

## La FAQ de la rupture conventionnelle

### **Plan :**

1. Qui peut en bénéficier ?
2. Qui ne peut pas en bénéficier ?
3. Le montant de l'indemnité consécutive à la rupture conventionnelle peut-elle être librement accordée ? NON, il y a un plafond et un plancher (Voir simulateur)
4. Les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle sont-elles imposables et font-elles l'objet de cotisation ?
5. Quelle procédure pour les fonctionnaires ? Une demande, un entretien, une convention, un délai de rétractation
6. Faut-il une délibération ?
7. Quel est le modèle de la convention ?
8. L'agent peut-il être assisté durant la procédure ? OUI
9. L'employeur peut-il être assisté durant la procédure ?
10. L'employeur peut-il refuser ? OUI
11. Une remise en cause de la rupture conventionnelle effective après le délai de rétractation est-elle possible ? OUI en cas de retour dans la collectivité dans les 6 ans.
12. Quelle est la durée d'expérimentation pour les fonctionnaires ? 5 ans du 01/01/2020 au 31/12/2025
13. Que devient l'indemnité de départ volontaire ? Elle est réservée aux cas de restructuration
14. Quelle est la procédure pour les contractuels ? C'est la même
15. L'agent peut-il bénéficier des indemnités de chômage ? OUI si.
16. Quelles incidences administratives pour le fonctionnaire notamment s'il est recruté par plusieurs employeurs ? La radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire
17. Faut-il tenir compte de l'ancienneté acquise et des rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs ? OUI selon les cas
18. Comment tenir compte du temps partiel et du temps non complet pour le calcul de l'ancienneté servant à la détermination de l'indemnité de rupture conventionnelle ? Pas de proratisation
19. Faut-il ne tenir compte que des années complètes ? OUI
20. Comment comptabiliser la disponibilité pour convenances personnelles, la disponibilité d'office pour raisons de santé, le congé parental, la sanction disciplinaire pour le calcul de l'indemnité ?
21. Quelle est la conséquence si l'agent est ou a été en disponibilité au cours de la dernière année ?
22. Dans la rémunération brute servant au calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, faut-il inclure la prévoyance et la participation de l'employeur ?

ANNEXE : MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE :

*DGCL = Direction générale des Collectivités locales*

## **1. Qui peut en bénéficier ?**

- Les fonctionnaires titulaires qui ne sont pas dans les cas visés au 2;
- Les agents recrutés par contrat à durée indéterminée de droit public qui ne sont pas dans les cas visés au 2.

☞ Article 72 de la **LOI n° 2019-828 du 6 août 2019**.

## **2. Qui ne peut pas en bénéficier ?**

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

1° Aux fonctionnaires stagiaires ;

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

3° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel (interdiction rappelée aussi pour le CDI).

☞ Article 72 de la **LOI n° 2019-828 du 6 août 2019**.

4° Pendant la période d'essai pour les CDI ;

5° En cas de licenciement ou de démission pour les agents en CDI (pour les fonctionnaires, pas en cas d'autre motif de rupture que la rupture conventionnelle, cf point 14) ;

6° Aux agents contractuels ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale.

☞ Article 10 du **Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019**

## **3. Le montant de l'indemnité consécutive à la rupture conventionnelle peut-elle être librement accordée ? NON, il y a un plafond et un plancher (Voir simulateur)**

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret.

☞ Article 72 de la **LOI n° 2019-828 du 6 août 2019**

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

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

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

☞ Article 2 du **Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019**

Mais **le montant maximum** de l'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 (Cf simulateur).

☞ Article 3 du **Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019**

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération mentionnée ci-dessus 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.

En outre, sont exclues de cette rémunération de référence :

- 1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 2° Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- 3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- 4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- 5° 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 mentionnée ci-dessus est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

**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.

☞ Article 4 du **Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019**

#### **4. Les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle sont-elles imposables et font-elles l'objet de cotisation ?**

Ne constituent pas une rémunération imposable les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle versées en application de l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, **dans la limite prévue au 6° de l'article 80 duodecimes du code général des impôts** (article 5 de la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020).

