

LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DES AGENTS TERRITORIAUX TITULAIRES ET DES AGENTS EN CDI

Références juridiques

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72,
- CGFP article 552-1
- 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.

Sommaire

1- LA PROCÉDURE	2
1-1 La demande.....	2
1-2 L'organisation d'un ou plusieurs entretiens	3
1-3 le déroulé du ou des entretiens.....	3
1-4 La convention de rupture conventionnelle	4
1-5 Le délai de rétractation.....	6
1-6 La radiation des cadres et la fin anticipée du contrat	6
1-7 Les agents intercommunaux et pluricommunaux	6
2- LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE	7
2-1 La détermination de la rémunération brute annuelle pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle	9
2-2 Le remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle	9
2-3 La fiscalité de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle	9
2-4 L'attestation sur l'honneur des candidats retenus sur un emploi permanent dans une collectivité territoriale	11
3- RÉCAPITULATIF DELAIS DE MISE EN ŒUVRE.....	11

1- LA PROCÉDURE

Le décret n°2019-1593 institue, pour les fonctionnaires titulaires, une procédure expérimentale du dispositif de rupture conventionnelle. Cette expérimentation est ouverte pour une période de six ans, qui s'étend du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025. L'expérimentation du dispositif de rupture conventionnel est pérennisée à compter du 21/02/2026 (CGFP article 552-1 à 552-4).

Il s'agit donc d'un cas supplémentaire de cessation définitive de fonctions qui entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

Pour les agents publics bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), la procédure de rupture conventionnelle est instituée de façon pérenne, depuis le 01 janvier 2020.

Cas d'exclusions de la rupture conventionnelle :

Ce dispositif ne concerne pas :

- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les agents de droit public en contrat à durée déterminée,
- Les fonctionnaires titulaires :
 - ✓ Agés d'au moins 62 ans et justifiant du nombre de trimestres liquidables pour obtenir une pension de retraite au taux maximum de 75 %.
 - Ou
 - ✓ Détachés sur contrat
- Les agents de droit public en contrat à durée indéterminée (CDI) :
 - ✓ Pendant leur période d'essai,
 - ✓ En cas de licenciement
 - ✓ En cas de démission,
 - ✓ 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.

1-1 LA DEMANDE

La rupture conventionnelle résulte de l'accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale. Elle peut être engagée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Lorsque l'agent public ou l'autorité territoriale souhaite conclure une rupture conventionnelle, l'autre partie est informée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre

signature.

Lorsque la demande émane du fonctionnaire, la lettre est adressée au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

1-2 L'ORGANISATION D'UN OU PLUSIEURS ENTRETIENS

Afin de s'accorder sur le principe de la rupture conventionnelle, et permettre d'exposer les raisons de la demande, un entretien préalable est **obligatoirement** organisé entre les deux parties, à l'initiative de l'employeur. Une invitation en recommandé avec accusé réception ou remis en main propre, permettra de prouver la volonté de l'employeur à répondre à ses obligations ([Cf sur le site les modèles de courriers : annexes 1 à 4](#)).

Ce dernier est conduit par l'autorité territoriale ou son représentant. L'entretien ne peut avoir lieu moins de **10 jours francs** ou au plus tard **1 mois** après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Il est possible d'organiser un ou plusieurs entretiens.

Au cours de l'entretien, l'agent qui le souhaite peut, après en avoir informé l'autorité territoriale, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix.

Ce représentant/conseiller est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard **des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès**.

1-3 LE DÉROULÉ DU OU DES ENTRETIENS

Le ou les entretiens préalables portent sur :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- La date souhaitée de la cessation définitive des fonctions pour les agents titulaires, et sa fixation en cas d'accord,
- La date souhaitée de la fin du contrat pour le contractuel en CDI et sa fixation en cas d'accord,
- Le montant proposé par le demandeur de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, et sa fixation en cas d'accord,
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions :
 - Le bénéfice de l'assurance chômage, (cf. paragraphe 1.6)
 - L'obligation de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
 - Le respect des obligations déontologiques
 -

Après le ou les entretiens, et en cas de désaccord sur les termes de la rupture conventionnelle, **chacune des parties est libre de refuser ou d'accepter**.

