

## Rupture conventionnelle dans 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*

*Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle*

---

## Sommaire

1. Références juridiques.....	3
2. Quand et qui ? .....	3
3. Un accord obligatoire entre les parties.....	4
4. L'organisation d'un ou plusieurs entretiens .....	4
5. La signature d'une convention .....	5
6. Versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.....	5
7. L'indemnité est-elle soumise à cotisations ? .....	6
8. Est-il nécessaire de délibérer pour verser l'indemnité de rupture conventionnelle ? .....	7
9. Quelles sont les autres conséquences de la rupture conventionnelle ? .....	7
10. Quelles sont les obligations d'un agent bénéficiaire d'une rupture conventionnelle ? .....	7
11. Cas particulier des fonctionnaires intercommunaux à temps non complet : .....	8
12. Schéma de procédure de la rupture conventionnelle .....	9
13. Annexe 1 : modèle de convention applicable aux fonctionnaires titulaires .....	10
14. Annexe 2 : Modèle de convention applicable aux contractuels en CDI .....	13

## 1. Références juridiques

- [Article 80 duodecimes 6° du 1 alinéa 3 du code général des impôts](#) créé par l'article 5 de la [loi n°2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020](#).
- [Article L 136-1-1 III 5° bis du code de la sécurité sociale](#) créé par l'[article 13 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale 2020](#)
- [Code général de la fonction publique](#), notamment son [article L552-1](#)
- [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
- [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

## 2. Quand et qui ?

Est introduite, **à titre expérimental, pour une durée de 5 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025**, la possibilité de rupture conventionnelle pour les **fonctionnaires titulaires** avec versement d'une indemnité spécifique. Une évaluation de cette expérimentation sera présentée au Parlement un an avant son terme.

A l'instar des fonctionnaires, l'autorité territoriale et **les agents en contrat à durée indéterminée (CDI)** peuvent également convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie. Cette possibilité n'entre toutefois pas dans le cadre d'une expérimentation, contrairement aux fonctionnaires, mais est *inscrite dans la loi de façon pérenne*.

Sont exclus du dispositif :

- Les fonctionnaires stagiaires
- Les agents contractuels en contrat à durée déterminée (CDD)
- Les agents contractuels pendant leur période d'essai
- Les agents contractuels licenciés ou démissionnaires
- Les agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (actuellement 62 ans) qui justifient de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein
- Les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels

Dans la mesure où la réglementation ne précise pas que les agents doivent être en position d'activité, il est **possible de négocier une rupture conventionnelle dans l'hypothèse où :**

- **L'agent n'est plus en position d'activité** : par exemple en cas de congé parental, disponibilité (pour les fonctionnaires) ou congé sans rémunération (pour les contractuels).
- **Ou lorsqu'il est en situation d'arrêt de travail** suite à une maladie, une maternité ou encore un accident de service.

Toutefois, dans ces cas, il y a des conséquences sur l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (voir paragraphe 6).

### 3. Un accord obligatoire entre les parties

La rupture conventionnelle résulte d'un **accord indispensable entre l'agent et l'autorité territoriale de mettre fin à la relation de travail : elle ne peut être imposée.**



La rupture conventionnelle peut être **initiée par l'agent ou l'autorité territoriale.**

Le demandeur informe l'autre partie par **lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.** Si la demande émane de l'agent, celle-ci doit être adressée au service des ressources humaines ou bien directement à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

### 4. L'organisation d'un ou plusieurs entretiens

Un entretien relatif à cette demande doit être organisé **dans un délai de dix jours francs et au plus tard un mois après la réception de la lettre** de demande de rupture conventionnelle. Il est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève l'agent. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

**Au cours du ou des entretiens, l'agent peut se faire accompagner par un conseiller de son choix**, désigné par une organisation syndicale représentative au sein du comité technique (puis du comité social territorial à compter du renouvellement général des instances représentatives du personnel en décembre 2022) ; A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives, il peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix. Dans tous les cas, l'intéressé en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée. Ce conseiller est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

Pendant cet entretien doivent être évoqués :

- 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

Les modalités de rejet de la demande de rupture conventionnelle ne sont pas explicitement décrites par réglementation.

Toutefois, un entretien doit être également organisé en cas de refus de la demande de rupture conventionnelle.

