

Droit à Rémunération

INDEMNITÉS ET SUPPLÉMENT FAMILIAL POUR LES CONTRACTUELS

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 30 mars 2016, requête n°380616](#) : en application des dispositions combinées de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, les agents non titulaires des collectivités territoriales occupant un emploi permanent ont droit à un traitement fixé en fonction de cet emploi, à une indemnité de résidence, le cas échéant au supplément familial de traitement ainsi qu'aux indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les stipulations du contrat d'un agent qui fixent sa rémunération sur la base d'un taux horaire appliqué au nombre d'heures de travail effectuées et excluent le versement de tout complément de rémunération méconnaissent ces dispositions. Le juge écarte donc les clauses illégales du contrat défavorables au non titulaire. (Mise à jour le 3 mai 2016)

REFUSER UN RENOUVELLEMENT DE CDD

- [Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 17 mars 2016, requête n°14PA01766](#) : l'agent qui refuse le renouvellement de son contrat de travail ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, sauf si ce refus est fondé sur un motif légitime. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur. Dans ce cas, l'agent peut prétendre à des allocations chômage sous réserve qu'il remplisse les conditions prévues. (Mise à jour le 31 aout 2016)

DÉLAI DE PRESCRIPTION

- [Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux du 20 octobre 2015, requête n°13BX02373](#) : un agent social a contesté en 2012 son classement lors de sa titularisation intervenue en 1997 et a demandé le versement des rappels de rémunération correspondants. La date du fait générateur n'est pas celle de la notification de l'arrêté de titularisation de 1997, mais celle de l'échéance mensuelle du versement de chacune des rémunérations de l'intéressé depuis sa titularisation. L'agent peut demander le versement des fractions non perçues de sa rémunération à compter du 1er janvier 2008, qui marque le début de la période non prescrite. Le fait générateur de la créance constituée par une rémunération se trouve donc dans les services accomplis par l'intéressé. (Mise à jour le 16 février 2016)

FAUSSES ASTREINTES

- [Arrêt de la Cour de Cassation du 17 septembre 2015, chambre sociale, pourvoi n°14-11940](#) : l'arrêt indique que constitue un temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester sur le lieu de travail, dans des locaux déterminés imposés par l'employeur, peut importe que l'agent dispose d'un logement de fonction sur site, afin de répondre à toute nécessité d'intervention et sans pouvoir vaquer librement à ses occupations. (Mise à jour le 3 mai 2016)

TRAVAIL ÉGAL / SALAIRE ÉGAL

- [Arrêt de la Cour de Cassation du 6 mai 2015, chambre sociale, pourvoi n°13-25821](#) : le salarié a démontré qu'il n'avait pas reçu d'augmentation individuelle de salaire en application de l'accord de négociation annuelle des salaires signé le 4 février 2009, quand d'autres salariés appartenant comme lui au personnel des cadres avaient reçu une telle augmentation, rapportant ainsi la preuve d'éléments de faits susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération. Pour sa part, l'employeur n'établissait pas l'existence d'éléments objectifs justifiant la différence de rémunération. Il a donc vu sa condamnation confirmée. (Mise à jour le 17 juillet 2015)

TRAVAIL ÉGAL / SALAIRE ÉGAL

- [Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 30 avril 2015, requête n°13PA00128](#) : aucun élément ne permettant d'établir que la différence de rémunération constatée entre des agents repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la commune a commis une faute. Ainsi, 2 agents publics contractuels, recrutées sur des contrats analogues, exerçant leurs fonctions dans les mêmes conditions, ne doivent pas se voir appliquer des règles de rémunération différentes. (Mise à jour le 15 octobre 2015)

DÉLAI DE PRESCRIPTION

- [Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 30 avril 2015, requête n°13PA00128](#) et [Article 2 de la loi 68-1250](#): en matière de paiement d'arriéré de salaire, la prescription quadriennale est interrompue par toute communication écrite d'une administration intéressée, même si cette communication n'a pas été faite directement à l'agent qui s'en prévaut, dès lors que cette communication a trait au fait générateur, à l'existence, au montant ou au paiement de la créance due à l'agent. Ainsi, un agent prévenu seulement en 2008, à partir d'un document émanant de son employeur, de l'existence d'une inégalité de rémunération discriminante par rapport à un autre collègue, sur une période allant de 1983 à 2004, voit les délais de prescription courir à compter de 2008 uniquement. En 2008 et jusqu'en 2012, l'agent a donc la possibilité de saisir le juge en vue de rétablir ses droits à rémunération sur la période s'étalant de 1983 à 2004. (Mise à jour le 15 octobre 2015)

TRAVAIL ÉGAL / SALAIRE ÉGAL

- [Arrêt de la Cour de Cassation du 27 janvier 2015, chambre sociale, pourvoi n°13-22179](#) : les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives ne sont plus présumées justifiées si celui qui les conteste démontre qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle, en application du principe d'égalité de traitement. (Mise à jour le 18 février 2015)

AVANTAGE ACQUIS

- [Jugement de la Chambre Régionale des Comptes d'Ile de France du 7 octobre 2014, commune des Mureaux, n°2014-0013J](#) : la prime de « vacances » ou « 13ème mois » constitue un avantage acquis collectivement pris en application de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. La revalorisation de cette prime n'est possible que si elle se fonde sur des modalités définies dans la délibération qui l'a institué, c'est à dire avant l'entrée en vigueur de ladite loi de 1984. (Mise à jour le 15 octobre 2015)

