

## FIXATION ET PAIEMENT DU SALAIRE

---

### TRAITEMENT MINIMUM - INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE

#### TRAITEMENT MINIMUM 2014 et 2015

Dorénavant le montant du SMIC est revalorisé le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. La rémunération des agents publics se doit de respecter cette garantie minimale de rémunération. Ainsi, les fonctionnaires ne peuvent percevoir une rémunération inférieure au montant du SMIC.

Au le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le SMIC était de **9,53 €** de l'heure. De ce fait, la rémunération perçue ne pouvait être inférieure à **1 445,41 €** par mois pour un temps complet.

Afin de respecter ce principe, plusieurs options étaient possibles tel que la mise en place une indemnité différentielle pour compenser la partie de rémunération comprise entre celle de l'agent et le montant du SMIC.

Il était également possible d'augmenter la valeur du point d'indice ou de l'indice majoré minimum ou plancher de la fonction publique.

Une autre solution consistait à modifier les échelonnements indiciaires de certaines catégories et échelons, ce qui permettait de faire bénéficier d'une mesure de reclassement des agents qui n'auraient pas été concernés par l'augmentation de l'indice minimum de la fonction publique.

Cette solution a été retenue et a reçu une première application à compter du 1<sup>er</sup> février 2014.

La deuxième étape est entrée en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Ainsi, si l'indice minimum dans la fonction publique reste fixé à l'IM **309** soit **1 430,76 €** (montant inférieur au SMIC), les modifications des grilles indiciaires permettent d'assurer un indice de classement supérieur au SMIC.

À compter du 1<sup>er</sup> février 2014, le nouvel indice minimal de rémunération pour les fonctionnaires était l'indice majoré **316** (soit **1 463,17 €** brut mensuel pour un agent à temps complet).

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le nouvel indice minimal de rémunération pour les fonctionnaires est l'indice majoré **321** (soit **1 486,32 €** brut mensuel pour un agent à temps complet).

L'indice majoré de chaque échelon de la grille indiciaire de la catégorie C est majoré de 5 points.

*Décret n° 2014-77 du 29 janvier 2014 modifiant deux décrets fixant l'échelonnement indiciaire afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics*

*Décret n° 2014-80 du 29 janvier 2014 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux agents de la catégorie C et de la catégorie B de la fonction publique territoriale*

*Décret n° 2014-72 du 29 janvier 2014 modifiant le décret n° 2006-228 du 24 février 2006 instituant différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires hospitaliers de catégorie C et modifiant divers décrets relatifs au classement indiciaire de corps de la catégorie B de la fonction publique hospitalière*

*Décret n° 2014-1361 du 13 novembre 2014 modifiant le décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C*

*Décret n° 2014-1614 du 24 décembre 2014 modifiant divers décrets relatifs à la catégorie C de la fonction publique hospitalière*

*Décret n° 2014-1649 du 26 décembre 2014 modifiant le décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisations des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C*

#### TRAITEMENT MINIMUM AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

La revalorisation du montant du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2012 avait entraîné une modification de l'indice majoré minimum applicable dans la fonction publique.

En effet, la rémunération des fonctionnaires et des agents publics ne pouvant être inférieur au montant du SMIC, l'indice minimum est porté de l'indice majoré **295** à l'indice majoré **302** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Ainsi, les fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, occupant un emploi à temps complet ne peuvent percevoir un traitement inférieur à l'indice majoré **302**.

Des points d'indice majoré différenciés ont également été attribués pour les indices compris entre l'indice brut **213** et l'indice brut **320** afin de conserver une progression indiciaire dans la grille de rémunération.

Le traitement minimum dans la fonction publique était donc de : **1 398,34 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

*Décret n° 2012-37 du 11 janvier 2012 - JO du 12 janvier 2012*

### TRAITEMENT MINIMUM AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012

Au 1<sup>er</sup> juillet 2012, le SMIC a également été revalorisé. Le SMIC était de **9,40 €** au lieu de **9,22 €**.

*Décret n° 2012-828 du 28 juin 2012*

De ce fait, et pour garantir le SMIC aux agents publics, l'indice majoré minimum (IM) de rémunération des agents publics a été porté de l'IM **302** à l'IM **308**.

Ce minimum garanti était donc, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, de **1 426,13 €** bruts mensuel.

*Décret n° 2012-853 du 5 juillet 2012 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique et attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé*

Des points d'indice majoré différenciés ont également été attribués pour les indices compris entre l'indice brut **244** et l'indice brut **332** afin de conserver une progression indiciaire dans la grille de rémunération.

☞ Valeur de l'indice 100 au 1<sup>er</sup> juillet 2009 : **5 512,17 €** par an.

☞ Valeur de l'indice 100 au 1<sup>er</sup> juillet 2010 : **5 556,35 €** par an.

Ce traitement minimum est réduit au prorata de la durée des services pour :

- les emplois à temps non complet de fonctionnaire dans la fonction publique territoriale ;
- les emplois à temps incomplet d'agent non titulaire de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

☞ *Le minimum de traitement n'est pas applicable aux agents rémunérés à la vacation.*

*Article 8 - Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985*

### TRAITEMENT MINIMUM AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

Au 1<sup>er</sup> janvier 2013, le SMIC a été revalorisé de **0,3 %**.

Il est désormais fixé à **9,43 €** par heure.

*Décret n° 2012-1429 du 19 décembre 2012*

Suite à cette augmentation, le traitement minimum des fonctionnaires a également été revalorisé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

*Décret n° 2013-33 du 10 janvier 2013 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique et attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé*

L'objectif de cette revalorisation est de garantir aux agents publics une rémunération au moins égale au SMIC.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, le traitement de base mensuel minimum est calculé par référence à l'indice majoré 309 (indice brut 244), et non plus l'indice majoré 308.

Le minimum de traitement est donc de **1 430,76 €** mensuel.

Un point d'indice majoré différencié a également été attribué respectivement aux indices compris entre l'indice brut 244 et l'indice brut 321 afin de conserver une progression indiciaire dans la grille de rémunération.

## INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE

Le traitement minimum versé à un agent ne peut être inférieur au montant du SMIC.

Ainsi, lorsque le traitement versé est inférieur au SMIC, les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle pour conduire ce traitement au niveau du SMIC.

Ainsi, lorsque le traitement minimum devient inférieur au SMIC, il existe différentes solutions pour rétablir le principe.

### Revalorisation de l'indice minimum

La revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2013 à **9,43 €** a pour effet de placer le traitement minimum de la fonction publique en dessous du SMIC.

Montant du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2013 : **9,43 €**.

*Décret n° 2012-1429 du 19 décembre 2012 portant relèvement du salaire minimum de croissance*

Ainsi pour le mois de janvier 2013, une revalorisation de l'indice minimum est effectuée afin de porter le traitement minimum à hauteur du SMIC.

L'indice minimum correspond dorénavant à l'indice majoré **309** et non plus **308**.

*Décret n° 2013-33 du 10 janvier 2013 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique et attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé*

**Montant mensuel du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2013 :  $9,403 \times 35 \times 52/12 = 1\,430,76$  €.**

### Revalorisation du point d'indice (augmentation de la valeur de l'indice 100)

*La dernière revalorisation de l'indice 100 date du 1<sup>er</sup> juillet 2010.*

☞ *Valeur de l'indice 100 au 1<sup>er</sup> juillet 2010 : 5 556,35 € par an.*

### Indemnité différentielle

Pour rappel, en décembre 2011, une indemnité différentielle avait été mise en place pour les agents rémunérés sur la base de l'indice **302** puisque la rémunération mensuelle liée à cet indice est de **1 398,34 €**.

Or le SMIC en décembre 2011 était fixé à **1 398,37 €**, une indemnité différentielle devait donc être versée pour garantir le SMIC.

## Montant de l'indemnité

### Pour les titulaires

<b>Indemnité différentielle = (SMIC horaire brut x taux horaire) – (traitement indiciaire + avantages en nature)</b>
--

Pour décembre 2011, le montant de l'indemnité différentielle doit être calculé pour l'indice majoré **302**.

Indices Bruts	Indices majorés	Traitement indiciaire mensuel	Indemnité différentielle	SMIC
-> IB 297	IM 302	1 398,34 €	0,03	1 398,37 €

### Pour les agents non titulaires

<b>Indemnité différentielle = (SMIC horaire brut x taux horaire) – (rémunération mensuelle brute + avantages en nature)</b>
---

Indices Bruts	Indices majorés	Traitement indiciaire mensuel	Indemnité différentielle	SMIC
-> IB 297	IM 302	1 398,34 €	0,03	1 398,37 €

☞ L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'indemnité différentielle.

## Temps non complet ou temps incomplet

L'indemnité est réduite au prorata de la durée des services effectués.

## Temps partiel

L'indemnité suit le sort du traitement en cas de travail à temps partiel. Elle est donc proratisée en fonction du temps de travail.

## Absences

L'indemnité différentielle suit le sort du traitement en cas d'absence.

## Cotisations sur l'indemnité différentielle

### Pour les agents titulaires

L'indemnité différentielle n'est pas soumise à retenue pour pension pour les agents titulaires de la fonction publique. Elle est soumise aux cotisations pour la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Elle est également soumise à CSG et CRDS sur la base de **98,25** % de cette indemnité.

### Pour les agents non titulaires de la fonction publique

L'indemnité différentielle est soumise à cotisations du régime général et IRCANTEC. Elle est également soumise à CSG et CRDS sur la base de **98,25** % de cette indemnité.

## RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES

Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant :

- le traitement ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le montant du traitement est fonction du grade et de l'échelon détenus par l'agent ou de l'emploi auquel il a été nommé.

*Article 20 - Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*

Ces éléments sont communs aux trois fonctions publiques même si, toutefois, il est possible de trouver des pratiques différentes au sein de celles-ci.

En effet, même si le régime de la rémunération est prévu par des textes législatifs ou réglementaires spécifiques, les fonctions publiques ne bénéficient pas toutes de principes de gestion communs notamment pour le régime indemnitaire.

Seule la grille indiciaire est ainsi commune à tous.

Ces éléments de rémunération sont applicables aussi bien aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels de la fonction publique.



## RÈGLES COMMUNES AUX TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

### NOTION DE SERVICE FAIT

La rémunération des fonctionnaires est définie par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983.

Au terme de cet article, "*les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération...*"

Le droit à rémunération après service fait est une garantie fondamentale des fonctionnaires.

Des restrictions ne peuvent être apportées à ce principe que par le législateur et non par les employeurs publics.

*Conseil d'État, 7 décembre 1962 - Fédération générale des fonctionnaires CGT-FO*

La règle du service fait est également une règle de la comptabilité publique.

L'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappé d'indivisibilité.

Il n'y a pas de service fait :

- lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de services ;
- lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie des obligations de services qui s'attachent à sa fonction telles qu'elles sont définies dans leur nature et leurs modalités par l'autorité compétente dans le cadre des lois et règlements.

Cette règle ne peut être strictement appliquée, ce qui conduirait à ne liquider le traitement de l'agent que le mois suivant.

C'est pour cela qu'un système de provision est mis en place et permet de verser la rémunération quelques jours avant la fin du mois.

Si une absence est constatée, la retenue sera alors effectuée dès lors qu'elle aura été portée à la connaissance du comptable public.

Le système de rémunération des fonctionnaires est prévu par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985.

Il est applicable aux magistrats, militaires, fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Est exclu de ce dispositif, le personnel de droit public rémunéré en application d'une convention collective et non d'un indice de la fonction publique.

### ÉLABORATION ET PUBLICITÉ DES TEXTES RELATIFS À LA RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES

Tous les éléments de rémunération doivent reposer sur un texte juridiquement incontestable.

Ce principe s'applique à tous les fonctionnaires ainsi qu'aux dirigeants :

- des établissements publics administratifs ;
- des établissements publics scientifiques et techniques (EPST) ;
- des établissements publics scientifiques culturels et professionnels (EPSCP).

### Détermination du traitement

Contrairement à la législation prévue par le Code du travail, le traitement des fonctionnaires ne peut être négocié.

En effet, le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou dans l'emploi dans lequel il a été nommé.

La rémunération individuelle d'un agent est donc déterminée par son appartenance à un corps ou un cadre d'emploi (pour la fonction publique territoriale), suivant le grade et l'échelon détenus.

Ce classement permet d'attribuer à chaque agent un indice brut permettant de le positionner sur la grille indiciaire commune à tous les fonctionnaires d'État, territoriale et hospitalière.

Les bornes indiciaires des grades des fonctionnaires et des emplois doivent figurer, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique dans le tableau annexé au décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels civils et militaires de l'État relevant du régime général des retraites, y compris en ce qui concerne les grades et emplois classés hors échelle.