Cet entretien est l'occasion d'évoquer les motifs du refus et envisager avec l'agent qui le souhaiterait, les autres modalités de départ de la collectivité (démission, mutation...). L'entretien constitue une garantie pour l'agent sur la décision de conclure ou non une convention portant rupture conventionnelle.

La décision de rejet devra être par la suite notifiée à l'agent. A priori, cette décision n'a pas à être motivée car elle ne refuse pas un avantage dont l'attribution constitue un droit pour l'intéressé ([article L.211-2 du Code des relations entre le public et l'administration](#)).

Néanmoins, dans l'attente de l'interprétation du juge, il est conseillé de motiver la décision en droit et en fait (à titre d'exemple, la rupture conventionnelle peut être refusée pour des motifs financiers).

## 5. La signature d'une convention



Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont formalisés par **une convention** établie selon le modèle défini dans l'arrêté ministériel du 6 février 2020 publié au JO du 12 février 2020 (*voir annexes 1 et 2 pages 10 et 13 de la présente note*). La réglementation n'impose ni la saisine de la commission administrative paritaire ni la saisine du comité technique.

Cette convention doit être signée par les deux parties et fixe notamment :

- Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans les limites déterminées par la réglementation (voir la partie suivante)
- La date de cessation définitive des fonctions

**La signature de la convention est effectuée quinze jours francs après le dernier entretien.**

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

Les deux parties disposent d'un **droit de rétractation** qui s'exerce **dans un délai de 15 jours francs après la date de la signature de la convention** de rupture conventionnelle. La rétractation s'effectue sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par remise en main propre contre signature.

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai imparti, le fonctionnaire est radié des cadres ou il est mis fin au contrat de l'agent contractuel à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention par une décision individuelle (arrêté).

## 6. Versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Le calcul et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sont fixés dans la convention dans les limites suivantes prévues par la réglementation :



➤ **Un montant plafond (maxi)** : cette indemnité ne peut pas 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, soit **2 ans de rémunération au maximum.**

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

Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle selon l'ancienneté	
Ancienneté	Montant minimum (par année d'ancienneté)
Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois de rémunération brute
A partir de 10 ans	2/5 <sup>ème</sup> de mois de rémunération brute
A partir de 15 ans	1/2 de mois de rémunération brute
A partir de 20 jusqu'à 24 ans	3/5 <sup>ème</sup> de mois de rémunération brute

L'appréciation de cette ancienneté tient compte des **durées de services effectifs accomplis dans les 3 versants de la fonction publique.** Pour le calcul de l'ancienneté

dans le cadre d'une rupture conventionnelle, sont pris en compte les services effectués sous un statut de fonctionnaire ou de contractuel de droit public. En revanche, les services accomplis sous un statut de contrat de droit privé ne sont pas comptabilisés.

Par exemple, si un fonctionnaire demandant une rupture conventionnelle a exercé pendant 10 ans dans la fonction publique hospitalière puis 2 ans dans la fonction territoriale, l'ancienneté à prendre en compte pour le calcul du montant plancher de l'indemnité spécifique sera 12 ans sur la base de 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté les 10 premières années puis sur la base de 2/5<sup>ème</sup> de mois de rémunération par année d'ancienneté les deux dernières.

**La rémunération brute de référence** pour la détermination du montant de l'indemnité **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** (primes et indemnités comprises sauf remboursement de frais et primes mobilité par exemple). 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. :

Rémunération brute de référence = traitement indiciaire + indemnité de résidence + SFT (le cas échéant) + régime indemnitaire (le cas échéant) + indemnité de compensation de la hausse de la CSG (le cas échéant).

De ce fait, sont exclues de cette rémunération 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 est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service. Le calcul de l'ancienneté tient compte de la durée des services effectifs accomplis.

Il est à noter que, sous réserve de l'appréciation du juge :

- **Si l'agent n'est plus en position d'activité en année N-1** (en disponibilité par exemple) et s'il n'est plus rémunéré ou s'il perçoit une indemnité de coordination\*, il ne peut bénéficier d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Dans ce cas il pourra juste prétendre aux allocations chômage (s'il remplit les conditions d'attribution).
- **Si l'agent a été rémunéré à demi-traitement du fait d'un congé de maladie ou à temps partiel en année N-1**, la rémunération de référence n'est pas rétablie à taux plein mais doit tenir compte de ce qui a réellement été perçu.