AVANTAGE ACQUIS

- [Jugement de la CRC Pays de la Loire du 23 juillet 2014, n°2014-012](#) : la chambre a considéré que le comptable avait engagé sa responsabilité personnelle et pécuniaire au titre de l'année 2011 en n'exigeant pas de l'ordonnateur, à l'appui du paiement d'une prime de fin d'année à neuf agents titulaires et non titulaires, une délibération du conseil municipal autorisant l'octroi de cette prime. Pour autant, elle a considéré que ce manquement du comptable n'a pas causé un préjudice financier à la commune, dans la mesure où le versement de la prime de fin d'année a été instituée par délibération du 30 décembre 1976, soit avant l'entrée en vigueur de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, qui dispose en son article 111 que « les agents titulaires d'un emploi d'une collectivité (...) conservent les avantages ayant le caractère de complément de rémunération qu'ils ont collectivement acquis au sein de leur collectivité ». (Mise à jour le 28 août 2014)

RÉCUPÉRATION DES PAIEMENTS INDUS

- [Avis du Conseil d'Etat du 28 mai 2014 n°376501 et 376573](#) : depuis la modification de l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 par la loi de finances rectificative pour 2011, il convient de distinguer le délai de retrait (4 mois) d'une décision créatrice de droits (NBI, primes... accordées illégalement par l'employeur) et la prescription pour la récupération des paiements indus (2 ans).exemple : montant d'une prime versée par erreur deux fois au lieu d'une. (Mise à jour le 15 décembre 2014)

TROP PERCU

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 30 décembre 2013, requête n°348057](#) : le juge exerce un contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation sur la décision refusant de

revaloriser la rémunération d'un agent contractuel qui s'est vu confier des fonctions requérant des qualifications plus importantes. (Mise à jour le 16 juin 2014)

RÉPARATION DES PRÉJUDICES

- [Arrêt de la Cour de Cassation du 4 décembre 2013, pourvoi n°12-22344](#) : les juges peuvent procéder à l'évaluation de l'importance des heures supplémentaires et fixés en conséquence les créances salariales s'y rapportant, sans être tenue de préciser le détail du calcul appliqué. Rappel CGT : si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. (Mise à jour le 18 février 2015)

DÉLAI DE PRESCRIPTION

- [Arrêt de la Cour de Cassation du mercredi 27 novembre 2013, pourvoi n°12-21186](#) : une demande en paiement d'heures supplémentaires suffisamment étayée par le salarié pour en prouver le bien-fondé est entendue par le juge. Même si le salarié ne s'est pas manifesté pendant 2 ans cela ne signifie pas qu'il était en accord avec son employeur sur cette façon de fonctionner durant cette période et ne vaut pas renonciation à se prévaloir ensuite du droit au paiement des heures effectuées. (Mise à jour le 17 juillet 2015)

AVANTAGE ACQUIS

- [Jugement de la CRC Midi-Pyrénées du 14 novembre 2013, commune de Lavaur, n°2013-0016](#) : les avantages acquis au titre de l'article 111 de la loi n°84-53 peuvent être versés à condition qu'une délibération les ait réintégré dans le budget de la collectivité et ils ne peuvent être revalorisés qu'à condition qu'il ait été prévu, avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984, qu'ils soient indexés. Cependant, les comptes qui se trouvent en présence de deux délibérations non concordantes, l'une actant le maintien d'un avantage collectivement acquis avant l'entrée en vigueur de la loi 1984-53, mais limitant cet avantage à 2000 francs annuel par agent, l'autre instaurant une indexation qui ne pouvait être considérée comme un avantage collectivement acquis avant 1984 car datant de 1991 (par exemple) ne sont pas contraints de suspendre le paiement des mandats en cause sous peine d'engager leur responsabilité compte tenu du caractère exécutoire de ces deux délibérations, dont il ne leur appartient pas d'apprécier la légalité. Le comptable doit donc continuer de verser le "13ème mois" aux agents municipaux au titre des avantages acquis d'avant 1984, majoré de l'indexation annuelle prévue en 1991 par la délibération litigieuse. (Mise à jour le 28 août 2014)

ASTREINTES TÉLÉPHONIQUES

- [Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Versailles du 7 novembre 2013, requête n°12VE00164](#) : la commune a mis à la disposition d'un agent un téléphone portable en vue de répondre à tout appel éventuel adressé, sur une

période d'une semaine sur deux, 11 mois sur 12. Alors même qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que l'agent se soit effectivement déplacé pour des interventions sur les installations de la piscine pendant les périodes litigieuses et que, par ailleurs, l'utilisation d'un téléphone portable lui permettait d'être joignable à tout moment sans pour autant demeurer à son domicile, les périodes litigieuses doivent être regardées comme étant des périodes d'astreinte au sens des dispositions légales. **(Mise à jour le 16 février 2016)**

NBI ZUS

- [Question écrite n°17321 parue au JO du 08 octobre 2013](#) : il ressort des dispositions du décret que la condition tenant au fait d'assurer le service en relation directe avec la population des Z.U.S. ne s'applique qu'aux services et équipements situés en périphérie. Ainsi, les agents des services situés dans une Z.U.S., par exemple ceux d'un E.H.P.A.D., sont éligibles à la N.B.I. si leurs fonctions correspondent à celles fixées en annexe du décret du 03/07/2006 et sont exercées à titre principal, soit plus de la moitié du temps de travail selon la jurisprudence du Conseil d'État, sans nécessité de justifier une relation directe avec la population de la Z.U.S. **(Mise à jour le 16 juin 2014)**