Lorsque la demande de rupture conventionnelle est à l'initiative de l'agent :

- En cas de refus de l'autorité territoriale, celle-ci doit en donner les motivations par écrit à l'agent, en recommandé avec accusé de réception, ou contre signature. ([Cf modèle annexe 5](#))

Ce refus peut faire l'objet d'un recours amiable ou contentieux de la part de l'agent

- En cas d'accord, l'autorité territoriale rédige et propose la convention de rupture conventionnelle à l'agent.

Lorsque la demande de rupture conventionnelle est à l'initiative de la collectivité : il semble nécessaire que les propositions faites, lors de l'entretien préalable, soient confirmées par un courrier à l'agent.

- En cas de refus de l'agent : celui-ci se fait en recommandé avec accusé de réception, ou contre signature (Cf. modèle courrier annexe 6).
- Si l'agent donne son accord, il conviendra alors que l'autorité territoriale rédige et propose une convention de rupture conventionnelle.

Déontologie

Au cours de ces entretiens préalables à la rupture conventionnelle, les parties évoquent le respect des obligations déontologiques prévues aux CGFP : articles L.124-4 à L.124-6 et L 124-7 à L124-8 ainsi que de l'article 432-13 du Code pénal, à savoir :

Pour les articles L 124 -4 à L 1426-6 :

- Lorsque le fonctionnaire, qui entend cesser son activité pour partir vers le secteur privé, occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité hiérarchique est tenue de saisir la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) au préalable afin d'apprécier la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.
- Dans les autres cas (c'est-à-dire lorsque le fonctionnaire n'occupe pas un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient), l'autorité hiérarchique opère un premier niveau de contrôle. En cas de doute sérieux sur la compatibilité du projet avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois dernières années, l'autorité hiérarchique doit saisir le référent déontologue attaché à son administration. Si l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute de l'autorité hiérarchique, celle-ci doit alors saisir la HATVP.

Pour les articles L124-7 et L124-8 du CGFP.

Le législateur astreint les fonctionnaires au respect du secret professionnel ainsi qu'à la discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Pour l'article 432-13 du Code pénal :

En cas de prise illégale d'intérêts, le fonctionnaire est puni de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 euros.

1-4 LA CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les termes et les conditions de la rupture conventionnelle suite aux divers entretiens, une convention de rupture conventionnelle est signée (Cf. modèles de convention Annexes 7 et 8).

Cette convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ainsi que la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire et de l'agent en CDI, compte tenu du délai de rétractation.

La signature intervient au moins **15 jours francs après le dernier entretien**.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention et une copie de la convention est versée au dossier individuel de l'agent. Pour les collectivités territoriales affiliées au Centre de Gestion, une copie de la convention doit également lui être adressée.

Il n'y a pas lieu pour l'exécutif de disposer d'une délibération de son conseil, ni sur le principe de la rupture conventionnelle ni sur sa mise en œuvre. L'autorité territoriale doit s'assurer que les crédits correspondants sont disponibles au budget.

1-5 LE DÉLAI DE RÉTRACTATION

Chacune des deux parties dispose **d'un délai de 15 jours francs** pour exercer son droit de rétractation. Ce délai commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle.

Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Décompte des jours francs : Le jour franc va de 0 heure à 24 heures et pendant la période concernée 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 tombe un samedi ou un dimanche, au lundi suivant. Ce délai est également prorogé au lendemain, lorsque l'échéance est un jour férié, au lendemain.

Par exemple, pour un courrier de demande de rupture conventionnelle reçu par la collectivité le mercredi 15 janvier 2020 :

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

Ainsi, dans cet exemple, entre la date de la demande et la date de cessation définitive de fonction, la procédure de rupture conventionnelle nécessite 48 jours minimum pour être mise en œuvre.

1-6 LA RADIATION DES CADRES OU LA FIN ANTICIPÉE DE CONTRAT

En l'absence de rétractation de l'une des deux parties dans le délai de 15 jours francs après la date de signature de la convention de rupture conventionnelle, le fonctionnaire titulaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture conventionnelle, et perd donc la qualité de fonctionnaire. La date de radiation des cadres est fixée au moins 1 jour après la fin du délai de rétractation.

