



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Général de la Fonction Publique (CGFP) ;

- 📖 Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, article 49 ;
- 📖 Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72 ;
- 📖 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 ;
- 📖 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 ;
- 📖 Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

Créée par l'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique, la rupture conventionnelle, se définit comme une nouvelle modalité de cessation des fonctions pour les agents de droit public qui résulte de la signature d'une convention entre l'agent et la collectivité dont il relève.

Sa mise en œuvre est régie par les décrets n° 2019-1593 et 2019-1596 du 31 décembre 2019 qui s'appliquent à toute procédure de rupture conventionnelle engagée à compter du 1^{er} janvier 2020.

I. Les principes de la rupture conventionnelle

Définition

La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'agent et son autorité territoriale.

Il s'agit d'une possibilité de convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions.

Elle entraîne la fin du contrat ou la radiation des cadres de la fonction publique et, ce faisant, la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

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

Les bénéficiaires

La rupture conventionnelle s'applique aux fonctionnaires titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée (CDI).


1. Les fonctionnaires titulaires

La rupture conventionnelle s'applique aux fonctionnaires titulaires à titre expérimental du **1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.**

Sont exclus du dispositif :

- Les fonctionnaires stagiaires ;
- Les 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 ;
- Les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

En l'absence d'exclusion par l'article 72 de la loi du 6 août 2019, il semble, sous réserve de précisions par la DGCL et de l'appréciation souveraine du juge, que les fonctionnaires en position de disponibilité ou de congé parental soient susceptibles de pouvoir bénéficier d'une rupture conventionnelle.

Faute de rémunération perçue au cours de l'année civile précédant cette rupture conventionnelle, ils ne pourront pas percevoir, en revanche, l'indemnité spécifique prévue par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019. 

La rupture conventionnelle est exclusive des autres cas de cessation définitive des fonctions mentionnés à l'article L. 550-1 du CGFP et doit donc être distinguée des dispositifs suivants :

- Admission à la retraite ;
- Démission ;
- Licenciement ;
- Révocation.

2. Les agents contractuels de droit public en CDI

La rupture conventionnelle s'applique aux agents contractuels en CDI à compter du 1^{er} janvier 2020 (absence de période expérimentale) (article L. 552-1 du CGFP)

Sont exclus du dispositif :

- Les agents contractuels en CDD ;
- Les agents contractuels en période d'essai ;
- Les agents contractuels en cours de démission ou de licenciement ;
- Les agents 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 ;
- Les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

II. La procédure de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle peut être conclue à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Etape 1 : l'engagement de la procédure

La procédure de 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 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.

Etape 2: l'entretien préalable

1. La convocation à l'entretien préalable

La collectivité convoque l'agent à un entretien préalable obligatoire. 

Cet entretien s'organise 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.**

Si les parties le jugent utile, d'autres entretiens peuvent être organisés (facultatifs).

2. L'assistance d'un conseiller

Conformément à l'article 72 de la loi du 6 août 2019, l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix (disposant d'au moins 1 siège au sein du comité technique).

Les organisations syndicales représentatives sont celles qui disposent d'au moins un siège au Comité technique (comité social à partir de 2022) dont dépend l'agent (Comité technique placé auprès du Centre de Gestion pour les collectivités de moins de 50 agents / Comité technique de la collectivité au-dessus de ce seuil).




Document à consulter sur www.cdg33.fr

*Accueil > Instances / Carrières > Instances statutaires > Instances statutaires > **Composition du CT** > Comité Technique*

Ce n'est qu'à défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité technique que l'agent pourrait alors faire appel au conseiller syndical de son choix.

Toutefois, dans sa décision n° 2020-860 QPC du 15 octobre 2020, le conseil constitutionnel a jugé cette disposition contraire à la constitution au motif qu'elle établit une différence de traitement entre les organisations syndicales représentatives et les organisations syndicales non représentatives.

Le conseil constitutionnel précise ainsi que 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.

Ainsi, à compter du 15 octobre 2020, l'agent est libre de se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix. 

L'agent qui souhaite se faire assister informe préalablement l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

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

3. L'objet de l'entretien

Le ou les entretiens préalables prévus à l'article 2 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 portent principalement sur :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 du décret n° 2019-153 du 31 décembre

2019 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée (désormais codifiées dans les articles L. 121-6, L. 121-7, L. 124-4 à L. 124-6 du CGFP) et à l'article 432-13 du code pénal.

Etape 3 : la signature de la convention

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

Celle-ci est établie selon le modèle défini par l'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.