ENTRETIEN DES TENUES DE TRAVAIL

- [Arrêt de la Cour de Cassation du 19 septembre 2013, chambre sociale, pourvois n°12-15137 à 12-15139](#) : la Cour de cassation rappelle dans un arrêt du 19 septembre 2013 que la charge de l'entretien des tenues de travail, y compris le nettoyage, incombe à l'employeur dès lors que leur port est obligatoire. La Cour de cassation avait déjà admis que lorsqu'une tenue de travail est imposée par l'employeur, celui-ci doit en assumer la charge d'entretien, peu importe les circonstances qui l'amènent à imposer cette tenue, et quand bien même les salariés concernés n'auraient pas plus de frais que leurs collègues utilisant leurs propres vêtements de travail. **(Mise à jour le 27 novembre 2013)**

RECLASSEMENT ET RÉMUNÉRATION

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 17 juillet 2013, requête n°359187 et Décret 85-1107](#) : l'agent auparavant agent public (titulaire, contractuel ou auxiliaire) de catégorie C intégrant comme stagiaire un cadre d'emplois doit bénéficier d'un traitement au moins égal à celui qu'il percevait avant son intégration, dans la limite du traitement indiciaire correspondant au dernier échelon du grade du cadre d'emplois d'accueil, sans tenir compte, pour effectuer cette comparaison, des indemnités versées à l'agent à compter de son intégration. **(Mise à jour le 27 novembre 2013)**

CONTRAT DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

- [Arrêt de la Cour de Cassation du 10 juillet 2013, chambre sociale, pourvoi n°12-17921](#) : la part variable de la rémunération d'un montant maximum de 10 000

euros dépendait de la réalisation d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur. Faute pour l'employeur d'avoir précisé au salarié les objectifs à réaliser ainsi que les conditions de calcul vérifiables, et en l'absence de période de référence dans le contrat de travail, cette rémunération devait être payée intégralement. (Mise à jour le 18 février 2015)

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET PRIMES

- [Décision du Tribunal Administratif d'Orléans du 11 juin 2013, requête n°1202469](#) et [arrêt du Conseil d'Etat du 27 juillet 2012, requête n°344801](#) : une « prime liée à l'entretien professionnel » instituée à titre expérimental par une commune, et devant être attribuée aux agents entrant dans le dispositif d'évaluation de la manière de servir en se rendant à cet entretien de notation est elle-même une prime de rendement liée à la manière de servir, dès lors qu'elle est liée à la valeur professionnelle de l'agent. Un représentant syndical, déchargé de service depuis 1995, a dès lors droit en principe à cette prime. S'agissant d'une prime instituée postérieurement à la décharge de service et indexée sur la manière de servir des agents, le tribunal juge qu'elle doit être attribuée, sans que l'entretien soit conduit, et assise sur la moyenne du montant de primes accordé aux autres agents à l'issue de la campagne d'entretiens. (Mise à jour le 28 aout 2014)

NBI ENCADREMENT

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 26 avril 2013, requête n°352683](#) : le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire encadrement d'un service administratif comportant au moins vingt agents est lié non à la nature administrative de la fonction exercée par l'agent mais à l'objet du service dont il assure l'encadrement. Il convient donc que les missions exercées par l'agent se rapportent à l'encadrement et la direction administrative de ce service. Alors, la circonstance que les agents qu'il encadre exercent, pour la majorité d'entre eux, des fonctions techniques, est sans incidence. (Mise à jour le 30 aout 2013)

TROP PERCU

- [Circulaire RDFS1309975C du 11 avril 2013](#) : cette circulaire définit les prescriptions concernant les sommes résultant de paiements injustifiés effectués par les services de l'Etat en matière de rémunération de leurs agents. Commentaire CGT : cette circulaire est transposable aux collectivités territoriales. Les sommes trop perçues peuvent être réclamées à l'agent dans un délai de deux ans même si celles-ci ont été versées en application d'une décision qui ne peut plus être retirée. (Mise à jour le 28 aout 2014)

RÉGIMES INDEMNITAIRES

- [Décret 91-875](#) et [question écrite n°05102 de M. HYEST publiée le 7 mars 2013 au JO du Sénat](#) : ce décret énumère cadre d'emplois par cadre d'emplois, les régimes indemnitaires de l'État applicable à la fonction publique territoriale, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Commentaire CGT : un fonctionnaire ne peut pas légalement être mieux

rémunéré qu'un fonctionnaire d'Etat. Par conséquent, il aura donc un salaire inférieur à compétences et missions pourtant égales. (Mise à jour le 30 aout 2013)

CONGÉS MALADIE ET PRIMES

- [Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 6 mars 2013, requête n°10MA02791](#) : la bonification financière forfaitaire de 100 euros pour tous les agents n'ayant eu aucune journée de congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée ou pour enfant malade durant un an méconnaît le principe de parité avec le régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État et s'avère donc illégal. (Mise à jour le 30 aout 2013)

FORMATION ET TITRE DE RESTAURATION

- [Arrêt de la Cour de Cassation du 20 février 2013, pourvoi n° 10-30028](#) : le salarié qui a bénéficié d'autorisations d'absence pour suivre une formation bénéficie de ses titres-restaurant dès lors qu'il est justifié que son temps de formation englobait un temps de repas. En effet, le temps de formation est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail. (Mise à jour le 30 aout 2013)

TRAVAIL ÉGAL / SALAIRE ÉGAL

- [Arrêt de la Cour de Cassation du 6 février 2013, chambre sociale, pourvois n°11-26604 à 11-26610](#) : en terme de rémunération, le juge valide qu'une différence de traitement soit faite entre « les salariés, agents de droit privé » et « les fonctionnaires de même niveau effectuant le même travail » au titre de leurs catégories juridiques distinctes. Pour autant, il constate, ensuite, que « le complément Poste [...] était inférieur » pour les salariés de droit privé. Et, enfin, qu'en ce qui concerne ce complément Poste, son « objet est défini non par référence aux catégories juridiques mais comme venant rétribuer le niveau de fonction et la maîtrise du poste ». Il en résulte qu'au regard de cet avantage en particulier et des conditions de son attribution, des salariés se trouvant dans une même situation ne sont pas traités de la même manière sans que l'employeur ne justifie cette différence de traitement de manière objective et pertinente. L'employeur a donc ainsi méconnu le principe « à travail égal, salaire égal ». (Mise à jour le 27 novembre 2013)