Pour les contractuels en CDI, le contrat prend fin à la date convenue dans la rupture conventionnelle. La date de fin de contrat est fixée au moins 1 jour après la fin du délai de rétractation.

Il conviendra de remettre un certificat de travail à l'agent contractuel en CDI, ainsi qu'au fonctionnaire titulaire.

Les allocations chômage seront versées par la collectivité employeur en ce qui concerne les fonctionnaires et les agents contractuels pour lesquels la collectivité n'a pas conventionné avec Pôle Emploi.

Les allocations chômage sont à la charge de Pôle Emploi, si la collectivité a conventionné avec cet organisme, au titre des agents contractuels depuis plus de 6 mois.

REMARQUE : Le Centre de gestion vous propose [une convention pour le suivi et le calcul des allocations chômages](#). Cela détermine la collectivité en charge de ce paiement, en fonction des durées de cotisation des employeurs et les montants. Pour ce faire, merci de contacter le service carrières du CDG 27

1-7 CAS PARTICULIER DES AGENTS INTERCOMMUNAUX ET PLURICOMMUNAUX

Définitions

Un agent intercommunal exerce un même emploi, sur le même grade, dans plusieurs collectivités.
Exemple : une secrétaire de mairie recrutée par 3 communes.

Un agent pluricommunal exerce plusieurs emplois sur des grades différents, dans une ou plusieurs collectivités.

Exemple : un agent communal qui est 3 jours par semaine agent d'accueil et 2 jours par semaine agent de cantine.

Cas des agents titulaires :

Lorsque l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet, la rupture conventionnelle, qu'elle soit demandée par l'une de ses collectivités employeurs ou par l'agent, doit être mise en œuvre par l'ensemble des collectivités.

Dans ce cas de figure, chaque collectivité employeurs doit verser une part de l'indemnité de rupture, en fonction du temps de travail accompli auprès d'elle.

L'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique énonce que « L'autorité territoriale et le fonctionnaire mentionné à l'article L.311-1 du Code général de la fonction publique 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 ».

Selon la réponse 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.

Cas des agents en CDI :

La rupture conventionnelle peut se faire uniquement avec une seule collectivité employeur

2- LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est déterminée dans le respect des dispositions prévues par le décret n° 2019-1593 du 31/12/2019 ([cliquer ici pour consulter le simulateur de calcul](#)).

Elle ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- Ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté,
- Ancienneté à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans : 2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté,
- Ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans : 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté,
- Ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans : 3/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté.

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 d'ancienneté (soit 2 ans de rémunération brute maximum).

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique d'État, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

Exemple 1 : Un agent a 9 ans 4 mois d'ancienneté – sa rémunération brute annuelle N-1 est de

24.000 € (moyenne de 2.000 € bruts/mois)

Calcul de l'indemnité minimum : $1/4$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans soit $2.000/4 = 500 \text{ €} \times 9 \text{ ans} = \mathbf{4500 \text{ €}}$

Indemnité maximum : $[1/12 \times 24000 \text{ €} = 2.000 \text{ €}] \times 9 \text{ ans} = \mathbf{18.000 \text{ €}}$

Dans cet exemple l'indemnité minimum à verser à l'agent de 4500€ et le maximum de 18000 €.

Exemple 2 : Un agent a 30 ans d'ancienneté – sa rémunération brute annuelle N-1 est de 24.000€ (moyenne de 2.000 € bruts/mois)

Calcul de l'indemnité minimum :

- $1/4$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans soit :

$2.000/4 = 500 \text{ €} \times 10 \text{ ans} = 5.000 \text{ €}$

- $2/5$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 10 à 15 ans soit :

$2000 \times 2/5 = 800 \text{ €} \times 5 \text{ ans} = 4.000 \text{ €}$

- $1/2$ mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 15 à 20 ans soit :

$2.000/2 = 1.000 \text{ €} \times 5 \text{ ans} = 5.000 \text{ €}$

- $3/5$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 20 à 24 ans soit :

$2000 \times 3/5 = 1.200 \text{ €} \times 4 \text{ ans} = 4.800 \text{ €}$

Soit indemnité minimum = **18.800 €**

Calcul de l'indemnité maximum : $2.000 \text{ €} \times 24 \text{ ans} = \mathbf{48.000 \text{ €}}$

Dans cet exemple l'indemnité minimum à verser à l'agent de 18800€ et le maximum de 48.000 €.

