



FOIRE AUX QUESTIONS

REMUNERATION

SOMMAIRE

Rémunération principale

- Comment est versée la rémunération mensuelle d'un agent public ?
- Comment est déterminée la rémunération d'un agent public contractuel ?
- Est-il possible de revaloriser la rémunération d'un agent public contractuel en lui appliquant la rémunération de la grille indiciaire d'un autre cadre d'emplois ?
- Un agent public contractuel qui refuse le renouvellement de son contrat a-t-il droit à la prime de fin contrat ?
- Comment est déterminée la rémunération d'un collaborateur de cabinet ?
- Comment est rémunéré un médecin recruté pour faire des actes de soins, de diagnostics et de prévention ?
- Quelle rémunération faut-il instituer pour un agent dans le cadre d'une reprise en régie directe par une collectivité territoriale ?
- La rémunération d'une assistante maternelle peut-elle être lissée sur l'année au titre d'une annualisation ?

Rémunération arrêt maladie

- Le jour de carence s'applique-t-il pour un arrêt maladie lié à l'état de grossesse ?
- Le jour de carence s'applique-t-il en cas de prolongation d'un arrêt maladie ?
- Comment s'articulent la rémunération statutaire et les indemnités journalières d'un fonctionnaire IRCANTEC ?
- Comment s'articulent la rémunération statutaire et les indemnités journalières d'un agent public contractuel de droit public ?
- Quelle est la rémunération d'un fonctionnaire CNRACL à temps partiel thérapeutique ?

Retenue sur rémunération ou récupération d'un trop-perçu

- Est-il possible de procéder à une retenue sur rémunération d'un agent public qui refuse d'exécuter certaines missions ?
- En cas de trop-perçu à un agent, la régularisation doit-elle se faire sur le brut ou le net ?
- Est-il possible de récupérer une somme d'argent indûment versée à un agent public ?
- Est-il possible de récupérer l'intégralité du trop-perçu d'un agent public en une seule fois par l'intermédiaire d'une retenue sur rémunération ?
- Est-il possible de faire récupérer ou réduire la rémunération d'un agent public qui s'est absenté pour un rendez-vous médical ?

- Est-il possible pour une collectivité de procéder à une retenue sur rémunération pour le paiement d'un loyer d'un agent public ?

Supplément familial de traitement et indemnité de résidence

- Une commune qui a repris un agent après dissolution d'un EPCI doit-elle lui verser le SFT rétroactivement sur la période où l'agent était recruté par l'EPCI ?

Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

- A quoi correspond la NBI pt. 41 ?
- A quoi correspond la NBI pt. 19 ?
- A qui correspond la NBI « secrétariat à titre exclusif et avec des obligations spéciales, notamment en matière d'horaires » ?
- La NBI pour maître d'apprentissage peut-elle être partagée entre plusieurs maîtres ?
- Quand faut-il octroyer la NBI « Fonctions polyvalentes liées à l'entretien, à la salubrité, à la conduite de véhicules et à des tâches techniques dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans des établissements publics locaux assimilables à une commune de moins de 2 000 habitants ?
- Une directrice de bibliothèque peut-elle bénéficier d'une NBI ?

Primes et Indemnités

- Comment déterminer le montant du CIA pour un agent qui a changé en cours d'année de groupe de fonctions ?
- Un agent public peut-il prétendre son RIFSEEP durant un TPT ?
- Le CIA et l'IFSE sont-ils pris en compte pour la retraite ?
- Le régime indemnitaire peut-il être diminué au motif qu'un agent public bénéficie d'un logement de fonctions ?
- Est-il possible de distinguer le régime de modulation du RIFSEEP entre un congé maladie avec hospitalisation et sans hospitalisation ?
- Le jour de carence doit-il être appliqué alors même que la délibération relative au RIFSEEP prévoit le maintien intégral de l'IFSE ?
- Un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel de DGA peut-il bénéficier de la prime de responsabilité ?
- Est-il possible d'attribuer une prime exceptionnelle à un agent public ?
- Est-il possible de verser une prime de Noël aux agents publics ?
- Est-il possible d'attribuer une prime à un agent public qui est admis à la retraite ?
- Est-il possible d'instaurer une gratification dans le cadre d'une médaille du travail ?
- Un agent en activité accessoire peut-il bénéficier d'un 13ème mois indiciaire ?
- Faut-il délibérer pour instaurer et rémunérer des heures complémentaires ?
- Est-il possible de cumuler plusieurs majorations d'heures supplémentaires ?
- Est-il possible de majorer une heure supplémentaire dans le cadre d'un repos compensateur ?
- Comment articuler le paiement des heures complémentaires et supplémentaires d'un agent public à temps non complet ?
- La déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires s'applique-t-elle à la fonction publique ?

- Les heures de surveillance sont-elles exonérées de cotisations ?
- Une indemnité d'astreinte d'une semaine complète se cumule-t-elle avec une indemnité d'astreinte pour jour férié ?
- Une indemnité d'astreinte et/ou d'intervention peut(ven)t-elle(s) être versée(s) à un agent public qui bénéficie d'un logement avec convention d'occupation précaire avec astreinte ?
- Deux agents publics vivant en couple peuvent-il chacun percevoir le « forfait mobilités durables » ?
- Faut-il délibérer à nouveau pour adapter les modalités d'application du « forfait mobilités durables » ?
- Est-il possible de verser l'allocation télétravail en une seule fois à la fin de l'année ?
- Un agent public peut-il prétendre à la revalorisation de son indemnité compensatrice de hausse de la CSG après un détachement (y compris pour stage) ?
- L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG doit-elle être versée à un agent en disponibilité d'office pour raisons de santé ?
- Faut-il délibérer pour verser une indemnité de licenciement pour inaptitude physique ?

COMPLEMENTS DE REMUNERATION

- Un agent en intervention dans le cadre d'une astreinte peut-il prétendre à la prise en charge des frais de déplacement ?
- Faut-il délibérer après avis du comité social territorial pour consacrer le remboursement des frais kilométriques des agents publics ?
- Un agent public peut-il prétendre à la prise en charge des frais de transport lorsqu'il se rend à un concours ou un examen professionnel ?
- Comment mettre en place des tickets restaurant au profit des agents publics ?
- Est-il possible d'attribuer des titres restaurant alors qu'un service de restauration est mis à disposition des agents ?
- Est-il possible de moduler l'attribution de prestations d'action sociale à la présence des agents ?
- Est-il possible de prévoir des chèques cadeaux pour Noël ?

ALLOCATIONS CHOMAGE

- Un agent public contractuel qui refuse le renouvellement de son contrat peut-il prétendre au chômage ?
- Les allocations chômage peuvent-elles se cumuler avec la retraite de droit commun ?

REMUNERATION D'AUTRES AGENTS

- Est-il possible d'attribuer une prime à un contractuel de droit privé ?
- La gratification obligatoire doit-elle être versée à partir de la 309^e heure en cas de stage discontinu ?
- Quelle est l'indemnité dont peut bénéficier un volontaire recruté en service civique ?

REMUNERATION PRINCIPALE

Comment est versée la rémunération mensuelle d'un agent public ?

La rémunération est versée mensuellement sur la base du trentième. En effet, l'article 1^{er} du [décret n° 62-765 du 8 juillet 1962](#) énonce que « *les traitements et les émoluments assimilés aux traitements alloués aux personnels de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif visés à l'article 4 de la loi de finances n° 61-825 du 29 juillet 1961 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* ».

Le fait qu'un agent soit recruté en cours de mois ou que le mois de paie contient 31 jours ne change pas la situation. La rémunération est en effet déterminée sur la base du trentième. L'article 1^{er} précité l'indique parfaitement : « *Chaque mois, quel que soit le nombre de jours dont il se compose, compte pour trente jours* ».

Le Conseil d'Etat a confirmé cette position et apporté la solution concrète pour déterminer la rémunération en cas de recrutement en cours de mois ou une fin de relation de travail en cours de mois. Dans un [arrêt en date du 26 février 1996 n° 156217](#), il indique en effet que la rémunération d'un agent public doit être calculée en multipliant le nombre de jours « sous contrat », pour le mois concerné, par un trentième de la rémunération mensuelle prévue au contrat.

Ainsi concrètement :

- Pour un agent recruté en cours de mois contenant 30 jours, sa rémunération équivaudra pour le mois au nombre de jours calendaires durant lesquels il travaille multiplié par un trentième de la rémunération mensuelle prévue : si recruté le 10 janvier, sa rémunération correspond à 21 jours x 1/30^e de la rémunération prévue mensuellement.
- Pour un agent recruté en cours de mois contenant 31 jours, sa rémunération équivaudra pour le mois au nombre de jours calendaires durant lesquels il travaille multiplié par un trentième de la rémunération mensuelle prévue : si recruté le 10 décembre, sa rémunération correspond à 22 jours x 1/30^e de la rémunération prévue mensuellement.

Comment est déterminée la rémunération d'un agent public contractuel ?

Lorsqu'une collectivité territoriale entend recruter un agent public contractuel, il lui revient de prévoir dans le contrat la rémunération à laquelle cet agent pourra prétendre. Cette détermination doit ainsi être réalisée avant que le contrat ne prenne effet.

À cet égard, les agents contractuels ne relèvent généralement pas des échelles indiciaires. Celles-ci sont en effet liées aux cadres d'emplois, auxquels n'appartiennent pas les agents

contractuels, qui n'ont ni grade ni échelon, et qui ne relèvent donc pas de l'indice brut attaché à cette situation statutaire.

C'est donc à l'autorité territoriale qu'il appartient de fixer le montant de leur traitement.

Il convient cependant de prendre comme référence, lorsque cela est possible, la grille indiciaire du cadre d'emplois auquel correspondent les fonctions exercées, puis d'opérer des ajustements individuels en fonction du profil des agents. L'article 1er-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 précise en effet que la rémunération doit prendre en compte : les fonctions exercées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent et l'expérience de l'agent.

Dans ce cadre, il peut être opportun de suivre la procédure de classement applicable en cas de nomination stagiaire d'un fonctionnaire.

Dans tous les cas, il faut veiller à retenir une rémunération somme toute équivalente à celle que devrait percevoir un fonctionnaire placé dans les mêmes conditions.

Par ailleurs, la rémunération indiciaire ne doit en aucun cas être inférieure au SMIC. L'agent ne doit donc pas être rémunéré en-deçà de l'indice brut 367 et indice majoré 366.

Enfin, en complément du traitement indiciaire, l'agent contractuel bénéficie de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (s'il remplit les conditions) et des primes et indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaire.

Dans le cas concret du recrutement d'un adjoint administratif comme contractuel :

L'agent aurait 20 ans d'expérience dans le privé à temps complet et disposerait de diplômes de niveau IV et aurait une expérience en compatibilité.

Pour déterminer la rémunération :

- Dans un premier temps, il revient de se reporter à la grille indiciaire en vigueur du grade des adjoints administratifs (échelle C1).
- Dans un second temps, il est opportun de prendre l'ancienneté et l'expérience du privé et d'appliquer ainsi la règle de classement qui vaut pour une nomination stagiaire : dans l'hypothèse d'une expérience de 20 ans, la règle veut que seule la moitié soit reprise, c'est-à-dire 10 ans..
- Dans un troisième temps, il faut tenir compte des fonctions exercées et du ou des diplômes.

Est-il possible de revaloriser la rémunération d'un agent public contractuel en lui appliquant la rémunération de la grille indiciaire d'un autre cadre d'emplois ?

Non.

Il n'est pas possible de réévaluer la rémunération d'un agent public contractuel en lui appliquant la rémunération attachée à un autre cadre d'emplois dans le cadre du contrat en cours.

En premier lieu, conformément à l'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, la rémunération d'un contractuel :

- est fixée au moment de la conclusion du contrat initial, librement par l'autorité territoriale en tenant compte, notamment, des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ;
- est réévaluée notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

Il résulte de ces dispositions que la rémunération d'un agent public contractuel peut évoluer dans le cadre déterminé par le grade et le cadre d'emplois de référence sur lesquels il a été recruté. Il est ainsi plus fréquent que la réévaluation de la rémunération intervienne au niveau du régime indemnitaire et non du traitement indiciaire.

En second lieu, cette modification équivaldrait en quelque sorte à une promotion interne, alors que les contractuels ne peuvent pas y prétendre. En effet, fonder la rémunération d'un agent public contractuel sur la grille indiciaire d'un autre grade d'un autre cadre d'emplois revient à recruter cet agent sur un nouveau grade et sur un nouveau cadre d'emplois, ce qui n'est pas possible.

Un agent public contractuel qui refuse le renouvellement de son contrat a-t-il droit à la prime de fin contrat ?

Oui.

La prime de précarité de fin de contrat n'est due que si le contrat (hors contrat de projet, contrat saisonnier et contrat de collaborateur de cabinet), le cas échéant renouvelé, n'a pas excédé un an, si l'agent n'a pas perçu une rémunération mensuelle brute moyenne supérieure à deux fois le montant du SMIC et si le contrat est arrivé à son terme.

Plus précisément, selon l'article L. 554-3 du Code Général de la Fonction Publique, la prime ne s'applique pas « *lorsque, au terme de leur contrat ou de cette durée, les agents contractuels :*

- 1° *Soit sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ;*
- 2° *Soit bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique au sein de laquelle ils ont été recrutés ».*

Par ailleurs, en vertu de l'article 39-1-1 I du décret n° 88-145 du 15 février 1988, modifié par le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020, la prime « *n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente* ».

Il résulte de ces dispositions qu'un agent public qui refuse le renouvellement de son contrat doit bénéficier de la prime de précarité si jamais il n'est pas recruté auprès d'un autre employeur public territorial.

Comment est déterminée la rémunération d'un collaborateur de cabinet ?

Conformément à l'article 7 du décret n° 87-1004, la rémunération individuelle du collaborateur de cabinet comprend :

- le traitement indiciaire ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- éventuellement, un régime indemnitaire.

La rémunération individuelle est fixée par l'autorité territoriale, qui est cependant tenue de respecter des plafonds. L'article 7 précité énonce en effet que « *le traitement indiciaire ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du traitement correspondant [...]* » et que « *le montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement [...]* ».

Le plafond de 90 % s'applique ainsi distinctement pour le traitement et pour le régime indemnitaire.

1. 1^{er} plafond :

Le traitement indiciaire du collaborateur **ne peut dépasser 90 % du traitement correspondant** :

- soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé occupé par un fonctionnaire dans la collectivité ;
- soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité.

Remarque : ainsi que le prévoit le texte, un emploi occupé par un agent contractuel ne peut servir de référence (TA, Lyon, 8 mars 2005, n° 0401674).

2. 2^{ème} plafond :

Le montant des indemnités du collaborateur **ne peut dépasser 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par délibération et servi au fonctionnaire titulaire de l'emploi administratif fonctionnel le plus élevé ou du grade administratif le plus élevé dans la collectivité**.

L'autorité territoriale est libre de choisir l'emploi de référence, entre l'emploi administratif fonctionnel le plus élevé et l'emploi de grade administratif le plus élevé (quest. écr. AN n°53334 du 14 déc. 2004).

3. 3^{ème} plafond :

La marge de manœuvre de l'autorité territoriale est enfin limitée par le montant des crédits inscrits au budget par délibération.

Deux cas particuliers doivent être signalés :

- Celui des collaborateurs de cabinet qui avaient la qualité de fonctionnaire

Si l'agent recruté avait la qualité de fonctionnaire, il peut bénéficier du maintien de la rémunération qu'il percevait dans son dernier emploi, s'il lui est plus favorable ; le maintien doit alors être prévu dans la décision de recrutement (article 8 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987).

