



**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE VAUCLUSE**

80, rue Marcel Demouque
AGROPARC - CS 60508
84908 AVIGNON Cedex 9
Tél. 04 32 44 89 30

PÔLE CARRIÈRES/JURIDIQUE

Affaire suivie par : RUEL Marie-Odile
04 32 44 89 35
conseilstatutaire@cdg84.fr

Circulaire n°20-13

Objet : -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 dispositions indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

Mesdames et Messieurs les Maires et Présidents,

L'article 72 de loi n°2019-828 du 6 août 2019 met en place dans les trois versants de la fonction publique la rupture conventionnelle reposant sur un commun accord entre l'agent et l'employeur public. Ce dispositif est instauré à titre expérimental pour les fonctionnaires pour une durée de six ans à compter du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025 tandis que le dispositif prévu pour les agents contractuels devait être défini par décret.

Le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 applicable à compter du 1^{er} janvier 2020 prévoit les modalités de la procédure de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et les agents contractuels.

Le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 applicable également à compter du 1^{er} janvier 2020 fixe les règles relatives au montant plancher et plafond de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

► Bénéficiaires du dispositif

Fonctionnaires titulaires.

Certains fonctionnaires sont exclus du dispositif de la rupture conventionnelle :

- les fonctionnaires stagiaires,
- les fonctionnaires ayant droit à une pension de retraite à taux plein,
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Agents contractuels.

La rupture conventionnelle ne concerne que les agents contractuels de droit public recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI).

Avignon, le 6 mars 2020

Le Président

A

Mesdames et Messieurs les Maires
et Présidents des collectivités et établissements
publics affiliés au Centre de gestion de Vaucluse

Toutefois, un tel dispositif ne peut s'appliquer :

- pendant la période d'essai,
- en cas de licenciement ou de démission,
- aux agents ayant droit à une pension de retraite à taux plein,
- aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

La rupture conventionnelle ne peut être appliquée en cas de :

- admission à la retraite,
- démission,
- licenciement,
- révocation.

► Procédure

La rupture conventionnelle résulte de l'accord du fonctionnaire et de l'administration ou de l'autorité territoriale dont il relève et ne peut être imposée à l'une ou l'autre partie. La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration, de l'autorité territoriale dont il relève. La procédure comporte plusieurs étapes :

- la demande,
- l'entretien,
- la signature d'une convention,
- le délai de rétractation.

La demande

La rupture conventionnelle résulte d'une demande qui peut être formulée par l'agent ou par l'autorité territoriale. La partie qui demande le dispositif doit en informer l'autre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Si l'agent est à l'initiative de la demande, il doit l'adresser au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

L'entretien

Date

Un entretien préalable est organisé par l'administration à **une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après réception du courrier de demande de rupture conventionnelle.**

Pour les fonctionnaires, cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève le fonctionnaire ou son représentant alors que pour les agents contractuels, le décret prévoit que l'entretien est mené par l'autorité territoriale dont relève l'agent.

Le décret prévoit que plusieurs entretiens peuvent être organisés.

Objet de l'entretien

L'entretien peut porter 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 :
 - le bénéfice de l'assurance chômage,
 - l'obligation de remboursement,
 - le respect des obligations déontologiques.

Assistance de l'agent par un conseiller

Au cours de l'entretien, l'agent peut être assisté, après en avoir informé l'autorité territoriale, d'un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité technique, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Par ailleurs, le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

La signature de la convention

Les conditions de la rupture conventionnelle sont prévues par une convention signée par les deux parties.

Objet de la convention

La convention fixe notamment :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire qui doit intervenir au plus tôt un jour après la fin du délai de rétraction.

Date de la signature

La signature de la convention doit avoir lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien à une date fixée par l'autorité territoriale.

Formalisme

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

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier du fonctionnaire.

Le délai de rétractation

Le décret prévoit un droit de rétractation pour chaque partie. Un tel droit peut être exercé dans un délai de 15 jours francs qui débute à courir 1 jour franc après la date de la signature de la convention sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

▀ Les effets de la rupture conventionnelle

Le dispositif de rupture conventionnelle entraîne notamment le versement d'une indemnité spécifique prévue par le décret n°2019-1596 du 31/12/2019.