 **Document à consulter : Modèle de convention**

La convention de rupture conventionnelle est signée par les deux parties.

La date de signature est fixée par la collectivité dont relève l'agent **au moins quinze jours francs après l'entretien préalable ou le dernier entretien s'il y en a eu plusieurs.**

La convention détermine et mentionne :

- Les termes et les conditions de la rupture ;
- La date de cessation définitive des fonctions (cette dernière intervient au moins un jour après la fin du délai de rétractation) ;
- Le montant de l'indemnité ;
- Le droit de rétractation.

Chaque partie dispose d'un droit de rétractation, qui 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.**

Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé avec avis de réception ou en main propre contre signature.

Une fois signée, chaque partie reçoit un exemplaire de la convention et une copie est versée au dossier individuel de l'agent.

Etape 4 : La cessation des fonctions

A la date de cessation des fonctions prévue dans la convention, et en l'absence de rétractation par l'une ou l'autre partie dans le délai imparti :


- Le fonctionnaire est radié des cadres de la fonction publique et des effectifs de la collectivité. Il perd la qualité de fonctionnaire.
- L'agent contractuel est radié des effectifs de la collectivité.

III. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

La convention de rupture conventionnelle prévoit les montants minimum et maximum de l'indemnité qui sera versée à l'agent : l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC).

Cette dernière est calculée en fonction de la rémunération brute mensuelle et du nombre d'années d'ancienneté.


Etape 1 : la rémunération de référence

La rémunération brute de référence 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 (soit la rémunération brute annuelle perçue en 2019 pour une rupture conventionnelle prononcée en 2020). 

Sont exclues de cette rémunération de référence :


- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- l'indemnité de résidence à l'étranger ;
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération est celui qu'ils auraient perçu s'ils n'avaient pas bénéficié d'un tel logement.

Selon les informations obtenues auprès de la DGCL, les indemnités journalières de coordination versées dans le cadre d'une disponibilité d'office pour raison de santé en application de l'article 4 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 ainsi que la participation employeur à la protection sociale doivent être exclues de la rémunération de référence. 

Etape 2 : l'ancienneté de services

Conformément à l'article 4 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019, l'appréciation de l'ancienneté permettant de déterminer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la Fonction Publique de l'État, la Fonction Publique Territoriale et dans la Fonction Publique Hospitalière.

En l'absence de définition dans le texte, il semble conseillé, dans l'attente de précisions par la DGCL et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, de retenir une interprétation large de la notion de « services effectifs » qui engloberait ainsi les services suivants  :

- les services accomplis auprès des trois fonctions publiques et non uniquement ceux effectués au sein de la collectivité employeur (article 4 du décret n° 2019-1593) ;
- les services accomplis en position d'activité ou de détachement par un fonctionnaire stagiaire (sauf détachement) ou titulaire ;
- le congé parental (dans la limite des règles de prise en compte fixées par la réglementation) ;
- les services en qualité d'agent contractuel de droit public et de droit privé continu et discontinu sans règle d'interruption maximale (Conseil d'Etat n° 271255 du 28 décembre 2005) ;
- les périodes de congés rémunérées ou non assimilées par la réglementation à une période d'exercice des fonctions ;
- les périodes de disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans (uniquement pour les disponibilités accordées à compter du 7 août 2019) ;
- les activités exercées dans l'une des trois fonctions publiques durant une période disponibilité entrant dans le champ d'application du décret n° 2019-234 du 27 mars 2019.

Pour les périodes à temps non complet et à temps partiel, les services accomplis seraient pris en compte dans leur intégralité, sans proratisation.

En cas d'absence de service fait, seule l'absence pour fait de grève serait prise en compte.

Etape 3 : le calcul de l'indemnité

1. Le montant minimum de l'ISRC

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

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

Exemple n° 1: Rédacteur territorial - Ancienneté 11 ans - Salaire brut mensuel 2 000€ (24 000 € annuel)
Montant minimum de l'indemnité : 6 100 €

- $1/4 \times 2000 = 500 \times 9 = 4\,500 \text{ €}$
- $2/5 \times 2000 = 800 \times 2 = 1\,600 \text{ €}$

Exemple n°2: Attaché territorial / 48 000 € de salaire brut annuel / 30 ans d'ancienneté
Montant minimum de l'indemnité : 39 000 €

- $1/4 \times 4\,000 = 1\,000 \times 9 = 9\,000 \text{ €}$
- $2/5 \times 4\,000 = 1\,600 \times 5 = 8\,000 \text{ €}$
- $1/2 \times 4\,000 = 2\,000 \times 5 = 10\,000 \text{ €}$
- $3/5 \times 4\,000 = 2\,400 \times 5 = 12\,000 \text{ €}$

2. Le montant maximum de l'ISRC

Le montant maximum de l'indemnité ne peut excéder une somme équivalente à 1/12 de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté dans la limite de 24 ans.