*Circulaire n° 1960 du 1<sup>er</sup> octobre 1999 relative à l'élaboration et la publicité des textes relatifs à la rémunération des fonctionnaires*

### Particularité du régime indemnitaire

Les fonctionnaires ne peuvent bénéficier d'aucune indemnité autre que celles fixées par une loi ou un décret.

Ainsi, pour qu'une indemnité soit versée, elle doit être :

- prévue par décret simple ;

Le décret précise :

- la nature de l'indemnité,
- le champ des bénéficiaires,
- les conditions d'attribution,
- les montants moyens ou maximaux le cas échéant.

Un arrêté peut compléter le décret afin de préciser les modalités de calcul et de liquidation.

- publiée.

Le décret doit être publié au journal officiel de la République Française.

Aucun paiement d'indemnité ne peut avoir lieu avant cette publication.

Une publication des arrêtés au Bulletin officiel suffit lorsque le texte ne concerne que les agents de cette administration.

*Circulaire n° 1960 du 1<sup>er</sup> octobre 1999 relative à l'élaboration et la publicité des textes relatifs à la rémunération des fonctionnaires*

Si le régime indemnitaire des fonctionnaires est essentiellement prévu pour les fonctionnaires de la fonction publique de l'État, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers peuvent également en bénéficier pour partie.

En effet, certaines indemnités trouvent ainsi à s'appliquer en vertu du principe de parité.

Cependant, si les textes prévoient cette adaptation, les modalités d'application peuvent être différentes selon les fonctions publiques.

### Pour la fonction publique territoriale

Le régime indemnitaire de la fonction publique territoriale, s'il reste soumis aux principes fixés pour la fonction publique d'État, présente certaines particularités.

Ainsi, les fonctionnaires territoriaux peuvent conserver les avantages qu'ils ont individuellement ou collectivement acquis en matière de rémunération avant l'entrée en vigueur du statut de 1984.

De même, le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux présente la particularité d'être facultatif. Il est fixé par l'assemblée délibérante de chaque collectivité selon le budget adopté sans pouvoir excéder la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

Une délibération de l'organe délibérant est nécessaire pour que le droit à indemnité soit légalement fondé.

*Article 88 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

Le contenu du régime indemnitaire est fixé par la délibération. Aucun avantage ne peut être perçu s'il n'a pas eu une délibération préalable.

### Principe de parité

L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe, par ailleurs, les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

*Article 88 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

En application du principe de parité, les fonctionnaires territoriaux bénéficient d'un régime indemnitaire établi par équivalence avec leur corps de référence à l'État.

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 fixe les équivalences des différents grades de la fonction publique territoriale avec ceux de la fonction publique de l'État.

Sous réserve d'un plafond correspondant aux indemnités prévues pour les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes, il appartient aux collectivités territoriales de fixer librement les critères d'attribution des indemnités qu'elles versent à leurs agents afin notamment de tenir compte de sujétions attachées à tel ou tel type d'emploi.

Le principe de parité s'apprécie de grade à grade entre cadre d'emplois et corps équivalents. Lorsque des majorations d'indemnités ou des indemnités sont versées uniquement à des services spécifiques de l'État, elles ne peuvent être transposées à aucun cadre d'emplois de la fonction publique territoriale.

### PÉRIODICITÉ DE PAIEMENT : TERME ÉCHU

Le principe de rémunération dans la fonction publique fixe des modalités de règlement à terme échu.

Les traitements et émoluments se liquident par mois et sont payables à terme échu.

Chaque mois, quel que soit le nombre de jours dont il se compose, compte pour **30** jours.

Le douzième de l'allocation annuelle se divise, en conséquence, par trentième ; chaque trentième est indivisible.

*Article 1<sup>er</sup> - Décret n° 62-765 du 6 juillet 1962 portant règlement sur la comptabilité publique en ce qui concerne la liquidation des traitements des personnels de l'État*

## DÉLAIS DE PRESCRIPTION

La prescription est la perte d'un droit du fait qu'il n'a pas été exercé pendant un certain temps. Elle est prévue par la loi n° 68-1250 du 31 décembre 1968 relative à la prescription des créances sur l'État, les départements, les communes et les établissements publics.

Les créances sur l'État se prescrivent au bout de **4 années civiles entières**.

Ainsi, l'employeur peut opposer un refus de paiement si l'agent demande réparation plus de **4 ans** après le **1<sup>er</sup>** jour de l'année suivant celle au cours de laquelle les droits ont été acquis. En conséquence, passé le délai de **4 années**, ni l'ordonnateur, ni le comptable ne peuvent mandater et payer une dette éteinte.

Néanmoins, pour pouvoir s'appliquer, cette disposition doit être invoquée devant la partie à laquelle on entend l'opposer, avant que le juge du premier degré n'ait statué sur le fond.

L'autorité administrative peut donc invoquer la prescription quadriennale jusqu'à la date de lecture du jugement par lequel le tribunal administratif se prononce sur un litige relatif à la créance qu'un tiers détiendrait sur elle.

*Conseil d'État 24 juillet 2009 – Requête n° 31131*

Il convient donc de notifier à l'agent la volonté de l'employeur d'appliquer la prescription quadriennale.

### Interruption de la prescription

En cas d'interruption, un nouveau délai de **4 ans** court à compter du **1<sup>er</sup>** jour de l'année suivant celle au cours de laquelle a été formulée la demande qui a conduit à l'interruption du délai de prescription.

La prescription est interrompue :

- par toute demande adressée, avant l'expiration du délai, à l'administration par le fonctionnaire, l'un de ses représentants ou de ses ayants droit, à condition que cette demande soit écrite et qu'elle concerne bien la créance menacée par la prescription quadriennale ;
- par tout recours contentieux "relatif au fait générateur, à l'existence, au montant ou au paiement de la créance", formé avant l'expiration du délai de prescription contre une collectivité publique, même si l'action en justice est portée devant une juridiction incompétente ;
- par toute communication écrite de l'administration en rapport avec le fait générateur, l'existence, le montant ou le paiement de la créance faite même à un tiers, à charge pour le créancier d'en rapporter la preuve ;
- par toute émission d'un moyen de règlement.

### Suspension de la prescription

Dans le cas de la suspension de la prescription quadriennale, la partie du délai déjà écoulé est prise en compte pour le calcul du délai restant à courir à partir du moment où la suspension prendra fin, la suspension pouvant intervenir dès le début du délai de prescription.

Les causes du délai de prescription sont :

- lorsque le créancier ne peut agir, en raison d'une incapacité ou d'un cas de force majeure, ou n'a pas connaissance de l'existence de sa créance ;
- lorsque la créance est frappée d'opposition.

Les autorités administratives ne peuvent renoncer à opposer la prescription. Toutefois, par décision du ministre ordonnateur de la créance et du ministre de l'Économie et des Finances, les créanciers de l'État peuvent être relevés en tout ou en partie de la prescription à raison de circonstances particulières et notamment de la situation du créancier, ceci pour des créances dont le montant est supérieur à **7 622,45 €** (décret 99-89 du 8 février 1999). Pour les créances inférieures à ce seuil, la décision de relèvement est prise par l'autorité compétente après avis du comptable assignataire de la dépense.

## Trop-perçu : Prescription pour les actions relatives aux rémunérations des agents publics

### Avant le 30 décembre 2011

Lorsque l'agent a indûment perçu un élément de rémunération au-delà de ses droits acquis, **la prescription était de 5 ans dans tous les cas à l'exception des décisions créatrices de droit qui ne pouvaient être retirées que dans un délai de 4 mois à compter de la prise de décision.**

*Article 2277 du Code civil*

Toutes les actions relatives aux rémunérations des agents publics étaient soumises à la prescription quinquennale en application du Code civil, a jugé le Conseil d'État.

Celui-ci considère en effet qu' « *en jugeant la prescription quinquennale prévue à l'article 2277 du Code civil inapplicable aux actions de répétition de l'indu exercées par les communes contre les agents publics à raison de rémunérations versées en l'absence de service fait alors que cette prescription s'applique à toutes les actions relatives aux rémunérations des agents publics, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon qu'il s'agit d'une action en paiement, la cour administrative d'appel [...] a inexactement interprété la portée de ces dispositions* ».

*La haute juridiction renverse ainsi une jurisprudence constante au terme de laquelle elle soumettait les actions en répétition de l'indu à l'encontre des agents publics à la prescription trentenaire.*

*Conseil d'État, 15 octobre 1986, n° 27752*

*Conseil d'État, 12 mars 2010, n° 309118*

L'administration pouvait donc demander le reversement des sommes attribuées indûment à la suite d'une erreur dans la procédure de liquidation ou de paiement.

Toutefois, il faut préciser qu'une décision administrative accordant un avantage financier crée des droits au profit de son bénéficiaire, dès lors notamment que cette décision n'a pas été retirée dans un délai de quatre mois.

*Conseil d'État 31 août 2009, requête n° 314007*

Le reversement des sommes indues pouvait donner lieu à une demande de réparation du préjudice causé par l'agent dès lors que ce dernier démontre sa bonne foi.

*Conseil d'État 7 février 1986*

Le reversement pouvait être effectué par précompte ou par l'émission d'un titre de perception, au choix du comptable du trésor.

La retenue du salaire se calculait sur la rémunération nette annuelle (après déduction des cotisations sociales obligatoires), perçue par l'agent au cours des **12** derniers mois précédant la notification de la saisie.

Toutefois, le montant précompté au titre du trop-perçu ne pouvait être supérieur au montant fixé par l'application du barème des saisies-arrêts prévu à l'article R. 3252-2 du Code du travail.

### Depuis le 30 décembre 2011

L'article 94 de la loi de finances rectificatives pour 2011 du 28 décembre 2011 n° 2011-1978 modifie les règles de recouvrement des rémunérations versées à tort aux agents publics.

La loi ne concerne que le délai de prescription de l'assiette et non les délais de prescription de l'action en recouvrement.

Il ne convient plus de distinguer entre les décisions créatrices de droit et les erreurs de liquidation.

La loi de finances rectificative pour 2011 est venue modifier la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.

Elle définit un nouveau délai de prescription extinctive en ce qui concerne les créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents.

À compter du 30 décembre 2011, date d'entrée en vigueur de la loi, les créances résultant de paiements indus en matière de rémunération au profit des agents peuvent être recouvrées dans un délai de **2 ans** à compter du **1<sup>er</sup>** jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, y compris lorsque les créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive, c'est-à-dire prise depuis plus de **4 mois**.

Les indus de rémunération se caractérisent, le plus souvent, par le fait qu'ils se répètent pendant plusieurs mois. Chaque paiement erroné constitue alors un nouveau point de départ de la prescription d'assiette.

On parle de « délai glissant ».

### **Champ d'application**

Cette prescription extinctive concerne tous les éléments de rémunérations principales ou accessoires versées par une personne publique.

Sont par conséquent concernés :

- le traitement : l'agent a été rémunéré sur la base d'un indice supérieur à celui auquel il avait droit, a perçu un traitement correspondant à un temps plein alors qu'il travaillait à temps partiel, a bénéficié d'une rémunération en l'absence de service fait, a continué à être rémunéré alors qu'il était radié des cadres ;
- les compléments de rémunération énumérés à l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires que sont l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT) : l'agent peut avoir perçu un SFT alors que son conjoint agent public le percevait ou que l'âge de ses enfants n'ouvrait plus ce droit ; il a pu bénéficier d'une indemnité de résidence au taux de Paris alors qu'il était affecté dans une commune n'y ouvrant pas droit ;
- les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire : par exemple la NBI ;
- le remboursement des dépenses engagées par l'agent dans l'exercice de ses fonctions : prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, frais de missions etc. ;
- la rémunération accessoire comme lorsque l'agent participe à des activités de formation et de recrutement.

Cette liste d'éléments de rémunération n'est pas exhaustive.

*Circulaire DGAFP relative au délai de la prescription extinctive concernant les créances résultant de paiements indus effectués par les services de l'État en matière de rémunération de leurs agents du 11 avril 2013*

Ainsi, une NBI (décision créatrice de droit) versée à un agent qui ne peut en bénéficier le 10 février 2012 peut être recouvrée jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2014 et non plus jusqu'au 9 juin 2012.

### Exceptions : application de la prescription quinquennale

La prescription quinquennale continue de s'appliquer lorsque le paiement de l'indu est issu :

- du fait de l'agent qui a omis d'informer l'administration des modifications de sa situation personnelle ou familiale susceptibles d'avoir une incidence sur le montant de sa rémunération ;
- ou du fait de la transmission par l'agent d'informations inexactes sur sa situation personnelle et familiale.

