votre disposition un simulateur de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle : [simulateur](#).

Exemples de calcul :

Un agent a 8 ans d'ancienneté. Sa rémunération annuelle brute est de 20 400€ (soit 1 700€ brut par mois).

Indemnité minimum est de : 1/6 de rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, soit $1\,700\text{€}/6 = 283.33\text{€} \times 8 \text{ ans} = \mathbf{2\,266.64\text{€}}$

Indemnité maximale : $1/24 \text{ de } 20\,400\text{€} = 850\text{€} \times 8 \text{ ans} = \mathbf{6\,800\text{€}}$

Un agent a 12 ans d'ancienneté. Sa rémunération annuelle brute est de 20 400€ (soit 1 700€ brut par mois).

Indemnité minimum est de :

- 1/6 de rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, soit $1\,700\text{€}/6 = 283.33\text{€} \times 10 \text{ ans} = \mathbf{2\,833.30 \text{ €}}$

- 1/5 de rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté entre 10 ans et 14 ans, soit $1\,700\text{€} \times 1/5 = 340\text{€} \times 2 \text{ ans} = \mathbf{680 \text{ €}}$

Total = $2\,833.3 + 680 = 3\,513.30$ euros au minimum

Indemnité maximale : $1/24 \text{ de } 20\,400\text{€} = 850\text{€} \times 12 = \mathbf{10\,200\text{€}}$

➤ BASE DE LA REMUNERATION BRUTE ANNUELLE POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

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.

A titre informatif, une réponse de la DGCL en date du 10 mars 2020 précise que la participation de l'employeur à la protection sociale n'est pas une rémunération directement liée à l'emploi, c'est pourquoi elle ne sera pas incluse dans le calcul de rémunération brute de référence.

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.

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 pourra pas prétendre à une indemnité.

En effet, une réponse de la DGCL en date du 10 mars 2020 rappelle que seules les rémunérations effectivement perçues au titre de l'année civile doivent être prises en compte, c'est pourquoi un agent en disponibilité au cours de toute cette période n'aura aucune indemnité.

➤ **CALCUL DE L'ANCIENNETE**

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 ceux effectués au sein de la collectivité employeur.

A NOTER : Sont pris en compte au titre des services effectifs : les services accomplis en position d'activité, 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 contractuel (CE 271255 du 28 décembre 2005).

Pour les agents à temps non complet ou agents à temps partiel, il n'y a pas lieu de proratiser les années de services.

En cas d'année incomplète, seules les années complètes seront prises en compte pour calculer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

En effet, une réponse de la DGCL en date du 10 mars 2020 précise qu'aucune disposition équivalente à l'article R. 1234-1 du Code du travail étant présente dans le décret relatif à la rupture conventionnelle, seules les années d'ancienneté doivent être prises en compte.

Exemple : Pour un agent avec 11 ans et 3 mois d'ancienneté, la durée retenue sera de 11 ans.

Délibération :

Précision de la DGCL :

En matière de ressources humaines, le rôle de l'assemblée délibérante se limite à définir un cadre général (définition de l'enveloppe des rémunérations, création ou suppression d'emplois ...). Dans ce cadre déterminé, l'exécutif prend par arrêté les actes individuels de carrière (nomination, avancement d'échelon, attribution d'une prime décidée par délibération, promotion...).

L'autorité territoriale dispose donc d'une compétence qui lui est propre mais ses arrêtés s'inscrivent dans un dispositif mis en place par l'assemblée ou dont le caractère obligatoire est prévu par voie réglementaire ou législative.

Le dispositif de la rupture conventionnelle institué par l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et les décrets n° 2019-1593 et n°2019-1596 du 31 décembre 2019 respectivement relatifs à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique, ne prévoit pas l'intervention de l'organe délibérant, contrairement à d'autres dispositifs tels que l'indemnité de départ volontaire pour laquelle le décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2019 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale prévoit expressément à son article 2 l'intervention de l'organe délibérant pour fixer le principe, les conditions d'attribution et le montant de ladite indemnité.

Le dispositif de rupture conventionnelle, tant dans son principe que dans sa mise en œuvre est assimilable à un licenciement.

Dans le cas d'un licenciement, les dispositions réglementaires en vigueur définissent la règle de calcul du montant de l'indemnité mais ne prévoient pas l'intervention de l'organe délibérant (Article 93, 97, 98, 99 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique, article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, articles 41 et suivants du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, décret n°88-614 du 6 mai 1988 pris pour l'application des articles 98 et 99 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux).

Le versement de l'indemnité de licenciement étant de droit pour un agent public lorsqu'il remplit les conditions pour en bénéficier et la détermination du montant de celle-ci étant fixée par les dispositions réglementaires, l'organe délibérant n'a pas à se prononcer.