Exemple : Rédacteur territorial - Ancienneté 11 ans - Salaire brut mensuel 2 000€ (24 000€ annuel)
Montant maximum de l'indemnité : 22 000 €

- $1/12 \text{ de } 24\,000 = 2\,000 \text{ €}$
- $2\,000 \times 11 = 22\,000 \text{ €}$

Exemple n°2: Attaché territorial / 48 000 € de salaire brut annuel / 30 ans d'ancienneté
Montant maximum de l'indemnité : 96 000 €

- $1/12 \text{ de } 48\,000 = 4\,000 \text{ €}$
- $4\,000 \times 24 = 96\,000 \text{ r€}$

3. Le régime social et fiscal

L'ISRC est exonérée de CSG, CRDS et de l'ensemble des cotisations sociales dans la limite de 2 fois le montant annuel du plafond de la Sécurité Sociale, soit 82 272 € pour l'année 2020.

Toutefois, l'ISRC supérieure à 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 411 360 € pour l'année 2020, est intégralement assujettie à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales (article L.136-1-1 III 5° bis du Code de la Sécurité Sociale).

L'ISRC est exonérée de l'impôt sur le revenu. Il s'agit d'une exonération intégrale dès l'instant où cette indemnité ne peut pas excéder le montant fixé par la réglementation (condition prévue à l'article 80 duodecies 6° b du Code Général des Impôts).

L'exonération est subordonnée à l'absence de droit à pension de retraite auprès d'un régime légalement obligatoire.

IV. Les conséquences de la rupture conventionnelle

Les conséquences sur le statut de l'agent

Pour le fonctionnaire, la rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Cela se matérialise par la prise d'un arrêté de radiation des cadres de la fonction publique.

L'agent contractuel en CDI perd définitivement le bénéfice de son contrat. Un certificat de travail lui est remis.

La situation de l'agent fonctionnaire intercommunal ou pluri communal n'a pas été envisagée par les textes.

Toutefois, selon la réponse n° 14787 du Secrétariat d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics publiée au JO Sénat du 9 juillet 2020, la rupture conventionnelle s'applique aux fonctionnaires à temps non complet de la fonction publique territoriale, qu'ils aient un employeur ou plusieurs.

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.



Les allocations de retour à l'emploi (ARE)

Le législateur a prévu une extension du régime de l'assurance chômage aux agents publics en cas de rupture conventionnelle (article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019).

Des durées maximales d'indemnisation sont prévues. Le règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 fixe les limites suivantes :

- la durée maximale d'indemnisation pour les personnes de moins de 53 ans à la date de fin de leur relation de travail, est fixée à 730 jours calendaires, soit deux années ;
- la durée maximale d'indemnisation pour les personnes d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de leur relation de travail, est fixée à 913 jours calendaires, soit 30 mois (1 095 jours calendaires, soit 36 mois en cas de suivi d'une formation) ;
- la durée maximale d'indemnisation pour les personnes de 55 ans et plus à la date de leur fin de contrat de travail, est fixée à 1 095 jours calendaires, soit trois années (si la personne a au moins 62 ans, les droits à allocations chômage peuvent être maintenus au-delà jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge de la retraite à taux plein, soit jusqu'à 67 ans maximum).

La collectivité devra remettre une attestation Pôle Emploi au fonctionnaire ou à l'agent contractuel pour qu'il puisse faire valoir ses droits.

Cette attestation, à transmettre dans les meilleurs délais, doit recenser l'ensemble des éléments de rémunération versés à l'agent et peut être établie via la plateforme net-entreprises (avant d'être produite, dans le futur, par la DSN).

L'obligation de remboursement

Si l'agent est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au cours des six ans qui suivent la rupture conventionnelle :

- Par son ancienne collectivité ou son ancien établissement public ;
- Par un établissement public relevant de son ancienne collectivité ;
- Par un établissement public auquel son ancienne collectivité appartient ;
- Par une collectivité membre de son ancien établissement public ;

Il devra rembourser à cette collectivité ou établissement l'indemnité de rupture conventionnelle perçue.

Ce remboursement doit intervenir au plus tard dans les deux ans qui suivent le nouveau recrutement.