Le maintien concerne alors tous les éléments de rémunération, y compris le régime indemnitaire (quest. écr. AN n°33629 du 1^{er} janvier 1996).

- Celui de la vacance de l'emploi ou du grade de référence

Si l'emploi ou le grade retenu pour déterminer le plafond de 90 % devient vacant, le collaborateur conserve néanmoins, à titre personnel, la rémunération qui lui avait été accordée par référence à cet emploi ou à ce grade (article 7 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987).

Comment est rémunéré un médecin recruté pour faire des actes de soins, de diagnostiques et de prévention ?

Juridiquement, la rémunération d'un agent public contractuel est censée être rattachée à un indice et partant composée d'un traitement indiciaire. Dans ce cadre, le principe logique implique que soit reprise la grille indiciaire du grade de recrutement. Or, rien n'interdit de rémunérer un agent public contractuel sur la base d'un indice d'un autre cadre d'emplois ou corps ou d'aucune grille indiciaire (tant que l'indice majoré existe dans la fonction publique).

Pour les médecins, deux techniques sont envisageables en pratique :

- Soit rémunérer les médecins sur le fondement de la grille indiciaire du cadre d'emplois des médecins territoriaux, ce qui permet d'appliquer un traitement indiciaire et le RIFSEEP propre à ces médecins.
- Soit rémunérer les médecins sur le fondement du corps des praticiens hospitaliers, ce qui permet d'appliquer un traitement reposant une grille officielle. Par contre, le RIFSEEP ne sera pas possible ni aucune prime.

Il est donc possible de se référer à :

- La grille indiciaire des médecins territoriaux en consultant le [décret n° 2014-924 du 18 août 2014](#).
- La grille des praticiens hospitaliers en consultant [l'arrêté du 8 août 2022](#).
Précisément, il importe de se reporter aux annexes concernant les praticiens hospitaliers non universitaires titulaires ou contractuels.
 - Pour déterminer la rémunération sur ce fondement, il faut :
 - Dans un premier temps, regarder la grille de référence.
 - Dans un second temps, regarder si cette rémunération correspond aux indices majorés auxquels peuvent être soumis les agents publics

territoriaux conformément [l'annexe A du décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique.](#)

- Pour les praticiens hospitaliers (non universitaires) contractuels, la rémunération minimale équivaut à la rémunération de l'indice majoré 700 rattaché à l'indice brut 857.
- Pour les praticiens hospitaliers (non universitaires) titulaires, la rémunération minimale fondée sur le 1^{er} échelon excède les indices majorés. L'indice majoré maximal est le 830 correspondant à une rémunération brute mensuelle de 4 025 euros contre 4 565 euros.

Il y a deux avantages à rémunérer un médecin sur le fondement de la grille des médecins territoriaux :

- D'une part, il est possible d'attribuer un traitement indiciaire important, bien que moindre par rapport aux émoluments que peuvent percevoir des praticiens hospitaliers.
- D'autre part, le RIFSEEP peut être versé en complément du traitement indiciaire. Cela donne ainsi une marge de manœuvre pour rémunérer les médecins de façon régulière. Pour information, le RIFSEEP d'un médecin territorial appartenant au groupe de fonction 1 équivaut à 50 800 euros annuels, soit 4 233 euros bruts mensuels. Il est donc possible, en combinant traitement indiciaire et RIFSEEP, de proposer une rémunération équivalente à celle que pourrait percevoir un praticien hospitalier.

Il n'en demeure pas moins toutefois que le cadre d'emplois des médecins territoriaux ne permet pas, par principe, l'exercice de la médecine au sens d'acte de soins, de diagnostic et de prévention.

Quelle rémunération faut-il instituer pour un agent dans le cadre d'une reprise en régie directe par une collectivité territoriale ?

Le Conseil d'Etat [a rendu un arrêt le 1^{er} juillet 2022](#) dans lequel il s'est prononcé sur les modalités de détermination de la rémunération d'un agent dont l'activité a été reprise par une collectivité en application de l'article L. 1224-3 du Code du Travail.

À titre préliminaire, le CE précise la signification du principe selon lequel est écartée la reprise des clauses du contrat, dont le salarié transféré était titulaire, relatives à la rémunération lorsque celles-ci ne sont pas conformes aux « *conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique* ».

Par ce principe, le législateur n'a pas entendu autoriser la personne publique concernée à proposer aux intéressés une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient auparavant au seul motif que celle-ci dépasserait, à niveaux de responsabilité et de qualification équivalents, celle des agents en fonctions dans l'organisme d'accueil à la date du transfert.

En revanche, ces dispositions font obstacles à ce que soient reprises, dans le contrat de droit public proposé au salarié transféré, des clauses impliquant une rémunération dont le niveau, même corrigé de l'ancienneté, excèderait manifestement celui que prévoient les règles générales fixées, le cas échéant, pour la rémunération de ses agents non titulaires.

En l'absence de telles règles au sein d'une collectivité territoriale, la reprise de la rémunération antérieure n'est en tout état de cause légalement possible que si elle peut être regardée comme n'excédant pas manifestement la rémunération que, dans le droit commun, il appartiendrait à l'autorité administrative compétente de fixer, sous le contrôle du juge, en tenant compte, notamment, des fonctions occupées par l'agent non titulaire, de sa qualification et de la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues.

Le cadre étant posé, le CE précise que les modalités de détermination de la rémunération. Il incombe à ce titre de comparer la rémunération de droit public devant être proposée aux salariés dans le cadre d'une reprise d'activité et leur rémunération antérieure dans le privé.

En premier lieu, la rémunération antérieure et la rémunération proposée doivent être comparées en prenant en considération, pour leurs montants bruts, les salaires ainsi que les primes éventuellement accordées à l'agent et liées à l'exercice normal des fonctions, dans le cadre de son ancien comme de son nouveau contrat.

En second lieu, la rémunération à prendre en compte dans les deux contrats **comprend toutes les primes et indemnités** qui, au moment de la reprise d'activité par une personne publique :

- Pour le contrat privé, lui étaient versées par son employeur à échéances régulières, y compris celles qui, à l'instar des primes d'ancienneté ou de déroulement de carrière, ne rémunèrent pas directement la prestation de travail.
- Pour l'appréciation du montant de la rémunération résultant du nouveau contrat de droit public, qu'il s'agisse des primes fixes, comme l'indemnité de résidence ou des primes variables que l'agent est susceptible de percevoir. S'agissant en particulier des primes variables, telles que l'indemnité d'exercice de missions des préfectures et l'indemnité d'administration et de technicité, elles doivent ainsi être prises en compte, eu égard aux modalités de leur détermination, pour leur montant de référence ou tout autre montant servant de base aux modulations individuelles, tel que ce montant est arrêté par la collectivité concernée dans le cadre du régime qui les détermine.

La rémunération d'une assistante maternelle peut-elle être lissée sur l'année au titre d'une annualisation ?

Oui.

L'article L. 423-19 du Code de l'Action Sociale et des Familles autorise que soit versée, sans préjudice des indemnités et fournitures pour l'entretien des enfants, une rémunération lissée sur l'année alors que le temps de garde est inégal sur cette année.

En effet, il énonce qu' « *une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que, dans le cas d'une répartition inégale des heures d'accueil entre les mois de l'année de référence, la rémunération mensuelle est indépendante des heures d'accueil réelles et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord. A défaut de convention ou d'accord, le contrat de travail peut prévoir ce dispositif et en fixer les modalités* ».

Il apparaît qu'aucune convention collective ne prévoit ce cas de figure qui s'apparente à une annualisation et la loi ne l'interdit pas. Aussi, un contrat de travail peut prévoir cette modalité de rémunération.

Dans ce cadre, l'assistante maternelle percevra une rémunération équivalente tous les mois en y incluant les congés annuels. Partant, la rémunération est versée pendant les congés annuels, l'indemnité représentative des congés annuels n'est donc pas à verser à complément.

Pour déterminer l'horaire annuel travaillé à rémunérer, on y ajoute les 5 semaines de congés payés (payés aux horaires habituels) et on divise par 12 mois. On rémunère le montant ainsi trouvé tous les mois.

Pour calculer l'horaire annuel il faut prendre en compte tous les paramètres :

- heures supplémentaires de la garde d'enfants et leur majoration (différente selon le type d'heures),
- semaines avec jours fériés ou absence employeurs non rémunérées,
- jours de récupération éventuels des heures 49 et 50,
- etc.

Pour plus d'information : <https://parent-employeur-zen.com/mensualiser/>.

Rémunération arrêt maladie

Le jour de carence s'applique-t-il pour un arrêt maladie lié à l'état de grossesse ?

Non.

Conformément au 5° du II de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, le jour de carence ne s'applique pas lorsque le congé de maladie est

accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

La circulaire du 15 février 2018 relative au jour de carence dans la fonction publique indique que « *le délai de carence ne s'applique ni au congé de maternité, ni aux deux congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches (qui sont traités comme le congé de maternité, à cet égard)* ». Pour démontrer que l'arrêt maladie est lié à un état de grossesse, la circulaire précise que « *le médecin prescripteur de l'arrêt de travail ayant apprécié le bien-fondé d'un état pathologique résultant de la grossesse cochera la case prévue à cet effet dans les volets n° 2 et 3 du certificat d'arrêt de travail* ».

Le jour de carence s'applique-t-il en cas de prolongation d'un arrêt maladie ?

Non, dès lors qu'il s'agit d'une véritable prolongation.

Il y a par principe prolongation d'arrêt de travail lorsque des arrêts maladies se suivent de date à date, d'une part, et sont prescrits par le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou par le médecin traitant, d'autre part.

Une prolongation d'arrêt de travail peut être toutefois retenue lorsque des arrêts maladie se suivent de date à date :

- lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite par un médecin spécialiste consulté à la demande du médecin traitant ;
- lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite par le médecin remplaçant le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin remplaçant le médecin traitant
- lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite à l'occasion d'une hospitalisation.

En dehors de ces trois cas mentionnés ci-dessus, lorsque la prolongation d'un arrêt de travail n'a pas été prescrite par le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin traitant, l'assuré doit justifier de l'impossibilité pour l'un ou l'autre de ces médecins de prescrire cette prolongation. Il en apporte la preuve par tous moyens à la demande de l'organisme d'assurance maladie.

Dans tous les cas, le patient, ou le professionnel de santé sous la responsabilité du patient, indique sur l'avis d'arrêt de travail le motif pour lequel le médecin prescripteur de la prolongation n'est pas le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin traitant.

Comment s'articulent la rémunération statutaire et les indemnités journalières d'un fonctionnaire IRCANTEC ?

Un fonctionnaire IRCANTEC a droit à des congés maladie rémunérés avec une période à 90 % ou plein-traitement et une période à demi-traitement.

La notion de traitement dans les droits à congé maladie rémunérés renvoie précisément au **traitement indiciaire** et non aux autres éléments obligatoires de rémunération. Pour information, conformément à l'article L. 712-1 du Code Général de la Fonction Publique, un agent public perçoit une rémunération qui est composée du traitement indiciaire, du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence, de la NBI et des primes et indemnités.

Dans la réglementation relative aux congé maladie, il est indiqué si les autres éléments de rémunération, en-dehors du traitement indiciaire, sont maintenus ou non. Par exemple :

- Pour un congé maladie ordinaire, un fonctionnaire IRCANTEC a droit, après 3 mois de maladie, à un demi-traitement indiciaire + l'intégralité du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence, de la NBI + la moitié du régime indemnitaire ;
- Pour un congé de grave maladie, un fonctionnaire IRCANTEC a droit, après un an de maladie, à un demi-traitement indiciaire + l'intégralité du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence, de la NBI (si l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions) et, par principe, aucun régime indemnitaire sauf si la délibération le prévoit autrement ;
- Pour un congé imputable au service pour accident ou maladie professionnelle, un fonctionnaire IRCANTEC a droit au plein traitement + l'intégralité de tous les autres éléments de rémunération jusqu'à la guérison ou la consolidation de l'état de santé.

Pour savoir si la collectivité doit se subroger dans les droits de l'agent, il faut comparer la rémunération (traitement + autres éléments de rémunération, dont les primes et indemnités) que l'agent est censé statutairement bénéficier et le montant des indemnités journalières.

Comment s'articulent la rémunération statutaire et les indemnités journalières d'un agent public contractuel de droit public ?

Un agent public contractuel a droit à des congés maladie rémunérés avec une période à plein traitement et une période à demi-traitement.

La notion de traitement dans les droits à congé maladie rémunérés renvoie précisément au **traitement indiciaire** et non aux autres éléments obligatoires de rémunération. Pour information, conformément à l'article L. 712-1 du Code Général de la Fonction Publique, un agent public perçoit une rémunération qui est composée du traitement indiciaire, du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence, et des primes et indemnités.

Dans la réglementation relative aux congé maladie, il est indiqué si les autres éléments de rémunération, en-dehors du traitement indiciaire, sont maintenus ou non. Par exemple :

- Pour un congé maladie ordinaire, un agent public a droit :
 - o après quatre mois de services, à un mois de congé à 90 % et un mois à demi-traitement ; après deux ans de services, à deux mois de congé à 90 % et deux

- mois à demi-traitement ; après trois ans de services, à trois mois à 90 % et trois mois à demi-traitement ;
- à l'intégralité du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence, + la moitié du régime indemnitaire ;
- Pour un congé de grave maladie, un agent contractuel a droit, après un an de maladie, à un demi-traitement indiciaire + l'intégralité du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence et, par principe, aucun régime indemnitaire sauf si votre délibération le prévoit autrement ;
- Pour un congé pour accident ou maladie professionnelle, un agent public contractuel a droit au plein traitement + l'intégralité de tous les autres éléments de rémunération :
 - pendant un mois dès son entrée en fonctions (s'il compte moins d'un an de service) ;
 - pendant deux mois après un an de service ;
 - pendant trois mois après trois ans de service.

Pour savoir si la collectivité doit se subroger dans les droits de l'agent, il faut comparer la rémunération (traitement + autres éléments de rémunération, dont les primes et indemnités) que l'agent est censé statutairement bénéficier et le montant des indemnités journalières.

Quelle est la rémunération d'un fonctionnaire CNRACL à temps partiel thérapeutique ?

En premier lieu, un fonctionnaire CNRACL perçoit un traitement indiciaire intégral de même qu'un supplément familial de traitement et une indemnité de résidence (article L. 823-4 du Code Général de la Fonction Publique).

En second lieu, un fonctionnaire CNRACL perçoit une NBI intégrale. L'article 2 du décret n° 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale énonce en effet que « *le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire est maintenu aux fonctionnaires dans les mêmes proportions que le traitement lorsqu'ils accomplissent leur service à temps partiel pour raison thérapeutique* ». Bénéficiant d'un traitement intégral, le fonctionnaire a donc droit à une NBI intégrale.

Il faut toutefois indiquer que le versement de la NBI n'est dû que si l'agent exerce effectivement les missions y ouvrant droit.

En troisième lieu, un fonctionnaire CNRACL est censé percevoir l'intégralité de son régime indemnitaire. En effet, conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, le régime indemnitaire suit le sort du traitement lorsqu'un agent public est en position de service à temps partiel

thérapeutique. Eu égard au principe de parité entre les fonctions publiques d'Etat et territoriale, un agent public territorial n'est pas censé être dans une situation plus favorable que celle d'un agent d'Etat placé dans la même situation.

Juridiquement, le principe de parité n'impose pas qu'un agent territorial soit dans la même situation que celle d'un agent d'Etat placé dans la même situation. Aussi, le régime indemnitaire peut être réduit au prorata du temps de travail à TPT si la délibération relative au régime indemnitaire le prévoit expressément.