En effet, conformément à l'article L. 2121-29 du code général des collectivités territoriales (CGCT), le conseil municipal a une compétence générale de droit commun pour régler par ses délibérations les affaires de la commune. A l'inverse, selon l'article L. 2122-21 du CGCT, le maire est seulement compétent pour « préparer et proposer le budget et ordonnancer les dépenses ».

Toutefois, dans l'exercice de ses compétences, le conseil municipal doit respecter les compétences propres du maire. Or, celui-ci est compétent, en la qualité de chef de l'administration municipale qui lui est conférée par l'article L. 2122-18 du CGCT, pour prendre les mesures relatives à l'organisation interne des services de la commune et à la gestion de leurs agents (CE, 6 janvier 1995, Ville de Paris, n° 93428, Lebon 3).

Il a ainsi été jugé qu'en prenant des décisions individuelles concernant les agents communaux, lesquelles relèvent de la seule compétence du maire, le conseil municipal porte atteinte aux compétences de ce dernier (CE 9 déc. 1927, Duigou, Lebon 1181 s'agissant de la suspension d'un agent ; CE, 9 février 1933, Bénard, Lebon 172 s'agissant du licenciement d'un agent).

Dès lors, on peut considérer, sur le fondement des dispositions du CGCT et de la jurisprudence qui fixent les principes de la répartition des compétences entre le maire et le conseil municipal, que celui-ci n'est pas compétent pour autoriser le maire à signer la convention de rupture, laquelle pourrait peut-être être regardée comme une décision individuelle concernant un agent (au sens strict, il s'agit d'une convention, mais elle régit bien une situation individuelle) qui relèverait par conséquent de la compétence du maire.

Aussi, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, il n'y a pas lieu pour l'exécutif de disposer d'une délibération, ni sur le principe de la rupture ni sur sa mise en œuvre si les crédits correspondants sont disponibles au budget.

A ce titre, la collectivité s'engage juridiquement au paiement de cette indemnité, il s'agit alors d'une dépense obligatoire qui devra être inscrite à son budget. **Dès lors que les crédits inscrits sont suffisants, il n'y a pas lieu d'adopter de décision modificative par l'assemblée délibérante afin d'ajuster le budget.** Pour rappel, selon l'article L.2311-1 du CGCT, "le budget est l'acte par lequel sont prévues et autorisées les recettes et dépenses annuelles de la commune". Ainsi, conformément à l'article L.2122-21 du CGCT, l'exécutif, à qui il incombe d'ordonnancer les dépenses, pourra mandater les sommes convenues lors de la signature de la convention de rupture sans besoin de délibération de l'organe délibérant.

En cas d'insuffisance ou l'absence de crédits. L'assemblée devra modifier son budget en conséquence afin de permettre au maire de mandater les dépenses obligatoires. Si le préfet, ou toute personne intéressée, constate qu'une dépense obligatoire n'a pas été inscrite au budget ou insuffisamment ou qu'elle n'a pas été mandatée, les procédures d'inscription et de mandatement d'office peuvent être déclenchées par application des articles L.1612-15 et L.1612-16 du CGCT.

➤ **REGIME FICAL ET SOCIAL DE L'INDEMNITE**

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est exclue de la CSG et la CRDS et de l'ensemble des cotisations et contributions sociales dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit 96 120 euros au 1^{er} janvier 2026.

L'indemnité d'un montant supérieur à dix fois le plafond annuel (480 600 euros au 1^{er} janvier 2026) est intégralement assujettie.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES : RUPTURE CONVENTIONNELLE ET L'INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE (IDV)

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.**

QUESTIONS-REPNSES

Comment s'applique la rupture conventionnelle pour les agents à temps non complet intercommunaux ?

Question écrite n° 14787 de [M. Cédric Perrin](#) (Territoire de Belfort - Les Républicains) publiée dans le JO Sénat du 19/03/2020 + QE 14671 publiée au JO du 13 Aout 2020

La rupture conventionnelle s'applique aux fonctionnaires à temps non complet de la FPT, qu'ils aient un employeur ou plusieurs. Pour les fonctionnaires, la mise en œuvre de la rupture conventionnelle a pour effet principal de faire perdre à l'intéressé sa qualité de fonctionnaire. Cette qualité de fonctionnaire étant par nature indivisible, lorsqu'un agent est employé à temps non complet en qualité de titulaire de la fonction publique territoriale par plusieurs employeurs, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès d'un seul des employeurs. Aussi, la rupture conventionnelle d'un agent titulaire à temps non complet ne peut être mise en œuvre que dans le cadre d'une rupture auprès de l'ensemble des employeurs, que la demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent. La perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent sera effective pour tous ses emplois. De la même façon, chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail, dans les conditions fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Pour ce qui est du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les règles de droit commun s'appliquent. En conformité avec les règles de coordination prévues aux articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du code du travail, la charge financière de l'ARE reviendra à l'employeur qui aura employé l'agent pendant la durée la plus longue durant la période d'affiliation de référence. En cas d'égalité de durée, cette charge incombera à l'employeur avec lequel l'agent a été lié par son dernier engagement en date.