TROP PERCU

- [Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Douai du 31 décembre 2012, requête n°11DA01748](#) : le maintien du versement d'un avantage financier constitue une erreur de liquidation non créatrice de droits. L'administration doit réclamer le reversement des sommes payées à tort. Il est toutefois possible pour le juge de réduire le montant du titre de perception émis pour le reversement, en fonction des fautes imputables à l'administration (Mise à jour le 30 aout 2013)

TRAVAIL ÉGAL / SALAIRE ÉGAL

- [Arrêt de la Cour de Cassation du 19 décembre 2012, chambre sociale, requêtes n°10-20526 et 10-20528 et l'article L. 1134-1 du code du travail](#) : pour prouver une inégalité de traitement en matière de rémunération entre lui et ses collègues placés dans des situations identiques, l'agent peut enjoindre l'employeur de lui communiquer copie des bulletins de salaires de ceux-ci. En effet, toute action fondée sur une discrimination n'est recevable juridiquement que si le salarié est en mesure de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence de celle-ci. Aussi, pour révéler l'existence d'une éventuelle disparité de traitement, le salarié justifie d'un motif légitime à obtenir la communication de documents nécessaires à la protection de ses droits, information dont seul l'employeur dispose, sans risquer de porter atteinte à la vie privée de ses collègues et au secret des affaires. (Mise à jour le 30 aout 2013)

REMBOURSEMENT TRANSPORT DOMICILE/TRAVAIL

- [Arrêt de la Cour de Cassation du 12 décembre 2012, chambre sociale, pourvoi n° 11-25089](#) : le remboursement de transport domicile travail doit être assuré par l'employeur, sans limite, quelle que soit la situation géographique du domicile du salarié et son éloignement du lieu de travail. (Mise à jour le 18 février 2013)

TÉLÉ TRAVAIL

- [Arrêt de la Cour de Cassation du 12 décembre 2012, chambre sociale, pourvoi n°11-20502](#) : le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition. (Mise à jour le 18 février 2013)

REPRISE DE CONTRAT PRIVÉ

- [Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 4 décembre 2012, requête n°10MA00931](#) : dans le cadre de la reprise de contrat d'un salarié privé, la rémunération antérieure peut être reprise par la collectivité même si elle dépasse celle des agents en fonction dans l'organisme d'accueil, à condition de rester néanmoins raisonnable. (Mise à jour le 30 aout 2013)

TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

- [Article L3121-4 du Code du Travail et arrêt de la Cour de Cassation du 14 novembre 2012, chambre sociale, pourvoi n° 11-18571](#) : le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. Ainsi, le salarié, commençant habituellement à 08h, qui doit aller rendre visite à un client situé à 2 heures de son domicile pour 10h du matin, doit donc partir de chez lui à 8h. La part du temps de déplacement professionnel coïncide avec son horaire de travail.

Elle n'entraîne donc pas de perte de salaire. Autre exemple, ce même salarié doit être présent à 8h sur un chantier qui se situe à 1h30 de son domicile. Le temps de déplacement professionnel est donc supérieur à son temps normal de trajet domicile/travail non compris qui est de 30mn. Le dépassement est de 1h (soit 1h30 - 30mn). Cette heure doit être compensée par du repos ou par une compensation financière. (Mise à jour le 05 février 2013)

TROP PERCU

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 25 juin 2012, requête n°334544](#) : le Conseil d'Etat rappelle le principe selon lequel sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires contraires et hors le cas où l'agent bénéficiaire donne son accord, l'administration ne peut retirer rétroactivement une décision individuelle créatrice de droits, si elle est illégale, que dans le délai de 4 mois suivant la prise de cette décision, sauf si elles résultent d'une simple erreur de liquidation ou de paiement. Le remboursement des sommes versées auprès de l'agent ne peut donc être exigées par la collectivité. (Mise à jour le 05 décembre 2012)

TROP PERCU

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 25 juin 2012, requête n° 334544](#) : la mise en paiement d'une prime au bénéfice d'un agent qui n'y avait en réalité pas droit ne résulte pas d'une simple erreur de liquidation ou de paiement : elle révèle l'existence d'une décision administrative individuelle créatrice de droits, ne pouvant donc être retirée rétroactivement au-delà de 4 mois après son édicton. (Mise à jour le 04 décembre 2012)

TROP PERCU

- [Conseil Constitutionnel du 18 juin 2012, n°2012-256, premier alinéa de la loi du 31 décembre 1968](#) : sont prescrites, au profit de l'Etat, des départements et des communes, sans préjudice des déchéances particulières édictées par la loi, et sous réserve des dispositions de la présente loi, toutes créances qui n'ont pas été payées dans un délai de 4 ans à partir du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle les droits ont été acquis. (Mise à jour le 05 décembre 2012)

MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE ET TRAITEMENT

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 12 mars 2012, requête n°340829](#) : un fonctionnaire hospitalier autorisé à travailler à temps partiel sur le fondement de l'[article 46 de la loi du 9 janvier 1986](#) ne perçoit qu'une fraction du traitement d'un agent de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions. En revanche, l'agent autorisé ensuite à travailler à mi-temps pour raison thérapeutique sur le fondement de l'[article 41-1](#) de la même loi a, dans tous les cas, droit à l'intégralité de ce traitement. Ainsi, la décision plaçant ce dernier sous le régime du mi-temps thérapeutique met fin au régime du travail à temps partiel. En l'absence de dispositions prévoyant qu'il soit tenu compte du régime antérieur de temps partiel, l'intéressé a droit de percevoir, dans cette position, l'intégralité du traitement d'un agent du même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions. (Mise à jour le 17 juillet 2012)