Dès lors, selon le montant de l'indemnité et que si l'agent ne bénéficie pas d'une retraite, elle sera

- soit non imposable (si inférieure à un certain montant),
- soit imposable en partie (pour la tranche dépassant un certain montant),
- soit complètement imposable (si d'un montant supérieur à dix fois le plafond annuel mentionné à l'article L. 241-3).

Ledit « certain montant » se détermine ainsi :

- soit la limite de deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant la rupture conventionnelle dans la limite de 246 816 € ;
- ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur dans la limite de 246 816 € ;
- soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la loi dans la limite de 411 360 € (sinon, l'indemnité est entièrement imposable). Selon le site [service.public.fr](http://service.public.fr), il s'agit de l'indemnité minimum prévue par la loi.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels est exonérée de CSG, dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit 82 272 euros pour l'année 2020. L'indemnité d'un montant supérieur à 10 fois ce montant, soit 411 360 euros, pour 2020, est intégralement assujettie à la CSG.

☞ Article L. 136-1-1 III 5° bis du code de la sécurité sociale.

Cette indemnité est également exclue de l'assiette des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge de ces agents publics et de leurs employeurs, dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit 82 272 euros pour l'année 2020. L'indemnité d'un montant supérieur à 10 fois ce montant, soit 411 360 euros, pour 2020, est intégralement assujettie à ces cotisations.

☞ Article 13 loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019.

## **5. Quelle procédure pour les fonctionnaires ? Une demande, un entretien, une convention, un délai de rétractation :**



La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties. Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Un décret définit les modalités de la procédure.

☞ Article 72 de la **LOI n° 2019-828 du 6 août 2019**

### **- Phase 1 : Une demande :**

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration, de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève.

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

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

### **- Phase 2 : Un entretien :**

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. 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. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

☞ Article 2 du **Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019**

Le fonctionnaire 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 du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

☞ Article 3 du **Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019**

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2° La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- 3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- 4° Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 (condition du départ vers le privé avec un contrôle déontologique) et à l'article 432-13 du code pénal.

☞ Article 4 du **Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019**

### **- Phase 3 : Une convention :**

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

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par décret et, la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

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

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

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier du fonctionnaire prévu à l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983.

#### **- Phase 4 : Délai de rétractation :**

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui 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.

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

☞ Articles 6 et 7 du **Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019**

#### **6. Faut-il une délibération ?**

Certaines paieries exigent une délibération.

Cependant, la loi n°2019-828 du 06/08/2019 et le décret n°2019-1596 du 31/12/2019 n'en font pas mention et donnent compétence à l'autorité territoriale pour conclure la rupture conventionnelle.

Aussi, la DGCL considère que 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. 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'ordonner 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.

⇒ Afin de ne pas retarder les dossiers, il est préférable de contacter en amont la paierie et si cette dernière indique qu'elle bloquera le dossier en l'absence d'une délibération, de faire adopter une délibération préalable instaurant les crédits nécessaires au paiement de l'indemnité de rupture spécifique.

Les textes ne prévoient pas non plus de solliciter en amont l'avis d'une instance consultative.

#### **7. Quel est le modèle de la convention ?**

CF annexe 1.

☞ 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

#### **8. L'agent peut-il être assisté durant la procédure ? OUI**

Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

☞ Article 72 de la **LOI n° 2019-828 du 6 août 2019**

Le fonctionnaire qui souhaite se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix au cours du ou des entretiens en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

Sont représentatives les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité social territorial dans lequel l'agent exerce ses fonctions.

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial ou au sein du comité social d'établissement, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Jusqu'au renouvellement général des instances représentatives de la fonction publique, la représentativité des organisations syndicales est appréciée en fonction des résultats obtenus aux dernières élections au comité technique de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.