Retenue sur rémunération ou récupération d'un trop-perçu

Est-il possible de procéder à une retenue sur rémunération d'un agent public qui refuse d'exécuter certaines missions ?

Non.

La situation dans laquelle se trouve un agent qui n'exécute une partie de ses missions peut, au premier abord, constituer une absence de service fait. En effet, suivant l'article 4 de la loi n° 61-825 du 29 juillet 1961 de finances rectificative pour 1961, il y a absence de service fait :

- lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ou ;
- 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.

Ces dispositions, rétablies par la loi n° 87-588 du 30 juillet 1987 portant mesures d'ordre social, sont applicables aux fonctionnaires de l'Etat, **mais ni aux fonctionnaires territoriaux ni aux fonctionnaires hospitaliers**, ainsi que l'a établi le Conseil Constitutionnel (Cons. const. décision n° 87-230 du 28 juillet 1987).

Par conséquent, sous réserve de l'appréciation du juge, les agents territoriaux sont en situation d'absence de service fait **uniquement lorsqu'ils s'abstiennent d'accomplir tout ou partie de leurs heures de service** : l'appréciation « qualitative » du service fait ne peut, dans la FPT, donner lieu à une retenue sur la rémunération.

C'est pourquoi le fait que l'agent territorial, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas certaines de ses tâches, ne constitue pas une absence de service fait ; un tel comportement relève du domaine disciplinaire (CE, 22 juin 1994, n° 109291).

Il convient cependant de signaler un arrêt qui a remis en cause ce principe, en validant la retenue sur la rémunération d'un agent des services hospitaliers brancardier qui, présent au bloc opératoire, avait refusé d'exécuter les tâches afférant à sa fonction. Le juge a considéré que l'intéressé ne pouvait être regardé comme ayant accompli son service et n'avait donc pas droit à rémunération (CAA, Bordeaux, 12 décembre 2006, n° 04BX00049) ; or, cet agent relevait de la fonction publique hospitalière, et n'était donc en principe pas assujéti à

l'assimilation de la seule non-exécution des obligations de service à une absence de service fait.

Si cet arrêt de la CAA de Bordeaux mérite d'être signalé, sa portée doit cependant être relativisée, car il est isolé et a été contredit à de nombreuses reprises par le Conseil d'Etat, juge administratif suprême.

Il n'en reste pas moins que l'incertitude entourant le régime de retenue applicable aux agents territoriaux demanderait à être levée par la loi ou par le juge.

Par ailleurs, il a été jugé que le refus d'exécuter des obligations supplémentaires, par exemple de travailler un samedi pour remplacer un collègue absent, ne constituait pas une absence de service fait dès lors que l'agent a été présent à son poste durant ses horaires normaux de service hebdomadaire, qu'il a accompli l'ensemble des obligations de service et qu'aucune disposition de son statut ne prévoit de sujétions particulières. Ce refus peut par contre justifier une sanction disciplinaire (CE, 23 mai 2007, n° 287394).

Aussi, il résulte de l'état du droit qu'il n'est pas possible de procéder à une retenue sur la rémunération de l'agent, sauf à s'exposer à un éventuel recours contentieux. De manière plus sûre, il est possible d'agir le volet du CIA dans le cadre du RIFSEEP. En effet, le refus d'accomplir une tâche peut, selon les critères déterminés pour les entretiens d'évaluation professionnelle, caractériser une manière de service insuffisante de nature à justifier une baisse du CIA ou un montant fixé à zéro euro.

En cas de trop-perçu à un agent, la régularisation doit-elle se faire sur le brut ou le net ?

La régularisation du trop-perçu se fait directement sur le net auprès de l'agent calculé en fonction du brut correspondant.

Il appartient ainsi à l'autorité territoriale de procéder à la régularisation négative du brut et des charges sur la paie, ce qui donne le montant net trop-perçu.

Est-il possible de récupérer une somme d'argent indûment versée à un agent public ?

Oui, conformément à l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, il est permis qu'une collectivité territoriale ou un EPCI cherche à récupérer une somme d'argent indûment versée à un agent public.

Sur ce point, tous les éléments de rémunération sont concernés, y compris les indemnités annexes à l'instar des frais de déplacements professionnels, ...

En premier lieu, il n'est possible de récupérer les sommes indûment versées que dans la limite de 2 ans rétroactivement à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive.

Ce délai de 2 ans ne s'applique toutefois pas dans le cas de paiements indus résultant soit de l'absence d'information de l'administration par un agent de modifications de sa situation personnelle ou familiale susceptibles d'avoir une incidence sur le montant de sa rémunération, soit de la transmission par un agent d'informations inexactes sur sa situation personnelle ou familiale.

Précisément, il faut se placer sur chaque mois au titre desquels la somme a été indûment versée et vérifier le délai de 2 ans à compter du premier jour du mois suivant.

Si, au jour où la collectivité constate l'irrégularité :

- le délai de 2 ans est expiré, la somme n'est plus récupérable ;
- le délai de 2 ans n'est pas expiré, les démarches peuvent être lancées pour récupérer la somme.

Est-il possible de récupérer l'intégralité du trop-perçu d'un agent public en une seule fois par l'intermédiaire d'une retenue sur rémunération ?

Oui dans une certaine limite.

La récupération d'un trop perçu est cantonnée à la **portion saisissable** conformément aux articles L. 3252-2, L. 3252-2, R. 3252-2 à R. 3252-4 du Code du Travail.

La 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 rend applicable aux fonctionnaires cette partie du Code du Travail (question écrite AN n° 63740 du 9 juillet 2001). Le juge administratif fait également explicitement application de ces dispositions légales (CE, 12 novembre 1975, n° 90611 ; CAA, Nantes, 20 février 1992, n° 90NT00456).

Dans ce cadre, en application du [décret n° 2022-1648 du 23 décembre 2022](#), la fraction saisissable est calculée sur le montant des rémunérations nettes annuelles (hors remboursements de frais et allocations pour charge de famille, c'est-à-dire le supplément familial de traitement) des 12 mois qui précèdent la notification de la saisie. Le salaire net comprend tous les éléments obligatoires de rémunération à l'exception du SFT.

Le montant saisissable est calculé par tranches et a été fixé selon le barème suivant à compter du 1^{er} janvier 2025 :

- 1/20, sur la tranche inférieure ou égale à 4 440 € (au lieu de 4 370 €) ;
- 1/10, sur la tranche supérieure à 4 440 € et inférieure ou égale à 8 660 € (au lieu de 8 520 €) ;
- 1/5, sur la tranche supérieure à 8 660 € et inférieure ou égale à 12 890 € (au lieu de 12 690 €) ;
- 1/4, sur la tranche supérieure à 12 890 € et inférieure ou égale à 17 090 € (au lieu de 16 820 €) ;
- 1/3, sur la tranche supérieure à 17 090 € et inférieure ou égale à 21 300 € (au lieu de 20 970 €) ;

- 2/3, sur la tranche supérieure à 21 300€ et inférieure ou égale à 25 600 € (au lieu de 25 200 € ;
- La totalité, sur la tranche supérieure à 25 600 €.

Il n'est donc possible de récupérer l'intégralité du trop-perçu en une seule fois que si le montant en question n'excède pas la portion saisissable.

Est-il possible de faire récupérer ou réduire la rémunération d'un agent public qui s'est absenté pour un rendez-vous médical ?

Si l'agent ne s'est pas régulièrement absenté du service pour se rendre à son rendez-vous médical (par un congé annuel, un arrêt maladie), il était donc en situation de service non fait.

Dans ce cas, il est possible de lui demander de récupérer les heures non réalisées ou de déduire de sa rémunération les heures non réalisées.

Sur ce point, il faut indiquer, dans le cadre d'une annualisation du temps du travail, qu'il est opportun de faire régulièrement le point sur les plannings des agents toutes les semaines ou tous les mois afin de vérifier si, sur la période (semaine ou mois), les agents ont bien fait le nombre d'heures requis.

Toutefois, si jamais l'agent s'est absenté et qu'il a averti pour aller voir un médecin et qu'il transmet par la suite un arrêt de travail qui débute le jour de son rendez-vous, il devra être placé en congé de maladie ordinaire sur cette journée.

Dans ce cadre, le jour de carence s'appliquera pour le jour suivant conformément à la circulaire du 15 mai 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de maladie des agents publics civils et militaires, qui indique que, « *lorsque l'agent est venu travailler puis, le même jour, s'est rendu chez son médecin traitant, le délai de carence s'applique le lendemain de l'absence au travail réellement constatée* ».

Est-il possible pour une collectivité de procéder à une retenue sur rémunération pour le paiement d'un loyer d'un agent public ?

Non, il n'est pas permis de retenir de la rémunération le loyer qu'est censé verser l'agent.

Le fait pour une collectivité de conclure un contrat de bail avec un de ses agents est indépendant de la relation employeur - employé. En concluant ce contrat, la collectivité conclut un contrat de droit de privé car le logement en question relève de son domaine privé.

Le loyer à verser ne constitue ainsi pas un élément de rémunération d'un agent public.

Aussi, l'agent est censé, comme tout locataire, payer son loyer directement au bailleur.

Il n'y aurait éventuellement que si l'agent ne versait plus le loyer que la question de la saisie sur la rémunération se poserait en passant par l'intermédiaire du trésorier (<https://questions.assemblee-nationale.fr/q13/13-3924QE.htm>).

Supplément familial de traitement et indemnité de résidence

Une commune qui a repris un agent après dissolution d'un EPCI doit-elle lui verser le SFT rétroactivement sur la période où l'agent était recruté par l'EPCI ?

Oui, si l'agent avait fait la demande à l'EPCI avant la dissolution ou que l'EPCI avait informé l'agent qu'il percevait le SFT alors qu'aucune somme n'avait été versée.

En effet, le supplément familial de traitement auquel avait droit à l'agent lorsqu'il était employé par l'EPCI peut lui être versé par la commune pour deux motifs.

En premier lieu, l'article L. 5212-33 dernier alinéa du Code Général des Collectivités Territoriales énonce que « *la répartition des personnels concernés entre les communes membres ne peut donner lieu à un dégagement des cadres. Les personnels concernés sont nommés dans un emploi de même niveau et **en tenant compte de leurs droits acquis. Les communes attributaires supportent les charges financières correspondantes*** ».

Dans ce cadre, s'il consacre le principe selon lequel nul n'a de droit acquis au maintien d'un règlement (Conseil d'Etat, 25 juin 1954, syndicat national de la meunerie à seigle, rec. 379 et 27 janvier 1961, Vannier, rec. 60), le juge administratif admet que sont acquis à leurs bénéficiaires les actes créateurs de droits, lesquels sont les actes qui donnent aux intéressés une situation sur laquelle il n'est pas possible en principe à l'administration de revenir. Ces droits sont acquis aux bénéficiaires et ne peuvent en principe être remis en cause. Ils ne peuvent résulter que d'actes individuels.

Les exemples classiques d'actes créateurs de droits sont ceux de nominations, mais il faut y ajouter les actes pécuniaire. Le Conseil d'Etat a jugé, sur ce point en effet, qu'une décision administrative explicite accordant un avantage financier créait des droits au profit de son bénéficiaire (6 novembre 2002, Mme Soulier, n° 223041 et 12 octobre 2009, Fontenille, n° 310300).

Le SFT constitue un tel avantage pécuniaire.

En second lieu, conformément aux articles L. 5211-25-1 et L. 5211-26 du Code Général des Collectivités Territoriales, les sommes qui n'ont pas été réglées avant la dissolution constituent un élément du passif de l'établissement dissous. Dans ce cas, les communes qui ont repris l'activité se partagent les dettes.

Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

À quoi correspond la NBI pt. 41 ?

En l'état des NBI consacrées par le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006, la NBI pt. 41 vaut pour les : « *Fonctions polyvalentes liées à l'entretien, à la salubrité, à la conduite de véhicules et à des tâches techniques dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans des établissements publics locaux assimilables à une commune de moins de 2 000 habitants (selon les critères prévus par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux emplois fonctionnels dans les établissements publics) ou à des tâches techniques au sein d'un monument historique* ».

Cette NBI n'est, comme la plupart des NBI, pas définie par les textes. Il faut ainsi se référer à la jurisprudence administrative et à certaines réponses du Gouvernement à des questions écrites parlementaires.

[Dans une réponse du 26 mai 2016](#), le Gouvernement a ainsi indiqué que la NBI peut être versée « *aux fonctionnaires qui remplissent les conditions fixées par le décret **sans que les tâches effectuées nécessitent une technicité particulière*** ». Il appartient alors à chaque employeur d'apprécier le droit au versement de la NBI, conformément à la réglementation, car lui seul est en mesure d'apprécier le contexte dans lequel l'agent exerce ses fonctions. Mais le Gouvernement a précisé que cette NBI ne devait en aucun cas être automatiquement versée à tous les agents techniques.

Dans un [arrêt du 7 juillet 2015, la cour administrative d'appel de Lyon](#) semble caractériser au contraire la polyvalence des fonctions à des tâches diverses **mais également à des missions qui relèvent d'une technicité particulière** au sens où elles supposent une expérience professionnelle particulière qui excède les missions relevant du grade du fonctionnaire. En effet, la cour a considéré que « *les fonctions exercées, qui ne requièrent aucune technicité particulière, ne peuvent être regardées comme impliquant une polyvalence justifiant que lui soit attribuée la nouvelle bonification indiciaire* ».

En l'espèce, il s'agissait d'un adjoint technique qui exerçait plusieurs missions d'entretien (des espaces verts et voies publiques) et s'occupait seul de l'entretien et du fonctionnement de la piscine municipale.

Mais dans d'autres arrêts plus récents, des cours administratives d'appel considèrent que cette NBI est indépendante de toute technicité particulière.

En effet, dans un [arrêt du 1^{er} avril 2021, la CAA de Marseille](#) a reconnu le versement d'une NBI à un agent technique qui effectue des missions d'entretien des espaces verts et des bâtiments communaux ainsi que de ramassage des encombrants, ces missions impliquant en outre la conduite d'un tracteur équipé d'un gyrobroyeur. La cour estime précisément que le fait de vérifier si les missions relèvent de celles qui sont inhérentes au grade de l'agent n'est pas un critère prévu par la réglementation.

Dans un [arrêt du 3 janvier 2017, la CAA de Bordeaux](#) a estimé qu'une NBI devait être versée à un agent technique qui exerçait des tâches d'entretien des espaces verts, des voies et bâtiments communaux, des tâches de salubrité de nettoyage des rues et places notamment après le marché, d'évacuation des déchets ménagers et de manutention des containers, et de conduite des véhicules nécessaires à l'exécution de ces fonctions. La CAA en a déduit que, si ces missions relèvent des fonctions normales d'un agent d'entretien, et ne comportent pas de responsabilités ou de technicité particulières, présentent malgré tout une diversité des tâches techniques liées à l'entretien, à la salubrité et à la conduite de véhicules qui confèrent à l'emploi occupé par l'agent une polyvalence lui ouvrant droit à ladite NBI. D'ailleurs, la CAA précise explicitement que le point 41 de l'annexe du décret précité « *accorde ainsi le bénéfice de la NBI à raison de la polyvalence des fonctions, sans qu'il y ait lieu de rechercher si ces fonctions comportent une technicité particulière* ».

Pour conclure, la NBI 41 doit être accordée à un agent technique dès lors :

- Qu'il travaille pour une commune ou un EPCI de moins de 2 000 habitants ;
- Qu'il exerce des missions liées à l'entretien, à la salubrité et/ou à la conduite de véhicule : toutes ces missions ne sont pas cumulatives ;
- Que l'exercice de ces missions révèlent une polyvalence sans nécessairement technicité particulière.

À quoi correspond la NBI pt. 19 ?

