

Paris, le 21 avril 2020

**DIRECTION DES RESSOURCES  
HUMAINES DE L'AP-HP**

2, Rue Saint-Martin  
75184 PARIS CEDEX 04

**D2020-590**

Note aux directeurs des ressources humaines des Groupements Hospitalo-Universitaire, hôpitaux hors Groupements Hospitalo-Universitaire, PIC et siège

**Objet : rupture conventionnelle et indemnité de rupture conventionnelle**

**LE DIRECTEUR**

Secrétariat : 01 40 27 45 15

Standard : 01 40 27 30 00

Site internet : [www.aphp.fr](http://www.aphp.fr)

**Dossier suivi par :**

Eric CHOLLET

Téléphone : 01 40 27 45 04

✉ : [eric.chollet@aphp.fr](mailto:eric.chollet@aphp.fr)

**Textes de référence :**

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 72)

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

L'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a créé, à compter du 1er janvier 2020 une nouvelle condition de cessation de fonctions applicable aux fonctionnaires et aux agents contractuels régis dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Ce dispositif est expérimental pour une période de 6 ans (soit jusqu'au 31 décembre 2025) pour les fonctionnaires, mais pérenne pour les agents recrutés dans le cadre d'un contrat de droit public à durée indéterminée.

Deux décrets publiés au *JO* du 1<sup>er</sup> janvier 2020 précisent les modalités d'application de la rupture conventionnelle et la création de l'indemnité de rupture conventionnelle. L'arrêté du 6 février 2020 fixe les modèles de convention de rupture conventionnelle.

La présente note a pour objet de définir les orientations politiques applicables à l'APHP, les modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle et les modalités de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'agent et l'autorité investie du pouvoir de nomination. Il s'agit d'une possibilité de **convenir en commun de la cessation définitive des fonctions au sein de l'Assistance publique hôpitaux de Paris**. Cette rupture entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ou la fin de contrat, ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Cette rupture conventionnelle **ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties**.

#### 1°) Les orientations politiques à l'APHP

La rupture conventionnelle ne peut pas être mise en œuvre pour un fonctionnaire ou un agent en contrat à durée indéterminée qui exerce un métier dit « sensible », défini notamment au regard des difficultés de recrutement, sauf si ce fonctionnaire ou agent public n'exerce plus le métier concerné.

Cette rupture conventionnelle ne pourra pas être mise en œuvre pour les personnels masseurs-kinésithérapeutes, manipulateurs d'électroradiologie médicale, infirmiers, infirmiers spécialisés (IADE et IBODE), orthophonistes et aides-soignants, sauf si ces professionnels n'exercent plus le métier lié au grade ou à l'emploi détenu.

#### 2°) Modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle

En application des dispositions de l'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique et de l'article 11 du décret 2019-1593 du 31 décembre 2019 :

- L'administration et le fonctionnaire peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive de fonction, entraînant radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire ;
- L'autorité investie du pouvoir de nomination et l'agent recruté par contrat à durée indéterminée de droit public peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties et résulte d'une convention signée entre ces deux parties.

Elle ne peut pas s'appliquer :

- Aux fonctionnaires stagiaires ;
- 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 service et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ;
- Aux fonctionnaires détachés en qualité de contractuel ;
- Aux agents publics 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 la sécurité sociale.

- Aux agents publics recrutés par contrat à durée déterminée ;
- Aux agents publics en période d'essai de leur contrat ;
- Aux agents publics licenciés ou démissionnaires ;

Le demandeur d'une rupture conventionnelle informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

Un **entretien**, au minimum relatif à la demande de rupture conventionnelle, est fixé par l'autorité investie du pouvoir de nomination à une date **fixée au moins 10 jours francs et au plus tard 1 mois après réception de la lettre de demande**. Le fonctionnaire ou l'agent public peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix au cours de la procédure ou lors du ou des entretiens relatifs à la demande. Le fonctionnaire ou l'agent public doit informer l'autorité investie du pouvoir de nomination que celui-ci sera assisté. Sont représentatives, les organisations syndicales disposant d'au moins 1 siège au comité technique d'établissement, dans l'attente de la création du comité social d'établissement. A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives, le fonctionnaire ou l'agent public peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix. Le conseiller syndical est tenu à une obligation de confidentialité.