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi, en qualité d'agent public (stagiaire, titulaire, contractuel) sur un emploi permanent ou non, devront adresser à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur pour justifier qu'ils n'ont pas bénéficié pendant les 6 années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle de la collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient.

Le respect des règles déontologiques

L'agent qui cesse temporairement ou définitivement ses fonctions et souhaite exercer une activité privée lucrative doit, conformément à l'article L. 124-4 du code général de la fonction publique, saisir, à titre préalable, l'autorité hiérarchique dont il relève afin d'apprécier la compatibilité de toute activité privée lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années qui précèdent le début de cette activité.

L'autorité territoriale examine si l'activité envisagée risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné au titre II du Livre Ier du Code général de la fonction publique.

Cette activité ne doit pas placer l'agent en situation de commettre une prise illégale d'intérêts.

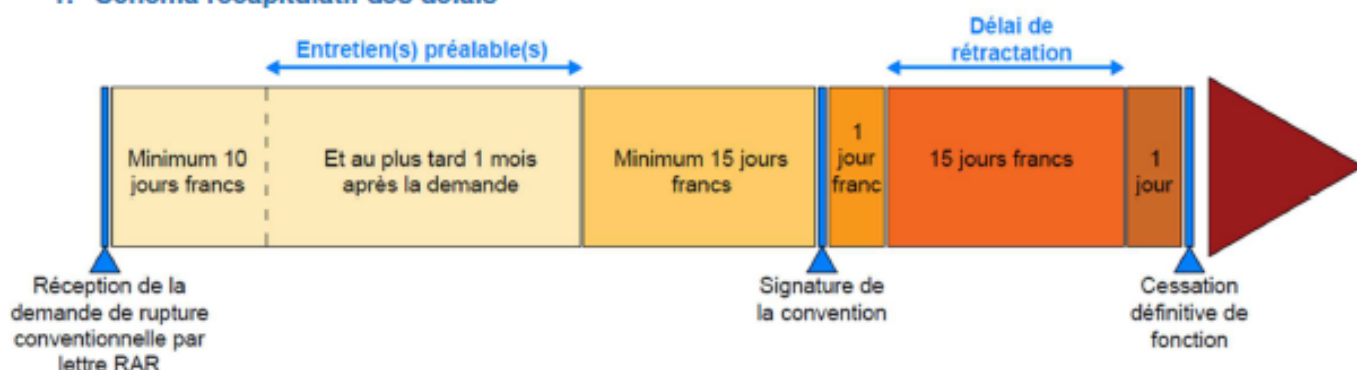
En cas de doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent au cours des trois années précédant le début de cette activité, l'autorité territoriale saisit pour avis le référent déontologue.

Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

Dans l'hypothèse où la cessation définitive au titre de la rupture conventionnelle concerne l'un des agents visés par l'article 2 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020, la demande est adressée directement pour avis à la HATVP par l'autorité hiérarchique.

Calcul des délais francs

1. Schéma récapitulatif des délais



2. Le délai franc

Le jour franc est un jour entier de 0 heure à 24 heures.

Un délai franc expire le dernier jour à 24 heures. Lorsqu'il est exprimé en jours, le jour de l'événement qui le fait courir ne compte pas (articles 641 et 642 du Code de Procédure Civile).

Lorsqu'on compte une période le jour de départ et le jour du terme ne sont pas pris en compte.

Lorsque le dernier jour du délai franc tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, la date limite est reportée au premier jour ouvrable suivant.

Exemple: Pour un courrier de demande de rupture conventionnelle reçu par la collectivité le mercredi 15 janvier 2020

- o **Entretien préalable:** au minimum 10 jours francs après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle, soit le 28 février 2020

Mer	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M
15/01	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28/01
Réception de la lettre	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Fin du délai franc à 23 :59	Entretien

- o **Signature de la convention:** au minimum 15 jours francs après l'entretien, soit le 14 février 2020

M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V
28/01	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14/02
Entretien préalable	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Signature de la convention

- o **Délai de rétractation :** délai de 15 jours francs qui commence 1 jour franc après la signature de la convention, soit du 18 février au 6 mars 2020 (date de cessation des fonctions au 6 mars 2020)

V	S	D	L	M
14/02	15	16	17	18/02
Signature	X	X	Fin du délai franc à 23 :59	Début du délai de 15 jours francs

M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
18/02	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	1	2	3	4	5/03
1 ^{er} jour franc	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Cessation des fonctions

Schéma de la procédure de rupture conventionnelle