Pour être accompagné, le fonctionnaire peut-il s'adresser à tout syndicat ?

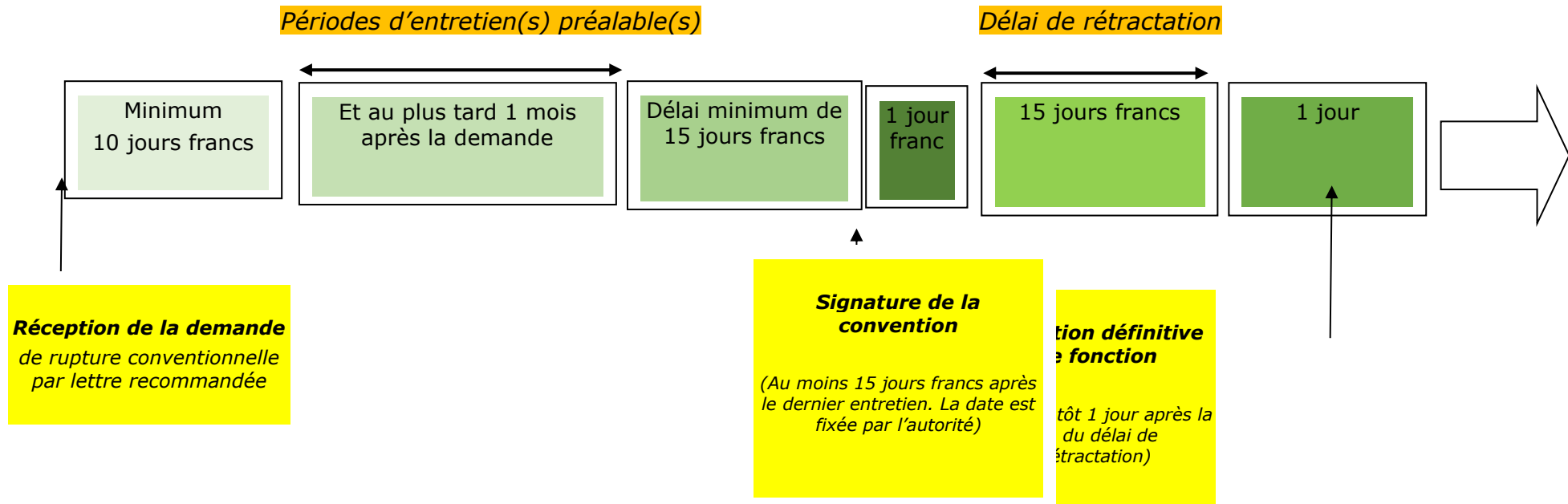
Le décret 2026-745 du 6 Aout 2026 a supprimé le caractère représentatif des organisations syndicales assistant un agent public durant la procédure de rupture conventionnelle, à la suite de la décision du Conseil constitutionnel n° 2020-860 QPC du 15 octobre 2020

La convention doit-elle être transmise au contrôle de légalité ?

« ... la convention de rupture conventionnelle ne fait pas partie des actes visés à l'article L2131-2 du code général des collectivités territoriales relatif à leur transmission par l'autorité territoriale aux représentants de l'État au titre du contrôle de légalité. Elle n'a pas non plus à être transmise à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ».

Sénat, réponse du 10/12/2020 QE 17167

LES ETAPES ET DELAIS



« ANNEXE 1

« 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 syndicale de son choix : OUI/NON

« Si OUI par (nom, prénom, organisation syndicale 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 syndicale de son choix pour assister l'agent, ses nom et prénom, ainsi que l'organisation syndicale l'ayant désigné) :

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

« Montant de 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 (somme en toutes lettres) :

« Durée de cotisation retraite de l'agent à la signature de la convention (en toutes lettres) :

« 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 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 L. 552-4 du code général de 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 précédée de la mention « Lu et approuvé » 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, 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. »

« ANNEXE 2

« 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 syndicale de son choix (rayer la mention inutile) : OUI/NON

« Si OUI par (nom, prénom, organisation syndicale 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 syndicale de son choix pour assister l'agent, ses nom et prénom, ainsi que l'organisation syndicale l'ayant désigné) :

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

« Montant de 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 (somme en toutes lettres) :

« Durée de cotisation retraite de l'agent à la signature de la convention (en toutes lettres) :

« 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 49-9 du [décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, 49 decies du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale et 45-10 du [décret n° 91-155 du 6 février 1991](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière, 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 précédée de la mention « Lu et approuvé » 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. »