☞ *Si l'agent transmet de fausses informations lui permettant d'obtenir un avantage financier indu, il n'y a pas de délai de prescription puisque les décisions obtenues par fraude établie dans le respect de la procédure contradictoire, peuvent être retirées à tout moment et qu'il incombe à l'administration d'en tirer toutes les conséquences légales.*

*Circulaire DGAFP relative au délai de la prescription extinctive concernant les créances résultant de paiements indus effectués par les services de l'État en matière de rémunération de leurs agents du 11 avril 2013*

### Exclusions prévues par la loi

Afin de préserver la situation des agents, le 3<sup>e</sup> alinéa du nouvel article 37-1 exclut des nouvelles règles de prescription de l'indu certaines décisions créatrices de droits :

- le nouveau délai de prescription ne s'applique pas aux paiements faisant l'objet d'instances contentieuses en cours à la date de publication de ladite loi. Dans cette hypothèse, les délais applicables à la date d'introduction de l'instance restent en vigueur ;
- par ailleurs, tous les paiements ayant pour fondement une décision créatrice de droits prise en application d'une disposition réglementaire ayant fait l'objet d'un recours en annulation contentieuse sont exclus du champ d'application de la loi.

Il s'agit ici de préserver les versements découlant de l'application de textes, notamment les statuts particuliers ou les textes indemnitaires, dont l'annulation par le juge serait susceptible de remettre en cause significativement la situation de l'agent.

Les délais de jugement, feraient, en effet, porter une charge financière trop lourde à l'agent sans qu'à aucun moment son administration n'ait commis d'erreur en procédant à l'attribution d'un avantage financier.

- la seconde exclusion concerne les décisions de nomination dans un grade.

Sont ici concernés les agents ayant été promus ou titularisés dans un grade sans remplir les conditions et dont la nomination serait devenue définitive, l'acte n'ayant pas été retiré dans un délai de 4 mois.

Une demande de reversement à l'encontre de ces agents conduirait, en effet, à leur demander de reverser un trop perçu alors même qu'ils exercent effectivement les fonctions pour lesquelles ils ont été nommés irrégulièrement et satisfont à la règle du service fait.

### Mise en oeuvre des nouvelles modalités

#### Point de départ du délai de prescription

Les trop perçus de rémunération sont, en général, consécutifs à un changement dans la situation d'un agent. La nature ou l'origine de ce changement conditionne donc le point de départ du délai de prescription.

La date à retenir pour apprécier le point de départ du délai de prescription est, non pas la date d'effet du changement dans la situation à l'origine de l'indu, mais la date du paiement erroné.

Par ailleurs, le délai de prescription court à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné.

Deux cas doivent être distingués :

- soit le changement dans la situation d'un agent est lié à une décision de l'administration.

C'est, par exemple, le cas lorsque l'administration gestionnaire, qui autorise un agent à exercer ses fonctions à temps partiel, continue de le rémunérer à taux plein.

Dans cette hypothèse, le délai de prescription de l'assiette court dès que ce changement, non répercuté en paye par l'administration, génère un indu.

- soit l'origine de l'indu est liée à un changement dans la situation personnelle ou familiale d'un agent que ce dernier doit signaler à l'administration.

Dans cette hypothèse, le délai de prescription court à compter du premier paiement erroné suivant la date à laquelle l'agent a informé l'administration de son changement de situation.

Pour ce qui concerne les trop-perçus nés avant la déclaration de l'agent, le délai de prescription de droit commun (5 ans) s'applique.

En cas de contestation, il appartient à l'agent d'apporter la preuve qu'il a bien notifié à son administration gestionnaire son changement de situation.

### **Date d'extinction de la créance**

En gestion, il est d'usage de considérer que le paiement erroné est fixé au **30** de chaque mois et non pas à la date de mise en paiement de la rémunération figurant sur le bulletin de paye. Aussi, le délai de prescription d'assiette commence-t-il à courir le 1<sup>er</sup> du mois suivant.

Pour les créances nées avant le 30 décembre 2011 et non prescrites à cette date, les dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 2222 du Code civil s'appliquent.

Celui-ci dispose que « en cas de réduction de la durée du délai de prescription ou du délai de forclusion, ce nouveau délai court à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. »

Ainsi, l'entrée en vigueur de la nouvelle règle de prescription entraîne la fin du délai en cours et en ouvre un nouveau de **2** ans.

Cependant, le délai de prescription total (délai écoulé avant l'entrée en vigueur de la nouvelle règle additionné au nouveau délai de **2** ans) ne peut dépasser **5** ans.

Les indus nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 1<sup>er</sup> février 2009 restent donc soumis à un délai de prescription de **5** ans. À défaut, la durée prévue par la loi antérieure serait dépassée.

Pour ceux nés à partir du 1<sup>er</sup> février 2009, il est fait application du nouveau délai de prescription, à compter du 30 décembre 2011. Une créance née le 1<sup>er</sup> décembre 2010 sera donc prescrite le 30 décembre 2013. La durée totale n'excède pas la durée prévue par la loi antérieure ; le nouveau délai court à compter du 30 décembre 2011.

**Le tableau schématique ci-dessous synthétise l'application de ces nouvelles modalités**

Naissance de la créance	Point de départ du délai de la prescription	Date de prescription AVANT la loi du 28 décembre 2011 <sup>(1)</sup>	Date de prescription APRÈS la loi du 28 décembre 2011 <sup>(1)</sup>
30 janvier 2008	1 <sup>er</sup> février 2008	1 <sup>er</sup> février 2013	1 <sup>er</sup> février 2013
30 janvier 2009	1 <sup>er</sup> février 2009	1 <sup>er</sup> février 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2014
30 janvier 2010	1 <sup>er</sup> février 2010	1 <sup>er</sup> février 2015	1 <sup>er</sup> janvier 2014
30 janvier 2011	1 <sup>er</sup> février 2011	1 <sup>er</sup> février 2016	1 <sup>er</sup> janvier 2014
30 décembre 2011	1 <sup>er</sup> janvier 2012	-	1 <sup>er</sup> janvier 2014
30 janvier 2012	1 <sup>er</sup> février 2012	-	1 <sup>er</sup> février 2014

<sup>(1)</sup> Le délai de prescription s'éteint la veille au soir à minuit.

**Exemple 1**

*Le changement dans la situation d'un agent est lié à une décision de l'administration :*

*L'administration a maintenu l'indemnité de résidence au taux de Paris à un agent de l'État muté au 1<sup>er</sup> septembre 2007 dans une commune n'ouvrant pas droit à cette indemnité. La régularisation n'intervient que le 1<sup>er</sup> juin 2013.*

*Le premier paiement erroné (30 septembre 2007) est donc prescrit le 1<sup>er</sup> octobre 2012, le deuxième (30 octobre 2007) le 1<sup>er</sup> novembre 2012 etc. De fait, les sommes versées à tort entre le 1<sup>er</sup> septembre 2007 et le 1<sup>er</sup> juin 2008 ne peuvent être recouvrées. À l'inverse, la régularisation intervenant le 1<sup>er</sup> juin 2013, tous les paiements erronés effectués entre le 30 juillet 2008 et le 30 mai 2013 peuvent être récupérés.*

**Exemple 2**

*L'origine de l'indu est liée à un changement dans la situation personnelle ou familiale d'un agent que ce dernier doit signaler à l'administration :*

*L'enfant d'un agent n'ouvre plus droit au SFT au 1<sup>er</sup> septembre 2009.*

*Le fonctionnaire intéressé en informe son administration le 15 avril 2012. Cette dernière ne procède à la régularisation de la situation de l'intéressé que sur la paye du mois de juin 2015.*

*Ainsi, les sommes versées à tort entre le 1<sup>er</sup> septembre 2009 et le 15 avril 2012 sont prescrites au bout de 5 ans, soit entre le 1<sup>er</sup> septembre 2014 et le 15 avril 2017.*

*En revanche, à compter du 15 avril 2012, les trop perçus sont prescrits dans les 2 ans soit, pour le premier versement erroné, le 1<sup>er</sup> mai 2014.*

*En l'espèce, la régularisation intervient sur la paye du mois de juin 2015. Les sommes versées à tort entre le 15 avril 2012 et le 30 mai 2013 ne peuvent être récupérées.*

*Circulaire DGAFP relative au délai de la prescription extinctive concernant les créances résultant de paiements indus effectués par les services de l'État en matière de rémunération de leurs agents du 11 avril 2013*

### Barèmes applicables pour les saisies-arrêts

La saisie sur rémunération ou sur salaire permet à l'employeur de retenir, sous conditions, une partie des rémunérations d'un débiteur salarié.

La saisie est possible dans certaines limites (la fraction saisissable du salaire), calculées à partir des rémunérations nettes annuelles des 12 mois précédant la notification de la saisie.

**Principe applicable : la saisie ne doit pas avoir pour effet de réduire la somme laissée à la disposition de l'agent à un niveau inférieur au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule, soit :**

- 513,88 € au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;

*Décret n° 2014-1589 du 23 décembre 2014*

Le barème de saisie et de cession des rémunérations applicable pour l'année 2015 est modifié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

*Décret n° 2014-1609 du 24 décembre 2014 (JO du 27 décembre 2014)*

La proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération seront saisissables ou cessibles, en application de l'article L. 3252-2 du Code du travail est fixée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 à :

<b>1/20<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération ≤ à 3 720 €
<b>1/10<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération > à 3 720 € et ≤ à 7 270 €
<b>1/5<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération > à 7 270 € et ≤ à 10 840 €
<b>1/4</b>	Sur la tranche de rémunération > à 10 840 € et ≤ à 14 390 €
<b>1/3</b>	Sur la tranche de rémunération > à 14 390 € et ≤ à 17 950 €
<b>2/3</b>	Sur la tranche de rémunération > à 17 950 € et ≤ à 21 750 €
<b>Totalité</b>	Sur la tranche de rémunération > à 21 750 €

*Chacune des tranches est majorée d'une somme de 1 410 € par personne à charge.*

### Portion mensuelle saisissable

<b>1/20<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération ≤ à 310,00 €
<b>1/10<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération > à 310,00 € et ≤ à 605,83€
<b>1/5<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération > à 605,83 € et ≤ à 903,33 €
<b>1/4</b>	Sur la tranche de rémunération > à 903,33 € et ≤ à 1 199,17 €
<b>1/3</b>	Sur la tranche de rémunération > à 1 199,17 € et ≤ à 1 495,83 €
<b>2/3</b>	Sur la tranche de rémunération > à 1 495,83 € et ≤ à 1 797,50 €
<b>Totalité</b>	Sur la tranche de rémunération > à 1 797,50 €

*Chacune des tranches est majorée de 117,50 € par personne à charge.*

La mention de la saisie sur le bulletin de paie peut être pénalisante pour l'agent qui est amené à le produire dans diverses circonstances, par exemple lors de la souscription d'un prêt dans un établissement bancaire. Néanmoins, l'article R. 3243-1 du Code du travail précise que doivent apparaître sur le bulletin la nature et le montant des déductions autres que les cotisations sociales éventuellement effectuées sur la rémunération.

## RECOUVREMENT DES SOMMES INDÛMENT PERÇUES

*Article 94 de la loi de finances rectificatives pour 2011 du 28 décembre 2011, n° 2011-1978*

AVANT LE 30 DÉCEMBRE 2011	DEPUIS LE 30 DÉCEMBRE 2011
Sommes versées au titre de décisions créatrices de droit légales	
Les sommes ne peuvent être ni retirées ni récupérées	
Sommes créatrices de droits illégaux	
Les sommes peuvent être retirées dans les 4 mois	2 ans à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant la mise en paiement de la somme
Erreur de liquidation, de paiement ou retard dans l'exécution d'une décision de l'ordonnateur	
Prescription quinquennale (Article L. 2224 du Code civil)	2 ans à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant la mise en paiement de la somme

## CAS PARTICULIERS

AVANT LE 30 DÉCEMBRE 2011	DEPUIS LE 30 DÉCEMBRE 2011
Sommes versées au titre de décisions créatrices de droit légales ayant fait l'objet d'une annulation contentieuse	
Les sommes peuvent être retirées dans les 4 mois	
Décision irrégulière de nomination dans un grade	
Les sommes peuvent être retirées dans les 4 mois	
Sommes indûment versées du fait de non information de l'employeur d'un changement de situation familiale ou personnelle ou en cas de transmission d'informations inexactes	
Prescription quinquennale (Article L. 2224 du Code civil)	



## RÉMUNÉRATION DES AGENTS NON TITULAIRES

### TRAITEMENT MINIMUM 2014 ET 2015

Au le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le SMIC était de **9,53** € de l'heure. De ce fait, la rémunération perçue ne pouvait être inférieure à **1 445,41** € par mois pour un temps complet.