La NBI n° 19 fait partie de la catégorie « *Fonctions de direction, d'encadrement, assorties de responsabilités particulières* » selon le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006.

Le décret ne fait qu'énumérer les cas de NBI sans donner de définition précise.

Concernant cette NBI « *Encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins cinq agent* », le juge administratif a eu l'occasion de la préciser ([CAA Bordeaux n° 16BX02327 Office public de l'habitat de la Haute-Garonne du 27 avril 2018](#)). Il considère en effet que cette NBI ne peut être légalement octroyée à un fonctionnaire que si deux conditions cumulatives sont réunies, c'est-à-dire exercer une fonction réelle d'encadrement et que les agents encadrés exercent des fonctions techniques ou relevant d'une technicité particulière.

La fonction d'encadrement s'apprécie par plusieurs éléments comme les compétences de l'agent ou des agents à encadrer, un organigramme permettant de démontrer qu'un agent encadre des agents, les fiches de poste de l'agent qui encadrerait et celles des agents encadrés.

Les fonctions à vocation technique sont plus difficiles à interpréter. Ce qui semble certain est qu'elles se résument principalement aux fonctions dites techniques exercées par les agents relevant de la filière technique. Mais la technicité pourrait relever plus précisément de l'habileté, de la technicité, du savoir-faire, ... Mais il est vrai que la jurisprudence à ce jour se fonde principalement sur les missions propres à la filière technique (CAA, Douai, 10 juin

2021, n° 20DA01122). Elle a ainsi rejeté la NBI au motif qu'un agent encadré était attaché territorial. Il importe également que les agents travaillent collectivement et non de manière individuelle pour justifier l'idée d'une équipe.

À qui correspond la NBI « secrétariat à titre exclusif et avec des obligations spéciales, notamment en matière d'horaires » ?

Le pt. 13 du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 ne fait mention que du « *secrétariat à titre exclusif et avec des obligations spéciales, notamment en matière d'horaires* ».

Il résulte de cette disposition qu'il y a deux conditions cumulatives : la fonction de secrétariat à titre exclusif et des obligations spéciales. De plus, les obligations spéciales peuvent se manifester par des horaires supplémentaires liés à la fonction de secrétariat.

Quoi qu'il en soit, sans davantage de précisions, il faut comprendre que la décision de l'attribution de cette NBI est à la discrétion de l'autorité territoriale après avoir interprété les différents critères, c'est-à-dire le secrétariat à titre exclusif et les obligations spéciales.

Concrètement, il faut comprendre que les agents bénéficiaires de cette NBI sont ceux qui exercent à titre exclusif leurs fonctions dans des secrétariats les conduisant à effectuer des horaires dépassant, de façon permanente, ceux pratiqués par la collectivité et ne donnant pas lieu à récupération ou rémunération. Ce sont notamment les emplois dans des cabinets ou des directions où le service des agents est lié à l'activité des élus ou à celle des fonctionnaires placés à la tête de directions relativement importantes.

De la sorte, est exclu le cas des secrétariats soumis occasionnellement à des surcharges de travail, au demeurant indemnisées en heures supplémentaires. Le contrôle de légalité ne reconnaît pas comme contrainte le fait de tenir une permanence le samedi matin.

Une directrice de bibliothèque peut-elle bénéficier d'une NBI ?

Les cas ouvrant droit à une NBI sont limitativement énumérés dans le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale et, pour les quartiers prioritaires de la politique de la ville, dans le décret n° 2006-780.

Parmi toutes les NBI prévues, une directrice de bibliothèque ne pourrait éventuellement percevoir qu'une seule NBI : « *Chef d'établissement d'une bibliothèque contrôlée dans les communes de plus de 20 000 habitants ou dans les établissements publics locaux assimilables à une commune de plus de 20 000 habitants, selon les critères prévus par le décret n° 88-546 du 6 mai 1988 relatif aux emplois fonctionnels dans les établissements publics locaux, et disposant de plus de 30 000 ouvrages ou assurant plus de 40 000 prêts par an* » (pt. 40) du décret n° 2006-779 précité.

Précisément, une directrice d'une bibliothèque pourrait percevoir cette NBI à conditions :

- qu'elle soit affectée dans une bibliothèque gérée par une commune de plus de 20 000 habitants ou d'un EPCI ou établissement public de plus de 20 000 habitants, c'est-à-dire si la population cumulée de chaque commune membre de l'EPCI excède 20 000 habitants ;
- que la bibliothèque dispose de plus de 30 000 ouvrages ou assure plus de 40 000 prêts par an.

Si ces conditions sont remplies, la directrice de bibliothèque doit prétendre à une NBI de 30 points.

La NBI pour maître d'apprentissage peut-elle être partagée entre plusieurs maîtres ?

Oui sous condition et proratisation.

Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti de façon régulière avec un objectif de développement des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé. Il doit également, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, permettre à l'apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et suivre son évolution professionnelle et scolaire. Il est l'interlocuteur du CFA ou lieu d'enseignement. Pour tenir véritablement son rôle auprès de l'apprenti, le maître d'apprentissage doit connaître l'environnement réglementaire du contrat d'apprentissage et appréhender parfaitement sa fonction professionnelle et formatrice.

S'il est possible de désigner plusieurs maîtres d'apprentissage, dont des maîtres suppléants, il n'est pas permis de partager ou d'attribuer plusieurs NBI à tous les maîtres d'apprentissage.

En effet, comme toute NBI, la NBI « maître d'apprentissage » ne peut être versée qu'aux fonctionnaires qui exercent effectivement les missions. De la sorte, un maître suppléant n'exerce pas en permanence ou à titre principal les missions de maître d'apprentissage puisque ce rôle incombe au maître référent.

Il n'y aurait que s'il y avait officiellement deux maîtres d'apprentissage qui se partageaient le temps que la NBI pourrait être partagée au prorata de leur temps de maître d'apprentissage.

Dans le cas contraire, les maîtres suppléants devraient être revalorisés par le biais de leur régime indemnitaire, et notamment de leur CIA.

Primes et indemnités

Comment déterminer le montant du CIA pour un agent qui a changé en cours d'année de groupe de fonctions ?

Le CIA dépend du groupe de fonction auquel est rattaché l'agent et à la manière de servir pour les fonctions exercées au titre dudit groupe de fonctions, sachant que si l'agent est nécessairement amené à changer de missions s'il change de groupe de fonctions.

Le CIA est versé par la prise d'un arrêté individuel après l'entretien d'évaluation. De la sorte, il ne peut être pris qu'un arrêté par année.

Différents cas de figure peuvent se présenter et justifier différentes solutions :

- **L'agent a changé de groupe de fonction après l'entretien d'évaluation** : dans ce cas, l'agent percevra le CIA sur la base de l'ancien groupe de fonction ;
- **L'agent a changé de groupe de fonction avant l'entretien d'évaluation, mais se trouve sur ce nouveau groupe pendant moins de 6 mois** : dans ce cas, il semblerait logique d'appliquer à l'agent le CIA sur la base de l'ancien groupe de fonction car il était davantage rattaché à ce groupe qu'au nouveau, sachant qu'il a exercé davantage les missions inhérentes au groupe initial ; l'arrêté d'attribution indiquera donc que l'agent a bien été sur l'ancien groupe de fonction et percevra le CIA équivalent ; l'arrêté d'attribution de l'année qui suit indiquera par contre le nouveau groupe ;
- **L'agent a changé de groupe de fonction avant l'entretien d'évaluation, mais se trouve sur ce nouveau groupe pendant plus de 6 mois** : dans ce cas, il semblerait logique d'appliquer à l'agent le CIA sur la base du nouveau groupe de fonction car il était davantage rattaché à ce nouveau groupe par rapport à l'ancien, sachant qu'il a exercé davantage les missions inhérentes au nouveau groupe.

Un agent public peut-il prétendre son RIFSEEP durant un TPT ?

Pour savoir si le régime indemnitaire doit être maintenu pendant un temps partiel thérapeutique (TPT), il faut distinguer le cadre juridique et la délibération, d'une part, et le statut de l'agent, d'autre part.

En effet, la délibération peut prévoir que le RIFSEEP est ou non maintenu pendant le TPT. Dans le silence de la délibération, il faut partir du principe que le RIFSEEP est maintenu. En effet, le décret n° 2010-997 du 26 août 2010, qui sert de référence pour la fonction publique territoriale, a été modifié en 2021. Désormais, il est précisément indiqué que le régime indemnitaire suit le sort du traitement durant un TPT.

Aussi, il faut comprendre :

- **Qu'un fonctionnaire CNRACL** est censé percevoir l'intégralité de son régime indemnitaire durant un TPT car, dans cette position, il perçoit l'intégralité de son traitement indiciaire.
- **Qu'un agent public IRCANTEC** (fonctionnaire travaillant moins de 28 heures par semaine et agents contractuels) est censé percevoir un régime indemnitaire au

prorata du temps du travail durant un TPT car, dans cette position, il perçoit un traitement indiciaire au prorata du temps de travail à TPT.

Il faut du reste noter que ce régime concerne l'IFSE. Le CIA est en effet à part. Subordonné à la manière de servir, le CIA est censé être versé dès que la manière de servir de l'agent est satisfaisante, même si l'agent a été absent.

Le CIA et l'IFSE sont-ils pris en compte pour la retraite ?

Non, seul le traitement indiciaire perçu depuis au moins 6 mois est pris en compte. En effet, l'article 17 I du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 énonce qu' « *aux fins de sa liquidation, le montant de la pension est calculé en multipliant le pourcentage de liquidation tel qu'il résulte de l'application de l'article 16 par le traitement soumis à retenue afférent à l'indice correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon effectivement détenus depuis six mois au moins par le fonctionnaire au moment de la cessation des services valables pour la retraite ou, à défaut, par le traitement soumis à retenue afférent à l'emploi, grade, classe et échelon antérieurement occupés d'une manière effective, sauf s'il y a eu rétrogradation par mesure disciplinaire* ».

Par contre, le régime indemnitaire et les autres éléments obligatoires de la rémunération sont pris en compte pour la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) car l'assiette des cotisations est constituée par les revenus d'activité dus au cours de l'année civile pris en compte pour déterminer l'assiette de la CSG prévue à l'article L. 136-1 du Code de la Sécurité Sociale, dont le régime indemnitaire. Ce RAFP est réservé aux fonctionnaires.

Le régime indemnitaire peut-il être diminué au motif qu'un agent public bénéficie d'un logement de fonctions ?

Non, sauf à lui appliquer les montants plafonds inhérents à un agent public bénéficiant d'un logement de fonctions.

La diminution du régime indemnitaire, et notamment la part fixe, n'est liée qu'à l'exercice des fonctions, sujétions, expertises, prise de compétences, ...

Précisément, le régime fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, afin d'encourager la prise de responsabilité, mais également en cas de changement de fonctions ; en cas de changement de grade suite à une promotion et *a minima*, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience acquise par l'agent ou, pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement (article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

Dans ce dernier cas, le RIFSEEP peut être modulé à la hausse comme à la baisse en fonction de critères, le tout devant être prévu dans la délibération instaurant le régime indemnitaire. En l'absence de délibération à cet égard, il n'est pas permis de moduler le RIFSEEP. En présence d'une délibération, il n'est pas davantage permis de moduler le RIFSEEP en

prenant comme critère le fait que l'agent dispose d'un logement de fonction avec un loyer modéré. En effet, l'attribution d'un logement de fonction n'a pas de lien avec la prise en compte des fonctions exercées, sujétions, expertises, responsabilités, ...

Est-il possible de distinguer le régime de modulation du RIFSEEP entre un congé maladie avec hospitalisation et sans hospitalisation ?

Non, il n'est pas possible de faire une distinction entre le maintien ou non du RIFSEEP pour un CMO sans hospitalisation et pour un CMO avec hospitalisation pour deux raisons.

En premier lieu, en vertu du principe de parité entre les fonctions publiques d'Etat et territoriale, le RIFSEEP d'une collectivité territoriale ne saurait être plus favorable que celui applicable pour les agents de l'Etat. Or, en maintenant le RIFSEEP en cas d'hospitalisation, la délibération serait plus favorable que le régime prévu dans la FPE. En effet, dans la FPE, le régime indemnitaire suit le sort du traitement sans distinction.

En second lieu, rien ne justifie juridiquement une différence de traitement concernant l'hospitalisation.

En effet, une différence de traitement ne peut se justifier que par une différence de situation ou, en cas de situation identique, si l'intérêt général l'exige de par la loi.

Or, dans le cas d'une hospitalisation, il ne saurait y avoir une différence de situation ni un motif d'intérêt général.

- D'une part, l'article L. 131-1 du Code Général de la Fonction Publique énonce qu'« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles L. 131-5, L. 131-6 et L. 131-7 ».
- D'autre part, la jurisprudence administrative confirme l'atteinte au principe d'égalité en cas de traitement différent (par ex., CAA, Bordeaux du 09/07/2020 n° 18BX02833).
- Enfin, la journée de carence s'applique indifféremment en cas d'hospitalisation ou non.

Le jour de carence doit-il être appliqué alors même que la délibération relative au RIFSEEP prévoit le maintien intégral de l'IFSE ?

Oui.

L'application du jour de carence est indépendante du maintien de la rémunération de l'agent public, y compris du régime indemnitaire.

En effet, la rémunération afférente au premier jour de congé de maladie fait l'objet d'une retenue intégrale selon la règle du trentième : la rémunération mensuelle est amputée d'1/30ème du montant correspondant à l'assiette de la retenue.

Par principe, la retenue est effectuée sur les éléments de la rémunération versés au titre du mois au cours duquel est survenu le premier jour de maladie, y compris le régime indemnitaire (circ. min. du 15 février 2018).

Aussi, il est logique qu'un jour de carence soit appliqué pour le premier jour d'arrêt maladie ordinaire.

Un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel de DGA peut-il bénéficier de la prime de responsabilité ?

Oui, dans certains cas de figure.

En premier lieu, seul le DGA d'établissements publics locaux au sens du 6° de l'article L. 412-6 du code général de la fonction publique peut y prétendre.

Conformément à l'article 1^{er} du décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, cette prime n'est possible que pour les fonctions de directeurs généraux des services des régions ou des départements, les directeurs généraux des communes de plus de 2 000 habitants, les directeurs généraux des services des mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille, et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence, le directeur général et les directeurs de délégation du Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les directeurs des établissements publics figurant sur la liste prévue par le décret n° 88-546 du 6 mai 1988 par renvoi du 6° de l'article L. 412-6 du Code Général de la Fonction Publique.

Sont concernés par le 6° de l'article L. 412-6 précité, les directeurs :

- métropole, établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, autorité organisatrice des mobilités des territoires lyonnais, communauté urbaine, communauté d'agglomération nouvelle, communauté d'agglomération ;
- communauté de communes dont la population totale est supérieure à 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint ;
- syndicat d'agglomération nouvelle dont la population totale est supérieure à 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint ;
- syndicat intercommunal ou syndicat mixte composé exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de ces collectivités, assimilables à des communes de plus de 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint ;

- centre interdépartemental de gestion ;
- centre de gestion sous réserve que le total des effectifs des agents des collectivités et établissements relevant du ressort du centre soit au moins égale à 5 000 ;
- caisse de crédit municipal ayant un statut d'établissement public administratif ;
- centres communaux et intercommunaux d'action sociale dont l'importance du budget de fonctionnement, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 10 000 habitants, pour l'emploi de directeur, et de plus de 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint.

Il résulte de ces éléments que seuls les DGA des communautés de communes de plus de 20 000 habitants, les DGA de syndicats intercommunaux ou mixtes de plus de 20 000 habitants et les DGA de CCAS ou CIAS de plus de 20 000 habitants peuvent prétendre à cette prime.

