

- [Décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale](#)

Depuis le 21 décembre 2009, les collectivités ont la possibilité, par délibération, d'attribuer à certains de leurs agents réunissant les conditions réglementaires, une indemnité de départ volontaire en cas de départ définitif de l'agent de la FPT suite à une démission régulièrement acceptée.

CAS D'OCTROI DE L'INDEMNITE

Les agents peuvent percevoir cette indemnité en cas :

- de restructuration de service,
- de départ définitif pour créer ou reprendre une entreprise,
- de départ définitif pour mener à bien un projet personnel.

Le décret ne précise ni la notion de « restructuration de service », ni celle de « projet personnel ». De même, il ne pose aucune contrainte à l'agent en matière de départ pour une création/reprise d'entreprise (justificatifs, ...).

A priori, en l'absence de dispositions réglementaires, rien n'empêche la collectivité, si elle le souhaite, d'imposer certaines de ces contraintes dans sa délibération fixant les conditions d'attribution de la prime.

BENEFICIAIRES

Sont concernés :

- les 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 n°84-53 du 26 janvier 1984 portant statut général de la fonction publique territoriale ;
- les agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent dans les conditions fixées par l'article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

Toutefois, seuls les agents ayant effectivement démissionné au moins 5 ans avant la date d'ouverture de leurs droits à pension peuvent bénéficier de cette indemnité. La date d'ouverture des droits à pension s'entend comme la date à partir de laquelle un fonctionnaire peut obtenir une pension.

Le décret ne précise pas la position dans laquelle doit se trouver l'agent pour bénéficier de cette indemnité. Cependant, une circulaire du 21 juillet 2008 (circulaire n° 2BPSS-08-1667) relative à l'application du décret n°2008-368, instituant une indemnité de départ volontaire aux fonctionnaires d'Etat, apporte ces précisions. En vertu du principe de parité et eu égard aux similitudes existantes entre ces deux dispositifs, il semble que le contenu de cette circulaire s'applique également aux agents territoriaux.

Ainsi, peuvent bénéficier de cette indemnité, les agents précédemment énoncés :

- en position d'activité,
- en disponibilité dès lors qu'ils démissionnent uniquement au titre de la création d'entreprise ou pour la réalisation d'un projet personnel,
- en position de congé parental,
- en position de détachement ou, le cas échéant, en position hors cadres ; ils devront alors s'adresser à leur administration d'origine.

NB : La loi de déontologie du 20 avril 2016 a supprimé la position hors cadres, laquelle n'existe plus ; elle prévoit néanmoins que les fonctionnaires placés dans cette position à la date de publication de la loi sont maintenus dans cette position jusqu'au terme de leur période de mise hors cadres.

ROLE DE L'ORGANE DELIBERANT

En vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, **le décret laisse la possibilité aux collectivités qui le souhaitent, d'instituer, ou non, un tel décret. Il ne s'agit donc aucunement d'une obligation pour la collectivité.**

Toutefois, si celle-ci souhaite la mettre en œuvre, elle devra se conformer aux dispositions réglementaires du décret de 2009.

Différentes procédures existent selon les motifs de démission.

1) Dans le cas d'une restructuration de service

L'organe délibérant de la collectivité fixe, après avis du comité technique, les services, les cadres d'emplois et les grades concernés par cette restructuration de service et pour lesquels l'indemnité peut être attribuée.

Il fixe également les conditions d'attribution et le montant de l'indemnité, modulé le cas échéant en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'administration, dans la limite du double de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de la dernière année civile.

2) Dans les autres cas

L'organe délibérant de la collectivité fixe, après avis du comité technique, les conditions d'attribution de l'indemnité.

L'autorité territoriale détermine, quant à elle, le montant individuel versé à l'agent, dans la limite d'une somme équivalente au double de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission, en tenant compte le cas échéant des orientations générales de sa politique de gestion des ressources humaines et de l'ancienneté dans l'administration ou du grade détenu par l'agent.

Si le décret prévoit l'existence d'une modulation du fait de l'ancienneté, il ne précise en rien sa mise en œuvre. Les seuils d'ancienneté et les différentes fourchettes d'attribution sont donc librement définis par l'organe délibérant, dans les limites prévues par le décret.

La circulaire du 21 juillet 2008 dispose cependant qu'« il convient de veiller à adopter une politique cohérente de modulation en fonction de l'ancienneté afin de ne pas créer de distorsion manifeste au principe de l'égalité de traitement » lorsque le montant de l'indemnité peut être modulé du fait de l'ancienneté de l'agent. Elle précise également que « deux agents de corps, de grade et d'ancienneté équivalents doivent percevoir des montants similaires au titre de l'indemnité de départ volontaire. »

Il conviendra donc à la collectivité de prendre en considération ces éléments si elle souhaite moduler le montant selon l'ancienneté.

IV/ MONTANT ET VERSEMENT DE L'INDEMNITE

Le montant de l'indemnité de départ volontaire ne peut excéder une somme équivalente au double de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission.

Pour les agents en position hors cadre, en congé parental ou en disponibilité, qui peuvent n'avoir perçu aucune rémunération au cours de la dernière année civile précédant la demande, la circulaire de 2008 dispose qu'à titre dérogatoire, le plafond est calculé sur la base de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de la dernière année civile au titre de laquelle ils ont été rémunérés par l'administration.

La base de référence est la rémunération brute de l'agent. Celle-ci comprend le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, les primes et indemnités.

Toutefois, si la rémunération sert bien de base de référence pour déterminer un montant plafond, le décret ne mentionne aucun minimum. Il semble donc qu'aucune base minimale ne soit prévue, l'indemnité pouvant dès lors être inférieure à la rémunération annuelle brute de l'agent perçue au cours de l'année civile.

L'indemnité est versée en une seule fois dès lors que la démission est devenue effective.

Enfin, l'agent qui, dans les cinq années suivant sa démission, est recruté en qualité d'agent titulaire ou non titulaire pour occuper un emploi de la fonction publique, est tenu de rembourser à la collectivité qui a versé l'indemnité de départ volontaire, au plus tard dans les trois ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de cette indemnité.