SIMULATION RETRAITE ÉRRONÉE

- [Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Nantes du 23 février 2012, requête n° 10NT02196](#) : un départ en retraite d'un agent basé sur une simulation erronée de l'administration engage la responsabilité de l'employeur qui doit indemniser l'agent de tout ou partie du préjudice subi. Le montant du préjudice est modulable selon l'intérêt porté par l'agent durant l'instruction de son dossier retraite. (Mise à jour le 17 juillet 2012)

NBI

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 30 janvier 2012, requête n°341378](#) : cet arrêt caractérise l'égalité de traitement quant à l'appréciation puis l'application égalitaire aux agents des critères d'attribution, définis par l'employeur, de la NBI technicité. Ainsi, s'il appartient à l'employeur de fixer, compte tenu des priorités de la politique de gestion des personnels et des contraintes budgétaires, la liste des emplois qui, comportant une responsabilité ou une technicité particulières, ouvrent droit au bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire. Ce pouvoir doit s'exercer dans le respect du principe d'égalité qui exige, s'agissant de cet avantage, que l'ensemble des agents exerçant effectivement leurs fonctions dans les mêmes conditions, avec la même responsabilité ou la même technicité, bénéficient de la même bonification. (Mise à jour le 17 juillet 2012)

TROP PERCU

- [Article 94 de la loi n°2011-1978 du 28 décembre 2011](#) : le délai maximal de prescription de recouvrement des rémunérations indûment perçues est désormais de 2 ans au lieu de 5 ans y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive. Toutefois, le délai reste de 5 ans dans les cas où les agents publics sont à l'origine du versement indu, soit par omission d'information sur la modification de leur situation personnelle ou familiale ou soit par transmission d'informations inexactes sur leur situation personnelle ou familiale. Le texte précise également que ces règles ne sont pas applicables au recouvrement des paiements ayant pour fondement :
- Les décisions créatrices de droit prises en application d'une disposition réglementaire ayant fait l'objet d'une annulation contentieuse;
- Les décisions créatrices de droit irrégulières relatives à une nomination dans un grade. (Mise à jour le 05 décembre 2012)

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET CONGÉS MALADIE

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 18 novembre 2011, requête n°344563](#) : si l'administration décide de maintenir le bénéfice des indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions en cas de congé maladie, elle doit le faire dans le respect du principe d'égalité. En l'espèce, la décision du directeur de l'établissement de détention de priver le surveillant en congé maladie de ses indemnités alors que, parallèlement, l'autre surveillant blessé bénéficiait d'une décision de maintien des mêmes indemnités, porte atteinte au principe d'égalité et s'avère donc illégale. (Mise à jour le 12 mars 2012)

PRIMES ET CONGÉS MALADIES

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 18 novembre 2011, requête n°344563](#) : si les dispositions des [articles 20 de la loi du 13 juillet 1983](#) et [34 de la loi du 11 janvier 1984](#) ne confèrent pas aux fonctionnaires de l'Etat le droit de conserver le bénéfice des primes ou indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions lorsqu'ils sont placés en congé de maladie, elles ne font toutefois pas obstacle à ce que l'administration puisse légalement décider, si des circonstances particulières lui paraissent le justifier, de maintenir le bénéfice de telles indemnités durant un congé de maladie. Dès lors, l'administration en décide ainsi, et sauf motif d'intérêt général, il lui appartient, pour respecter le principe d'égalité, d'en faire également bénéficiaire, sans préférence ni faveur, tous les fonctionnaires se trouvant dans une situation analogue. (Mise à jour le 12 mars 2012)

DÉLAI DE PRESCRIPTION

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 4 novembre 2011, requête n°330341](#) : le délai de prescription quadriennale d'une indemnité. En l'espèce l'indemnité d'éloignement attribuée aux termes de [l'article 6 du décret du 22 septembre 1953](#) « aux fonctionnaires de l'Etat domiciliés dans un département d'outre-mer qui reçoivent une affectation en France métropolitaine à la suite de leur entrée dans l'administration » - ne peut commencer à courir avant même que l'agent soit devenu fonctionnaire de l'Etat et ait pu prétendre à son bénéfice. Commentaire CGT : le délai de prescription de 4 ans pour des indemnités non perçues (hors rémunération, salaires et accessoires) s'applique également aux agents territoriaux. (Mise à jour le 12 mars 2012)

NBI

- [Décision du Tribunal Administratif de Nantes du 1er septembre 2011, requête n° 0802406](#) : la collectivité ne peut diminuer le régime indemnitaire de l'agent au motif de la perception d'une NBI par ce même agent, sans commettre une erreur de droit. En effet, la NBI n'est pas liée à la manière de servir mais repose sur des critères objectifs liés à l'accomplissement de tâches précisément définies. (Mise à jour le 27 novembre 2013)

FORFAIT CADRES

- [Arrêt de la Cour de Cassation du 29 juin 2011, chambre sociale, requête n°09-71107](#) : un accord collectif a prévu, d'une part, l'établissement par l'employeur d'un document de contrôle du nombre de jours et de demi-journées travaillées, des temps de repos hebdomadaires, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail et des congés payés, d'autre part, un suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées d'activité du salarié bénéficiaire de la convention de forfait en jour. Lorsque l'employeur ne respecte pas ces stipulations qui avaient pour objet d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié et de son

droit au repos, la convention de forfait en jour est privée d'effet de sorte que le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre. Commentaire CGT: les cadres au forfait jour doivent faire l'objet d'un contrôle de l'employeur vérifiant que les temps de repos obligatoires sont bien respectés. (Mise à jour le 28 aout 2014)

