

Paie : conditions de retrait d'une somme indûment versée par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération

Dans un [arrêt n° 465818 du 3 novembre 2023](#), le Conseil d'Etat rappelle qu'aux termes du premier alinéa de l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, « une somme indûment versée par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération peut, en principe, être répétée dans un délai de deux ans à compter du premier jour du mois suivant celui de sa date de mise en paiement sans que puisse y faire obstacle la circonstance que la décision créatrice de droits qui en constitue le fondement ne peut plus être retirée. Sauf dispositions spéciales, les règles fixées par l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 sont applicables à l'ensemble des sommes indûment versées par des personnes publiques à leurs agents à titre de rémunération, y compris les avances et, faute d'avoir été précomptées sur la rémunération, les contributions ou cotisations sociales.

En revanche, elles ne sont pas applicables aux avances et versements indus portant sur des frais occasionnés par les déplacements temporaires des agents qui ne constituent pas un élément de leur rémunération.

[Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 09/11/2023, 469144](#)

[https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000048384866?init=true&page=1&query="+469144&searchField=A](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000048384866?init=true&page=1&query=)

Des excuses après des menaces de mort permettent l'annulation de la révocation d'un agent

Les menaces de mort proférées par un agent à l'encontre de ses supérieures hiérarchiques constituent une faute grave justifiant une sanction disciplinaire. Mais dans un arrêt du 12 décembre 2023, la Cour administrative d'appel de Toulouse (cf. lien ci-dessous) a jugé que la révocation de l'intéressé était trop sévère. L'agent avait vite présenté des excuses.

[CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 12/12/2023, 21TL04543, Inédit au recueil Lebon](#)

https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000048571277?init=true&page=1&query=21TL04543&searchField=ALL&tab_selection=all



POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),
 Nom Prénom.....
 Adresse.....
 Grade.....
 Collectivité.....

**Demande mon adhésion au
 SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
 TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
 SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
 Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale
 ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

7 février 2024

T. CAMILIERI

Démission et Indemnité de Départ Volontaire (IDV)

Références :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 96 ;
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et notamment son article 39 ;
- Décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale ;

La présente circulaire a vocation à préciser les dispositions applicables à la démission des agents publics et à l'indemnité de départ volontaire.

1. Démission

La démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'agent public marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. La démission est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

a. Dispositions applicables aux fonctionnaires territoriaux (stagiaires et titulaires)

Dès réception de la demande écrite de démission, l'autorité territoriale dispose d'un délai d'un mois pour rendre sa décision. Une démission suppose l'acceptation obligatoire et préalable de l'autorité territoriale, laquelle a compétence pour en fixer la date d'effet. L'acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable.

Cette acceptation ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'exercice de l'action disciplinaire en raison de faits qui seraient révélés postérieurement.

Lorsque l'autorité territoriale refuse d'accepter la démission, le fonctionnaire territorial intéressé peut saisir la commission administrative paritaire (CAP) compétente. Ladite commission est alors chargée d'émettre un avis motivé qu'elle transmet à l'autorité territoriale.

Le fonctionnaire territorial qui cesse ses fonctions avant la date fixée par l'autorité compétente pour accepter la démission peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Lorsqu'il a droit à pension, il peut supporter une retenue correspondant au plus à la rémunération des services non effectués. Cette retenue est répartie sur les premiers versements qui lui sont faits à ce titre, à concurrence du cinquième du montant de ces versements.

b. Dispositions applicables aux agents contractuels de droit public

L'agent contractuel de droit public qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis de :

- 8 jours s'il justifie auprès de l'autorité territoriale qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois de services ;
- 1 mois s'il justifie auprès de l'autorité territoriale qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois s'il justifie auprès de l'autorité territoriale qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans.