Afin de respecter ce principe, plusieurs options étaient possibles tel que la mise en place une indemnité différentielle pour compenser la partie de rémunération comprise entre celle de l'agent et le montant du SMIC.

Il était également possible d'augmenter la valeur du point d'indice ou de l'indice majoré minimum ou plancher de la fonction publique.

Une autre solution consistait à modifier les échelonnements indiciaires de certaines catégories et échelons, ce qui permettait de faire bénéficier d'une mesure de reclassement des agents qui n'auraient pas été concernés par l'augmentation de l'indice minimum de la fonction publique.

Cette solution a été retenue et a reçu une première application à compter du 1<sup>er</sup> février 2014.

La deuxième étape est rentrée en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Ainsi, si l'indice minimum dans la fonction publique reste fixé à l'IM **309** soit **1 430,76** € (montant inférieur au SMIC), les modifications des grilles indiciaires permettent d'assurer un indice de classement supérieur au SMIC.

À compter du 1<sup>er</sup> février 2014, le nouvel indice minimal de rémunération pour les fonctionnaires était l'indice majoré **316** (soit **1 463,17** € brut mensuel pour un agent à temps complet).

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le nouvel indice minimal de rémunération pour les fonctionnaires est l'indice majoré **321** (soit **1 486,32** € brut mensuel pour un agent à temps complet).

L'indice majoré de chaque échelon de la grille indiciaire de la catégorie C est majoré de 5 points.

*Décret n° 2014-77 du 29 janvier 2014 modifiant deux décrets fixant l'échelonnement indiciaire afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics*

*Décret n° 2014-80 du 29 janvier 2014 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux agents de la catégorie C et de la catégorie B de la fonction publique territoriale*

*Décret n° 2014-72 du 29 janvier 2014 modifiant le décret n° 2006-228 du 24 février 2006 instituant différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires hospitaliers de catégorie C et modifiant divers décrets relatifs au classement indiciaire de corps de la catégorie B de la fonction publique hospitalière*

*Décret n° 2014-1361 du 13 novembre 2014 modifiant le décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C*

*Décret n° 2014-1614 du 24 décembre 2014 modifiant divers décrets relatifs à la catégorie C de la fonction publique hospitalière*

*Décret n° 2014-1649 du 26 décembre 2014 modifiant le décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisations des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C*

### TRAITEMENT MINIMUM AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

La revalorisation du montant du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2012 avait entraîné une modification de l'indice majoré minimum applicable dans la fonction publique.

En effet, la rémunération des fonctionnaires et des agents publics ne pouvant être inférieur au montant du SMIC, l'indice minimum est porté de l'indice majoré **295** à l'indice majoré **302** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Ainsi, les fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, occupant un emploi à temps complet ne peuvent percevoir un traitement inférieur à l'indice majoré **302**.

Dés points d'indice majoré différenciés ont également été attribués pour les indices compris entre l'indice brut **213** et l'indice brut **320** afin de conserver une progression indiciaire dans la grille de rémunération.

Le traitement minimum dans la fonction publique était donc de : **1 398,34** € au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

*Décret n° 2012-37 du 11 janvier 2012 - JO du 12 janvier 2012*

## TRAITEMENT MINIMUM AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012

Au 1<sup>er</sup> juillet 2012, le SMIC a également été revalorisé. Le SMIC était de **9,40 €** au lieu de **9,22 €**.

*Décret n° 2012-828 du 28 juin 2012*

De ce fait, et pour garantir le SMIC aux agents publics, l'indice majoré minimum (IM) de rémunération des agents publics a été porté de l'IM **302** à l'IM **308**.

Ce minimum garanti était donc, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, de **1 426,13 €** bruts mensuel.

*Décret n° 2012-853 du 5 juillet 2012 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique et attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé*

Des points d'indice majoré différenciés ont également été attribués pour les indices compris entre l'indice brut **244** et l'indice brut **332** afin de conserver une progression indiciaire dans la grille de rémunération.

☞ Valeur de l'indice 100 au **1<sup>er</sup> juillet 2009** : **5 512,17 €** par an.

☞ Valeur de l'indice 100 au **1<sup>er</sup> juillet 2010** : **5 556,35 €** par an.

Ce traitement minimum est réduit au prorata de la durée des services pour :

- les emplois à temps non complet de fonctionnaire dans la fonction publique territoriale ;
- les emplois à temps incomplet d'agent non titulaire de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

☞ *Le minimum de traitement n'est pas applicable aux agents rémunérés à la vacation.*

*Article 8 - Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985*

## TRAITEMENT MINIMUM AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

Au 1<sup>er</sup> janvier 2013, le SMIC a été revalorisé de **0,3 %**. Il est désormais fixé à **9,43 €** par heure.

*Décret n° 2012-1429 du 19 décembre 2012.*

Suite à cette augmentation, le traitement minimum des fonctionnaires a également été revalorisé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

*Décret n° 2013-33 du 10 janvier 2013 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique et attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé*

L'objectif de cette revalorisation est de garantir aux agents publics une rémunération au moins égale au SMIC.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, le traitement de base mensuel minimum est calculé par référence à l'indice majoré 309 (indice brut 244), et non plus l'indice majoré 308.

Le minimum de traitement est donc de **1 430,76 €** mensuel.

Un point d'indice majoré différencié a également été attribué respectivement aux indices compris entre l'indice brut 244 et l'indice brut 321 afin de conserver une progression indiciaire dans la grille de rémunération.

### Si le traitement est inférieur au SMIC

Une indemnité différentielle doit être mise en place pour les agents rémunérés sur la base d'un indice entraînant le versement d'un traitement inférieur au SMIC.

Ce fut le cas en décembre 2011, puisque la rémunération mensuelle liée à l'indice majoré **302** était de **1 398,34 €** et le SMIC mensuel était de **1 398,37 €**.

Cette indemnité est égale à la différence entre le SMIC brut et le traitement indiciaire brut de l'agent augmenté de la valeur des avantages en nature éventuellement accordés.

*Conseil d'État, 23 avril 1982 - Ville de Toulouse c/ Aragnou*

<b>Indemnité différentielle =</b> <b>(SMIC horaire brut x taux horaire) – (rémunération mensuelle brute + avantages en nature)</b>
---

Indices Bruts	Indices majorés	Traitement indiciaire mensuel	Indemnité différentielle	SMIC
-> IB 297	IM 302	1 398,34 €	0,03	1 398,37 €

## POUR LES AGENTS NON TITULAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

### Fixation de la rémunération

Aucun texte ne fixe les conditions d'indemnisation et de rémunération des agents non titulaires. Ces dernières sont fixées contractuellement.

Toutefois, la jurisprudence pose le principe selon lequel la rémunération doit être fixée par référence à celle que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents.

Les employeurs publics bénéficient donc d'une certaine latitude pour la fixation de la rémunération.

Ainsi, un employeur public est libre de fixer ou non la rémunération des agents non titulaires par référence à un indice de la fonction publique en référence à la grille de rémunération des fonctionnaires assurant des fonctions similaires.

Aucune prime et indemnité ne sont obligatoires. Toutefois, la rémunération peut être déterminée en tenant compte du régime indemnitaire complémentaire au traitement principal du corps ou cadre d'emplois de référence.

La rémunération peut également ne pas faire de référence à un indice de la fonction publique, mais correspondre à un montant global forfaitaire, ou être calculé sur la base d'un taux horaire ou d'une vacation.

Toutefois, en l'absence de texte de portée générale relatif à la rémunération des agents non titulaires de l'État, cette dernière est fixée en tenant compte notamment du type de fonctions exercées, du niveau de responsabilité, des qualifications, du niveau de diplôme et de l'expérience professionnelle antérieure de l'intéressé.

En conséquence, dès lors que ce principe est admis, la personne publique peut être conduite à fixer la rémunération d'un agent non titulaire à un niveau inférieur ou supérieur à celui qu'il percevait dans un emploi précédent, qu'il soit public ou privé. Par suite, le contractant est libre d'accepter ou non les conditions de rémunération proposées.

Il importe toutefois que les modalités de rémunération soient prévues par les dispositions du contrat. Un texte de portée plus générale peut toutefois prévoir pour certains agents non titulaires, relevant par exemple d'un même établissement, des dispositions relatives à la rémunération.

*Circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État. Modifications du décret du 17 janvier 1986 introduites par le décret du 12 mars 2007*

Toutefois pour les contractuels de la fonction publique de l'État, un décret du 3 novembre 2014 précise les modalités de fixation de la rémunération par l'autorité administrative.

Le montant de la rémunération doit prendre en compte, notamment :

- les fonctions occupées,
- la qualification requise pour leur exercice,
- la qualification détenue par l'agent,
- l'expérience.

*Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État*

### Révision de la rémunération

La rémunération des agents non titulaires en contrat à durée déterminée ne peut être révisée qu'à l'occasion du renouvellement du contrat ou lorsqu'une disposition spécifique a été insérée dans le contrat prévoyant une révision de la rémunération en cours de contrat.

Lorsque le fonctionnaire est recruté en contrat à durée indéterminée pour un emploi à temps incomplet ou à temps non complet, pour assurer des fonctions correspondant à un besoin permanent, les conditions d'évolution de la rémunération sont fixées par le contrat.

La rémunération des agents en contrat à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans sur la base des évaluations effectuées au moins tous les trois ans également.

Ce nouveau dispositif offre un cadre de discussion entre l'employeur et l'agent en CDI.

☞ *L'évaluation prévue se compose d'un entretien portant sur les résultats professionnels au vu des objectifs fixés et sur l'organisation et le fonctionnement du service. Le volet formation pourra également être évoqué.*

*Articles 1-3 et 1-4 - Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État*

*Article 1-3 - Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié par le décret n° 2007-1829 du 24 décembre 2007 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale*

L'appréciation portée sur l'évolution de la rémunération de l'agent non titulaire reposera sur plusieurs critères qui seront apparus lors de l'évaluation individuelle de l'agent, notamment :

- les compétences et le niveau de qualification de l'intéressé ;
- la spécificité du poste, notamment les sujétions particulières afférentes au poste ou le niveau de responsabilité confié à l'intéressé ;
- les acquis de l'expérience professionnelle ;
- la manière de servir et l'atteinte des objectifs assignés.

Le réexamen au moins tous les trois ans donne une garantie à l'agent non titulaire du réexamen de sa situation sans qu'il soit nécessairement besoin de faire référence à une grille indiciaire permettant de définir le rythme et la périodicité des augmentations de rémunération.

*Circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État. Modifications du décret du 17 janvier 1986 introduites par le décret du 12 mars 2007*

Toutefois, les agents contractuels recrutés avant le 14 juin 1983 à durée indéterminée bénéficient de grilles spécifiques en matière de rémunération et de classement.

De même, il est possible pour certains établissements publics sur autorisation et après accord avec les ministères chargés de la fonction publique et du budget, de prévoir des modalités de rémunération et d'avancement propres pour leurs agents non titulaires en contrat à durée indéterminée.

## POUR LES AGENTS NON TITULAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La rémunération des agents non titulaires est définie à l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui renvoie à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

En application de ces dispositions, les agents non titulaires de la fonction publique territoriale doivent être rétribués dans des conditions identiques à celles des fonctionnaires.

Ainsi, ils ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant :

- **le traitement de base** (traitement indiciaire brut).

L'ensemble des agents non titulaires doivent être rémunérés sur la base d'un indice de la fonction publique.

☞ *Les assistantes maternelles font exception à ce principe, puisque par la loi, leur rémunération est précisément calculée sur la base du SMIC.*

*Si l'agent non titulaire ne peut bénéficier statutairement de la nouvelle bonification indiciaire, la rémunération versée à ce dernier pourra être déterminée se référant notamment à la rémunération globale d'un fonctionnaire occupant les mêmes fonctions, nouvelle bonification indiciaire incluse.*

- **l'indemnité de résidence ;**
- **le supplément familial de traitement ;**
- ainsi que des **indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaire.**

Les collectivités locales peuvent par délibération étendre le régime indemnitaire aux agents non titulaires qui exercent des missions comparables à celles des fonctionnaires ou qui travaillent dans des conditions similaires.

*Conseil d'État - 29 décembre 2000/Région Nord-Pas-de-Calais*

Ainsi, à titre d'exemple, les agents non titulaires peuvent bénéficier des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ou de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), ceux recrutés sur des emplois de direction (article 47) peuvent bénéficier de la prime de responsabilité...