En second lieu, en-dehors de ces cas de figure, le DGA ne peut bénéficier de la prime de responsabilité que lorsque le DGS n'exerce pas, pour quelque raison que ce soit, la fonction correspondant à son emploi.

L'article 3 du décret n° 88-631 précité énonce en effet que, « *sauf en cas de congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne-temps, de maladie ordinaire, de maternité ou de congé pour accident de travail, le versement de cette prime est interrompu lorsque le bénéficiaire n'exerce pas, pour quelque raison que ce soit, la fonction correspondant à son emploi.*

Le directeur général adjoint, le secrétaire général adjoint ou le directeur adjoint chargé de l'intérim du fonctionnaire défaillant mentionné à l'alinéa précédent peut, pendant la même période, se voir attribuer le bénéfice de cette prime dans les mêmes conditions ».

Cette prime de responsabilité est cumulable avec le RIFSEEP depuis le décret n° 2022-1362 du 26 octobre 2022.

Est-il possible d'attribuer une prime exceptionnelle à un agent public ?

Non.

Même si les collectivités et établissements publics bénéficient du principe de libre administration prévu constitutionnellement, ils sont subordonnés au cadre juridique déterminé par les lois et actes réglementaires. Dans ce cadre, les collectivités et établissements ne peuvent instituer des primes et indemnités que si un texte juridique le prévoit.

Or, rien dans la législation et la réglementation ne prévoit une prime ou une indemnité spéciale ou exceptionnelle à verser aux agents publics.

La seule possibilité en l'état est de valoriser le régime indemnitaire des agents dont ils bénéficient. Si le RIFSEEP est mis en place, il est possible d'agir soit en augmentant l'IFSE, soit en « jouant » sur le CIA (en augmentant le montant de référence qu'ils sont censés pouvoir percevoir au maximum ou en faisant en sorte qu'ils obtiennent le maximum si ce n'était pas le cas auparavant). Si le RIFSEEP n'est pas mis en place, il faut agir sur les primes dont les agents disposent selon les possibilités de modulation prévues.

Si le RIFSEEP n'est pas encore mis en place ou que les agents n'ont pas de primes qui peuvent être modifiées, il n'est donc pas possible d'agir en leur attribuant une prime exceptionnelle.

Est-il possible de verser une prime de Noël aux agents publics ?

Oui sous strictes conditions.

En premier lieu, même si les collectivités et établissements publics bénéficient du principe de libre administration prévu constitutionnellement, ils sont subordonnés au cadre juridique déterminé par les lois et actes réglementaires. Dans ce cadre, les collectivités et établissements ne peuvent instituer des primes et indemnités que si un texte juridique le prévoit.

Or, rien dans la législation et la réglementation ne prévoit une prime ou une indemnité de Noël à verser aux agents publics.

Il n'y a que si la collectivité ou l'établissement avait instauré valablement une telle prime avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 que le maintien actuel de cette prime serait légale. Dans le cas contraire, la prime serait en l'état illégale.

En effet, l'article L. 714-11 du Code Général de la Fonction Publique prévoit un dispositif de maintien des « *avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération* ». L'expression renvoie aux gratifications à appellations diverses ("treizième mois", "prime de fin d'année", "indemnité d'aide aux vacances"...), instituées avant le 28 janvier 1984 (date d'entrée en vigueur de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), qui étaient souvent versées indirectement, par l'intermédiaire de structures associatives subventionnées telles que le comité des œuvres sociales ou l'amicale du personnel. Les sommes correspondantes étaient donc considérées, dans le budget de la collectivité ou de l'établissement, comme des subventions, alors qu'elles correspondaient à des dépenses de rémunération du personnel.

Aussi, de deux choses l'une :

- Si cette prime n'avait pas été instituée par délibération avant le 28 janvier 1984, verser une telle prime serait illégal.
- Si cette prime avait été instituée par délibération avant le 28 janvier 1984, il faut ainsi se reporter à cette délibération pour savoir si la prime doit être maintenue ou proratisée en fonction de la présence de l'agent durant l'année.

En second lieu, à défaut de délibération antérieure au 28 janvier 1984, la seule solution juridiquement recevable serait d'instaurer cette prime par l'édiction de chèques cadeaux ou bons d'achat pour Noël.

Ce faisant, elle constituerait une mesure d'action sociale en vertu de l'article L. 731-1 du Code Général de la Fonction Publique. Celui-ci énonce en effet que « *l'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles* ».

Dans ce cadre, en vertu de l'article L. 731-4 précité, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent mettre en œuvre de telles mesures. Pour ce faire, elles doivent prendre une délibération, après avis du Comité Social Territorial, qui détermine le type des actions et le montant des dépenses qu'elles entendent engager pour la réalisation des prestations prévues à l'article L. 731-1 du même code précité, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre.

Excepté les articles précités, il n'y a que très peu d'informations juridiques sur les actions sociales que peuvent mettre en place les collectivités territoriales. Si des précisions sont apportées dans la fonction publique d'Etat, il n'y a aucune obligation de les appliquer dans la fonction publique territoriale. Il n'y a pas, sur ce sujet, de principe de parité entre les deux fonctions publiques.

À ce titre, rien n'interdit de mettre en place des chèques cadeaux pour Noël. **Pour que cette mesure soit légale, il faut toutefois que :**

- **une délibération soit prise en ce sens ;**
- **le bénéficiaire participe, hormis dispositions spécifiques à certaines prestations, à la dépense engagée. Cette participation doit tenir compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale (article L. 731-1 précité).**

Une telle prestation n'est pas considérée comme :

- un complément de rémunération comme l'a reconnu le Conseil d'Etat dans un avis du 23 octobre 2003 et le Gouvernement dans une réponse à une question parlementaire du 12 novembre 2013 (<https://questions.assemblee-nationale.fr/q14/14-21032QE.htm>) ;
- un avantage en nature.

Comme l'indique ainsi une [circulaire en date du 15 juin 1988](#), les prestations d'action sociale ne sont soumises à aucune cotisation. Elles ne doivent donc pas être inscrites dans le bulletin de paie de l'agent.

Toutefois, si le montant de la prestation excède le seuil des 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, cette prestation constituerait un avantage en nature soumis à cotisations. C'est du moins ce qu'indique l'URSSAF. Le montant seuil est de 193 € (en 2024).

Enfin, ces prestations d'action sociale peuvent être mises en œuvre :

- pour tout ou partie et à titre exclusif, par des organismes à but non lucratif ou des associations nationales ou locales type loi de 1901,
- par les Centres de Gestion, qui peuvent souscrire, à la demande et pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort, des contrats-cadres permettant aux agents de bénéficier de prestations d'action sociale mutualisées. L'adhésion à ces contrats est décidée par délibération, après signature d'une convention avec le Centre de Gestion.

Est-il possible d'attribuer une prime à un agent public qui est admis à la retraite ?

Non.

Contrairement au secteur privé, il n'est pas permis d'attribuer une prime spéciale pour un agent public qui est admis à la retraite, aucun texte législatif ou réglementaire le permettant.

S'il l'a rappelé dans une réponse à une question parlementaire en juin 2021, force est toutefois de constater que le Gouvernement a considéré que les employeurs publics pouvaient agir sur le régime indemnitaire, et notamment sur le CIA : QE AN, n° 38145, 8 juin 2021 : <https://questions.assemblee-nationale.fr/q15/15-38145QE.htm>.

Le Gouvernement énonce en effet que « *les employeurs territoriaux disposent de la possibilité de valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de l'âge de départ à la retraite dans le cadre du complément indemnitaire annuel constituant la seconde part du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). L'adaptation du dispositif juridique actuel n'apparaît donc pas nécessaire, raison pour laquelle le Gouvernement n'y est pas favorable* ».

Cette position du Gouvernement n'a de sens que si le CIA de l'agent était valorisé lors du dernier entretien professionnel avant le départ en retraite. En effet, conformément à la réglementation, le CIA ne peut être versé que sur le fondement du compte rendu d'entretien professionnel.

Est-il possible d'instaurer une gratification dans le cadre d'une médaille du travail ?

Non.

Il n'est pas possible d'instaurer une gratification dans le cadre d'une médaille du travail aussi bien sur le fondement d'une prime que d'une prestation d'action sociale.

La CAA de Bordeaux a confirmé cette solution dans un [arrêt du 15 novembre 2022, n° 20BX01372](#).

Au titre d'une prime :

Même si les collectivités et établissements publics bénéficient du principe de libre administration prévu constitutionnellement, ils sont subordonnés au cadre juridique déterminé par les lois et actes réglementaires. Dans ce cadre, les collectivités et établissements ne peuvent instituer des primes et indemnités que si un texte juridique le prévoit.

Or, rien dans la législation et la réglementation ne prévoit une prime ou une indemnité spéciale ou exceptionnelle à verser aux agents publics qui bénéficieraient de la médaille du travail.

Comme le précise à juste titre la Cour Administrative d'appel de Bordeaux, les dispositions du Code des Communes relatives à cette médaille ne prévoient aucune gratification monétaire. La circulaire relative à cette médaille ne fait également aucune mention en la matière.

Il est ainsi illégal d'instaurer une gratification sous forme de prime dans le cadre d'une médaille du travail.

Au titre d'une prestation d'action sociale :

Une collectivité territoriale peut, en complément des éléments obligatoires de rémunération, instaurer des prestations d'action sociale en vertu de l'article L. 731-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP). En effet, cet article énonce que « *l'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles* ».

Dans ce cadre, en vertu de l'article L. 731-4 du CGFP, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent mettre en œuvre de telles mesures. Pour ce faire, elles doivent prendre une délibération qui détermine le type des actions et le montant des dépenses qu'elles entendent engager pour la réalisation des prestations prévues à l'article L. 731-1 du CGFP, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre.

Toutefois, pour être légales, ces prestations d'action sociale doivent impliquer une participation des bénéficiaires à la dépense engagée et doivent être attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.

Un agent en activité accessoire peut-il bénéficier d'un 13eme mois indiciaire ?

Non, un agent en activité accessoire ne peut pas prétendre au régime indemnitaire dans la collectivité au sein de laquelle il exerce ladite activité. En effet, le régime indemnitaire est réservé aux agents publics qui exercent un emploi public permanent ou non. Or, le propre d'une activité accessoire est d'exercer une activité qui ne correspond pas à un emploi public.

L'agent n'a donc pas la qualité d'agent public quand il exerce cette activité et est recruté généralement sur la base d'une vacation.

Faut-il délibérer pour instaurer et rémunérer des heures complémentaires ?

Non en principe.

L'attribution des heures complémentaires n'est pas subordonnée à la prise d'une délibération. Seule l'autorité territoriale peut décider qu'un agent public accomplisse des heures complémentaires du fait des nécessités de service. Il incombe ainsi qu'un état déclaratif des heures complémentaires soit tenu pour bien démontrer que l'agent a accompli des heures complémentaires.

La rémunération des heures complémentaires n'est par principe pas soumise à une délibération. En effet, contrairement aux heures supplémentaires, les heures complémentaires sont obligatoirement rémunérées comme l'a indiqué la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) dans une réponse en date du 21 mars 2021. Il n'y a donc pas lieu de délibérer pour instaurer la rémunération des heures complémentaires. Le décret n° 2022-505 du 23 mars 2022 fixant la liste des pièces justificatives des dépenses des collectivités territoriales, des établissements publics locaux et des établissements publics de santé ne le précise pas du reste.

Une délibération est en revanche nécessaire si la collectivité souhaite **majorer** la rémunération des heures complémentaires. En effet, sans délibération, la rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet (article 2 du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020).

L'article 4 du décret précité indique que la rémunération peut être majorée. Le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25 % pour les heures suivantes (article 5).

Cette délibération doit être prise après avis préalable du Comité Social Territorial.

Est-il possible de cumuler plusieurs majorations d'heures supplémentaires ?

Non. Si l'heure supplémentaire a lieu de nuit peu importe le jour de la semaine, la majoration à appliquer est celle inhérente à la nuit, c'est-à-dire 100 %. Il n'est en effet pas permis de cumuler les différentes majorations.

Est-il possible de majorer une heure supplémentaire dans le cadre d'un repos compensateur ?

Oui sous condition.

La réglementation ne prévoit que la majoration des heures de nuit réalisées au titre d'heures supplémentaires ou dans le cadre d'un travail normal de nuit et des heures réalisées un dimanche ou un jour férié. Il ne semble pas au premier abord permis de majorer dans les mêmes conditions le repos compensateur.

Toutefois, une circulaire LBLB0210023C du 11 octobre 2002 prévoit que le temps de compensation des heures supplémentaires puisse être majoré au même titre que la rémunération, c'est-à-dire selon les dispositions de l'article 8 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

Ainsi, la collectivité, par délibération après avis du Comité Social Territorial, peut donc décider de majorer le temps de repos compensateur de 100 % pour toute heure supplémentaire effectuée de nuit et de 2/3 pour toute heure supplémentaire effectuée un dimanche ou un jour férié. En revanche, en l'absence de délibération prévoyant la majoration des heures de récupération, le temps de récupération sera égal à la durée des travaux supplémentaires (1h supplémentaire donnera lieu à 1h de récupération).

Il n'est cependant pas permis de prévoir un repos compensateur majoré en cas de travail normal de nuit.

Comment articuler le paiement des heures complémentaires et supplémentaires d'un agent public à temps non complet ?

A titre préliminaire, un agent public à temps non complet exerce d'abord des heures complémentaires jusqu'à 35 heures, avant de passer en heures supplémentaires.

La réalisation d'heures complémentaires et supplémentaires se manifeste par semaine et non par mois.

En premier lieu, il faut comprendre qu'un agent public qui travaille moins de 35 heures par semaine (et donc moins de 151,67 heures par mois) est dit à **temps non complet**.

En second lieu, les agents publics qui occupent un emploi à temps non complet peuvent effectuer des heures de service au-delà de la durée du travail fixée pour leur emploi. Ces heures sont dites **complémentaires**.

Conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet, « *sont considérées comme heures complémentaires celles effectuées au-delà de la durée **hebdomadaire** de service afférente à l'emploi, **sans dépasser 35 heures** ».*

Dans ce cas, ils bénéficient d'une indemnisation dans les conditions précisées par le décret n° 2020-592 précité. À ce titre, la rémunération de ces heures complémentaires se détermine « *en divisant par 1820 le montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de*

l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet » (article 2 du décret n° 2020-592 précité).

Précisément, ils sont rémunérés sur la base d'une proratisation du traitement tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée légale du travail. Par exemple, un agent occupant un emploi à temps non complet de 30 heures par semaine qui effectue deux heures de plus percevra 32/35èmes de la rémunération correspondant à un temps complet.

Aussi, dès lors qu'un agent public à temps non complet exerce des heures qui excèdent son temps de travail hebdomadaire, il effectue des heures complémentaires jusqu'à la 35^e heure.

En troisième lieu, un agent public à temps non complet peut effectuer des heures supplémentaires au-delà des 35 heures hebdomadaires.

En effet, l'article 6 du décret n° 2020-592 précité énonce que « *les heures effectuées au-delà de la durée de travail effectif prévue à l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 précité [c'est-à-dire 35 heures hebdomadaires] sont rémunérées, le cas échéant, dans les conditions fixées par l'article 2 du décret du 6 septembre 1991 susvisé [c'est-à-dire l'indemnité horaire pour travail supplémentaire]* ».

Sont donc des heures supplémentaires « *les heures effectuées dès le dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, à la demande du chef de service* » (article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 20002).

Dans ce cas, ces heures supplémentaires sont rémunérées par les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) versées dans les conditions prévues pour le corps de référence.