NBI

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 14 mars 2011, requête n°334313](#) : cet arrêt a pu prêter à confusion sur le sujet, en ce qu'il avait jugé de la non-rétroactivité d'une NBI. Mais dans les faits, il s'agissait dans cette affaire de juger de la rétroactivité du décret du 3/07/2006, instaurant une nouvelle NBI, qui n'existait pas auparavant. Il n'en est bien sûr pas de même lorsqu'un agent qui aurait dû bénéficier d'une NBI déjà existante, ne l'a pas perçue. Il peut alors demander à son employeur le versement des sommes qu'il aurait dû percevoir, dans la limite de la prescription quadriennale et de la date de prise de fonction ouvrant droit. (Mise à jour le 16 juin 2014)

INDEMNISATION CHÔMAGE

- [Circulaire n°BCRF1033362C du 21 février 2011](#) : cette circulaire indique les modalités d'indemnisation du chômage des agents du secteur public. (Mise à jour le 26 mai 2011)

NBI

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 4 février 2011, requête n° 335098](#) : une nouvelle affectation privant un fonctionnaire de la NBI perçue dans ses précédentes fonctions peut faire l'objet d'un recours en annulation de la décision de mutation du service même si cette nouvelle affectation ne bouleversait pas la situation de l'agent d'un point de vue géographique. Un tel changement d'affectation d'un fonctionnaire ayant pour effet de priver l'intéressé du bénéfice de la NBI qu'il recevait antérieurement à raison de ses fonctions ne présente pas le caractère d'une simple mesure d'ordre intérieur dès lors qu'il se traduit par la perte d'un avantage pécuniaire. (Mise à jour le 26 mai 2011)

SUSPENSION DE TRAITEMENT ET CUMUL D'ACTIVITÉ

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 28 janvier 2011, requête n° 342388](#) : un agent public placé d'office dans une position statutaire qui le prive de son traitement n'est pas tenu de fournir de précisions quant aux revenus dont il dispose réellement, à l'appui de sa demande de suspension de l'exécution de cette mesure. (Mise à jour le 26 mai 2011)

TROP PERCU ET FAUTE DE L'EMPLOYEUR

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 12 janvier 2011, requête n° 339625](#) : le versement indu du double du montant d'une prime par l'administration constitue une simple erreur de liquidation et non une décision créatrice de droit. Il appartient alors à l'administration de corriger cette erreur et de réclamer le reversement

des sommes payées à tort, sans que l'agent intéressé puisse se prévaloir de droits acquis à l'encontre d'une telle demande de reversement. Pour autant, au titre de la faute commise par l'administration, l'intéressé s'est vu accorder la somme de 1.000 euros afin de l'indemniser de son préjudice. (Mise à jour le 26 mai 2011)

TRAVAIL ÉGAL / SALAIRE ÉGAL

- [Arrêt de la Cour de Cassation chambre sociale du 7 décembre 2010, pourvoi n° 09-42657](#) : l'employeur demeure libre de mettre en place tel ou tel bonus, mais à condition que tous les salariés placés dans une même situation puissent également en bénéficier. Ce que la Cour condamne, ce n'est pas la libre appréciation de l'employeur quant à sa décision de verser une prime et donc le caractère facultatif ou volontaire de son versement mais l'arbitraire quant aux choix des bénéficiaires ou au montant individuellement distribué, comme le démontre le présent arrêt. (Mise à jour le 04 décembre 2012)

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- [Arrêt de la Cour de Cassation, Chambre Sociale du 2 juin 2010 n°08-40628](#) : si l'employeur savait que le salarié accomplissait des heures supplémentaires, que ces heures ont été effectuées pendant une longue période et régulièrement sans que l'employeur ne s'y oppose, ces heures devront être payées. (Mise à jour le 14 avril 2011)

NBI

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 26 mai 2010, requête n°307786](#) : en ce qui concerne la nouvelle bonification indiciaire, le respect du principe d'égalité exige que tous les agents sans exception qui occupent effectivement des emplois correspondant aux fonctions ouvrant droit à cet avantage et qui comportent la même responsabilité ou la même technicité particulières bénéficient ensemble de la même bonification. (Mise à jour le 16 juin 2014)

REMBOURSEMENT FRAIS PROFESSIONNELS

- [Arrêt de la Cour de Cassation du 23 septembre 2009, chambre sociale, pourvoi n°07-44477](#) : l'employeur ne peut fixer unilatéralement les conditions de prise en charge des frais professionnels en-deçà de leur coût réel. Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, pour des déplacements dans le cas d'espèce, doivent donc être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due. Commentaire : pour la fonction publique, les remboursements de frais sont encadrés par des textes. Les juges administratifs n'ont pas eu encore à se prononcer sur la situation d'un agent public dont les remboursements perçus ne couvrent pas la totalité des dépenses engagées (frais kilométriques, frais d'hôtel...). (Mise à jour le 28 août 2014)