Même en cas de refus, il convient de prévoir un entretien afin d'échanger sur les motifs de la demande, le principe de la rupture conventionnelle et d'aborder les raisons du refus.

Le ou les entretiens portent sur :

- Les motifs de la demande et le principe de rupture conventionnelle ;
- La fixation de la date de la cessation définitive de fonctions ;
- Le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle ;
- Les conséquences de la cessation définitive de fonctions, et notamment l'ouverture d'un droit à l'indemnisation de la perte d'emploi, dans les conditions fixées par les règlements en vigueur ;
- L'obligation de remboursement en cas de recrutement en qualité d'agent public au sein de l'établissement qui a versé l'indemnité de rupture conventionnelle dans les 6 années suivant ce versement ;
- L'obligation d'informer l'autorité investie du pouvoir de nomination d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise ou d'exercer une activité privée lucrative après la cessation définitive de fonctions ;
- L'obligation de secret professionnel et de discrétion professionnelle pour les faits, informations ou documents dont le fonctionnaire ou l'agent public a pu avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

**Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont précisés dans une convention<sup>1</sup> signée des deux parties. Cette convention fixe le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de la cessation définitive des fonctions** du fonctionnaire et de l'agent public. Cette dernière est fixée 1 jour franc à l'issue du délai de rétractation.

---

<sup>1</sup> Annexes 4 et 5 de la présente note.

La date de radiation des cadres ou de fin de contrat doit tenir compte des jours de congés annuels ou de RTT non pris, et du nombre de jours placés sur le compte épargne temps. A la date de radiation des cadres ou de la fin du contrat, l'ensemble des compteurs de l'agent doit être à 0.

**La signature de la convention a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien.** La convention est transmise au fonctionnaire ou à l'agent public concerné et est portée au dossier individuel.

Chacune des deux parties dispose d'un **droit de rétractation**. Ce droit s'exerce **dans un délai de 15 jours francs**, qui débute 1 jour franc après la signature. En cas de rétractation d'une des deux parties, celle-ci est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature. En l'absence de rétractation, le fonctionnaire est radié des cadres ou le contrat de l'agent public est rompu à la date convenue dans la convention.

Le fonctionnaire ou l'agent qui a bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle doit rembourser l'établissement si dans les 6 années qui suivent la date de versement, il est recruté en qualité d'agent public au sein de cet établissement. L'APHP ne constitue qu'un seul et même établissement.

Dans tous les cas, les personnes retenues pour occuper un emploi doivent adresser 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 de rupture conventionnelle d'une administration de l'Etat ou des collectivités territoriales ou d'un établissement public de santé.

Les bénéficiaires de l'indemnité de rupture conventionnelle, fonctionnaires ou agents publics, pourront bénéficier du versement des allocations de retour à l'emploi dans les conditions définies par les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'indemnisation de la perte d'emploi en France.

**Décompte des jours francs :** le jour franc va de 0 h à 24 h et durant la période le jour de départ, le jour du terme et les jours fériés ne sont pas pris en compte. Le délai est prorogé, lorsque l'échéance de la période tombe un samedi ou un dimanche, au lundi suivant. Ce délai est également prorogé, lorsque l'échéance tombe un jour férié, au lendemain.

Exemple : un courrier est adressé à la DRH de votre établissement le 15 janvier 2020.

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

### 3°) Le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle

Le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle est lié à deux paramètres propres à chaque fonctionnaire ou agent public concerné. Le premier paramètre est constitué par le traitement annuel brut de l'année civile (janvier à décembre) précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle : pour bénéficier d'une rupture conventionnelle, il est donc nécessaire d'être en activité et d'avoir perçu un traitement pendant l'année civile précédant la rupture conventionnelle. Le deuxième paramètre est constitué par la durée des services publics accomplis dans les trois fonctions publiques.