### **Exception**

Seuls les emplois de cabinet (article 110) ne peuvent bénéficier de rémunération accessoire, à l'exception des remboursements des frais.

*Article 9 - Décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987*

La référence au traitement perçu par le fonctionnaire dans la fonction publique territoriale n'est pas prévue expressément dans la fonction publique de l'État.

L'organe délibérant dispose d'une double compétence pour créer l'emploi, à temps complet ou non complet et voter les crédits budgétaires.

Pour les contrats conclus pour des besoins saisonniers ou occasionnels, ou pour des besoins permanents (absence de cadre d'emplois correspondant aux fonctions, nature des fonctions ou besoins du service en catégorie A, emploi à temps non complet dans les communes de moins de **1 000** habitants), la rémunération est fixée par l'assemblée délibérante en fonction d'un espace indiciaire, d'un indice ou d'un traitement précis.

*Article 3 alinea 2 et 4 et article 34 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

La rémunération ne peut donc être calculée sur la base de vacances : ce mode de rémunération est réservé aux agents recrutés pour un acte déterminé ponctuel, correspondant à un besoin non permanent d'une collectivité. La rémunération versée à l'agent non titulaire pour un contrat de remplacement de titulaire doit tenir compte de la rémunération versée au titulaire.

Toutefois, des rémunérations différentes peuvent être justifiées par la prise en compte du niveau de diplôme et de l'expérience professionnelle.

*Avis du Conseil d'État du 28 juillet 1995 - Préfet du Val d'Oise*

Lorsque le contrat est conclu sur des emplois permanents se justifiant soit par l'absence de cadre d'emplois, soit par la nature des fonctions, ou les besoins du service (en catégorie A), la rémunération de l'agent ne peut être supérieure à celles des agents de l'État ayant des qualifications équivalentes.

## EMPLOIS DE DIRECTION

La rémunération est librement fixée par l'autorité territoriale par rapport à la grille fonctionnelle de l'emploi de direction occupé, et de la strate démographique de la collectivité déterminée par décret.

*Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987*

*Décret n° 87-1102 du 30 décembre 1987*

À cette rémunération peut s'ajouter le régime indemnitaire de l'emploi de direction (prime de responsabilité pour les directeurs généraux).

## EMPLOIS DE CABINET (ARTICLE 110)

Pour ces emplois, la rémunération est fixée en fonction des crédits votés par l'organe délibérant et en fonction des dispositions propres aux collaborateurs de cabinet.

## RÉVISION DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération des agents non titulaires en contrat à durée déterminée ne peut être révisée qu'à l'occasion de la rédaction d'un avenant au contrat ou lorsqu'une nouvelle définition des missions impose une augmentation de la rémunération.

☞ *La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation qui doit être effectuée au moins tous les trois ans.*

*Décret n° 88-145 du 15 février 2008 modifié par le décret n° 2007-1829 du 24 décembre 2007, article 3 (fonction publique territoriale)*

*Cette évaluation donne lieu à un compte rendu, qui comporte un entretien.*

*Cet entretien porte principalement sur les résultats professionnels des agents au regard des objectifs qui leur ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont ils relèvent. L'entretien peut également être élargi aux besoins de formation des agents en rapport avec leurs missions, leurs projets professionnels, et notamment leurs projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.*

## RÉMUNÉRATION DES AGENTS « BERKANIENS »

La rémunération mensuelle accordée à un agent contractuel de droit public engagé pour une période indéterminée par application de la jurisprudence Berkani est encadrée.

La garantie de rémunération est fixée par rapport à la rémunération nette perçue par l'agent en vertu de décisions créatrices de droits au jour de l'établissement de son nouveau contrat en prenant notamment en compte le montant des augmentations salariales éventuellement accordées à l'agent.

En effet, un agent contractuel de droit public engagé pour une période indéterminée au Ministère de la Défense en vertu de l'application des dispositions de l'article 34 de la loi du 12 avril 2000 et de l'article 4 du décret du 5 septembre 2001 portant dispositions applicables aux agents contractuels de droit public du ministère de la Défense percevait une rémunération fixée à un montant inférieur à celle qu'il percevait antérieurement en vertu d'une revalorisation salariale accordée le 23 mai 2001 par une décision du lieutenant-colonel T.

L'agent n'ayant pas opté pour l'application d'un contrat de travail de droit privé bénéficiait donc, de fait, d'un contrat de droit public à durée indéterminée.

Dans ce cas, le décret du 5 septembre 2001 précise que la rémunération contractuelle doit être déterminée en fonction du classement initial des agents, selon leur ancienneté, dans la grille indiciaire, sous réserve de la rémunération qui peut leur être garantie par application des dispositions de l'article 10 de ce même décret.

Pour le Conseil d'État, la garantie de rémunération est fixée par rapport à la rémunération nette perçue par l'agent en vertu de décisions créatrices de droits au jour de l'établissement de son nouveau contrat. Il convient donc de prendre en compte le montant des augmentations salariales éventuellement accordées à l'agent avant l'application des nouvelles dispositions, pour le calcul de la rémunération contractuelle.

*CE n° 288812 du 20 juin 2007, Ministère de la Défense*



## BÉNÉFICIAIRE DU SALAIRE

L'agent, qui exécute la prestation de travail, est le bénéficiaire du salaire. L'employeur peut donc être condamné au versement de rappels de salaire en cas de paiement injustifié à un tiers.

## ENFANT MINEUR

### Mineur émancipé

Le mineur émancipé est capable, comme un majeur, de tous les actes de la vie civile (Article 481 du Code civil). Il peut, par conséquent, conclure un contrat de travail et percevoir personnellement un salaire.

☞ *L'émancipation résulte de plein droit du mariage ou, à la demande des pères et/ou mères, de la décision du juge des tutelles.*

### Mineur non émancipé

Les père et mère ont l'administration et la jouissance des biens de leurs enfants (Article 382 du Code civil). En théorie, l'autorisation des deux parents ou du titulaire de l'autorité parentale est nécessaire pour que le mineur perçoive directement son salaire.

En pratique, le versement direct du salaire au mineur est admis sauf opposition des parents. Il est, de plus, prudent de se faire autoriser, par le représentant légal du mineur, à verser le salaire directement au mineur.

## ARTISTES ET MANNEQUINS

Les représentants légaux des enfants exerçant une activité artistique ou une activité de mannequin ne peuvent percevoir l'intégralité de leurs rémunérations.

Ces dispositions concernent les enfants de moins de **16** ans engagés ou produits :

- dans une entreprise de spectacles, sédentaire ou itinérante ;
- dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores ;

*Article L. 7124-1 du Code du travail*

- pour l'exercice d'une profession artistique ou littéraire ;
- pour une personne physique ou morale en vue d'exercer une activité de mannequin.

Une commission, constituée au sein du Conseil départemental de protection de l'enfance, fixe la part de la rémunération perçue par l'enfant dont le montant peut être laissé à la disposition de ses représentants légaux. Le surplus est affecté à la constitution d'un pécule qui est versé à la Caisse des Dépôts et Consignations et géré par cette caisse jusqu'à la majorité de l'enfant.

Lors du paiement de la rémunération, la part affectée à la constitution du pécule est versée par l'employeur à la Caisse des Dépôts et Consignations.

Chaque versement est accompagné d'une déclaration de l'entreprise rappelant l'état civil de l'enfant, son domicile et le nom de ses représentants légaux.

La Caisse des Dépôts et Consignations ouvre un compte de dépôt auquel sont portés les versements effectués par les employeurs.

Lorsque l'enfant atteint la majorité, la Caisse des Dépôts et Consignations notifie le solde du compte au préfet qui informe l'intéressé que la Caisse des Dépôts et Consignations tient les fonds à sa disposition.

## **DÉCÈS DE L'AGENT**

En cas de décès de l'agent, les sommes restant dues sont versées à la succession.

### **Succession ouverte devant un notaire**

L'employeur doit, dans cette hypothèse, verser les sommes dues au notaire sur présentation d'un acte de notoriété ;

À défaut, l'employeur doit vérifier la qualité d'héritier des personnes réclamant les sommes restant dues.

La qualité d'héritier peut être établie :

- par la production d'un certificat d'hérédité délivré par la mairie du domicile du défunt ;

ou

- par la production d'un acte de notoriété délivré par le tribunal d'instance du domicile du défunt.

## MODE DE PAIEMENT DU SALAIRE

Les traitements et les émoluments assimilés aux traitements alloués aux personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif se liquident par mois et sont payables à terme échu.

Chaque mois, quel que soit le nombre de jours dont il se compose, compte pour trente jours. Le douzième de l'allocation annuelle se divise, en conséquence, par trentième ; chaque trentième est indivisible.

*Article 1<sup>er</sup>- Décret n° 62-765 du 06 juillet 1962 portant règlement sur la comptabilité publique en ce qui concerne la liquidation des traitements des personnels de l'État*

Sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires sous une forme déterminée, le salaire doit être payé en monnaie métallique ou fiduciaire (espèces) ayant cours légal ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal.

*Article L. 3241-1 du Code du travail*

Toutefois, en dessous d'un montant mensuel fixé par décret (**1 500 €** nets par mois), le salaire est payé en espèces au salarié qui en fait la demande.

Si le salaire fait l'objet d'acomptes, ceux-ci sont versés en espèces au salarié qui en fait la demande sous réserve que le montant total du traitement ou salaire total n'excède pas **1 500 €** nets par mois.

Au-delà d'un montant mensuel fixé par décret (**1 500 €** nets par mois), le salaire est payé par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal.

À défaut de convention entre les parties, le salaire est quérable.

*Soc. 11 avril 1991 - Bull. civ. V, n° 186*

### Sanctions

Toute infraction aux dispositions concernant le mode de paiement du salaire est passible de contravention de III<sup>e</sup> ou de IV<sup>e</sup> classe en cas de récidive.

## LIEU ET JOUR DE PAIEMENT

À défaut de conventions contraires, le paiement doit être fait au domicile du débiteur.

*Article 1247 du Code civil*

Le paiement du salaire se fait, en principe, sur le lieu de travail du salarié. L'employeur, qui a mis à la disposition du salarié son salaire, n'a pas à faire parvenir ces sommes au salarié.

*Cass. 11 avril 1991 - Bull. cass. V, n° 186*

### Interdictions

Le paiement ne peut être effectué un jour où le salarié a droit au repos, soit en vertu de la loi, soit en vertu de la convention.

*Article R. 3241-1 du Code du travail*

### **Sanctions pénales**

Lorsque l'employeur contrevient à ces interdictions, il est passible des peines prévues à l'article R. 3246-1 du Code du travail :

- contravention de III<sup>e</sup> classe ;
- en cas de récidive dans le délai d'un an, contravention de IV<sup>e</sup> classe.

## RETENUES SUR SALAIRE

### ACOMPTE

L'acompte peut se définir comme le paiement du salaire, pour un travail déjà effectué, avant l'échéance normale de la paie.

*Article L. 3251-3 du Code du travail*

Si le statut de la fonction publique semble s'opposer aux versements d'acompte, la pratique l'admet dans certains cas. En effet, le principe de rémunération dans la fonction publique fixe des modalités de règlement à terme échu. Ce principe s'oppose donc aux versements d'acompte.

Les traitements et émoluments se liquident par mois et sont payables à terme échu. Chaque mois, quel que soit le nombre de jours dont il se compose, compte pour **30** jours.

Le douzième de l'allocation annuelle se divise, en conséquence, par trentième ; chaque trentième est indivisible.

*Article 1<sup>er</sup> - Décret n° 62-765 du 6 juillet 1962 portant règlement sur la comptabilité publique en ce qui concerne la liquidation des traitements des personnels de l'État*

Toutefois, certaines souplesses peuvent être accordées à ce principe, notamment en cas d'embauche en cours de mois, lorsque la saisie des éléments de paie est arrêtée avant l'arrivée de l'agent.