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

☞ Article 3 du **Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019**

**Attention :** l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 faisait mention « d'un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix ». Or le Conseil constitutionnel, dans sa décision QPC n°2020-860 du 15 octobre 2020 a déclaré contraire à la Constitution le mot « représentative ». Selon le juge constitutionnel, ces dispositions "qui réservent aux organisations syndicales représentatives la faculté de désigner un conseiller aux fins d'assister le fonctionnaire durant la procédure de rupture conventionnelle, établissent une différence de traitement entre ces organisations et les organisations syndicales non représentatives. (...) Toutefois, le caractère représentatif ou non d'un syndicat ne détermine pas la capacité du conseiller qu'il a désigné à assurer l'assistance du fonctionnaire dans ce cadre. Dès lors, la différence de traitement est sans rapport avec l'objet de la loi." Par suite, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par l'organisation syndicale de son choix.

Cette décision prend effet à compter du 16 octobre 2020 et est applicable à toutes les affaires non jugées définitivement à cette date.

## **9. L'employeur peut-il être assisté durant la procédure ?**

Selon l'article 2 du décret, l'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.

Il n'existe pas dans la fonction publique de pendant de l'article L. 1237-12 du code du travail qui pose le principe selon lequel, lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié doit en informer l'employeur préalablement. La Cour de cassation pour le droit privé a précisé que l'assistance de l'employeur lors de l'entretien préalable à la signature de la convention de rupture ne peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle que si elle a engendré une contrainte ou une pression pour le salarié qui se présente seul à l'entretien (n° 18-10.901 du 5 juin 2019).

Il ne peut donc qu'être vivement conseillé dans l'hypothèse où l'employeur souhaite être assisté lors de l'entretien qu'il en informe par écrit l'agent suffisamment à l'avance (il est

préférable que ce soit au moins 10 jours francs à l'avance) afin que celui-ci ait la possibilité d'être également accompagné en conséquence. Il est conseillé que le nombre de personnes accompagnant l'employeur soit limité.

## **10. L'employeur peut-il refuser ? OUI**

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

L'autorité territoriale et le fonctionnaire peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

☞ Article 72 de la **LOI n° 2019-828 du 6 août 2019**.

La rupture conventionnelle résulte de l'accord du fonctionnaire et de l'autorité territoriale.

☞ Article 1<sup>er</sup> du **Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019**

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration, de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève.

☞ Article 2 du **Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019**

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui 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.

☞ Articles 6 et 7 du **Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019**

Il est préférable néanmoins de notifier le refus après le déroulement de l'entretien.

Il est toujours plus transparent et sécuritaire de motiver la décision, même si ici, il n'y a pas d'obligation de le faire.

Une réponse ministérielle précise qu'il appartient aux employeurs de déterminer leur doctrine d'emploi de la procédure de rupture conventionnelle et en particulier de sa dimension indemnitaire, en lien avec l'ensemble des autres politiques de ressources humaines et « *Si l'employeur territorial n'arrive pas à s'accorder avec le fonctionnaire sur une indemnité spécifique soutenable financièrement, il lui appartient d'en tirer les conséquences et de mettre fin à la procédure de rupture conventionnelle* ».

☞ Réponse publiée le 22/09/2020 à la Question n°25805 - Assemblée nationale.

## **11. Une remise en cause de la rupture conventionnelle effective après le délai de rétractation est-elle possible ? OUI en cas de retour dans la collectivité dans les 6 ans.**

Le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée 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 tenu 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.



Il en va de même du fonctionnaire mentionné au même article 2 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.

☞ Article 72 de la **LOI n° 2019-828 du 6 août 2019** .

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein de l'une des personnes de droit public mentionnées à l'article 1er du présent décret 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 à l'obligation de remboursement.

☞ Article 8 du **Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019**

☞ Articles 49 bis à 49 decies du décret du 15/02/1988 relatif aux contractuels dans la FPT.

## **12. Quelle est la durée d'expérimentation pour les fonctionnaires ? 5 ans du 01/01/2020 au 31/12/2025**

Le dispositif est applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Une évaluation du dispositif, portant notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ce dispositif et sur son coût global, est présentée au Parlement un an avant son terme.

☞ Article 72 de la **LOI n° 2019-828 du 6 août 2019** .