Sont exclus de la rémunération de référence, les sommes perçues au titre des :

- Primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (frais de déplacements, de mission) ;
- Majorations et indexation relatives à une affectation outre-mer, et notamment la majoration de traitement versée aux bénéficiaires d'un congé bonifié ;
- Primes liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- Indemnités d'enseignement et de jury et les autres indemnités non liées à l'emploi occupé.

Pour les fonctionnaires bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination du traitement brut annuel est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service. Pour ces personnes, il ne faut donc pas intégrer dans la rémunération brute, le montant mensuel de l'avantage en nature. Pour les personnels de direction, il convient de doubler le montant de la part fonction et pour les attachés d'administration hospitalière d'intégrer le montant de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires au taux fort.

**Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est fixé par l'administration.** Toutefois, il ne peut être inférieur à un montant plancher, ni supérieur à un montant plafond.

L'ancienneté s'entend de la totalité des services accomplis au sein des trois versants de la fonction publique.

Sont pris en compte au titre des services effectifs : les services accomplis en position d'activité, de détachement, de congé parental (dans la limite des conditions réglementaires relatives à l'avancement), les services de contractuels (CE, 28/12/2005, n° 271255).

#### **Détermination du montant plancher**

Celui-ci est **déterminé en fonction de la durée des services publics accomplis**. Les services accomplis à temps partiel durant la carrière ou les périodes contractuelles sont assimilées à des durées accomplies à temps plein. Il est égal à :

- $\frac{1}{4}$  de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- $\frac{2}{5}$  de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;
- $\frac{1}{2}$  mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans ;
- $\frac{3}{5}$  de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 21 ans et jusqu'à 24 ans.

#### **Détermination du montant plafond**

- $\frac{1}{12}$  de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent par année d'ancienneté dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

Pour un agent à demi-traitement, ou à temps partiel au cours de l'année civile précédente, la rémunération de référence est calculée sur ce que l'agent a réellement perçu, sans compensation des périodes à demi-traitement ou à temps partiel.

### Exemples

1 ° Un fonctionnaire ayant exercé pendant 32 ans au sein d'un établissement relevant de la fonction publique hospitalière signe une convention de rupture conventionnelle pour un départ le 1<sup>er</sup> juin 2020. Le traitement annuel de référence sera celui de l'année 2019. Il est égal à 34 250 €.

**Le montant plancher est égal à :**

Pour les 10 premières années :  $(2\ 854,17 \times \frac{1}{4}) \times 10 = 7\ 135,42 \text{ €}$

Pour la période au-delà de 10 ans et jusqu'à 15 ans :  $(2\ 854,17 \times \frac{2}{5}) \times 5 = 5\ 708,33 \text{ €}$

Pour la période au-delà de 15 ans et jusqu'à 20 ans :  $(2\ 854,17 \times \frac{1}{2}) \times 5 = 7\ 135,42 \text{ €}$

Pour la période au-delà de 20 ans et jusqu'à 24 ans :  $(2\ 854,17 \times \frac{3}{5}) \times 4 = 6\ 850,00 \text{ €}$

Total : **26 829,17 €.**

**Le montant maximal est égal à :**

$2\ 854,17 \times 24 = 68\ 500,00 \text{ €.}$

2 ° Un fonctionnaire ayant exercé pendant 15 ans au sein d'un établissement relevant de la fonction publique hospitalière signe une convention de rupture conventionnelle pour un départ le 1<sup>er</sup> août 2020. Le traitement annuel de référence sera celui de l'année 2019. Il est égal à 23 220 €.