*« Le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique a pris connaissance avec intérêt de la question relative aux retards de paiement que subissent les contractuels ou les personnes nouvellement recrutées dans la fonction publique en matière de rémunération. La rémunération du service fait constitue un droit selon l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Lors de leur recrutement dans la fonction publique ou s'agissant des fonctionnaires en cas de détachement d'une administration vers une autre, les personnels titulaires et non titulaires de la fonction publique peuvent toutefois connaître des retards de paiement de leur rémunération. Cette situation peut résulter, notamment, d'une articulation insuffisante entre, d'une part, le calendrier d'élaboration des actes de gestion liés au recrutement ou au détachement et, d'autre part, la procédure de mise en paye. Afin de prendre en compte cette situation, les agents bénéficient, sur leur demande, d'un acompte sur leur rémunération qui peut être versé lorsque l'agent ne peut pas être intégré au cycle de paye normal. L'ensemble des employeurs publics s'attache toutefois à limiter au maximum ce cas de figure et certains ministères ont retenu des objectifs d'amélioration des délais de prise en charge en paye dans leurs projets annuels de performance. C'est le cas notamment du ministère de l'éducation nationale. De manière plus générale, le Gouvernement a engagé le chantier de la refonte de la chaîne de paiement des agents de l'État en créant, par décret du 15 mai 2007, le service à compétence nationale « Opérateur national de paye ». L'objectif est de rationaliser les étapes et les délais de la chaîne de paye, de concentrer le nombre de ses acteurs, et de mieux articuler la procédure de paye avec des systèmes d'information des ressources humaines ministériels rénovés. Cette réforme d'envergure et structurante contribuera à resserrer les délais de production de la paye des fonctionnaires et des agents contractuels nouvellement recrutés dans la fonction publique d'État. »*

*Question n° : 2396 - Réponse publiée au JO le 1<sup>er</sup> juillet 2008 page 5647*

## Réglementation en matière d'acompte

L'acompte est obligatoire dans certains cas :

### Salariés mensualisés

- les conventions ou accords collectifs de mensualisation doivent comporter une clause délimitant les conditions du versement éventuel d'acomptes aux ouvriers ;
- l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 prévoit le versement d'un acompte pour les ouvriers qui en font la demande. Cet acompte correspond, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle. Selon l'administration, le droit aux acomptes est ouvert à tous les salariés mensualisés.

*Lettre ministérielle du travail du 30 octobre 1989*

L'acompte correspond au paiement anticipé d'une partie du salaire. Lors de l'échéance de paie suivante, l'employeur pourra déduire en intégralité le montant de l'acompte versé.

En cas de salaire variable, l'acompte doit être aussi proche que possible du salaire effectivement gagné au cours de la période considérée.

### Exemple

*Un agent perçoit 1 500 € brut par mois. Il demande un acompte le 16 mars 2012.*

*L'employeur lui verse la moitié de son salaire du mois diminué des charges sociales soit :*

$$750 \times (1 - 17,71 \%) = 617,17 \text{ €}$$

*L'acompte est régularisé sur la paie suivante.*

### Charges sociales

Le versement d'un acompte ne constitue pas un fait générateur pour le versement des cotisations.

La date d'exigibilité des cotisations reste déterminée par le versement du solde de la rémunération.

## AVANCES

L'avance est le paiement anticipé d'un salaire ou traitement pour un travail non encore effectué.

*Article L. 3251-3 du Code du travail*

Les règles de comptabilité publique sur la liquidation des traitements des personnels de l'État interdisent la pratique des avances. En effet, les traitements et les émoluments se liquident par mois et sont payables à terme échu.

*Article 1<sup>er</sup> - Décret n° 62-765 du 6 juillet 1962 portant règlement sur la comptabilité publique en ce qui concerne la liquidation des traitements des personnels de l'État*

## Réglementation en matière d'avances

Le salarié demande le 2 mars 2012 une avance de 500 €.

L'avance sur salaire constitue une forme de prêt.

*Civ. 1<sup>ère</sup> 4 juillet 1984 - Bull. civ. VI, n° 219*

Elle revêt un caractère facultatif pour l'employeur.

L'avance n'est pas génératrice de cotisations : les cotisations seront acquittées sur les rémunérations sur lesquelles va être remboursée l'avance.

☞ *L'avance échappe aux cotisations dans la mesure où elle est remboursée par le salarié. Une avance finalement non remboursée par le salarié constitue, au contraire, un élément de rémunération assujéti aux cotisations.*

#### **Remboursement de l'avance**

L'employeur, qui a fait une avance en espèces, ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas **10 %** du montant du salaire net exigible.

*Article L. 3251-3 du Code du travail*

La retenue, opérée au titre des avances, ne se confond pas avec la partie saisissable ou cessible du salaire.

La règle de retenue, dans la limite du dixième, est une règle d'ordre public et s'impose également aux juges.

*Cass. soc. 2 décembre 1970 - Bull. civ. V, n° 681*

Elle est valable à l'égard des salaires ou indemnités qui ont le caractère de salaires.

Par contre, la créance de l'employeur, issue d'un prêt accordé au salarié, est entièrement compensable avec des dommages et intérêts mis à sa charge (indemnité de licenciement, indemnité transactionnelle).

*Cass. soc. 7 décembre 1989 - Bull. civ. V, n° 701*

#### **Exemple**

*Le salarié demande, le 2 mars 2012, une avance de 1 000 €. Son salaire net est de 1 150,71€ par mois.*

*L'employeur pourra donc se rembourser à hauteur de  $1\ 150,71\ € \times 1/10^e = 115,07\ €$  par mois pendant 8 mois. Il restera 79,44 € à rembourser sur la dernière échéance (9<sup>e</sup> mois).*

## **PRÊTS**

L'établissement d'un écrit est obligatoire dès lors que la somme prêtée excède **762 €**.

*Article 1341 du Code civil*

Par ailleurs, le prêt consenti par l'employeur répond aux mêmes exigences de remboursement que l'avance : il ne peut donner lieu à compensation avec les salaires que dans la limite du dixième du salaire exigible.

Toutefois, le remboursement anticipé d'un prêt consenti par l'employeur en cas de départ de l'agent est possible dès lors qu'une telle clause est prévue par les parties au moment de la reconnaissance de dette.

*Cass. soc. 4 décembre 2002 - SARL l'Electrophonie c/ Ratuit*



## SAISIE-ARRÊT SUR SALAIRE

Les dispositions applicables pour les saisies et cessions de rémunération sont fixées par les articles L. 3252-1 à L. 3252-13 du Code du travail et R. 3252-1 à R. 3252-49 du Code du travail.

Dans le cadre de la loi n° 2011-1862 du 13 décembre 2012 relative à la répartition des contentieux et à l'allègement de certaines procédures juridictionnelles, la procédure des saisies des rémunérations est simplifiée.

*Décret n° 2013-109 du 30 janvier 2013 relatif à la simplification de la procédure de saisie des rémunérations*

Le décret allège les formalités imposées aux greffes des tribunaux d'instance.

Il prévoit que les notifications par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse que les créanciers ont indiquée sont régulières même si l'avis de réception n'est pas signé par le destinataire.

Il substitue de simples avis aux notifications par lettre recommandée avec avis de réception lorsque celles-ci ne faisaient pas courir de délai.

Par ailleurs, c'est désormais au greffier, et non plus au juge, de déterminer la quotité saisissable dans le cadre d'une saisie des rémunérations, lorsqu'il existe plusieurs employeurs ou tiers saisis.

Les dispositions des articles 61 à 68 inclus et 71 à 73 b inclus du livre Ier du Code du travail relatives à la saisie-arrêt et à la cession des salaires et appointements sont applicables aux salaires, appointements et traitements des fonctionnaires civils, aux soldes nettes des officiers et assimilés et des militaires à solde mensuelle des armées de terre et de mer, en activité, en disponibilité, en non-captivité, en réforme, et des officiers généraux du cadre de réserve, aux soldes nettes des officiers mariniers et assimilés en fonction au-delà de la durée légale de service.

Pour les militaires, les accessoires de solde dont il ne doit pas être tenu compte pour le calcul de la retenue peuvent être fixés par décret contresigné par le ministre des finances.

*Article 1<sup>er</sup> - Loi du 24 août 1930 modifié relative à la saisie-arrêt et à la cession des appointements, traitements et soldes des fonctionnaires civils et militaires - (Version consolidée au 10 mars 1959)*

Les sommes dues à titre de rémunération, ne sont saisissables ou cessibles que dans les proportions et selon les seuils de rémunération affectés d'un correctif pour toute personne à charge fixés par l'article R. 3252-2 du Code du travail.

La quotité saisissable s'obtient en appliquant le barème à la rémunération.

*Article L. 3252-2 du Code du travail*

## FRACTION SAISSISSABLE

Pour la détermination de la fraction saisissable, il est tenu compte du montant de la rémunération, de ses accessoires ainsi que, le cas échéant, des avantages en nature après déduction des cotisations et contributions sociales obligatoires.

La CSG et la CRDS sont à exclure du salaire pour la détermination de la quotité saisissable.

Le calcul des fractions de salaire saisissable s'effectue donc sur le salaire net du salarié.

*Article L. 3252-3 du Code du travail*

Sont pris en compte le salaire proprement dit, les indemnités de congés payés, les indemnités de préavis, les primes, les majorations de salaire, les compléments ayant une nature salariale.

L'employeur effectue le calcul de la saisie lors de chaque paie. Il peut, compte tenu des éléments variables du salaire, procéder à une régularisation progressive sur l'ensemble de l'année.

### Sommes totalement insaisissables

Sont insaisissables :

- les sommes allouées à titre de remboursement de frais ;
- les allocations ou indemnités pour charges de famille.

*Article L. 3252-3 du Code du travail*

### Sommes totalement saisissables

Certaines sommes sont exclues de l'application du barème et sont totalement saisissables :

- les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement.

*Réponse ministérielle - JOANQ - 29 octobre 1984, p. 4791*

### MINIMUM INSAISSISSABLE

Une somme doit, dans tous les cas, être laissée à la disposition du salarié. Cette somme est égale au montant forfaitaire du RSA :

- **513,88 € au 1<sup>er</sup> janvier 2015.**

*Décret n° 20143-1589 du 27 décembre 2014*

RSA = Revenu de Solidarité Active (depuis le 1<sup>er</sup> juin 2009).

### SALARIÉS À EMPLOYEURS MULTIPLES

Lorsqu'un salarié perçoit des rémunérations de plusieurs employeurs, la fraction saisissable est calculée sur l'intégralité de la rémunération.

*Article L. 3252-4 du Code du travail*

### PLURALITÉ DE SAISIE DES RÉMUNÉRATIONS ET CRÉANCES RÉSIDUELLES

Le décret n° 2012-1401 du 13 décembre 2012 vient préciser le montant maximal des créances considérées comme résiduelles en cas de pluralité de saisies des rémunérations.

Jusqu'à présent, en cas de pluralité de saisies, les créanciers venaient en concours sous réserve des causes légitimes de préférence (privilèges, etc.).

Sans remettre en cause ce principe de préférence, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, ce sont les créances résiduelles les plus faibles, prises dans l'ordre croissant de leur montant, qui seront payées en priorité.

*Article L. 3252-8, alinéa 2 du Code du travail*

Le montant maximal de ces « créances les plus faibles » est fixé à **500 €**.

*Article D. 3252-34-1 du Code du travail*

Par ailleurs, c'est désormais au greffier, et non plus au juge, de déterminer la quotité saisissable dans le cadre d'une saisie des rémunérations, lorsqu'il existe plusieurs employeurs ou tiers saisis.

*Décret n° 2013-109 du 30 janvier 2013 relatif à la simplification de la procédure de saisie des rémunérations*

## PENSIONS ALIMENTAIRES

Les pensions alimentaires peuvent, en cas de saisie-arrêt, être prélevées pour le terme mensuel courant et des **6** derniers mois impayés sur l'intégralité de la rémunération. Le prélèvement s'impute sur la fraction insaisissable puis, le cas échéant, sur la fraction saisissable.

Cependant, une somme égale au RSA fixé pour un foyer composé d'une seule personne doit, dans tous les cas, être laissée à la disposition du salarié.

*Article L. 3252-5 et R. 3252-5 du Code du travail*

Les retenues opérées pour dettes alimentaires en vertu de l'article 62 du livre 1<sup>er</sup> du Code du travail sur les traitements et soldes des fonctionnaires civils et militaires, sont moyennant la justification des droits des bénéficiaires, versés directement à ces derniers par le payeur tiers-saisi.

Le dépôt de ces retenues ne pourra être effectué à la Caisse des dépôts et consignations qu'autant qu'il aura été autorisé par justice. Toutefois, ce dépôt sera opéré d'office lorsque, pour un même débiteur, plusieurs créanciers alimentaires seront inscrits sur la portion du traitement ou de la solde qui leur est réservée, pour sûreté de mensualité s'élevant ensemble à une somme supérieure à cette portion.

*Article 3 - Loi du 24 août 1930 modifiée relative à la saisie-arrêt et à la cession des appointements, traitements et soldes des fonctionnaires civils et militaires - (Version consolidée au 10 mars 1959)*

## Paie direct de la pension alimentaire

Cette procédure permet au créancier de se faire payer directement entre les mains de l'employeur, dès lors que l'échéance d'une pension alimentaire est restée impayée à son terme.