Centre de Gestion du Haut-Rhin - Circulaire n° 01/2010 - Mise à jour le 1er juin 2018

L'agent contractuel de droit public qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention 15 jours au moins avant le terme de ce congé. Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent. Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés à l'article 27 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 précité. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

a. Bénéficiaires

À la suite d'une démission régulièrement acceptée par l'autorité territoriale (Voir partie 1), une Indemnité de Départ Volontaire (IDV) peut être attribuée aux fonctionnaires territoriaux et aux agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée (CDI) qui quittent définitivement la fonction publique territoriale, pour les motifs suivants :

- Restructuration de service ;
- Départ définitif de la fonction publique territoriale pour créer ou reprendre une entreprise ;
- Départ définitif de la fonction publique territoriale pour mener à bien un projet personnel.

Les agents contractuels de droit public en contrat à durée déterminée (CDD) ne peuvent prétendre à l'IDV. Ne peuvent bénéficier de l'IDV que les agents publics ayant effectivement démissionné au moins 5 ans avant la date d'ouverture de leurs droits à pension. Le montant de l'IDV ne peut excéder une somme équivalente au double de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission. L'agent qui, dans les 5 années suivant sa démission, est recruté en tant qu'agent titulaire ou contractuel pour occuper un emploi au sein de la fonction publique (État, territoriale ou hospitalière) est tenu de rembourser à la collectivité territoriale ou à l'établissement public qui a versé l'IDV, au plus tard dans les 3 ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de cette indemnité.

b. Mise en place et attribution

L'organe délibérant fixe, après avis du comité technique :

- Dans le cas d'une restructuration de service : les services, les cadres d'emplois et les grades concernés par ladite restructuration et pour lesquels l'IDV peut être attribuée. Il fixe également les conditions d'attribution et le montant de l'indemnité, modulé le cas échéant en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'administration.

- Dans le cas d'un départ définitif de la fonction publique territoriale pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet personnel : les conditions d'attribution de l'indemnité. Saisi d'une demande écrite, l'autorité territoriale détermine le montant individuel de l'indemnité, en tenant compte, le cas échéant, des orientations générales de sa politique de gestion des ressources humaines et de l'ancienneté dans l'administration ou du grade détenu par l'agent.

L'IDV est versée en une seule fois dès lors que la démission est devenue effective et est exclusive de toute autre indemnité de même nature.

La suspension, la discipline et la maladie

Cette fiche est relative à la mise en œuvre et au déroulement de l'action disciplinaire à l'encontre d'un agent en congé de maladie.

Aujourd'hui, le congé de maladie n'empêche plus la mise en œuvre et le déroulement de la procédure disciplinaire plus particulièrement l'exécution de la sanction

Une procédure disciplinaire peut être engagée à l'encontre d'un agent en congé de maladie

➤ Faute commise dans l'exercice des fonctions

- ✓ L'agent fournit un arrêt de travail 1
- ✓ L'agent est placé par arrêté en congé de maladie
- ✓ Une procédure disciplinaire peut être engagée

➤ Faute commise pendant un congé de maladie 1

- ✓ Une procédure disciplinaire peut être engagée.

1 Indépendamment de la procédure disciplinaire, il est toujours possible d'organiser un contrôle médical auprès d'un médecin agréé pour vérifier que l'arrêt de travail est justifié.

En cas d'arrêt injustifié, l'agent doit reprendre ses fonctions.

Une procédure disciplinaire ne peut être engagée qu'envers un agent responsable de ses actes

Si le comportement de l'agent relève d'une irresponsabilité (troubles mentaux par exemple), une expertise auprès d'un médecin agréé doit être organisée.

En cas d'irresponsabilité de l'agent, aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée. Par contre, une procédure de placement en congé d'office devra être mise en œuvre.

Une sanction peut prendre effet pendant un congé de maladie

Un agent peut être sanctionné même s'il est placé en congé de maladie à l'issue de la procédure disciplinaire.

NDLR : Par arrêt en date du 6 juillet 2016, le Conseil d'Etat a admis que la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'entrée en vigueur d'une décision de révocation.