**Le montant plancher est égal à :**

Pour les 10 premières années :  $(1\ 935 \times \frac{1}{4}) \times 10 = 4\ 837,50 \text{ €}$

Pour la période au-delà de 10 ans et jusqu'à 15 ans :  $(1\ 935 \times \frac{2}{5}) \times 5 = 3\ 870 \text{ €}$

Total : **8 707,50 €.**

**Le montant maximal est égal à :**

$1\ 935 \times 15 = 29\ 025 \text{ €.}$

3 ° Un contractuel en CDI à la date de la rupture conventionnelle ayant exercé pendant 10 ans (dont 2 en qualité de contractuel à durée déterminée au début de son engagement) au sein d'un établissement relevant de la fonction publique hospitalière signe une convention de rupture conventionnelle pour un départ le 20 août 2020. Le traitement annuel de référence sera celui de l'année 2019. Il est égal à 27 640 €.

**Le montant plancher est égal à :**

Pour les 10 premières années :  $(2\ 303,34 \times \frac{1}{4}) \times 10 = 5\ 758,33 \text{ €}$

Total : **5 758,35 €.**

**Le montant maximal est égal à :**

$2\ 303,34 \times 10 = 23\ 033,33 \text{ €.}$

#### 4°) Cotisations et fiscalité de l'indemnité de rupture conventionnelle

##### 4° a) Régime social

L'indemnité de rupture conventionnelle versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels est exonérée de la CSG, CRDS ou des autres cotisations sociales dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 82 272 € pour l'année 2020). La tranche de l'indemnité de rupture conventionnelle comprise entre 82 272 € et 433 360 € est soumise pour 98,25 % de son

montant à la CSG et la CRDS et pour sa totalité aux autres cotisations sociales salariales. Au-delà de 433 360 €, l'indemnité de rupture conventionnelle est intégralement soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG et la CRDS et pour sa totalité aux autres cotisations sociales salariales.

#### 4° b) Régime fiscal

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de l'impôt sur le revenu dans la limite de :

- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement (soit 246 816 € pour l'année 2020) ;
- 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 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement (soit 246 816 € pour l'année 2020) ;
- Ou le montant minimum de l'indemnité prévue par la loi.

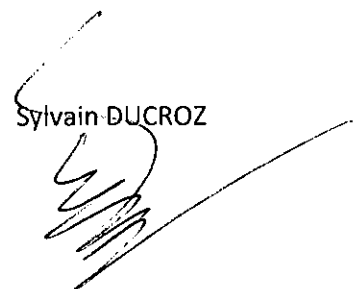
#### 5°) le circuit de validation

Dès lors que les deux parties ont convenu de la rupture conventionnelle et de son montant, la convention de rupture conventionnelle uniquement signée par l'agent doit être transmise pour visa au service du contrôle financier de l'APHP. A cette convention, devront être joints, les documents suivants :

- Une note de contextualisation signée par le DRH du GHU, de l'établissement hors GHU, PIC ou siège,
- Un état des services accomplis précisant la durée des services<sup>2</sup>,
- Les éléments relatifs à la détermination du salaire annuel de référence ayant servi au calcul de l'indemnité.

Les services du contrôle financier disposent d'un délai de 15 jours pour l'examen du dossier. Dès l'obtention du visa, la convention de rupture conventionnelle pourra être signée par l'administration et transmise à l'intéressé, selon les modalités définies ci-dessus.