La demande du créancier vaut sans procédure et par préférence à tous autres créanciers.

L'employeur est tenu de verser directement les sommes au bénéficiaire de la pension alimentaire. Les sommes sont versées au domicile ou à la résidence du créancier. La demande de paiement direct est faite par l'intermédiaire d'un huissier de justice. Elle est notifiée par l'huissier de justice dans les **8** jours par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande de recouvrement direct produit effet pour le recouvrement des termes à échoir de la pension alimentaire et, le cas échéant, des termes échus pour les **6** derniers mois avant la notification de cette demande.

*Loi n° 73-5 du 2 janvier 1973*

## Obligation d'information de l'employeur

L'employeur doit aviser, dans les **8** jours, le créancier de la pension alimentaire de la cessation ou de la suspension de la rémunération, ainsi que la clôture du compte du salarié.

*Article 4 - Décret n° 73-216 du 1<sup>er</sup> mars 1973*

## Recouvrement public des pensions alimentaires

La pension alimentaire peut être recouvrée directement pour le compte du créancier par le Trésor public.

La demande de recouvrement public est adressée par le créancier au procureur de la République présidant le tribunal de grande instance, dans le ressort duquel se trouve son domicile.

*Article 2 - Loi n° 75-618 du 11 juillet 1975*

Il peut être fait droit à la demande du créancier lorsqu'il justifie qu'il a eu recours à l'une des voies d'exécution de droit privé.

## OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur (tiers saisi) a l'obligation de verser mensuellement les retenues pour lesquelles la saisie est opérée dans les limites des sommes disponibles.

À défaut, le juge le déclare débiteur des retenues qui auraient dû être opérées.

*Article L. 3252-10 du Code du travail*

L'employeur doit, par ailleurs, faire connaître la situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi (salarié), ainsi que les cessions, saisies, avis à 1/3 détenteur ou paiement direct de créances d'aliments en cours d'exécution.

L'employeur "tiers saisi" peut informer par tous moyens le greffe qui a notifié la saisie de tout événement qui suspend la saisie ou y met fin.

L'article R. 3252-43 du Code du travail n'impose à l'employeur "tiers saisi" aucune forme particulière pour informer le greffe de la rupture du contrat de travail.

*Cass. civ. 2<sup>e</sup> du 14 février 2002 - SARL Transports Mooland c/SA Crédit Moderne Océan Indien et a.*

L'employeur qui s'abstient sans motif légitime de faire cette déclaration ou fait une déclaration mensongère, peut être condamné par le juge au paiement d'une amende civile.

*Article L. 3252-9 du Code du travail*

## BARÈMES APPLICABLES POUR LES SAISIES-ARRÊTS

La saisie est possible dans certaines limites (la fraction saisissable du salaire), calculées à partir des rémunérations nettes annuelles des 12 mois précédant la notification de la saisie.

**Principe applicable : la saisie ne doit pas avoir pour effet de réduire la somme laissée à la disposition de l'agent à un niveau inférieur au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule, soit :**

- 513,88 € au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

*Décret n° 2014-1589 du 27 décembre 2014*

Le barème de saisie et de cession des rémunérations applicable pour l'année 2015 est modifié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

*Décret n° 2014-1609 du 24 décembre 2014 (JO du 27 décembre 2014)*

La proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération seront saisissables ou cessibles, en application de l'article L. 3252-2 du Code du travail est fixée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 à :

<b>1/20<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération ≤ à 3 720 €
<b>1/10<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération > à 3 720 € et ≤ à 7 270 €
<b>1/5<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération > à 7 270 € et ≤ à 10 840 €
<b>1/4</b>	Sur la tranche de rémunération > à 10 840 € et ≤ à 14 390 €
<b>1/3</b>	Sur la tranche de rémunération > à 14 390 € et ≤ à 17 950 €
<b>2/3</b>	Sur la tranche de rémunération > à 17 950 € et ≤ à 21 750 €
<b>Totalité</b>	Sur la tranche de rémunération > à 21 750 €

Chacune des tranches est majorée d'une somme de **1 410 €** par personne à charge.

### Portion mensuelle saisissable

<b>1/20<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération ≤ à 310,00 €
<b>1/10<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération > à 310,00 € et ≤ à 605,83€
<b>1/5<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération > à 605,83 € et ≤ à 903,33 €
<b>1/4</b>	Sur la tranche de rémunération > à 903,33 € et ≤ à 1 199,17 €
<b>1/3</b>	Sur la tranche de rémunération > à 1 199,17 € et ≤ à 1 495,83 €
<b>2/3</b>	Sur la tranche de rémunération > à 1 495,83 € et ≤ à 1 797,50 €
<b>Totalité</b>	Sur la tranche de rémunération > à 1 797,50 €

Chacune des tranches est majorée de **117,50 €** par personne à charge.

### BARÈME

Les tranches de rémunération sont augmentées de **1 410 €** par an et par personne à charge (sur justificatifs) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Sont considérées comme personnes à charge du débiteur saisi :

- le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin du débiteur dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA fixé pour un foyer composé d'une seule personne, soit : **513,88 €** au **1<sup>er</sup> janvier 2015**.

*Décret n° 2014-1589 du 23 décembre 2014*

- tout enfant ouvrant droit aux prestations familiales et se trouvant à la charge effective et permanente du débiteur ;
- est également considéré comme étant à charge, tout enfant à qui ou pour le compte de qui le débiteur (salarié) verse une pension alimentaire ;
- l'ascendant, dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA fixé pour un foyer composé d'une seule personne, qui habite avec le débiteur ou auquel le débiteur verse une pension alimentaire.

RSA = Revenu de Solidarité Active (montant mensuel du Revenu Minimum d'Insertion (RMI), avant le 1<sup>er</sup> juin 2009.

*Article R. 3252-3 du Code du travail*

### Procédure de saisie

La procédure de saisie-arrêt est de la compétence du tribunal d'instance. La saisie est précédée d'une tentative de conciliation devant le juge d'instance.

### Demande de saisie-arrêt

Elle est formée par requête remise ou adressée au secrétariat-greffe par le créancier.

Cette requête contient :

- les nom et adresse du débiteur ;
- les nom et adresse de son employeur ;
- le décompte distinct des sommes réclamées en principal, frais et indemnités échus ainsi que l'indication du taux des indemnités ;
- les indications relatives aux modalités de versement des sommes saisies.

### Procédure de conciliation

Le greffier avise le demandeur des lieux, jour et heure de la tentative de conciliation au moins **15** jours avant la date de l'audience de conciliation. Il convoque également le débiteur.

La convocation :

- mentionne les nom, prénom et adresse du créancier ;
- contient l'objet de la demande et l'état des sommes réclamées.

L'audience de la conciliation a lieu au tribunal d'instance du lieu de résidence du débiteur. À l'issue de la conciliation, le juge peut notifier la proposition de paiement du débiteur. Il constate l'accord dans un procès-verbal de conciliation qui doit être signé par le créancier et le débiteur.

Si le débiteur ne respecte pas ses engagements pris lors de l'audience, le créancier peut demander au secrétariat-greffe de procéder à la saisie sans nouvelle conciliation. Le juge peut rendre une ordonnance de saisie sur rémunération si la conciliation n'a pas abouti ou si le débiteur ne s'est pas présenté à l'audience alors qu'il a été touché par la convocation.

### Opérations de saisie

Au vu du procès-verbal de conciliation, le greffier procède à la saisie dans les **8** jours qui suivent l'expiration des délais de recours contre le jugement. L'acte de saisie est notifié par lettre recommandée à l'employeur. Il en est donné copie au débiteur saisi par lettre simple. L'employeur doit, dans les **15** jours au plus tard à compter de la notification de l'acte de saisie, fournir au secrétariat-greffe les renseignements suivants :

- situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi (salaré) ;
- cessions, saisies à **1/3** détenteur ou paiement direct de créances d'aliments en cours d'exécution.

L'employeur doit informer le secrétariat-greffe dans les **8** jours de tout événement qui suspend la saisie ou met fin.

*Article R. 3252-26 du Code du travail*

**PORTION DES SALAIRES MENSUELS SAISSABLES À PARTIR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015 (EN EUROS)**

SANS PERSONNE À CHARGE				AVEC UNE PERSONNE À CHARGE			
Fraction saisissable	Tranche de revenu	Montant prélevé sur le maximum de la tranche	Montant cumulé	Fraction saisissable	Tranche de revenu	Montant prélevé sur le maximum de la tranche	Montant cumulé
1/20	De 0 à 310,00	15,50	15,50	1/20	De 0 à 427,50	21,30	21,25
1/10	De 310,00 à 605,83	29,58	45,08	1/10	De 427,50 à 723,33	29,58	50,96
1/5	De 605,83 à 903,33	59,50	104,58	1/5	De 723,33 à 1 020,83	59,50	110,46
1/4	De 903,33 à 1 199,17	73,96	178,54	1/4	De 1 020,83 à 1 316,67	73,96	184,42
1/3	De 1 199,17 à 1 495,83	98,89	277,43	1/3	De 1 316,67 à 1 613,33	98,89	283,31
2/3	De 1 495,83 à 1 797,50	201,11	478,54	2/3	De 1 613,33 à 1 915,00	201,11	484,42
Totalité	Sur la tranche > 1 797,50	Totalité	476,61 + reste du salaire	Totalité	Sur la tranche > 1 915,00	Totalité	484,42 + reste du salaire
<p><i>Exemple : salarié dont la rémunération mensuelle est de 2 300 €. Dans ce cas, la fraction saisissable est égale à :</i>  <math>478,54 + (2\ 300 - 1\ 797,50) = 981,04\ €</math></p>				<p><i>Dans le même exemple, la fraction saisissable est de :</i>  <math>(2\ 300 - 1\ 915) + 484,42 = 869,42\ €</math></p>			

### PORTION DES SALAIRES MENSUELS SAISSISSABLES (EN EUROS)

AVEC DEUX PERSONNES À CHARGE				AVEC TROIS PERSONNES À CHARGE			
Fraction saisissable	Tranche de revenu	Montant prélevé sur le maximum de la tranche	Montant cumulé	Fraction saisissable	Tranche de revenu	Montant prélevé sur le maximum de la tranche	Montant cumulé
1/20	De 0 à 545,00	27,25	27,25	1/20	De 0 à 662,50	33,13	33,13
1/10	De 545,00 à 840,83	29,58	56,83	1/10	De 662,50 à 958,33	29,58	62,71
1/5	De 840,83 à 1 138,33	59,50	116,33	1/5	De 958,33 à 1 255,83	59,50	122,21
1/4	De 1 138,33 à 1 434,17	73,96	190,29	1/4	De 1 255,83 à 1 551,67	73,96	196,17
1/3	De 1 434,17 à 1 730,83	98,89	289,18	1/3	De 1 551,67 à 1 848,33	98,89	295,06
2/3	De 1 730,83 à 2 032,50	201,11	490,29	2/3	De 1 848,33 à 2 150	201,11	496,17
Totalité	Sur la tranche > 2 032,50	Totalité	490,29 + reste du salaire	Totalité	Sur la tranche > 2 150	Totalité	496,17 + reste du salaire
<i>Dans le même exemple, la fraction saisissable est de :  <math>(2\ 300 - 2\ 032,50) + 490,29 = 757,79\ €</math></i>				<i>Dans le même exemple, la fraction  saisissable est de :  <math>(2\ 300 - 2\ 150) + 496,17 = 646,17\ €</math></i>			

### PORTION DES SALAIRES MENSUELS SAISSISSABLES (EN EUROS)

AVEC 4 PERSONNES À CHARGE			
Fraction saisissable	Tranche de revenu	Montant prélevé sur le maximum de la tranche	Montant cumulé
1/20	De 0 à 780,00	39,00	39,00
1/10	De 780,00 à 1 075,83	29,58	68,58
1/5	De 1 075,83 à 1 373,33	59,50	128,08
1/4	De 1 373,33 à 1 669,17	73,96	202,04
1/3	De 1 669,17 à 1 965,83	98,89	300,93
2/3	De 1 965,83 à 2 267,50	201,11	502,04
Totalité	Sur la tranche > 2 267,50	Totalité	502,04 + totalité du salaire
<i>Exemple : salarié dont la rémunération mensuelle est de 2 300,00 €.  Dans ce cas, la fraction saisissable est égale à : <math>(502,40 + (2\ 300,00 - 2\ 267,50)) = 534,54\ €</math></i>			

## RETENUES POUR FAIT DE GRÈVE

### RÉFÉRENCES

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;
- Circulaire FPPA 03001123C du 30 juillet 2004.