À NOTER : *Sous réserve d'une interprétation différente de la DGCL, il conviendrait de prendre en compte, cumulativement, l'ensemble des services accomplis au sein des 3 versants de la fonction publique*

À NOTER : *Sont pris en compte au titre des services effectifs : les services accomplis en position d'activité, le congé parental (dans la limite des conditions réglementaires), les services de contractuel.*

Le décret n°2019- 1596 ne donne aucune précision en ce qui concerne les « services effectifs » mais le juge administratif a précisé qu'à défaut de disposition expresse en sens contraire, la notion de services effectifs inclut ceux qui ont été accomplis comme non- titulaire (CE 271255 du 28 décembre 2005).

2-1 LA DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rémunération brute de référence à prendre en compte dans le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle 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.

Les éléments suivants sont exclus de la rémunération brute annuelle 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.

Par conséquent, **la rémunération retenue** est la rémunération brute annuelle perçue l'année civile précédant la rupture conventionnelle, soit, au sens strict :

- Le traitement,
- La bonification indiciaire (pour les fonctionnaires),
- L'indemnité de résidence,
- Le supplément familial de traitement
- Les primes,
- L'indemnité de résidence perçue à l'étranger, les primes liées au changement de résidence, à une primo affectation, à la mobilité ou à des restructurations.

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

REMARQUE : Un agent n'ayant pas de rémunération perçue l'année civile précédant la date d'effet de la demande de rupture (disponibilité, congé parental ...) sollicitant une rupture conventionnelle peut prétendre à une indemnité mais celle-ci sera égale à 0.

2-2 LE REMBOURSEMENT DE L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Un remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est prévu, sous certaines conditions, en cas de retour dans l'emploi public, dans les 6 années consécutives à la rupture conventionnelle.

Les règles de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sont identiques, qu'il s'agisse d'un titulaire ou d'un agent en CDI.

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique d'origine est tenu de rembourser à l'administration avec laquelle il a conclu cette convention, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Avant son recrutement dans ladite collectivité ou un de ses établissements rattachés, le candidat retenu pour occuper un emploi (fonctionnaire ou contractuel) doit adresser une attestation sur l'honneur qu'il n'a pas bénéficié, durant les 6 dernières années, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de la part de cette collectivité.

Lorsqu'il doit y avoir remboursement, celui-ci doit intervenir au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

2-3 LA FISCALITÉ DE L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est exclue de l'assiette de la CSG et la CRDS et de l'ensemble des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge des agents publics et de leurs employeurs dans la limite de 2 fois le montant du plafond annuel de la Sécurité Sociale, soit 96 120 € pour l'année 2026.

Si l'indemnité est supérieure à ce plafond, elle est assujettie à l'ensemble des cotisations sociales selon les règles du droit commun.

Toutefois, si le montant de l'indemnité est supérieur à 10 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, soit 480 600 € pour l'année 2026, l'indemnité est intégralement assujettie à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales.

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

- ✓ 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité
- ✓ Ou 50 % du montant de l'indemnité 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 de versement de l'indemnité.

REMARQUE : Un agent n'ayant pas de rémunération perçue l'année civile précédant la date d'effet de la demande de rupture (disponibilité, congé parental ...) sollicitant une rupture conventionnelle peut prétendre à une indemnité mais celle-ci sera égale à 0.

2-4 L'ATTESTATION SUR L'HONNEUR DES CANDIDATS RETENUS SUR UN EMPLOI PERMANENT DANS UNE COLLECTIVITE TERRITORIALE

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant adressent à l'autorité territoriale de recrutement une attestation sur l'honneur qui précise 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.

RÉCAPITULATIF DÉLAIS DE MISE EN ŒUVRE