L'indemnité de rupture conventionnelle

Montant de l'indemnité

Détermination du montant plancher

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

Ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture
Jusqu'à dix ans	¼ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 10 à 15 ans	2/5 ^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 15 à 20 ans	½ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 20 à 24 ans	3/5 ^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

Détermination du montant plafond

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à **1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.**

Détermination de l'ancienneté

L'article 3 précise que l'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans les trois fonctions publiques. Sous réserve d'interprétation différentes ultérieures et en application avec la jurisprudence, la prise en compte des services accomplis en tant qu'agent contractuel pourrait être admise.

Rémunération de référence

Il s'agit 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.**

Sont exclues de cette rémunération :

- 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.

Par ailleurs, 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.

Cotisations

Cette indemnité est exonérée de la CSG et la CRDS dans la limite de deux fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (82 272 €) pour l'année 2020.

En revanche, si le montant de l'indemnité atteint 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (411 360 €), l'indemnité sera alors intégralement assujettie à la CSG, à la CRDS et aux cotisations sociales.

Radiation des cadres ou fin de contrat

En l'absence de rétractation de l'une des parties, l'application de la convention aura pour effet, à la date convenue dans la convention de rupture, de :

- radier des cadres le fonctionnaire,
- mettre fin au contrat.

Indemnité chômage

En application de l'article L5424-1 du code du travail, la rupture conventionnelle permet le versement de l'allocation chômage. Un décret précisera les conditions d'application ainsi que les éléments des rémunérations à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité chômage.

Attestation sur l'honneur

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public (fonctionnaire, contractuel) au sein d'une collectivité territoriale doivent adresser à l'autorité territoriale 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 de la collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient.

Par conséquent, un agent recruté en tant qu'agent public dans les six ans qui suivent une rupture conventionnelle signée avec son ancienne collectivité, ou avec son ancien établissement public, ou avec un établissement public auquel son ancienne collectivité appartient, devra rembourser à cette collectivité l'indemnité de rupture conventionnelle. Le remboursement doit être effectué au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement.

► Abrogation de l'indemnité de départ volontaire

Le décret n°2019-1596 du 31/12/2019 modifie le décret n° 2009-1594 du 08/12/2009 instituant l'indemnité de départ volontaire et prévoit en son article 6 qu'à compter du 01/01/2020, **cette indemnité n'est plus attribuée en cas de départ :**

- pour créer ou reprendre une entreprise,
- pour mener à bien un projet personnel.

En revanche, l'indemnité de départ volontaire peut être attribuée aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent et **dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.**

Par conséquent, l'indemnité de départ volontaire ne sera plus versée en cas de départ définitif de la FPT pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet personnel, **mais uniquement en cas de réorganisation de service.**

En outre, l'article 9 indique qu'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 indemnités de départ volontaire servies en application de la rédaction antérieure, donc au titre de la création ou de la reprise d'entreprise ou pour mener à bien un projet personnel.

Vous trouverez en pièces jointes :

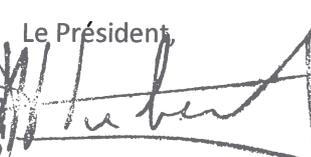
- une fiche relative aux questions/réponses soulevées par la rupture conventionnelle non résolues par les textes,
- un modèle de convention de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires,
- un modèle de convention de rupture conventionnelle applicable aux agents contractuels.

Un simulateur permettant de calculer l'indemnité de rupture conventionnelle est disponible sur le site internet du CDG 84, www.cdg84.fr, rubrique ressources humaines/Outils de gestion RH.

Plusieurs ateliers seront organisés prochainement sur la gestion des contractuels au cours desquels la rupture conventionnelle sera abordée.

Le Pôle Carrières/Juridique reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Je vous prie de croire, Mesdames et Messieurs les Maires et Présidents, en l'assurance de ma considération distinguée.

Le Président,

Maurice CHABERT





LA RUPTURE CONVENTIONNELLE QUESTIONS /REPONSES

Le dispositif de la rupture conventionnelle soulève des questions non résolues par les textes.

► La rupture conventionnelle est-elle permise pour les contractuels ?

Le bénéfice de la rupture conventionnelle est réservé aux seuls contractuels de droit public recrutés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

► La rupture conventionnelle nécessite-t'elle une délibération ?

Le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle ne prévoit pas de délibération.

Toutefois, la DDFIP, dans certains départements, préconise une délibération autorisant l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination ou son représentant à signer la convention de rupture conventionnelle afin que le comptable puisse exercer les contrôles qui lui incombent.

► Un agent en disponibilité peut-il bénéficier d'une rupture conventionnelle ?

Les décrets n°2019-1593 et n°2019-1596 du 31 décembre 2019 n'interdisent pas le bénéfice de la rupture conventionnelle aux fonctionnaires en disponibilité car ils n'excluent pas les agents qui ne sont pas en activité.