*\*L'indemnité de coordination versée à un fonctionnaire en position de disponibilité d'office pour raisons de santé n'est ni un traitement indiciaire ni un régime indemnitaire.*

## **7. L'indemnité est-elle soumise à cotisations ?**

L'indemnité de rupture conventionnelle est **exclue de l'assiette des cotisations sociales** d'origine légale et réglementaire à la charge de ces agents publics et de leurs employeurs (CSG, CRDS...) **si son montant ne dépasse pas 82 272 € (soit 2 Pass\*)**.

Si son montant dépasse 411 360 € (soit 10 Pass\*), elle est intégralement assujettie 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 246 816 € (6 Pass\*)
- 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 246 816 € (6 Pass\*),

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

*\*Plafond annuel de la sécurité sociale (Pass) = 41 136 € par an en 2022.*

## **8. Est-il nécessaire de délibérer pour verser l'indemnité de rupture conventionnelle ?**

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.

En cas d'insuffisance ou d'absence de crédits, l'assemblée devra modifier son budget en conséquence afin de permettre à l'autorité territoriale de mandater les dépenses obligatoires.

## **9. Quelles sont les autres conséquences de la rupture conventionnelle ?**

Outre le droit au versement d'une indemnité spécifique, les autres conséquences de la rupture conventionnelle sont :

Une cessation **définitive** des fonctions :

<b>Fonctionnaire titulaire</b>	<b>Contractuel CDI</b>
Arrêté de radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire	Décision de fin du contrat

*Ces modèles de décision individuelle sont disponibles via le logiciel AGIRHE.*

## **Le bénéfice de l'allocation chômage ou allocation de retour à l'emploi (ARE) :**

L'agent a droit aux prestations chômage même s'il est volontairement privé d'emploi et s'il en remplit les conditions d'attribution (aptitude physique, inscription à pôle emploi...) à la charge de l'employeur.

## **10. Quelles sont les obligations d'un agent bénéficiaire d'une rupture conventionnelle ?**

**L'obligation de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle :**

Le fonctionnaire qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale est tenue de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Par exemple : cas de rupture conventionnelle avec une commune et nouveau recrutement par le CCAS de la commune ou par la communauté d'agglomération dont la commune est membre.

Il en va de même du fonctionnaire qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle ou d'une collectivité territoriale qui en est membre.

Par exemple : cas de rupture conventionnelle avec la communauté de communes et nouveau recrutement par une commune membre de cet EPCI.

*A noter* : Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi public sont tenus de fournir **une attestation sur l'honneur** qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant leur recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à cette obligation de remboursement.

**Le respect des obligations déontologiques** prévues dans le Code général de la fonction publique et à l'[article 432-13 du code pénal](#) :

## **11. Cas particulier des fonctionnaires intercommunaux à temps non complet :**

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. Or, cette **qualité de fonctionnaire est par nature indivisible** ; dès lors, lorsqu'un agent est employé à temps non complet en qualité de fonctionnaire 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 fonctionnaire 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.