Le décret relatif à la procédure entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et s'applique à toute procédure de rupture conventionnelle engagée à compter de cette date.

☞ Article 25 du **Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019**

Le décret relatif à l'indemnité entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

☞ Article 10 du **Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019**

## **13. Que devient l'indemnité de départ volontaire ? Elle est réservée aux cas de restructuration.**

Le décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant l'indemnité de départ est modifié.

Une indemnité de départ volontaire peut être attribuée aux fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique territoriale à la suite d'une démission régulièrement acceptée en application de l'article 96 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et aux agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent dans les conditions fixées par l'article 39 du décret du 15 février 1988 susvisé et dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.

Elle n'est plus possible en cas de :

- départ définitif de la fonction publique territoriale pour créer ou reprendre une entreprise ;
- départ définitif de la fonction publique territoriale pour mener à bien un projet personnel.

☞ Article 6 du **Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019**

Néanmoins :

- les indemnités de départ volontaires servies à la suite d'une démission devenue effective avant le 01/01/2020 restent régies par les dispositions antérieurement applicables.

- A titre transitoire, et sous réserve que la démission soit effective avant le 1er janvier 2021, les agents publics peuvent demander, jusqu'au 30 juin 2020, à bénéficier des indemnités de départ volontaire dans leur rédaction antérieure.

#### **14. Quelle est la procédure pour les contractuels ? C'est la même.**

L'autorité territoriale et l'agent recruté par contrat à durée indéterminée de droit public peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie, en application du III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans des limites déterminées par décret.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

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

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

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale dont relève l'agent. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens. Lors du ou des entretiens, l'agent qui le souhaite peut, après en avoir informé l'autorité avec laquelle la procédure est engagée, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Sont représentatives les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité social territorial dans lequel l'agent exerce ses fonctions.

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial ou au sein du comité social d'établissement, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

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. Le ou les entretiens portent principalement sur :

- 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2° La fixation de la date de la fin du contrat ;
- 3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- 4° Les conséquences de la rupture conventionnelle, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article 432-13 du code pénal.

Outre le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, la convention fixe notamment la date de fin de contrat de l'agent. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation. La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique. La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée

par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie de la convention est versée au dossier individuel de l'agent.

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui 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. En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai fixé, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

☞ Articles 49 bis à 49 decies du décret du 15/02/1988 relatif aux contractuels dans la FPT.

Ici, il ne s'agit pas d'une expérimentation.

### **15. L'agent peut-il bénéficier des indemnités de chômage ? OUI si..**

L'article 72 de la loi N° 2019-826 du 6-8-19 étend le bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) pour les fonctionnaires et les personnels employés en contrat à durée indéterminée volontairement privé d'emploi en raison d'une rupture conventionnelle. La durée d'indemnisation dépend de la durée d'affiliation et de l'âge du bénéficiaire de l'ARE. L'employeur public assure le versement de l'ARE sauf s'il cotise au pôle emploi (cas du CDI par exemple).

☞ Article 72 de la **LOI n° 2019-828 du 6 août 2019**.