Le montant de l'IHTS est déterminé par :

- une rémunération horaire, laquelle est calculée par la formule suivante : (traitement brut annuel + indemnité de résidence + NBI [si fonctionnaire]) / 1820 (article 7 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 et article 7 du décret n° 2002-598 du 25 avril 2002) ;
- cette rémunération horaire est ensuite multipliée par un coefficient s'élevant à :
 - o 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et 1,27 pour les heures suivantes pour les cadres d'emplois bénéficiant de l'indemnité par équivalence avec un corps de l'Etat ;
 - o 1,26 à compter de la première heure supplémentaire pour les cadres d'emplois médico-sociaux bénéficiant de l'indemnité dans les conditions prévues pour la FPH (équivalence avec un corps du ministère de la défense).

Par exemple, un agent occupant un emploi à temps non complet de 30 heures par semaine qui effectue 6 heures de plus percevra la rémunération correspondant au temps complet (35/35èmes) du fait des heures complémentaires et pourra en plus bénéficier de l'IHTS pour la 36^{ème} heure du fait de l'heure supplémentaire.

Aussi, dès lors qu'un agent public à temps non complet exerce des heures qui excèdent le temps de travail effectif, c'est-à-dire 35 heures hebdomadaires, il effectue des heures supplémentaires après avoir nécessairement réalisé des heures complémentaires.

Pour conclure, un agent public à temps non complet exerce d'abord des heures complémentaires jusqu'à la 35^e heure et ensuite des heures supplémentaires au-delà de la 35^e heure. Il est également certain que la détermination des heures exercées au-delà du temps de travail habituel de l'agent s'apprécie chaque semaine et non par mois.

La déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires s'applique-t-elle à la fonction publique ?

Non, la déduction forfaitaire sur les cotisations patronales sur les heures supplémentaires ne s'applique pas dans la fonction publique.

En effet, cette déduction a été consacrée à l'article 2 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et par le décret d'application n° 2022-1506 du 1^{er} décembre 2022. Or, cet article ne fait référence qu'aux « *entreprises dont l'effectif comprend au moins vingt et moins de deux cent cinquante salariés* ». Précisément, elle ne vaut que pour :

- les employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage ;
- les Epic des collectivités territoriales ;
- les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités territoriales ont une participation majoritaire ;
- les entreprises nationales inscrite au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État (RECME) ;
- les associations culturelles affiliées au régime général quel que soit leur statut au regard de l'assurance chômage ;
- les OPH y compris au titre de leur personnel ayant conservé le statut de fonctionnaire territorial ;
- la Poste.

Dans la fonction publique, il n'existe qu'une exonération de cotisations salariales.

L'article L. 241-17 du Code de la Sécurité Sociale prévoit une réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse et veuvage légales de base dues au titre de la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les agents publics. Cet article a été rétabli par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019. Les CSG et CRDS ne sont donc pas visées.

L'article 1^{er} du décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif énumère la liste des éléments de rémunération concernés ([cliquez ici](#)).

Les heures de surveillance sont-elles exonérées de cotisations ?

Oui en ce qui concerne les cotisations salariales et seulement pour les heures de surveillance dans les écoles primaires.

En premier lieu, l'article L. 241-17 du Code de la Sécurité Sociale prévoit une réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse et veuvage légales de base dues au titre de la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les agents publics. Cet article a été rétabli par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019. Les CSG et CRDS ne sont pas visées.

En second lieu, l'article 1^{er} du décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif énonce précisément que, « *pour les agents publics mentionnés au 1° du III de l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale, entrent dans le champ d'application de la réduction de cotisations prévue au même article et de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue à l'article 81 quater du code général des impôts les éléments de rémunération suivants : [...] 4° Les indemnités versées aux personnels enseignants du premier degré apportant leur concours aux élèves des écoles primaires sous la forme d'heures de soutien scolaire en application du décret du 14 octobre 1966 susvisé ou du 2° de l'article 2 du décret du 19 novembre 1982 susvisé* ».

Il résulte de ces dispositions que la réduction ne concerne que les cotisations salariales et que seules les heures de surveillance dans les écoles primaires sont concernées.

Une indemnité d'astreinte d'une semaine complète se cumule-t-elle avec une indemnité d'astreinte pour jour férié ?

Oui.

Dans [une réponse à une question parlementaire en date du 15 mai 2018](#), le Gouvernement précise que, « *conformément aux dispositions du 1° de l'article 2 de l'arrêté du 14 avril 2015 précité, pour les agents territoriaux de la filière technique, le montant forfaitaire d'indemnisation octroyé pour une astreinte d'exploitation qui se déroule sur une semaine complète (159,20 euros) correspond à l'indemnisation cumulée de sept nuits (10,75 euros la nuit), d'un samedi (37,40 euros) et d'un dimanche (46,55 euros). Si un jour férié a lieu du lundi au vendredi, l'indemnisation portera sur le montant de la semaine complète auquel s'ajoute le montant du jour férié (46,55 euros). Cette solution s'explique par le fait que le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie "diurne" de la journée. Si le jour férié se situe un samedi, le montant du jour férié se substituera à celui du samedi* ».

Une indemnité d'astreinte et/ou d'intervention peut(ven)t-elle(s) être versée(s) à un agent public qui bénéficie d'un logement avec convention d'occupation précaire avec astreinte ?

Oui en principe.

Un agent public qui bénéficie d'un logement de fonction attribué par convention d'occupation précaire avec astreinte doit percevoir une indemnité d'astreinte et, le cas échéant, une indemnité d'intervention dès lors qu'il est d'astreinte et qu'il est intervenient.

En effet, le non-cumul ne concerne que les agents qui bénéficient d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service. L'article 3 dernier alinéa du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale énonce en effet qu' « elles [les indemnités d'astreinte et d'intervention] ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service, ou d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de l'exercice de fonctions de responsabilité supérieure prévue par les décrets du 27 décembre 2001 et du 28 décembre 2001 susvisés ».

Dans la fonction publique d'Etat, ces indemnités ne peuvent être cumulées avec tout autre dispositif particulier de rémunération des astreintes, interventions et permanences :

- Pour les agents ne relevant pas de la filière technique, l'article 3 décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur, lequel sert de fondement pour la FPT, énonce qu' « elles ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou utilité de service ou d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de fonctions de responsabilité supérieure telle que prévue par le décret n° 2020-710 du 10 juin 2020 ». Or, les logements pour utilité de service ont été remplacés par les logements avec convention d'occupation précaire avec astreinte avec un régime spécifique.
- Pour les agents relevant de la filière technique, l'article 3 du décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement, qui sert de fondement à la FPT, dispose qu' elles ne peuvent être attribuées « aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de fonctions de responsabilité supérieure ».

Il résulte de ces dispositions que, dans la FPE, les indemnités d'astreinte et d'intervention ne peuvent pas être versées aux agents qui bénéficient d'un logement pour nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de fonctions de responsabilité supérieure.

Il semble donc falloir déduire de l'ensemble de ces dispositions réglementaires qu'un agent public qui bénéficie d'un logement de fonction avec convention d'occupation précaire avec

astreinte puisse percevoir les indemnités d'astreinte et d'intervention, sauf s'il perçoit une indemnité horaire pour heures supplémentaires ou une NBI.

Deux agents publics vivant en couple peuvent-il chacun percevoir le « forfait mobilités durables » ?

Oui.

Deux agents qui vivent ensemble doivent prétendre au « forfait mobilités durables » s'ils remplissent toutes les conditions et font chacun la demande.

En premier lieu, en venant avec le même véhicule, ils font par définition du covoiturage. La situation est identique que celle qui consiste pour deux collègues à covoiturer par exemple. De plus, les deux agents pourraient ne pas avoir les mêmes horaires. De la sorte, en venant à une seule voiture, ils s'inscrivent parfaitement dans le contexte de la mobilité durable justifiant le forfait.

En second lieu, le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 modifié ne fait aucune mention de cette situation parmi les cas d'exclusion. En effet, l'article 9 indique que le « forfait mobilités durables » ne s'applique pas :

- Aux agents bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail ;
- Aux agents bénéficiant d'un véhicule de fonction ;
- Aux agents bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail ;
- Aux agents transportés gratuitement par leur employeur.

La FAQ du Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques n'évoquent également pas cette situation.

Faut-il délibérer à nouveau pour adapter les modalités d'application du « forfait mobilités durables » ?

Non.

Par principe, il ne semble pas nécessaire de délibérer à nouveau car le décret n° 2020-1547 modifié indique précisément que le « forfait mobilités durables » doit être institué par délibération dans les conditions déterminées par ledit décret.

De la sorte, une collectivité territoriale ou un établissement public n'a aucune marge de manœuvre, excepté le fait de décider de l'octroyer ou non.

Aussi, les modifications survenues par décrets postérieurs s'imposent automatiquement.

Toutefois, il serait malgré tout opportun de prendre une nouvelle délibération qui met à jour le dispositif.

Dans tous les cas, même sans nouvelle délibération, les nouvelles modalités s'appliquent aux agents qui en bénéficiaient déjà (au niveau du nombre de jours minimums et du montant) et aux agents qui sont devenus éligibles (au niveau des nouveaux modes de déplacement prévus).

Est-il possible de verser l'allocation télétravail en une seule fois à la fin de l'année ?

Non.

Conformément à l'article 5 du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021, l'allocation télétravail est versée « *selon une périodicité trimestrielle* » sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente.

Toutefois, l'article 1^{er} de l'arrêté du 26 août 2021 indique que, « *le cas échéant, l'allocation fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante* ».

La DGAFF est venue apporter des précisions pratiques pour le calcul et le versement dans une [FAQ](#) :

- En premier lieu, il importe de calculer le montant total sur l'année civile en fonction du nombre de jours de télétravail sur l'année. Par exemple, si un agent dispose de 80 jours de télétravail dans l'année, il pourra prétendre à 230 euros au titre de l'allocation (80 jours x 2,88 euros).
- En second lieu, il faut calculer le montant trimestriel c'est-à-dire, dans notre cas, 230 euros / 4 trimestres = 57,5 euros par trimestre.
- En troisième lieu, il faut vérifier à la fin de l'année du nombre exact de jours de télétravail afin de procéder à des régularisations sur le premier trimestre de l'année suivante.

Si cette méthode est assez complexe, force est de constater que la réglementation impose explicitement un versement trimestriel.

Un agent public peut-il prétendre à la revalorisation de son indemnité compensatrice de hausse de la CSG après un détachement (y compris pour stage) ?

Oui.

Si aucun texte ne précise que l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG soit revalorisée lorsqu'un agent public change de fonction, aucun texte ne prévoit également le contraire.

Le décret n° 2017-1889 énonce précisément, en son article 5, que « *si la rémunération de l'agent a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette évolution* ».

Il n'est pas fait mention que la revalorisation était subordonnée au fait d'être recruté par la même collectivité.

L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG doit-elle être versée à un agent en disponibilité d'office pour raisons de santé ?

Non.

L'indemnisation compensatrice de hausse de la CSG ne doit pas être versée car elle suit l'évolution du traitement de l'agent.

Conformément à l'article 4 du décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017, « *en cas de changement de quotité de travail ou en cas d'absence pour raisons de santé, le montant de l'indemnité varie, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement* ».

Lorsqu'un fonctionnaire est en disponibilité d'office pour raisons de santé, il est absent pour raisons de santé et ne perçoit pas de traitement. Dans ce cadre, il ne bénéficie pas de l'indemnité compensatrice de hausse de la CSG.

Toutefois, la logique voudrait que lorsqu'il est placé en disponibilité d'office pour raisons de santé à titre conservatoire avec maintien du demi-traitement, l'agent devrait percevoir la moitié de son indemnité.

Faut-il délibérer pour verser une indemnité de licenciement pour inaptitude physique ?

Non.

Etant donné que l'indemnité de licenciement pour inaptitude physique est une obligation car prévue réglementairement, il n'y a pas lieu de prendre une délibération pour consacrer le versement de cette indemnité.

De plus, le décret n° 2022-505 du 23 mars 2022 fixant la liste des pièces justificatives des dépenses des collectivités territoriales, des établissements publics locaux et des établissements publics de santé n'impose pas une délibération parmi les pièces justificatives. En effet, il exige, pour toute indemnité de licenciement :

- La décision de licenciement ;
- La justification de la durée de l'emploi ;
- La copie du ou des bulletins de salaire de la période de référence de liquidation des droits ;
- Le décompte des droits.

COMPLEMENT DE REMUNERATION

Un agent en intervention dans le cadre d'une astreinte peut-il prétendre à la prise en charge des frais de déplacement ?

Non.

Il n'est juridiquement pas possible de prendre en charge les frais de déplacements professionnels liés aux interventions dans le cadre d'une astreinte.

En premier lieu, la réglementation sur les déplacements professionnels ne prévoit que la prise en charge des agents en mission lorsqu'ils se déplacent hors de leur résidence familiale (lieu de domicile) et la résidence administrative (lieu de travail). Or, si un agent en intervention fait le déplacement domicile - travail, il reste dans la résidence familiale et la résidence administrative.

En second lieu, la réglementation sur l'astreinte et les interventions ne prévoit pas la prise en charge des frais de déplacement. Elle ne prévoit en effet, en cas d'intervention, qu'une indemnité d'intervention ou le versement d'IHTS (si l'agent peut y prétendre) ou un repos compensateur.

À défaut de logements de fonction sous convention d'occupation précaire avec astreinte, la meilleure solution serait, le temps de la période d'astreinte, de mettre à disposition des agents d'astreinte un véhicule de service avec remisage à domicile.

Une autre solution moins perceptible pour les agents serait de valoriser l'IFSE et le CIA des agents qui sont d'astreinte par rapport à ceux qui ne le sont jamais ou peu.

Faut-il délibérer après avis du comité social territorial pour consacrer le remboursement des frais kilométriques des agents publics ?

Cette délibération n'a pas à recueillir l'avis préalable du comité social territorial. Il n'y a d'ailleurs pas nécessairement lieu de prendre une délibération.

En effet, si la délibération ne prévoit que la prise en charge des frais kilométriques selon le barème légal et réglementaire, cela résulte d'une obligation pour l'employeur de prendre en charge les frais kilométriques des agents utilisant leur véhicule personnel lorsqu'ils effectuent des missions ou des stages en-dehors de leur résidence familiale et de leur résidence administrative.

Une délibération doit être prise après avis préalable du comité social territorial lorsqu'elle prévoit tous les cas de prise en charge des frais professionnels (frais kilométriques, prise en charge des transports en commun, frais d'hébergement, frais de repas, ...).

Un agent public peut-il prétendre à la prise en charge des frais de transport lorsqu'il se rend à un concours ou un examen professionnel ?

Oui sous conditions.

Conformément à l'article 6 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, un agent appelé à se présenter aux épreuves d'admissibilité ou d'admission d'un concours, d'une sélection ou d'un examen professionnel organisé, hors de ses résidences administrative et familiale, peut prétendre à la prise en charge de ses frais de transport entre l'une de ses résidences et le lieu de convocation. Cette prise en charge est limitée à un aller-retour par année civile ; il peut être fait exception à cette limitation dans le seul cas où l'agent se présente à des épreuves d'admission d'un concours.

Aussi, un agent ne peut prétendre à la prise en charge des frais de transport que si le lieu de l'épreuve se situe en dehors de la résidence familiale (c'est-à-dire le lieu de domicile de l'agent) et de la résidence administrative (c'est-à-dire la ville du lieu du travail).

Par ailleurs, compte tenu de la rédaction du texte qui ne fait mention que d'une faculté, la prise en charge n'est possible que si une délibération le prévoirait, qu'il s'agisse d'une délibération générale sur les frais de déplacement ou d'une délibération spécifique sur les frais de déplacement pour les concours et examens professionnels.