Le fonctionnaire suspendu a droit à un congé de maladie

Dès lors que l'employeur suspend un agent en congé de maladie, la suspension entre en vigueur au terme du congé de maladie. Toutefois, la durée de la suspension est décomptée à partir de la notification de l'arrêt de suspension à l'agent.

À l'inverse, lorsqu'un agent suspendu fournit un arrêt de travail, ce dernier est placé en congé de maladie. Ce placement en congé de maladie met fin à la suspension.

L'employeur peut décider à nouveau de la suspension à l'issue du congé de maladie.

2 En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité territoriale qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. La suspension est une mesure administrative conservatoire prise dans l'intérêt du service qui a pour effet d'écarter momentanément l'agent de ses fonctions.

La Foire aux Questions

Un agent en état d'ébriété peut-il pour ce fait être sanctionné ?

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans les locaux professionnels en état d'ivresse ou sous l'emprise de produits stupéfiants. Ainsi, une procédure disciplinaire peut être engagée à l'encontre d'un agent dont l'état d'ébriété a été constaté sur son lieu de travail. De même, les comportements fautifs découlant de cet état peuvent être sanctionnés (retards, absences injustifiées, défaillances dans l'exercice des fonctions, comportement inadapté...). Parallèlement, l'agent doit continuer à bénéficier d'un suivi médical organisé par son employeur (notamment visites auprès du médecin de prévention).

La suspension est-elle une sanction ?

En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. La suspension n'est pas une sanction ; c'est une mesure administrative conservatoire. Cette mesure n'est pas prise après le respect d'une procédure particulière. Pendant les quatre premiers mois, le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Au-delà de ces quatre mois, le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions, peut subir une retenue, qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

Les Références Juridiques

- ♣ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment les articles 19, 29, 30 et 32
- ♣ Conseil d'Etat n°88306 du 11 mars 1992 (action disciplinaire et congé de maladie)
- ♣ Conseil d'Etat n° 392728 du 6 juillet 2016 (sanction et congé de maladie)
- ♣ Conseil d'Etat n°132480 du 30 juillet 1997 (sanction et congé de maladie)
- ♣ Conseil d'Etat n°388109 du 31 mars 2017 (suspension et congé de maladie)
- ♣ Conseil d'Etat n°343837 du 26 juillet 2011 (suspension et congé de maladie)

Aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe général de droit n'interdisent à l'administration de prévoir qu'un fonctionnaire puisse être placé sous les ordres et l'autorité hiérarchique d'un agent de catégorie ou grade inférieur

Le statut indique explicitement que le « grade est distinct de l'emploi ». Si le grade « appartient » au fonctionnaire, l'emploi est à la discrétion de l'autorité compétente (CE, 24 juin 1959, Assoc. Des administrateurs civils du ministère du Travail).

Aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe général de droit n'interdisent à l'administration de prévoir qu'un fonctionnaire puisse être placé sous les ordres et l'autorité hiérarchique d'un agent de catégorie ou grade inférieur.

A noter, toutefois, que cette situation ne saurait aboutir à ce que l'agent ayant autorité puisse évaluer l'agent détenant le grade supérieur.

Il ne pourra que réunir les différents éléments d'appréciation nécessaires à l'évaluation, sans pouvoir évaluer lui-même l'agent, ni même proposer une variation du régime indemnitaire.

Ainsi, l'intérêt du service peut donc justifier qu'un fonctionnaire d'un grade déterminé soit affecté à un emploi destiné à des fonctionnaires de grade moins élevé ou, à l'inverse, à un emploi normalement attribué à des fonctionnaires de grade supérieur.

Conseil d'Etat, 5 / 3 SSR, du 11 décembre 1996, 152106, publié au recueil Lebon
<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007893743>

Conseil d'Etat, 3 / 5 SSR, du 24 novembre 1971, 80354, publié au recueil Lebon
<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007643567>