
Note d'information N°2010-6
du 22 mars 2010

INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE

REFERENCE :

- [Décret n°2009-1594](#) du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale (Journal officiel du 20 décembre 2009)
- [Circulaire n°2BPSS-08-1667](#) du 21 juillet 2008 relative aux modalités de mise en œuvre des décrets n°2008-366, 2008-367, 2008-368 et 2008-369 du 17 avril 2008 instituant (pour la fonction publique de l'Etat) notamment une indemnité de départ volontaire

DISPONIBLE SUR LE SITE www.cdg87.fr

Le décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009 est venu créer une indemnité de départ volontaire au bénéfice de certains agents publics de la fonction publique territoriale. Soumis à l'examen du CSFPT, ce décret a été présenté comme précédant à l'extension et à l'adaptation du dispositif mis en place pour les fonctionnaires de l'Etat dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), dispositif qui a pour objectif d'encourager la mobilité des agents publics. Toutefois, si extension il y a, ce texte de décembre 2009 prend en compte la spécificité territoriale. Le versement de l'indemnité de départ volontaire reposera sur une volonté de la collectivité, il n'est pas imposé.

I – BENEFICIAIRES ET MOTIFS DE LA DEMISSION

A – Bénéficiaires

Les fonctionnaires quittant 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 dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

NB : Selon les termes de cet article, la démission d'un fonctionnaire territorial ne peut résulter que d'une demande écrite marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. Elle n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination, et prend effet à la date fixée par cette autorité.

Les agents non titulaires de droit public en contrat à durée indéterminée qui démissionnent dans les conditions fixées par l'article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

NB : Selon les termes de cet article, la démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

A noter : Le dispositif issu du décret du 18 décembre 2009 ne renvoie qu'aux fonctionnaires et agents non titulaires de droit public, sans apporter de précision sur leur situation administrative. Vu l'objet de l'indemnité, à savoir encourager le départ volontaire, semblent concernés, outre les agents en activité, les agents qui au moment de leur démission sont en position de détachement, de congé parental, de congé de présence parentale ou de disponibilité. La circulaire du 21 juillet 2008 sur les modalités de la mise en œuvre du décret n°2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire pour la fonction publique d'Etat, ouvre le bénéfice de cette prime aux agents, dès lors qu'ils démissionnent de la fonction publique en position de disponibilité, de congé parental ou de congé de présence parentale.

De même pour les agents en position de détachement, il appartient à l'administration d'origine de statuer sur la demande.

B – Cas d'exclusion

Sont exclus du dispositif, les agents démissionnant dans les 5 ans précédant la date d'ouverture de leurs droits à pension.

C – Cas de versement

Pour ouvrir droit à l'indemnité de départ volontaire, le fonctionnaire ou agent non titulaire de droit public doit avoir démissionné pour l'un des motifs suivants :

- restructuration de service,
- 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.

Ces trois situations pouvant permettre l'attribution de l'indemnité de départ volontaire en cas de démission, ne font l'objet d'aucune précision réglementaire.

La circulaire du 21 juillet 2008 sur l'indemnité de départ volontaire de l'Etat apporte les précisions suivantes :

- s'agissant du départ définitif en lien avec la création ou la reprise d'une entreprise, les administrations doivent encourager l'initiative prise par l'agent, dès lors que celle-ci est de nature à favoriser le développement d'entreprises,
- le départ définitif pour mener à bien un projet personnel ne doit pas être susceptible de porter atteinte à la continuité du service public, et doit, compte tenu de l'effectif restreint, permettre d'assurer l'ensemble des missions confiées au service.

II – CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

Les conditions de versement de l'indemnité de départ volontaire sont fixées par délibération au sein de chaque collectivité.

Dans le cas de restructuration de service, l'organe délibérant fixe après avis du comité technique paritaire (CTP), les services, les cadres d'emplois et les grades concernés par la restructuration de service, et pour lesquels l'indemnité peut être attribuée.

Il fixe également les conditions d'attribution et le montant de l'indemnité. Ce montant peut être modulé en fonction de l'ancienneté de service dans la limite du double de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande.

Dans les cas d'un départ définitif pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet personnel, l'organe délibérant fixe, après avis du CTP, les conditions d'attribution de l'indemnité. C'est ensuite à l'autorité territoriale de déterminer le montant individuel versé à l'agent démissionnaire. Cette détermination tient compte le cas échéant, des orientations générales de sa politique générale de gestion des ressources humaines et de l'ancienneté dans l'administration ou du grade détenu par l'agent. Le montant attribué ne peut là encore, excéder 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 la demande de démission. Pour les agents démissionnant en 2010, l'année de référence est 2009. La rémunération brute prise en référence, comprend le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence (pour les zones bénéficiaires), le supplément familial de traitement, les primes et indemnités (circulaire du 21 juillet 2008).

Pour les agents démissionnant alors qu'ils étaient placés dans une position n'entraînant aucun versement de rémunération (disponibilité, congé parental, congé de présence parentale...), le plafond de l'indemnité de départ volontaire est calculé sur la base de la dernière rémunération annuelle versée par l'administration.

III – VERSEMENT ET REMBOURSEMENT

L'indemnité de départ volontaire est versée en une seule fois, dès lors que la démission est devenue définitive.

Elle est remboursée par tout agent démissionnaire qui est recruté en tant que fonctionnaire ou agent non titulaire dans les 5 années qui suivent sa démission pour occuper un emploi de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique territoriale ou de leurs établissements publics respectifs ou un emploi de la fonction publique hospitalière.

Ce remboursement intervient au plus tard dans les 3 ans qui suivent le recrutement.

IV – CUMUL

L'indemnité de départ volontaire est exclusive de toute autre indemnité de même nature.

V – REGIME DE COTISATION (IMPOSITION)

L'indemnité de départ volontaire est soumise au régime applicable aux primes et indemnités :

- Pour les agents affiliés à la CNRACL, elle est soumise :
 - RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique)
 - CSG (contribution sociale généralisée)
 - CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale)
 - 1% de solidarité
- Pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale, elle est soumise :
 - cotisations de sécurité sociale
 - Ircantec
 - CSG
 - CRDS
 - contribution de solidarité

L'indemnité de départ volontaire est imposable à l'impôt sur le revenu.