Sur ce point, le décret n° 2022-505 du 23 mars 2022 fixant la liste des pièces justificatives des dépenses des collectivités territoriales, des établissements publics locaux et des établissements publics de santé précise en effet que la délibération autorisant d'une manière générale la prise en charge des frais de transport lors de l'admission d'un agent à un concours est une des pièces justificatives de la dépense auprès du trésorier.

Comment mettre en place des tickets restaurant au profit des agents publics ?

La mise en place de tickets restaurants est une prestation d'action sociale au sens de l'article L. 731-2 du Code Général de la Fonction Publique. Celui-ci dispose que l'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, et à les aider à faire face à des situations difficiles.

Précisions sur les prestations d'action sociale

Dans la fonction publique d'Etat, l'action sociale est régie par une circulaire (FP/4 n° 1931 du 15 juin 1998) qui détaille le régime des prestations à réglementation commune, qui couvrent quatre domaines :

- restauration du personnel ;
- aide à la famille ;
- séjours d'enfants ;
- mesures concernant les enfants handicapés.

De plus, elle précise qui sont les bénéficiaires et les modalités d'attribution et fixe les montants applicables à chaque prestation.

Dans la fonction publique territoriale, l'action sociale est régie par l'article L. 731-4 du Code Général de la Fonction Publique. Celui-ci énonce que « *les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics déterminent le type des actions et le montant des dépenses qu'ils entendent engager pour la réalisation des prestations prévues à l'article L. 731-3, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre* ».

À l'inverse de la FPE, aucun texte juridique ne détermine les domaines d'actions sociales et les conditions de mise en œuvre. Les collectivités sont ainsi libres de déterminer des prestations d'actions sociales lorsqu'elles respectent l'esprit de l'action sociale prévue à l'article L. 731-2 du Code Général de la Fonction Publique.

N'étant pas constitutives d'éléments de rémunération, les prestations d'action sociale ne sont donc pas assujetties au principe d'équivalence ou de « parité » avec la fonction publique de l'Etat. À ce titre, une collectivité n'est pas subordonnée aux montants arrêtés par la circulaire précitée.

Pour qu'une prestation d'action sociale soit légale, il importe que les agents publics participent, hormis dispositions spécifiques à certaines prestations, à la dépense engagée. Cette participation doit tenir compte, sauf exception, des revenus et, le cas échéant, de la situation familiale.

Ne constituant pas un élément de la rémunération, elles sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi et de la manière de servir.

Droit applicable aux tickets restaurants

À titre préliminaire, les tickets restaurants ne peuvent être mis en place que si les agents ne peuvent pas bénéficier d'un service de restaurant administratif assuré par leur collectivité ou mis à disposition par une autre structure.

La loi n° 2001-1276 du 28 décembre 2001 de finances rectificative pour 2001 modifiant l'article 19 de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 a en effet ouvert aux collectivités publiques et à leurs établissements publics la possibilité d'attribuer des titres-restaurant :

- dans le cas où ils n'ont pas mis en place de dispositif propre de restauration collective, aux agents qu'ils ne peuvent pas faire bénéficier par contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés, d'un dispositif de restauration compatible avec la localisation de leur poste de travail ;
- dans le cas où ils ont mis en place un dispositif propre de restauration collective, aux agents qu'ils ne peuvent pas faire bénéficier, compte tenu de la localisation de leur poste de travail, ni de ce dispositif ni d'un dispositif de restauration mis en place par contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés.

Pour mettre en place des tickets restaurants au profit des agents, il est nécessaire que l'assemblée délibérante prenne une délibération relative à l'action sociale et qui mette en place les tickets restaurants. Cette délibération doit indiquer les modalités concrètes de la participation financière de l'employeur et de celle des agents publics. Elle doit également être prise après avis du Comité Social Territorial.

La participation de l'employeur à l'acquisition des titres-restaurant est exonérée de cotisations et contributions sociales à condition (lettre circulaire de l'ACOSS n° 2009-013 du 4 février 2009 ; instruction du 8 février 2011) :

- qu'elle soit comprise entre 50% et 60% de la valeur nominale du titre ;
- qu'elle n'excède pas un montant de référence (qui est, en 2025, de 7,26 €).

Dans la limite de ce montant par titre, elle est également affranchie de l'impôt sur le revenu (19° de l'article 81 du Code Général des Impôts).

Les tickets-restaurant ne constituent pas un avantage en nature. Par contre, leur mise en place doit apparaître dans le bulletin de paie.

Pour ce faire, une ligne dédiée doit être mentionnée intitulée, par exemple, « Chèques déjeuner » et il faut indiquer le nombre délivré et le montant unitaire supporté par l'agent. Par exemple, si l'agent a droit par mois à 10 tickets restaurants d'une valeur individuelle de 10 euros et que l'employeur prend en charge la moitié, doit être retenue de la paie de l'agent $10 \times 5 \text{ euros} = 50 \text{ euros}$.

Est-il possible d'attribuer des titres restaurant alors qu'un service de restauration est mis à disposition des agents ?

Non.

Il est illégal d'attribuer aux agents des titres restaurants alors qu'un service de restauration collective leur est mis à disposition.

En effet, l'article 19 de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 (modifié par la loi n° 2001-1276 du 28 décembre 2001 de finances rectificative pour 2001) précise que des titres restaurants peuvent être attribués par les collectivités :

- dans le cas où elles n'ont pas mis en place de dispositif propre de restauration collective, aux agents qu'ils ne peuvent pas faire bénéficier par contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés, d'un dispositif de restauration compatible avec la localisation de leur poste de travail ;
- dans le cas où elles ont mis en place un dispositif propre de restauration collective, aux agents qu'ils ne peuvent faire bénéficier, compte tenu de la localisation de leur poste de travail, ni de ce dispositif ni d'un dispositif de restauration mis en place par contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés.

De la sorte, deux situations se présentent :

- si la salle de restauration suppose seulement une salle dans laquelle les agents peuvent venir manger en apportant leur repas, l'attribution des titres restaurant est possible ;
- si la salle de restauration suppose un service de restauration, l'attribution des titres restaurant n'est pas possible si les agents y ont accès.

Est-il possible de moduler l'attribution de prestations d'action sociale à la présence des agents ?

Oui.

Rien dans la législation ni dans la réglementation ne prévoit qu'il est possible ou interdit du reste de moduler l'attribution de prestation d'action sociale, à l'instar de titres restaurant selon la présence et la position d'activité des agents.

Le droit prévoit seulement que les prestations présentent les caractéristiques suivantes :

- le bénéficiaire doit participer, hormis dispositions spécifiques à certaines prestations, à la dépense engagée. Cette participation doit tenir compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale ;
- elles ne constituent pas un élément de la rémunération et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi et de la manière de servir.

Aussi, dans le silence des textes, il est permis de prévoir une modulation de l'attribution de ces prestations dès lors que la délibération les consacrant le prévoit expressément.

Est-il possible de prévoir des chèques cadeaux pour Noël ?

Oui.

En premier lieu, la mise en place de chèques cadeaux ou bons d'achat pour Noël au profit des agents constitue une mesure d'action sociale en vertu de l'article L. 731-1 du Code Général de la Fonction Publique. En effet, cet article énonce que « *l'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles* ».

Dans ce cadre, en vertu de l'article L. 731-4 du même code, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent mettre en œuvre de telles mesures. Pour ce faire, elles doivent prendre une délibération qui détermine le type des actions et le montant des dépenses qu'elles entendent engager pour la réalisation des prestations prévues à l'article L. 731-1 précité ainsi que les modalités de leur mise en œuvre.

Par ailleurs, avant de délibérer officiellement, il est obligatoire de saisir le comité social territorial pour avis.

En second lieu, excepté l'article L. 731-1 précité, il n'y a que très peu d'informations juridiques sur les actions sociales que peuvent mettre en place les collectivités territoriales. Si des précisions sont apportées dans la fonction publique d'Etat, il n'y a aucune obligation de les appliquer dans la fonction publique territoriale. Il n'y a pas, sur ce sujet, de principe de parité entre les deux fonctions publiques.

À ce titre, rien n'interdit de mettre en place des chèques cadeaux pour Noël à destination des agents. Pour que cette mesure soit légale, il faut toutefois que :

- une délibération soit prise en ce sens ;
- le bénéficiaire participe, hormis dispositions spécifiques à certaines prestations, à la dépense engagée. Cette participation doit tenir compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale (article 9 précité).

En troisième lieu, une telle prestation n'est pas considérée comme :

- un complément de rémunération comme l'a reconnu le Conseil d'Etat dans un avis du 23 octobre 2003 et le Gouvernement dans une réponse à une question parlementaire du 12 novembre 2013 (<https://questions.assemblee-nationale.fr/q14/14-21032QE.htm>) ;
- un avantage en nature.

Comme l'indique ainsi une [circulaire en date du 15 juin 1988](#), les prestations d'action sociale ne sont soumises à aucune cotisation. Elles ne doivent donc pas être inscrites dans le bulletin de paie de l'agent.

Toutefois, si le montant de la prestation excède le seuil des 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, cette prestation constituerait un avantage en nature soumis à cotisations. C'est du moins ce qu'indique l'URSSAF. Le montant seuil est de 196 € (2025). Si jamais le montant de vos chèques cadeaux excédait ce seuil, il serait alors nécessaire de se rapprocher de l'URSSAF.

Enfin, ces prestations d'action sociale peuvent être mises en œuvre :

- pour tout ou partie et à titre exclusif, par des organismes à but non lucratif ou des associations nationales ou locales type loi de 1901, à l'instar du COS 60 : <https://cos60.com/> ; si vous voulez adhérer, il vous faudra délibérer en ce sens.
- par les centres de gestion, qui peuvent souscrire, à la demande et pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort, des contrats-cadres permettant aux agents de bénéficier de prestations d'action sociale mutualisées. L'adhésion à ces contrats est décidée par délibération, après signature d'une convention avec le centre de gestion.

ALLOCATIONS CHOMAGE

Un agent public contractuel qui refuse le renouvellement de son contrat peut-il prétendre au chômage ?

La réponse dépend du motif de refus.

Un agent public contractuel qui refuse, sans motif légitime, le renouvellement de son contrat doit effectivement être considéré comme ayant été privé volontairement d'emploi. À ce titre, il ne peut pas prétendre aux allocations chômage.

Le refus pour motif légitime de l'agent d'accepter le renouvellement de son contrat ouvre droit au chômage. Sur ce point, le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au chômage dans le secteur public ne fait que reprendre l'état du droit actuel. À ce titre, le non-renouvellement ne doit pas procéder de la volonté propre de l'agent, mais s'impose à lui comme une nécessité au sens où l'agent n'avait pas d'autre choix que de refuser le renouvellement de son contrat.

À l'inverse du secteur privé, tous les cas de non-renouvellement à l'initiative de l'agent public ne sont pas considérés comme étant légitimes. L'autorité territoriale est ainsi libre d'apprécier le motif de non-renouvellement.

Eu égard à la jurisprudence administrative et par comparaison avec le règlement général d'assurance chômage, doivent être considérés comme des motifs légitimes les refus liés à :

- Des considérations d'ordre personnel, à l'instar du rapprochement familial ou de raisons tenant à la santé ou à la sécurité.
- Une modification substantielle du contrat sans justification de l'employeur, à l'instar de la réduction de la durée du contrat ou de l'inadéquation de la qualification du poste ou des conditions de sa rémunération.

En revanche, ne sont pas considérés comme étant légitimes :

- La conclusion d'un pacte civil de solidarité et un éloignement du lieu de travail, deux mois suivant la fin de contrat non renouvelé ;
- Le refus de renouvellement fondé sur l'incertitude relative à l'avenir professionnel ;
- Le choix de s'installer dans un autre département ;
- La volonté de suivre une formation qualifiante ;
- Les difficultés personnelles vécues par un proche ;
- Le refus de renouvellement de contrat d'un agent souhaitant trouver un poste plus adapté à son profil, alors que le profil du poste du contrat initial est parfaitement clair et que l'employeur ne s'est pas engagé à faire évoluer le statut de ce poste ;
- La perte de confiance en l'employeur ;
- La modification des horaires de garde de l'agent sans incidence financière ;
- La modification substantielle du contrat par l'employeur justifiée par les besoins du service.

Tous ces motifs, dont la liste n'est pas exhaustive, font l'objet d'une appréciation concrète par le juge, adaptée aux circonstances particulières de chaque relation de travail.

- D'une part, il n'y a pas d'article spécifique à inclure dans le contrat pour signifier que le refus de renouvellement n'ouvre pas droit au chômage. Mais rien n'interdit d'en faire un pour information.
- D'autre part, pour caractériser un refus de renouvellement, il est nécessaire que l'autorité territoriale ait suivi la procédure de renouvellement conformément aux dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988. Selon l'ancienneté de l'agent, il appartient en effet à l'autorité territoriale d'informer l'agent par écrit, en recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre signature, de son intention de renouveler ou non le contrat dans un délai déterminé avant le terme du contrat en cours ; sachant que, dès notification du courrier, l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour donner sa réponse. Le silence gardé au terme de ce délai est constitutif d'une décision de refus de renouvellement par l'agent (article 38-1 du décret précité).

Cette position a néanmoins été nuancée récemment par le Conseil d'État, qui a considéré qu'il est possible de considérer que *« l'agent contractuel qui fait connaître à son employeur, avant que ce dernier lui ait notifié son intention de renouveler ou non le contrat, qu'il refuse un tel renouvellement, sans que ce refus soit fondé sur un motif légitime, ne saurait, alors même qu'aucune proposition de renouvellement de son contrat ne lui aurait ensuite été faite, être regardé comme involontairement privé d'emploi à l'issue de son contrat de travail à durée déterminée »*.

Pour éviter les ambiguïtés, il est opportun, pour démontrer que l'agent a refusé, sans motif légitime, le renouvellement de son contrat, que l'autorité territoriale ait notifié à l'agent le courrier de renouvellement du contrat.

Les allocations chômage peuvent-elles se cumuler avec la retraite de droit commun ?

Oui.

Les cas de cessation du versement des allocations chômage sont régis à la fois par le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 et par les dispositions du règlement d'assurance chômage.

L'article 6 du décret précité énonce en effet que : *« en complément des cas de cessation du versement de l'allocation prévus par l'article L. 5421-4 du code du travail et par les mesures d'application du régime d'assurance chômage mentionnées à l'article 1er, le versement de l'allocation cesse à compter de la date à laquelle les allocataires :*

- 1° Dépassent la limite d'âge qui leur est applicable, lorsque celle-ci est inférieure à l'âge augmenté défini au 2° de cet article L. 5421-4 ;*
- 2° Bénéficient d'une pension de retraite de droit direct attribuée en application de dispositions législatives ou réglementaires équivalentes aux dispositions mentionnées au 3° du même article L. 5421-4, sauf lorsque la pension de retraite est attribuée pour invalidité par un régime spécial de retraite à la suite d'une radiation d'office des cadres ou des contrôles ;*

3° *Sous réserve des règles de cumul prévues au chapitre V du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail et à l'exception du cas prévu à l'article 5 du présent décret, exercent une activité professionnelle, y compris lorsqu'ils sont dans la situation mentionnée au 5° de l'article 2 du présent décret ;*

4° *Refusent d'occuper un poste répondant aux conditions fixées par les dispositions statutaires applicables, qui leur est proposé en vue de leur réintégration ou de leur réemploi par l'employeur avec lequel la relation de travail a été suspendue ;*

5° *Bénéficient, sur leur demande, d'une nouvelle période de suspension de la relation de travail, y compris lorsque celle-ci est accordée par un employeur distinct de celui qui verse l'allocation ».*

Selon l'article L. 5421-4 du Code du Travail, le revenu de remplacement cesse d'être versé :

- Aux allocataires ayant atteint l'âge légal de départ à une retraite à taux plein, c'est-à-dire 62 ans ;
- Aux allocataires atteignant l'âge limite de départ à la retraite, c'est-à-dire 67 ans.
- Aux allocataires bénéficiant d'une retraite dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention, d'une retraite pour carrière longue, d'une retraite de travailleur handicapé, d'une retraite pour incapacité permanente, d'une cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante dans les conditions prévues aux troisième et septième alinéas du I de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999.