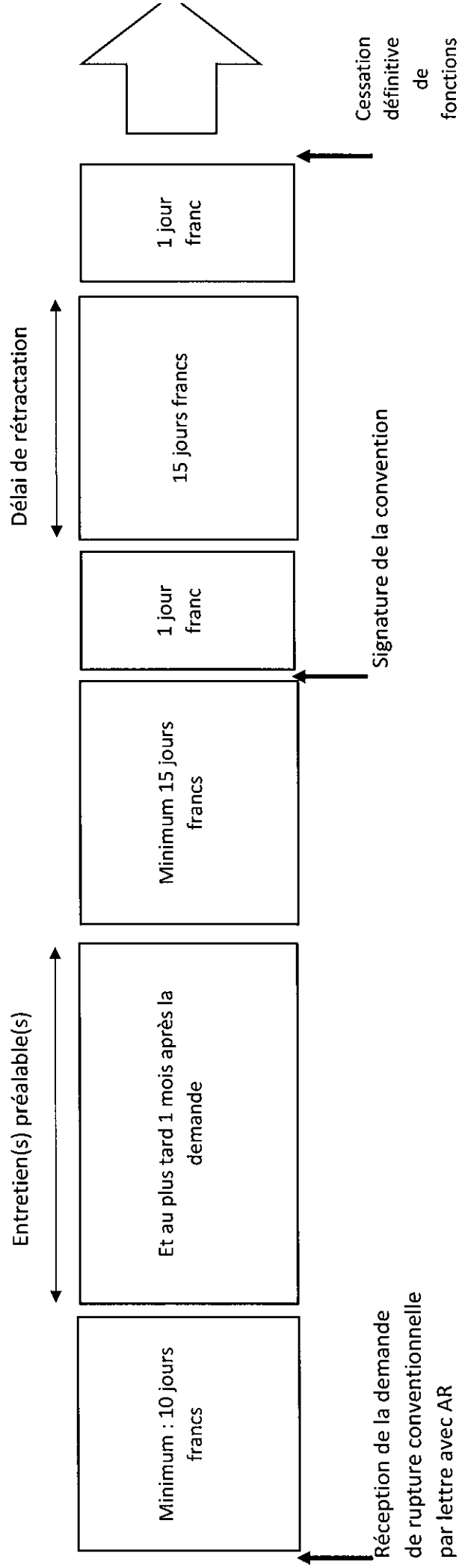
La date de radiation des cadres sera ensuite saisie dans HR, ainsi que l'indemnité de rupture conventionnelle. L'ensemble des documents devra être scanné dans HR afin que les services de la Direction spécialisée des finances publiques de l'AP-HP procèdent au contrôle de légalité au moment de la mise en paiement de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Sylvain DUCROZ  


---

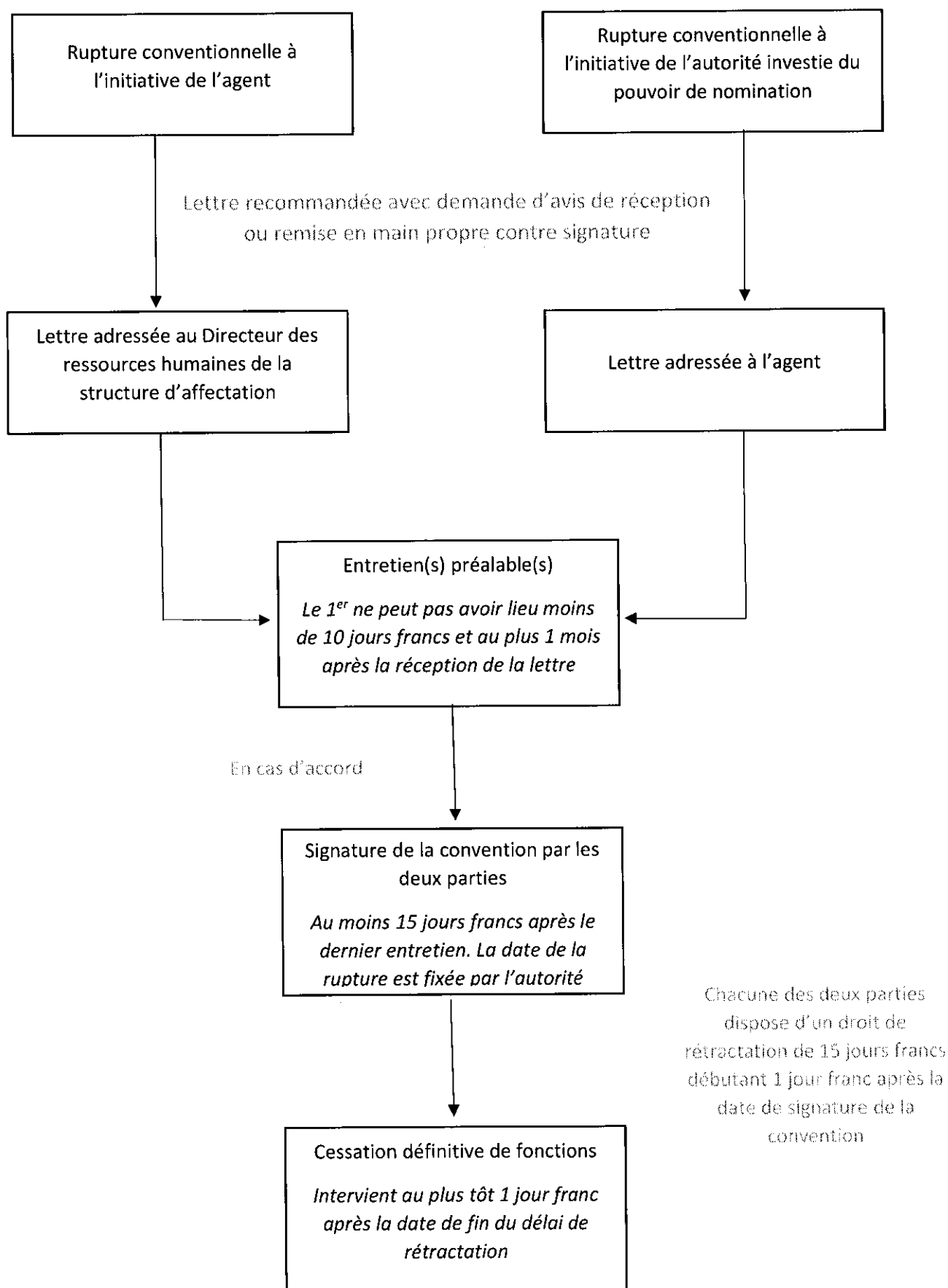
<sup>2</sup> Annexe 3 de la présente note.