Dans la mesure où elles dépendent de la réglementation en vigueur et varient donc en fonction de cette dernière, il est conseillé aux agents de se reporter au simulateur mis en ligne par Pôle emploi. La seule particularité liée à la rupture conventionnelle réside dans le décalage du point de départ du versement de l'ARE puisque l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est prise en compte dans le calcul du différé d'indemnisation spécifique, uniquement pour la partie de l'indemnité supérieure au montant plancher. Ainsi, pour bénéficier de l'ARE, le bénéficiaire d'une rupture conventionnelle doit respecter les conditions attenantes à la qualité de demandeur d'emploi : aptitude au travail, accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi. En outre, le demandeur d'emploi ne doit pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite de droit commun (62 ans) couplé au nombre de trimestres pour un départ à taux plein (172 en cible) ou l'âge d'annulation de la décote (67 ans) ou encore bénéficier d'une pension de retraite anticipée visée à l'article L. 5421-4 du code du travail. Pour rappel, les employeurs publics sont en auto-assurance pour la gestion du risque chômage, c'est à dire qu'ils supportent eux-mêmes la charge financière liée au versement de l'ARE. Certains de ces employeurs ont en revanche délégué à Pôle emploi la gestion de l'indemnisation du chômage : ainsi c'est Pôle emploi qui gère les demandes d'indemnisation au regard des règles en vigueur, mais ce sont les employeurs qui financent cette indemnisation. Certains employeurs publics peuvent également affilier leurs agents non fonctionnaires au régime d'assurance chômage, géré par l'Unédic. C'est alors ce régime qui supporte le coût financier de l'indemnisation du chômage. Enfin, les employeurs peuvent supporter la charge financière de l'indemnisation du chômage de leurs anciens agents par application des règles de coordination entre régimes. Quand bien même le dernier employeur d'un ancien agent public relève du secteur privé et donc du régime d'assurance chômage de droit commun, si l'agent a été employé pendant plus longtemps sur la période d'affiliation par un employeur public, c'est ce dernier qui aura la charge de verser l'ARE. L'inverse est également vrai, la charge financière n'incombant alors pas à l'employeur

public. Le poids financier assumé tant par les employeurs publics que par le régime d'assurance chômage est donc variable et dépendant de plusieurs facteurs (situation de l'agent public, conditions et durée de son indemnisation, affiliation au régime d'assurance chômage).

☞ Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 18/03/2021 - page 1847 à la Question écrite n° 19001 de M. Jean-Pierre Grand + Guide DGAFP relative à l'indemnisation du Chômage dans la fonction publique

## **16. Quelles incidences administratives pour le fonctionnaire notamment s'il est recruté par plusieurs employeurs ? La radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.**

La rupture conventionnelle entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

Elle est exclusive (donc différente et non cumulable / applicable en cas de) :

- De l'admission à la retraite ;
- De la démission régulièrement acceptée ;
- Du licenciement ;
- De la révocation.
- De la perte de la nationalité française, la déchéance des droits civiques, l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public et la non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité.

☞ Article 72 de la **LOI n° 2019-828 du 6 août 2019** .

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6/08/2019 prévoit que : « L'autorité territoriale et le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. »

D'après une réponse ministérielle, 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.

☞ Question écrite n° 14787 de M. Cédric Perrin publiée dans le JO Sénat du 19/03/2020.

**17. Faut-il tenir compte de l'ancienneté acquise et des rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs ? OUI selon les cas.**

À l'instar de l'appréciation de l'ancienneté de l'agent, qui tient compte de la durée des services effectifs accomplis au sein des trois versants de la fonction publique (III. de l'article 4 du décret n° 2019-1569 précité), la rémunération brute de référence tient compte de la rémunération de l'agent perçue auprès d'employeurs publics. Celle-ci peut comprendre les rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs publics, lorsque l'agent a effectué une mobilité en cours d'année civile, selon une réponse ministérielle.

☞ Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 18/03/2021 - page 1847 à la Question écrite n° 19001 de M. Jean-Pierre Grand

**18. Comment tenir compte du temps partiel et du temps non complet pour le calcul de l'ancienneté servant à la détermination de l'indemnité de rupture conventionnelle ? Pas de proratisation.**

Les durées de services effectifs correspondent aux services accomplis en qualité d'agent public en position d'activité quelle que soit la quotité de travail de l'agent. L'Article R1234-1 du code du travail selon lequel l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets, ne s'applique pas ici.

Il faut donc en conclure qu'il ne faut pas proratiser.

**19. Faut-il ne tenir compte que des années complètes ? OUI.**

L'article 2 du Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 fixe un mode de calcul « par année d'ancienneté ». par conséquent, si l'agent a 9 ans et 11 mois d'ancienneté, on ne tiendra compte que de ses 9 ans d'ancienneté. Il n'y a pas de proratisation, ni de prise en compte des 11 mois.