Selon l'article 25 du règlement général d'assurance chômage, les allocations chômage cessent d'être versées aux agents ouvrant droit à la retraite dans les mêmes conditions que celles consacrées à l'article L. 5421-4 du Code du Travail.

Selon l'article 6 du décret précité, « le versement de l'allocation cesse à compter de la date à laquelle les allocataires :

1° *Dépassent la limite d'âge qui leur est applicable, lorsque celle-ci est inférieure à l'âge augmenté défini au 2° de cet article L. 5421-4 ;*

2° *Bénéficient d'une pension de retraite de droit direct attribuée en application de dispositions législatives ou réglementaires équivalentes aux dispositions mentionnées au 3° du même article L. 5421-4, sauf lorsque la pension de retraite est attribuée pour invalidité par un régime spécial de retraite à la suite d'une radiation d'office des cadres ou des contrôles ».*

Il faut préciser que l'ensemble des dispositifs de retraite cités à l'article L. 5421-4 précité sont ceux du régime général d'assurance vieillesse ou du régime d'assurance vieillesse des salariés agricoles.

Or, une grande partie des agents auxquels s'applique le décret du 16 juin 2020 sont affiliés, non pas aux régimes d'assurance vieillesse des salariés non agricoles et agricoles, mais à des régimes spéciaux de retraite (cas des fonctionnaires, des magistrats et des ouvriers de l'État).

Aussi, les deux hypothèses de ce décret ont pour objet de préciser comment se déclinent les cas de cessation de versement prévus à l'article L. 5421-4 pour les agents publics relevant d'un régime spécial de retraite.

Ainsi, le premier cas tient compte de l'existence de nombre de limites d'âge statutaires inférieures à l'âge du taux plein de droit commun fixé à 67 ans. En effet, dans les régimes spéciaux de retraite de la fonction publique, la limite d'âge vaut âge du taux plein.

Le deuxième cas décline le 3° de l'article L. 5421-4 en mentionnant les cas de retraite anticipée des régimes spéciaux de retraite équivalents, à savoir la carrière longue, le handicap, l'amiante.

Par exception, le cas de la mise à la retraite pour invalidité à la suite d'une radiation d'office des cadres ou des contrôles est exclu de ces situations de cessation de versement, dans la mesure où cette retraite peut, dans les régimes spéciaux de retraite applicables aux agents publics, avoir lieu à tout âge et procède de la volonté de l'employeur. En ce sens, ce cas constitue une privation involontaire d'emploi.

Si l'article 6 du décret précité ni aucune autre disposition propre à la fonction publique n'évoque pas le cas de la retraite de droit commun, force est de constater que la retraite de droit commun à taux plein à 62 ans est évoquée dans le Code du Travail.

Aussi, en l'absence de disposition spécifique, les règles du code du travail et du règlement d'assurance chômage s'appliquent aux fonctionnaires.

À ce titre, les allocations chômage cessent d'être versées si l'agent atteint l'âge de 62 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

En revanche, en application de l'article 18 § 1 du règlement général d'assurance chômage, les allocations chômage peuvent se cumuler avec une pension de retraite avant l'âge légal et sans être à taux plein. Or, dans cette hypothèse et si l'allocataire est âgé d'au moins 50 ans, le montant des allocations subit une diminution variable selon l'âge, sans que le montant versé puisse être inférieur au montant journalier minimal. La réduction est opérée dans les proportions suivantes :

- entre 50 et 55 ans : diminution égale à 25% de l'avantage de vieillesse,
- entre 55 et 60 ans : diminution égale à 50% de l'avantage de vieillesse,
- à partir de 60 ans : diminution égale à 75% de l'avantage de vieillesse.

REMUNERATION D'AUTRES AGENTS

Est-il possible d'attribuer une prime à un contrat PEC ?

Une collectivité territoriale ne peut attribuer une prime à un agent que **si un texte législatif ou réglementaire le prévoit**. Or, aucune prime ni indemnité consacrée par un texte juridique ne peut être attribuée à un agent recruté par un contrat de droit privé, à l'instar d'un contrat d'apprentissage ou PEC.

Toutefois, la rémunération de l'agent peut être revalorisée car la loi impose une rémunération minimale sur la base du SMCI en vigueur.

L'employeur peut donc juridiquement prévoir une rémunération qui est supérieure à ce minimum légal en appliquant au SMIC horaire brut un certain pourcentage.

Pour ce faire, la collectivité doit :

- modifier la délibération qui avait autorisé l'autorité territoriale à recruter un contractuel de droit privé : étant donné que l'augmentation de la rémunération aura des incidences sur les finances publiques de la commune, il incombera de délibérer à nouveau en convoquant le conseil municipal ; la délibération prise abrogera et remplacera l'ancienne délibération.
- prendre un avenant au contrat qui modifie l'article dédié à la rémunération : l'avenant devra être pris après l'adoption définitive de la délibération.

Tant que ces deux actes juridiques n'auront pas été modifiés, il n'est pas possible de procéder à la revalorisation de la rémunération de l'agent. Ainsi, la délibération et l'avenant du contrat ne pourront pas prévoir une date à effet rétroactif.

La gratification obligatoire doit-elle être versée à partir de la 309^e heure en cas de stage discontinu ?

La question de la gratification des stagiaires n'est pas claire.

Si l'on se réfère au Code de l'Éducation, il est indiqué que :

- La gratification est versée mensuellement lorsque la durée de stage est supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours de l'année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non (article L. 124-6 alinéa 1) ;
- La gratification est due à compter du 1^{er} jour du 1^{er} mois de la période de stage (article L. 124-6 alinéa 3) ;
- Chaque période de stage au moins égale à 7 heures, consécutives ou non, équivaut à 1 jour et chaque période au moins égale à 22 jours, consécutifs ou non, équivaut à 1 mois (article D. 124-6) ;
- La gratification est due pour chaque heure de présence à compter du 1^{er} jour du 1^{er} mois et elle est versée mensuellement (article D. 124-8).

Si l'on se réfère ensuite à l'instruction n° 2015-0000042 du 2 juillet 2015, il est précisé que :

- La gratification est obligatoire pour les stages supérieurs à deux mois, consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, soit l'équivalent de 44 jours (sur la base de 7 heures par jour) ;
- Ainsi, la gratification est due au-delà de la 308^{ème} heure de stage, même si celui-ci est effectué de façon non continue. Elle est due à compter du premier jour du premier mois de stage pour toute la durée du stage ;
- La gratification est versée chaque mois et peut se faire selon deux options :
 - o La première option est de verser la gratification en tenant compte des heures effectuées sur le mois par le stagiaire.

- La seconde option offerte à l'employeur est de lisser le versement de la gratification en fonction du nombre d'heures qui seront effectuées durant le stage. Dans ce cas, la convention prévoit une moyenne d'heures mensuelle pour la gratification et la franchise de cotisations.

L'instruction prend ainsi pour exemple pour un stage du 1^{er} janvier 2015 au 30 avril 2015, soit 5 mois calendaires, il est prévu dans la convention que le stagiaire effectuera 600 heures de stage réparties comme suit : janvier (150 heures), février (90 heures), mars (130 heures), avril (120 heures) et mai (110 heures) ; gratification totale due = $600 \times 3,30 \text{ €} = 1\,980 \text{ €}$

Option 1 = versement chaque mois en fonction des heures effectuées :

- janvier = 495 €
- février = 297 €
- mars = 429 €
- avril = 396 €
- mai = 363 €

Option 2 = lisser sur les 5 mois la gratification de 1 980 €, soit un versement mensuel de 396 € pour une moyenne mensuelle de 120 h.

Il résulte ainsi de cet état du droit que la gratification doit être versée, dès le 1^{er} jour du 1^{er} mois, lorsque le stage dure d'emblée plus de 2 mois consécutifs, c'est-à-dire au moins 309 heures. Le fait que la gratification soit versée dès le premier jour du premier mois alors que, dès le premier mois, l'agent n'a pas nécessairement accompli 309 heures ou 44 jours de travail démontre que, ce qui est importe, est la durée du stage prévue.

Aussi dans le cadre d'un stage discontinu, il semble falloir distinguer deux cas de figure :

- S'il est prévu dans la convention de stage que le jeune effectuera plusieurs stages de façon discontinue avec tant d'heures à chaque période et que le cumul correspond au moins à 309 heures, alors la gratification devra être versée au stagiaire dès le 1^{er} jour du 1^{er} mois de stage et sera versée chaque mois lorsque l'agent sera en stage.
- Si plusieurs stages ne sont pas prévus à l'avance mais au fur et à mesure par différentes conventions, il faut partir du principe que le stagiaire ne bénéficiera de sa gratification qu'à partir de la 309^e heures car, dans ce cas, il ne serait pas possible de prévoir en anticipé la durée totale du stage sur l'année et chaque stage devrait être considéré comme un nouveau stage.

Quelle est l'indemnité dont peut bénéficier un volontaire recruté en service civique ?

Le service civique donne lieu à :

- **Une indemnité de l'Etat** versée par l'Agence de Services et de Paiements, qui n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu et n'a à être déclarée à aucune administration (CAF par exemple). Cette indemnité peut également faire l'objet d'une majoration sur critères sociaux.
- **Une prestation nécessaire à leur subsistance, leur équipement, leur hébergement ou leur transport par l'organisme d'accueil.**

- En premier lieu, cette prestation n'est pas une obligation. L'article L. 120-19 du Code du Service National énonce en effet que les volontaires « *peuvent* » percevoir cette prestation.
- En second lieu, cette prestation peut être servie en espèce ou en nature.
 - Si elle est attribuée en espèce :
 - *D'une part*, le montant minimal mensuel de cette prestation est fixé à 7,43 % de la rémunération mensuelle afférente à l'indice brut 244 de la fonction publique, soit 111,35 euros. Il s'agit d'un montant forfaitaire qui reste dû, quel que soit le temps de présence du volontaire dans le mois. L'indemnité est due pendant les congés, y compris les arrêts maladie ou les congés maternité.
 - *D'autre part*, assimilée à une sorte d'indemnité, la prestation doit supposer l'édition d'un bulletin de paie.
 - *En outre*, les organismes qui optent pour le versement de la prestation en espèces sous la forme d'une indemnité à hauteur des 111,35 euros n'ont pas à fournir de justificatif auprès de l'URSSAF. En revanche, ils doivent conserver les justificatifs comme preuve de paiement en cas de contrôle de la part de l'Agence du Service Civique ou des délégués territoriaux.
 - Si elle est attribuée en nature :
 - *D'une part*, cette attribution en nature se manifeste notamment par la délivrance de tickets restaurant ou une allocation repas (si restaurant administratif) voire une aide pour un logement, ...
 - *D'autre part*, afin de pouvoir justifier cette attribution, qui pourrait s'apparenter à une sorte d'avantage en nature, il reviendrait d'établir un bulletin de paie qui indique les éléments attribués.
 - *Enfin*, les organismes qui optent pour le versement de prestation en nature peuvent avoir à fournir à l'URSSAF des justificatifs afin d'évaluer la valeur des avantages délivrés dans la limite des 111,35 euros : par exemple, la fourniture d'un logement d'une pièce est de 69,20 euros par mois (barème forfaitaire).

Par ailleurs, de manière commune à la prestation en espèce et en nature :

- En premier lieu, une collectivité peut décider d'excéder le plafond des 111.35 euros mensuels de prestation de subsistance. Dans ce cas, le dépassement, dans la mesure où il est assimilable à une rémunération due pour une activité relevant d'un emploi, peut engendrer une requalification du contrat d'engagement en contrat de travail et soumettre la totalité de la prestation de subsistance aux mêmes cotisations sociales

qu'un salarié. Toutefois, le dépassement des 111.35 euros mensuels versés par l'organisme aux volontaires est possible, mais doit rester proportionné à la nature du Service Civique, donc ne pas être assimilable à une rémunération due pour une activité relevant d'un emploi.

- *Quand le versement s'effectue en nature* : dès que la prestation de subsistance excède 111.35 euros, la totalité de la prestation de subsistance est requalifiée en rémunération et soumise aux cotisations et contributions de Sécurité Sociale.
- *Quand le versement s'effectue en espèces* et que la prestation de subsistance excède 111.35 euros, la prestation de subsistance est assimilée à des frais professionnels :
 - s'il s'agit de remboursement des dépenses réellement engagées par le volontaire pour l'accomplissement de sa mission,
 - et si ces remboursements respectent les conditions et limites fixées par la réglementation relative aux frais professionnels, et pour lesquels l'organisme d'accueil dispose, au 1^{er} euro, des justificatifs afférents.

Les dépenses engagées par le volontaire pour les besoins de sa mission peuvent être relatives :

- aux frais de transport, lorsque le volontaire est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour sa mission de Service Civique et que les montants remboursés sont conformes au barème fiscal applicable aux indemnités kilométriques <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/les-frais-de-transport.html>
- aux frais de repas, lorsque le volontaire est en déplacement pour sa mission et est empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de mission (18,60 euros par repas en 2018), ou est encore contraint de prendre ses repas sur son lieu de mission en raison de sujétions particulières (dans la limite, en 2019, de 6,60 euros par repas) ; <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/repas---petit-deplacement.html>
- aux frais de logement lorsque celui-ci est empêché de regagner sa résidence, soit de manière temporaire (nuitée à l'hôtel lors d'un déplacement), soit chaque jour du fait de ses conditions de mission, selon les barèmes et conditions fixées pour les indemnités de grand déplacement <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/lindemnite-de-grand-deplacement.html>
- En second lieu, le recrutement d'un jeune en service civique semble devoir passer par la DSN :
 - *D'une part*, un agent en service civique peut avoir des arrêts maladie. Il faut donc passer par la DSN ou net entreprises pour déclarer l'arrêt maladie.

- D'autre part, le site internet net-entreprises précise qu'il faut déclarer un agent en service civique en DSN : https://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/2492/kw/DECLARE%20UN%20SERVICE%20CIVIQUE/session/L3RpbWUvMTY2NDM3MTUxMy9zaWQvZlVoc2MxV3BVTEp2a1owcjRBV0N3eHFWUExFMWF1WXd4QjFsN0ZLNGtwOUZXMnclN0V2T0xwRjcwY0xvNDIIN0VPUU1BekZUTk9JUIV0NIRXNXQ1dkhyeXdKeUpvRjQ5TUloUWpTZE5QUHNYRIk4X3BOVTJPU0JWX0RVUSUyMSUyMQ%3D%3D.

Au final, si la collectivité opte pour la prestation en espèce, il n'existe que deux hypothèses :

- **Soit la collectivité se limite au plafond des 111,35 euros, auquel cas il n'y a pas à placer le jeune sur un indice sur le bulletin de paie. Ce dernier n'évoquera que le montant de la prestation.**
- **Soit la collectivité décide d'excéder le plafond des 111,35 euros, auquel cas il ne faut pas placer le jeune sur un indice sur le bulletin de paie. Sur ce dernier, il faut indiquer seulement tous les éléments pris en charge, à l'instar de tous les frais professionnels, ...**

Vous trouverez également sur le lien suivant toutes les informations concrètes sur le dispositif : <https://www.service-civique.gouv.fr/accueillir-un-volontaire>.