# ANNEXE 1 : LES ETAPES ET LES DELAIS





## ANNEXE 2 : LA PROCEDURE







ANNEXE 4

**CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE APPLICABLE AUX FONCTIONNAIRES**

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 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 : .....

Grade : .....

Echelon : .....

Métier : .....

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 de réception par l'une des parties 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)

2<sup>nd</sup> entretien : .././.... Présence d'un conseiller (rayer la mention inutile) : OUI / NON  
Si OUI par (nom, prénom, organisation syndicale représentative dont relève le conseiller) :

.....  
.....

3<sup>e</sup> entretien : .././.... Présence d'un conseiller (rayer la mention inutile) : OUI / NON  
Si OUI par (nom, prénom, organisation syndicale représentative dont relève le conseiller) :

.....  
.....

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.

Solde des congés annuels : .....

Solde des RTT : .....

Soldes des jours compensateurs : .....

Solde des heures supplémentaires : .....

Les jours inscrits sur le compte épargne temps sont utilisés dans les conditions fixées aux articles 4 et 5 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière.

Solde du CET historique : .....

Solde du CET pérenne : .....

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) (\*) :

.././....

Fait à ....., le .././....

L'agent

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

ANNEXE 5

CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE APPLICABLE AUX CONTRACTUELS

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 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 de réception par l'une des parties 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) :

2<sup>nd</sup> entretien : .././.... Présence d'un conseiller (rayer la mention inutile) : OUI / NON  
Si OUI par (nom, prénom, organisation syndicale représentative dont relève le conseiller) :

.....  
.....

3<sup>e</sup> entretien : .././.... Présence d'un conseiller (rayer la mention inutile) : OUI / NON  
Si OUI par (nom, prénom, organisation syndicale représentative dont relève le conseiller) :

.....  
.....

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.

Solde des congés annuels : .....

Solde des RTT : .....

Soldes des jours compensateurs : .....

Solde des heures supplémentaires : .....

Les jours inscrits sur le compte épargne temps sont utilisés dans les conditions fixées aux articles 4 et 5 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière.

Solde du CET historique : .....

Solde du CET pérenne : .....

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) (\*) :

.././....

Fait à ....., le .././....

L'agent

L'autorité 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 tard 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.