Toutefois, la position de disponibilité soulève des difficultés d'application notamment au niveau du versement de l'indemnité de rupture conventionnelle puisque l'article 4 indique que la rémunération à prendre en compte pour le calcul 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**. Or en position de disponibilité l'agent ne perçoit pas de rémunération ce qui rend le calcul de l'indemnité impossible.

En outre, l'article 2 du décret n°2019-1593 prévoit une indemnité plancher et ce qui pourrait signifier que le versement de l'indemnité de rupture conventionnelle est obligatoire. Toutefois, l'article 1^{er} indique qu'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle **peut être versée**. Donc le versement de l'indemnité de rupture conventionnelle à la lecture de l'article 1^{er} ne semble pas obligatoire

➤ Par conséquent, sous réserve de précision ultérieure apportée par la DGCL, la rupture conventionnelle pourrait être appliquée aux agents en disponibilité sans qu'ils puissent prétendre à l'indemnité.

► Un agent en détachement peut-il bénéficier d'une rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle n'est pas interdite pour un fonctionnaire détaché sauf s'il est détaché sur un emploi de contractuel. La rupture conventionnelle sera conclue par l'employeur d'origine et nécessitera la fin du détachement et une réintégration de l'agent dans sa collectivité d'origine. Le calcul de l'indemnité de rupture sera effectué sur la rémunération versée par l'administration d'accueil. En revanche, l'indemnité sera versée par l'employeur d'origine.

► Un agent ayant conclu une rupture conventionnelle peut-il bénéficier des allocations chômage ?

En application de l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, la rupture conventionnelle relève de l'un des cas d'ouverture du droit à allocation d'assurance chômage. Par conséquent, les agents ayant convenu d'une telle rupture peuvent bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les conditions prévues par les dispositions relatives à l'assurance chômage. Un décret en Conseil d'Etat doit venir fixer les conditions d'application de ces dispositions, notamment les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation chômage.

► Un agent intercommunal ou pluricommunal peut-il bénéficier d'une rupture conventionnelle ?

Un agent intercommunal (agent ayant le même grade sur plusieurs communes) ou un agent pluricommunal (agent ayant plusieurs grades sur plusieurs communes) pourrait bénéficier d'une rupture conventionnelle. A l'instar des dispositions prévues par l'article 17 du décret n°91-298 du 20 mars 1991, la rupture conventionnelle interviendrait au titre du seul emploi pour lequel le fonctionnaire la présente. L'agent serait donc radié des cadres uniquement pour l'emploi au titre duquel la rupture conventionnelle aurait été conclue.

► Comment calculer l'ancienneté ?

Le III de l'article 4 du décret 2016-1596 indique que « 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. »

Il conviendrait de prendre en considération les services accomplis en position d'activité, de congé parental, dans le respect des textes, les périodes accomplies en tant que contractuel de droit privé ou de droit public dans toutes les fonctions publiques confondues. En revanche, les périodes de disponibilité seraient exclues.



**MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE APPLICABLE
AUX FONCTIONNAIRES PREVUE A L'ARTICLE 5 DU DECRET N°2019-1593
DU 31 DECEMBRE 2019 RELATIF A LA PROCEDURE DE RUPTURE
CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

► 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.

► **Préalablement à la signature de la convention de rupture conventionnelle, les parties se sont accordées, au cours d'un/plusieurs entretiens(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 hiérarchique ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination :

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

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

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

Date et signature par chaque partie :

L'agent :

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

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.*



**MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE APPLICABLE
AUX AGENTS CONTRACTUELS PREVUE A L'ARTICLE 10 DU DECRET
N°2019-1593 DU 31 DECEMBRE 2019 RELATIF A LA PROCEDURE DE
RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

► 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.

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

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

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

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

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

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

► **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 no 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 no 2002-634 du 29 avril 2002 (pour la fonction publique d'Etat), 3.1, 4 et 5 du décret no 2004-878 du 26 août 2004 (pour la fonction publique territoriale), et 4 et 5 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière.

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

Observations éventuelles de l'agent :

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

En signant la présente convention, l'agent déclare être informé des conséquences de la fin de son contrat, notamment l'obligation de remboursement prévue aux articles 9, 10 et 11 du décret no 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le respect des obligations déontologiques qui lui incombent et du bénéfice de l'assurance chômage.

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

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

Date et signature par chaque partie :

L'agent :

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

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

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

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