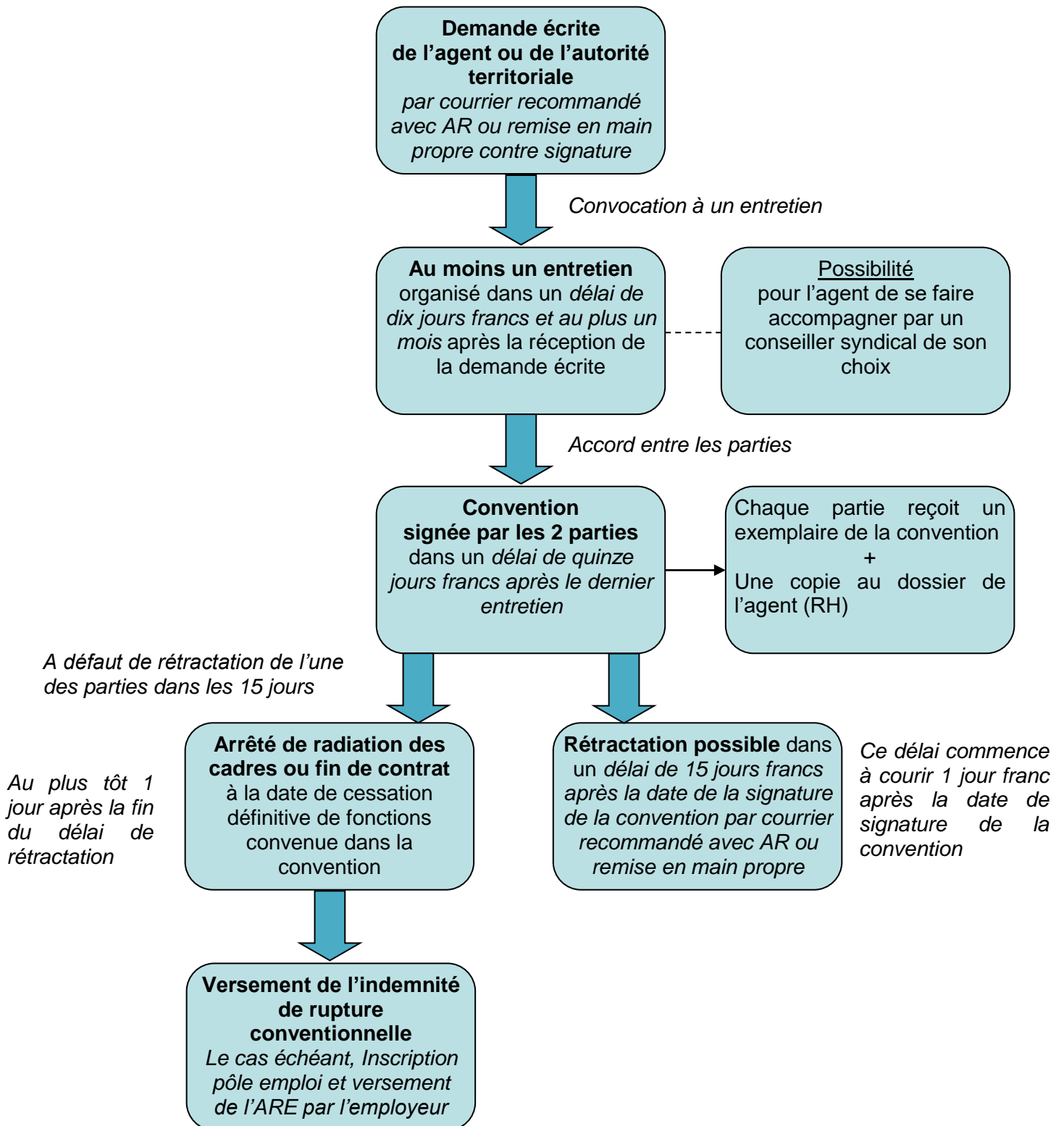
Chaque employeur doit signer une convention en assurant la procédure décrite plus haut. De la même façon, **chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail** (cf. [réponse ministérielle à la question écrite n° 14671](#) publiée au JO du Sénat du 13 août 2020).

Enfin, l'agent pourra bénéficier de l'allocation chômage. La charge de l'indemnisation appartient à l'employeur public qui a employé l'agent pendant la durée la plus longue ([article R5424-4 du code du travail](#)).

Les périodes d'emploi sont proratisées en fonction de la durée hebdomadaire dans le cas d'une activité inférieure à 17 h 30.



## 12. Schéma de procédure de la rupture conventionnelle



### **13. Annexe 1 : modèle de convention applicable aux fonctionnaires titulaires**

#### **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 territoriale 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 : .....

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 (*ayer 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 du :**

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 3-1, 4 et 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004.

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 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 territoriale investie du pouvoir de nomination :

Toute contestation relative à la présente convention de rupture conventionnelle devra être portée devant le tribunal administratif de Nancy 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](http://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.*

## 14. Annexe 2 : Modèle de convention applicable aux contractuels en CDI

### 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 territoriale 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 (*raier 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 3.1, 4 et 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004.

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 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 territoriale investie du pouvoir de nomination :

Toute contestation relative à la présente convention de rupture conventionnelle devra être portée devant le tribunal administratif de Nancy 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](http://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.*