TRAVAIL ÉGAL / SALAIRE ÉGAL

- [Cour de Justice des Communautés Européennes du 15 avril 2008, arrêt PONSOLLE chambre sociale de la Cour de Cassation du 26/10/1996, arrêt du 11 juillet 2007 de la chambre sociale de la Cour de cassation et arrêt de la Cour de Cassation Chambre Sociale du 16 décembre 2008, pourvoi n° 07-42107](#) : une différence de statut juridique entre des salariés effectuant un travail de même valeur ne justifie pas, à elle seule, une différence de salaire. Un écart de salaire doit être justifié par des critères objectifs (ancienneté, circonstance de temps...). Ils confirment la tendance récente de cette juridiction à vouloir assurer le respect effectif du principe "à travail égal, salaire égal". Ils ne réaffirment que le seul fait que des salariés aient été engagés avant ou après la dénonciation d'un accord collectif "ne saurait justifier des différences de traitement entre eux", à moins que celle-ci ne résulte du maintien des avantages individuels acquis. (Mise à jour le 14 avril 2011)

GRATIFICATION DES STAGES

- [Article L612-8 et suivants du Code de l'Éducation](#) : les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil. Cette loi étend l'obligation légale du versement d'une gratification aux étudiants de l'enseignement supérieur accueillis pour un stage d'une durée supérieure de 2 mois consécutifs ou pas au cours d'une même année scolaire ou universitaire dans la limite de 6 mois. En l'absence de texte spécifique à la fonction publique territoriale, des Centres de Gestion conseillent d'utiliser le décret n°2009-885 du 21/07/2009 applicable dans la F.P.E. soit 436,05€/mois en 2013 pour un temps plein. (Mise à jour le 13 juin 2014)

TROP PERCU

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 6 mars 2009, requête n°306084](#) : les régimes juridiques du retrait et de l'abrogation des décrets, arrêtés et délibérations ont été unifiés. Désormais, passé un délai de quatre mois à compter de la prise de décision, une administration n'aura plus la possibilité d'abroger une décision individuelle illégale si le bénéficiaire n'en fait pas la demande sachant que dans le cadre d'une abrogation, il s'agit d'une sortie en vigueur de l'acte mettant fin à son existence à l'avenir, mais sans remettre en cause les effets indirects produits antérieurement lors de son application. (Mise à jour le 05 février 2013)

TRAVAIL ÉGAL/SALAIRE ÉGAL

- [Cassation plénière du 27 février 2009 pourvoi n° 08-40059](#) : l'employeur qui emploie à la fois des agents de droit public et de droit privé est fondé à justifier une différence de rémunération entre ces catégories de personnels dont la rémunération de base et certains éléments sont calculés, en fonction pour les premiers, de règles de droit public et, pour les seconds, de dispositions conventionnelles de droit privé. Cependant, s'agissant d'un complément de rémunération fixé, par décision de l'employeur applicable à l'ensemble du personnel sur le critère de la fonction ou du poste de travail occupé, une telle

distinction n'est pas fondée en application du principe « à travail égal, salaire égal ». (Mise à jour le 14 avril 2011)

REMBOURSEMENT FRAIS KILOMÉTRIQUES

- [Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux du 3 février 2009, requête n° 07BX01596](#) : le service explique qu'à raison des restrictions de crédits, les frais kilométriques de l'agent ont été limités à un remboursement forfaitaire mensuel de 640 kilomètres et qu'il l'avait invité à gérer ses sorties en fonction de cette dotation. Cet arrêt précise que le service ne saurait faire supporter à un agent les frais d'utilisation de son véhicule personnel exposés par nécessité de service d'autant qu'on lui a demandé de prospecter des secteurs géographiques de plus en plus étendus tout en limitant au forfait susmentionné le remboursement de ses frais qui excédaient cette dotation. (Mise à jour le 05 février 2013)

TROP PERCU

- [Arrêt Cour Administrative d'Appel de Bordeaux du 3 novembre 2008 requête n°07BX00205](#) : en dehors de toute situation frauduleuse, un fonctionnaire qui se voit verser des primes par son employeur alors qu'il ne remplit pas les conditions n'a pas obligation de rembourser les sommes perçues une fois le délai d'expiration de 4 mois écoulé. (Mise à jour le 14 avril 2011)

NBI

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 21 mai 2008, requête n°302013](#) : en prévoyant que la nouvelle bonification indiciaire (NBI) peut être attribuée aux «fonctionnaires», le législateur a entendu en ouvrir le bénéfice non seulement aux titulaires, mais aussi aux stagiaires. En outre, le bénéfice de la NBI n'est ni lié au grade détenu ni à la catégorie (A, B ou C) à laquelle appartient l'agent, mais dépend uniquement de l'exercice effectif des fonctions qui y ouvrent droit. (Mise à jour le 26 mai 2011)

ENTRETIEN DES TENUES DE TRAVAIL

- [Arrêt de la Cour de Cassation du 21 mai 2008, chambre sociale, pourvoi n°06-44044](#) : l'entretien des tenues de travail est à la charge de l'employeur dès lors que ce dernier fait peser sur ses salariés une obligation vestimentaire, y compris pour des raisons autres que l'hygiène et la sécurité. (Mise à jour le 18 février 2013)

TROP PERCU

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 14 mars 2008 requête n°283943](#) : une décision à caractère d'acte créateur de droits au bénéfice d'un agent ne peut être retirée plus de 4 mois après sa signature quand bien même elle serait illégale. Remarque CGT : une indemnité, une prime attribuée par erreur par la collectivité ne peut faire l'objet d'un remboursement auprès de l'agent au delà de 4 mois. (Mise à jour le 14 avril 2011)