Le droit de grève est un droit constitutionnel.

S'il était interdit au début du XX<sup>e</sup> siècle au regard de la méconnaissance du principe de continuité du service public et de son caractère révolutionnaire, le droit de grève est finalement reconnu par le préambule de la constitution de 1946, repris lui-même dans la constitution de 1958.

Il est également repris par le statut de la fonction publique :

« Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent ».

Ce droit est également étendu à tous les agents publics.

*Article 10, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983*

L'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

*Article L. 2511-1 du Code du travail*

### GÉNÉRALITÉS

#### Obligation de préavis

Lorsque les agents exercent leur droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis.

Le préavis doit préciser les motifs de recours à la grève.

Il doit parvenir dans un délai de cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé.

Il fixe :

- le lieu ;
- la date ;
- l'heure du début de la grève ;
- la durée, limitée ou non de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les parties sont tenues de négocier.

*Article L. 2512-2 du Code du travail*

#### Conditions d'exercice

Tous les membres du personnel grévistes doivent convenir de l'heure de cessation de travail et de celle de la reprise du travail.

Les grèves tournantes sont donc prohibées.

*Article L. 2512-3 du Code du travail*

L'inobservation des règles de procédure peut donner lieu à des sanctions disciplinaires. La procédure disciplinaire doit alors être respectée, surtout si la révocation et la rétrogradation sont envisagées.

*Article L. 2512-4 du Code du travail*

## **EFFET DE LA GRÈVE SUR LA RÉMUNÉRATION**

Le service fait ouvre droit à rémunération.

*Article 20 de la loi du 13 juillet 1983*

Ainsi, l'absence de service fait pour cause de grève entraîne une retenue du traitement ou du salaire qu'aurait dû percevoir l'agent s'il avait assuré normalement son service.

Les retenues à opérer sur le traitement diffèrent selon les fonctions publiques.

En effet, les retenues sur rémunération pour un agent de l'État ne seront identiques à celles effectuées pour un agent territorial ou hospitalier.

### **Retenues pour grève pour la fonction publique de l'État : règle du trentième indivisible**

L'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappé d'indivisibilité.

*Article 4, loi n° 61-825 du 29 juillet 1961*

*Loi n° 87-588 du 30 juillet 1987*

Ainsi la retenue est identique que l'agent ait fait grève une heure ou toute la journée.

Cette retenue s'applique à tout agent bénéficiant d'un traitement qui se liquide par mois et à terme échu.

De façon plus générale, la retenue sur salaire s'applique lorsqu'il n'y a pas de service fait, c'est-à-dire :

- lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ;
- lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction...

### **Retenues pour grève dans la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière : une retenue proportionnelle**

Jusqu'en 1961, les retenues ne pouvaient excéder la durée exacte de la grève.

Puis, la loi de finances rectificative pour 1961 a instauré la règle du trentième indivisible pour les agents de l'État.

Cette règle fut étendue par la suite aux agents des départements et des communes de plus de **10 000** habitants.

Mais la loi n° 82-889 du 19 octobre 1982 modifie la réglementation et instaure un système de retenue variable en fonction de la durée de la grève.

La retenue était de :

- **1/160<sup>e</sup>** du traitement mensuel pour une grève inférieure à **1** heure ;
- **1/50<sup>e</sup>** en cas de grève inférieure à une demi-journée et supérieure à **1** heure ;
- **1/30<sup>e</sup>** en cas de grève supérieure à une demi-journée.

Ensuite, la règle du trentième indivisible a été réintroduite pour les agents de l'État uniquement puisque le conseil constitutionnel a refusé d'étendre ce dispositif aux agents territoriaux et hospitaliers.

*Loi n° 87-588 du 30 juillet 1987 abrogeant la loi du 19 octobre 1982  
Conseil constitutionnel - décision n° 87-230 du 28 juillet 1987*

Les retenues pour grève dans la fonction publique territoriale et hospitalière ne sont donc prévues par aucune disposition législative spécifique.

Il résulte des différentes jurisprudences que la retenue sur rémunération doit être proportionnelle à la durée du service non fait.

*CE n° 146.119 du 27 avril 1994, SDIS de la Haute-Garonne  
QE n° 36 437 - J.O.A.N. du 26 août 1996 p. 4616  
Lettre du ministère de la fonction publique du 15 octobre 1996  
Lettre circulaire DH/FH 3 n° 4266 du 6 décembre 1995*

**La retenue est toutefois limitée au trentième indivisible. Elle ne peut être moins favorable que les retenues applicables aux agents de l'État.**

**En raison de l'annualisation du temps de travail, les retenues doivent être effectuées sur la base de 151,67 heures quelle que soit l'organisation du travail de l'agent.**

**« La retenue doit être la même quel que soit le jour de la semaine, qu'il soit un jour de 3 heures ou de 6 heures de travail, si la cessation totale est égale au total d'heures normalement prévu pour la durée de travail de cette journée.**

**Par contre, une cessation de 3 heures un jour où l'activité normale est de 6 heures donnera lieu à une retenue de 1/60<sup>e</sup> ».**

*Lettre DGCL du 5 juillet 2000*

### **Exemples**

*Retenue pour 2 heures de service non fait : 2/151,67<sup>e</sup> de la rémunération.  
Retenue pour une demi-journée d'absence : 1/60<sup>e</sup>.  
Retenue pour une journée d'absence : 1/30<sup>e</sup>.*

### **Cas particuliers**

*Les agents à temps partiel*

La retenue est proratisée en fonction de la quotité de rémunération versée ;

- soit 6/7<sup>e</sup> pour les agents à 80 % ;
- soit 32/35<sup>e</sup> pour les agents à 90 %.

Une journée de grève représente donc 1/30<sup>e</sup> de la rémunération.

*Les professeurs ou assistants d'enseignement artistique*

Lorsque la durée du travail à temps complet est inférieure à 35 heures, il convient de ramener la durée de travail sur 35 heures.

Si un temps complet équivaut à 20 heures, les retenues sont calculées sur la base de 35/20.

### **Exemple**

*Pour deux heures de grève :  
Retenue = 2 x (35/20), soit 3,5.*

*Les agents à temps non complet ou incomplet*

La retenue opérée est strictement proportionnelle à la durée de l'absence, dans la limite d'un trentième par jour.

*Retenue pour grève et périodes de garde*

Lors d'une participation à une grève, l'agent qui assure son service sous la forme de gardes suivies de périodes de repos subit une retenue sur son traitement égale au nombre de gardes qu'il n'a pas accomplies par rapport au nombre moyen de gardes auquel il est astreint chaque mois. Tel est le cas des gardes effectuées par les sapeurs-pompiers.

La retenue ne peut donc être égale à  $1/30^{\circ}$  du traitement pour une garde de 24 heures. Si l'agent effectue 5 gardes, il conviendra de lui retenir  $1/5^{\circ}$  de son traitement mensuel.

*Conseil d'État, 17 juillet 2009, SDIS d'Île et Vilaines c/ M.B et autres, requête n° 303588*

**Modalités de la retenue**

L'administration doit établir la matérialité de l'absence. À défaut, elle ne peut retenir aucune rémunération puisque la preuve du service non fait n'est pas apportée.

Il appartient donc à l'administration de mettre en place des moyens de contrôle afin de pouvoir déterminer quels sont les agents grévistes et non grévistes.

Un système de pointage des agents non grévistes peut être mis en place par l'administration, mais également une liste d'émargement précisant les jours pour lesquels les agents n'étaient pas en grève ou en absence irrégulière.

Tous ces systèmes ne portent en aucun cas atteinte au droit de grève ainsi qu'au respect de la vie privée des agents.

*CE n° 258.677 du 25 juillet 2003, Ministre de la jeunesse, de l'éducation et de la recherche c/ syndicat national unifié des directeurs, instituteurs et professeurs des écoles (SNUID-FO)*

**Calcul de la retenue**

La retenue doit être calculée sur l'ensemble de la rémunération perçue par l'agent au moment de l'absence de service fait. La rémunération comprend :

- le traitement indiciaire brut ;
- la nouvelle bonification indiciaire ;
- l'indemnité de résidence ;
- les primes et indemnités versées aux agents en considération du service accompli.

Sont exclus de la retenue :

- les remboursements de frais ;
- les suppléments pour charge de famille.

Les primes versées annuellement doivent être intégrées dans l'assiette de la retenue en les ramenant sur la base d'un montant moyen mensuel. Il en est de même pour toutes les primes ou indemnités qui sont versées mensuellement.

*Circulaire FP du 30 juillet 2004*

**Décompte des jours de grève**

Il convient de décompter au titre de la grève, les jours ouvrables pendant lesquels l'agent n'assure pas son service.

Toutefois, lorsque l'absence de service se prolonge sur plusieurs jours, la retenue doit prendre en compte toutes les journées écoulées du 1<sup>er</sup> jour de l'absence jusqu'au jour de la reprise effective du service.

Ainsi, si un agent se porte gréviste du vendredi matin au lundi soir, il y a lieu de lui appliquer une retenue de 4/30<sup>e</sup> au titre des vendredi, samedi, dimanche et lundi.

Si un jour férié est inclus dans une période où l'agent est gréviste, il est également décompté comme les samedis et les dimanches, même si l'agent n'avait aucun service à accomplir.

*Conseil d'État, 3918 du 7 juillet 1978. M.O.*  
*Circulaire FP du 30 juillet 2004*

#### **Le caractère limité de la retenue**

La retenue opérée sur la rémunération des agents est limitée à la quotité saisissable fixée par l'article R. 3252-2 du Code du travail.

Le barème de saisie et de cession des rémunérations applicable pour l'année 2015 est modifié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

*Décret n° 2014-1609 du 24 décembre 2014 (JO du 27 décembre 2014)*

La proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération seront saisissables ou cessibles, en application de l'article L. 3252-2 du Code du travail est fixée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 à :

<b>1/20<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération ≤ à 3 720 €
<b>1/10<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération > à 3 720 € et ≤ à 7 270 €
<b>1/5<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération > à 7 270 € et ≤ à 10 840 €
<b>1/4</b>	Sur la tranche de rémunération > à 10 840 € et ≤ à 14 390 €
<b>1/3</b>	Sur la tranche de rémunération > à 14 390 € et ≤ à 17 950 €
<b>2/3</b>	Sur la tranche de rémunération > à 17 950 € et ≤ à 21 750 €
<b>Totalité</b>	Sur la tranche de rémunération > à 21 750 €

*Chacune des tranches est majorée d'une somme de 1 410 € par personne à charge.*

#### **Portion mensuelle saisissable**

<b>1/20<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération ≤ à 310,00 €
<b>1/10<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération > à 310,00 € et ≤ à 605,83€
<b>1/5<sup>e</sup></b>	Sur la tranche de rémunération > à 605,83 € et ≤ à 903,33 €
<b>1/4</b>	Sur la tranche de rémunération > à 903,33 € et ≤ à 1 199,17 €
<b>1/3</b>	Sur la tranche de rémunération > à 1 199,17 € et ≤ à 1 495,83 €
<b>2/3</b>	Sur la tranche de rémunération > à 1 495,83 € et ≤ à 1 797,50 €
<b>Totalité</b>	Sur la tranche de rémunération > à 1 797,50 €

*Chacune des tranches est majorée de 17,50 € par personne à charge.*

Les retenues peuvent donc être effectuées sur plusieurs mois.

*Circulaire FP du 30 juillet 2004*

***Incidences sur le bulletin de paie***

La mention des heures ou des jours de grèves ne doit pas apparaître sur le bulletin de paie.

*Article R. 3243-4 du Code du travail*

***Incidences sur les cotisations et les droits des agents***

Les cotisations retraite (CNRACL ou pensions civiles et militaires), les cotisations de Sécurité sociale maladie, maternité, invalidité ainsi que la CSG et la CRDS ne sont pas calculées sur la retenue issue du service non fait.

**« ...la retenue pour pension n'a pas à être opérée sur la fraction du traitement non payée pour service non fait. »**

L'assiette de la cotisation maladie, maternité et invalidité étant déterminée par référence au traitement soumis à retenue pour pension (Article D. 712-38 du Code de la Sécurité sociale), « elle n'a donc pas à être opérée sur la fraction non payée pour service non fait. »

*Conseil d'État, avis n° 169.379 du 8 septembre 1995*

Par conséquent, les périodes de grève ne permettent pas d'acquérir des droits à retraite.

☞ *La CNRACL demande que les cotisations CNRACL soient calculées avant déduction des retenues pour absence de service fait.*