**20. Comment comptabiliser la disponibilité pour convenances personnelles, la disponibilité d'office pour raisons de santé, le congé parental, la sanction disciplinaire pour le calcul de l'indemnité ?**

Le Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 (art4-III) précise qu'il faut tenir compte des durées de service effectifs accomplis dans la FPE, FPT, FPH. Ne sont visées que les positions d'activité et de détachement. Les reprises de service pour la disponibilité et le congé parental ne vise que l'avancement, il n'y a pas lieu dans tenir compte dans l'ancienneté pour calculer l'indemnité spécifique de rupture.

Les durées de services effectifs correspondent aux services accomplis en qualité d'agent public en position d'activité quelle que soit la quotité de travail de l'agent. Les périodes pendant lesquelles l'agent public a effectivement exercé ses fonctions ou est réputé les avoir effectivement exercées sont des durées de services effectifs. Les périodes de congés (congés annuels, congés de maladie rémunérés) correspondent par conséquent à des périodes de services effectifs.

Toutes les périodes d'absence autorisée n'ayant pas donné lieu à une rémunération (les congés non rémunérés) ainsi que les périodes pendant lesquelles l'agent est placé en disponibilité ne correspondent pas à une durée de services effectifs. Toutefois, une exception à cette règle a été introduite à l'article 75-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique disposant que : "*Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du troisième alinéa de l'article 72 ou d'un congé parental en application de l'article 75, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.*"

## **21. Quelle est la conséquence si l'agent est ou a été en disponibilité au cours de la dernière année ?**

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité spécifique est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture (article 4 du décret n°2019-1596 du 31/12/2019). L'indemnité sera calculée avec un montant de rémunération brute annuelle égale à zéro.

☞ Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 18/03/2021 - page 1847 à la Question écrite n° 19001 de M. Jean-Pierre Grand

La DGCL a précisé à l'ANDCDG que la DGAFP considère que « seules les rémunérations effectivement perçues au titre de l'année civile doivent être prises en compte (pour un agent en disponibilité au cours de toute cette période : pas d'indemnité) ».

Par conséquent, par exemple, il ne faut pas tenir compte des indemnités de coordination perçues.

## **22. Dans la rémunération brute servant au calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, faut-il inclure la prévoyance et la participation de l'employeur ?**

La rémunération brute sert d'assiette pour les cotisations sociales. L'article L241 code de la sécurité sociale prévoit : « Les cotisations de sécurité sociale dues au titre de l'affiliation au régime général des personnes mentionnées aux articles L. 311-2 et L. 311-3 sont assises sur les revenus d'activité ... Par dérogation sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale Les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de protection sociale complémentaire ».

Le Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 exclut les autres indemnités non liées à l'emploi. Ainsi, la DGCL considère que la participation de l'employeur à la protection sociale n'est pas une rémunération directement liée à l'emploi.

## **ANNEXE : MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE :**

### **Pour les fonctionnaires:**

MODÈLE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE APPLICABLE AUX FONCTIONNAIRES PRÉVU À L'ARTICLE 5 DU DÉCRET NO 2019-1593 DU 31 DÉCEMBRE 2019 RELATIF À LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

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

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

Entité administrative d'affectation :

Direction ou service :

Adresse postale :

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

Fonction :

D'autre part, l'agent :

Nom et prénom :

Date de naissance :

Lieu de naissance

Adresse postale :

Téléphone :

Adresse email :

Corps ou cadre d'emplois :

Grade :

Echelon :

Fonction :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Observations éventuelles de l'agent :

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

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

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

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

Date et signature par chaque partie :

L'agent :

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

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

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



## **Pour les contractuels :**

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

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

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

Entité administrative d'affectation :

Direction ou service :

Adresse postale :

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

Fonction :

D'autre part, l'agent :

Nom et prénom :

Date de naissance :

Lieu de naissance

Adresse postale :

Téléphone :

Adresse email :

Fonction :

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Les parties conviennent d'un commun accord des conditions de la fin du contrat de l'agent : Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en toutes lettres) :

Les modalités de calcul des montants minimal et maximal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sont précisées dans le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et

portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

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

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

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

Observations éventuelles de l'agent :

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

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

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

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

Date et signature par chaque partie :

L'agent :

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

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