NBI

- [Réponse à question écrite n° 6701 publiée au Journal Officiel le 12 février 2008 page 1181](#) : le juge administratif a rappelé à plusieurs reprises le caractère cumulatif des notions d'encadrement et de technicité. La méthode du faisceau d'indices peut être utilisée pour apprécier la notion « d'encadrement d'un service » (compétences des agents à encadrer, participation au processus de recrutement de son ou ses collaborateurs, à leur évaluation, à la définition de leurs missions, à l'organisation de leur temps de travail...). Le juge administratif a indiqué qu'en cas de litige relatif à une attribution de NBI, l'organigramme de la collectivité peut constituer un élément d'appréciation du positionnement hiérarchique de l'agent. De plus, le bénéfice de la NBI est lié aux fonctions effectivement occupées et non à l'appartenance à un cadre d'emplois. Enfin, il est rappelé qu'un répertoire des métiers territoriaux, dont l'élaboration a été coordonnée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), permettra de guider utilement les gestionnaires des ressources humaines. (Mise à jour le 26 mai 2011)

NBI ACCUEIL

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 4 juillet 2007, requête n°284380](#) : la NBI « accueil » est attribué aux agents dont l'emploi implique qu'ils consacrent plus de la moitié de leur temps de travail total à des fonctions d'accueil du public. La Haute Juridiction a également indiqué que, pour l'application de cette règle, il convient de prendre en compte les heures d'ouverture au public du service, si l'agent y est affecté à des fonctions d'accueil du public, ainsi que, le cas échéant, le temps passé par l'agent au contact du public en dehors de ces périodes, notamment à l'occasion de rendez-vous avec les administrés. (Mise à jour le 20 juillet 2012)

CONTRAT DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

- [Arrêts du Conseil d'Etat du 21 mai 2007, requête n°299307](#) et de la [Cour Administrative d'Appel de Lyon du 19 décembre 2006, requête n°02LY01463](#) : le juge rappelle que le salaire des agents contractuels doit être proportionné à leurs diplômes, leur expérience et leurs responsabilités au regard de la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues. Elle s'étend aussi aux expériences privatistes, lesquelles peuvent même, dans certaines circonstances, constituer un atout et donc justifier une plus forte rémunération. L'autorité territoriale, doit démontrer que la rémunération fixée n'est pas, compte tenu de l'ensemble des critères pris en compte, disproportionnée, c'est-à-dire, exagérée. De telles évolutions salariales se formalisent par l'intermédiaire de simples avenants dès lors que la hausse salariale n'est pas substantielle, elle ne constitue en effet qu'une modification du contrat en cours. Dans ce cas, la signature d'un nouveau contrat précédée d'une publicité de vacance de poste n'est pas exigée. (Mise à jour le 27 novembre 2013)

DÉCLARATION IMPOT / FRAIS RÉELS

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 6 juillet 1990, requête n°98161](#) : les charges engagées pour le compte de l'employeur par l'agent (pièce occupée comme bureau ou

atelier au domicile privé...) sont admises au nombre des frais réels que le contribuable peut déduire de son revenu imposable. (Mise à jour le 28 aout 2014)

TÉLÉ TRAVAIL

- [Arrêts du Conseil d'Etat du 13 mai 1988, requête n°72312, du 19 décembre 1986, requête n°55597, du 16 mai 1982, requête n°25426](#), : un fonctionnaire, ne disposant pas d'un bureau dans l'établissement ni d'une salle accessible et aménagée dans des conditions lui permettant d'accomplir les missions qu'impliquent ses fonctions, est en droit de regarder comme des frais inhérents à sa fonction une fraction du loyer et des charges de son appartement dans la mesure où une pièce y est aménagée et occupée comme bureau. Les dépenses susceptibles d'être prises en compte peuvent comprendre les dépenses d'entretien, de réparation et d'amélioration, les dépenses de grosses réparations, les charges de copropriété, diverses dépenses à caractère locatif (les frais de nettoyage, de gardiennage, de ramonage, d'éclairage, de chauffage, de primes d'assurance ...), des dépenses d'agencements spécifiques à l'exercice de la profession à concurrence du montant de la dépréciation subie, les impôts locaux acquittés au titre de l'année d'imposition (taxe foncière sur les propriétés bâties, taxe d'habitation, taxes facultatives instituées par les collectivités locales (taxes régionales, départementales ou communales, comme la taxe d'enlèvement des ordures ménagères, la taxe de balayage...), le loyer proprement dit, augmenté des sommes remboursées au bailleur (droit de bail, taxe d'enlèvement des ordures ménagères ...). (Mise à jour le 28 aout 2014)

SALAIRE MINIMUM

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 23 avril 1982, requête n°36851, ville de Toulouse contre Mme ARAGNOU](#) : cet arrêt prévoit que tout agent public doit recevoir une rémunération au moins égale au SMIC. (Mise à jour le 25 janvier 2012)

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 21 juillet 1972, UISPPSN et décisions du Conseil Constitutionnel du 15 juillet 1976, n° 76-67 DC et du 14 janvier 1983, n° 84-179 DC et du 12 septembre 1984, n° 87-229 DC et du 22 juillet 1987, n° 87-229 DC](#) : ces décisions prévoient une égalité de traitement entre fonctionnaires d'un même corps. (Mise à jour le 25 janvier 2012)

TROP PERCU

- [Loi n°68-1250 du 31 décembre 1968 et article 37-1 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000](#) : ces lois prévoient les délais de prescription en matière de sommes dues par l'agent à la collectivité ou sommes dues de la collectivité à l'agent. (Mise à jour le 17 juillet 2012)

HEURES NON PAYÉES

- [Article L324-10 du code du travail](#) : la mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué constitue une

dissimulation d'emploi salarié, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord conclu en application du chapitre II du titre Ier du livre II du présent code. (Mise à jour le 14 avril 2011)

FRAIS DE CARBURANT / TRAJET

- Articles R 3261-1 et L 3261-3 du code du travail et article 20 de la loi 2008-1330 : l'employeur public peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail de certains de leurs salariés dans la limite de 200 € par an. (Mise à jour le 02 février 2012)