

RETENUE SUR SALAIRE POUR ABSENCE DE SERVICE FAIT

I. SERVICE FAIT ET ABSENCE DE SERVICE FAIT

a) **Principe** : Le droit à rémunération après service fait

Les agents publics ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

L.115-1 CGFP

L. 711-1 et 712-1 CGFP

b) **Bénéficiaires** : fonctionnaires stagiaires et titulaires, contractuels de droit public.

Les contractuels de droit privé, relevant du Code du Travail ne sont pas concernés par l'ensemble de ces dispositions.

c) **La notion d'absence de service fait** :

Il n'y a pas de service fait lorsque l'agent public s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service.

Une disposition, applicable seulement aux agents de la FPE prévoit qu'il n'y a pas de service fait lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie de ses obligations de service. Ainsi, l'appréciation qualitative du service fait (« service mal fait ») ne peut donner lieu à une retenue sur rémunération dans la FPT. Un tel comportement relève du domaine disciplinaire.

L. 711-2 CGFP

d) **Exemples d'absence de service fait conduisant à retenue sur salaire**

Des absences irrégulières

- L'agent qui quitte son service pendant quelques heures en cours de journée, sans y avoir été légalement autorisé
- L'agent absent durant une journée sans y avoir été autorisé
- L'agent absent pendant 12 jours de son service sans autorisation, puis a demandé à l'autorité territoriale de déduire cette période de ses congés annuels, ce qu'elle a refusé
- L'agent parti en congé annuel sans y avoir été expressément autorisé et qui n'a pas répondu à la mise en demeure de rejoindre son poste
- L'agent absent et qui ne fournit pas d'arrêt maladie à son employeur dans les temps réglementaires
- L'agent absent qui se soustrait à son obligation de se rendre à une visite médicale du travail lors: interruption du versement de la rémunération

Décret 87-602 : articles 15, 26, 37-12

- L'agent qui ne présente pas de demande de renouvellement de son CLM ou CLD lorsque ledit congé vient à expiration (*décret 87-602 article 27*)

Des absences régulières

- L'agent faisant grève

II. LES CONSÉQUENCES DE L'ABSENCE DE SERVICE FAIT

a) Le principe de non rémunération en l'absence de service fait

• Procédure

L'absence de service fait doit être prouvée par l'administration, au moyen notamment de dispositifs de contrôle de l'assiduité ou de constatation par le N+1 ou l'autorité territoriale.

Il s'agit d'une mesure purement comptable qui n'est soumise à aucune procédure particulière et qui n'a pas à être motivée :

- ✓ L'agent n'a pas à faire l'objet d'une information préalable ni à assurer sa défense
- ✓ Aucune mise en demeure préalable n'est exigée
- ✓ Aucune mention spécifique ne doit apparaître sur le bulletin de paie
- ✓ Un ordre de recette n'est pas requis

Il conviendra toutefois d'informer l'agent public concerné des conséquences de son absence de service fait (retenue sur salaire, abandon de poste, discipline) par un courrier indiquant les jours d'absence ainsi que la durée

• Assiette de la retenue

La retenue porte sur le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence ainsi que les primes et indemnités. Le supplément familial de traitement ne fait pas partie de l'assiette de retenue.

• Mode de calcul

Le principe de proportionnalité à la durée réelle de l'absence est appliqué pour tout type d'absence de service fait.

Absence de service fait durant une journée : retenue de 1/30^{ème}

Absence de service fait durant une demi-journée : retenue de 1/60^{ème}

Absence de service fait durant 1 heure : retenue de 1/151.67^{ème}

• Portée de la retenue

En cas d'absence de service fait pendant plusieurs jours consécutifs, le décompte de la retenue porte sur toutes les journées comprises entre le premier jour et le dernier jour d'absence de service constaté, hormis les jours de congés préalablement accordés.

Exemple : un agent travaille 4 jours par semaine, le mercredi n'étant pas travaillé.

Une absence de service fait est constatée du lundi au jeudi.

La retenue au titre d'une absence de service fait sera de 4 jours (mercredi inclus).

Exemple : un agent veut s'accorder un long week-end et ne vient pas travailler le vendredi et le lundi.

La retenue au titre d'une absence de service fait sera de 4 jours (week-end inclus).

• Cotisations et pensions

Les retenues pour pension et les cotisations de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité) ne doivent pas être opérées sur la fraction de la rémunération non payée pour absence de service fait.

La période d'absence de service fait, ne donnant pas lieu à retenue pour pension, n'est donc pas prise en compte pour le calcul des droits au titre de la retraite.

b) Autres conséquences

• Discipline

La mesure de retenue sur salaire pour absence de service fait étant une mesure comptable, l'agent peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire en parallèle.

Cela concerne les absences irrégulières du service et non les absences régulières (telle que la grève).

Pour cela, vous pouvez consulter les éléments liés à la discipline [en cliquant ici](#).

- L'avancement

Aucune disposition législative ou réglementaire ne vient préciser l'incidence de l'absence de service fait sur l'avancement.

Certaines jurisprudences viennent toutefois dégager les principes suivants :

- ✓ Dès lors qu'aucune condition de services effectifs n'est exigée, une période d'absence irrégulière ne pourrait avoir d'incidence sur l'avancement.

---> valable pour les avancements d'échelon (critère d'ancienneté : L. 522-2 CGFP)

- ✓ Dès lors qu'une condition de services effectifs est exigée, une période d'absence irrégulière ne serait pas prise en compte pour l'avancement.

---> valable pour les avancements de grade et promotion interne (critère de services effectifs)

Cas particuliers :

Droit à avancement et grève :

La circulaire du 26 février 2001 du Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie précise que les droits à avancement sont maintenus pour les agents publics absents pour fait de grève.

Droit à avancement et sanction d'exclusion temporaire :

La période d'exclusion temporaire n'entre pas en compte dans le calcul de l'ancienneté de service de l'agent.

c) Situations particulières

- L'absence de service fait permise par le statut

- ✓ Congés rémunérés : congés annuels, congés maladie
- ✓ Périodes de suspension
- ✓ Décharge d'activité de service
- ✓ Autorisations spéciales d'absence
- ✓ Congé spécial
- ✓ Maintien en surnombre
- ✓ Droit de retrait en respectant une procédure particulière

- Annulation d'une éviction illégale

L'agent dont l'éviction (exclusion temporaire, licenciement, révocation, mise à la retraite d'office) illégale a été annulée par le Tribunal administratif n'a pas droit, en l'absence de service fait, à rémunération pour la période correspondante.

L'agent pourra toutefois demander réparation du préjudice financier et moral

Conseil d'Etat, Assemblée, du 7 avril 1933, 04711

- Absence service fait imputable à l'administration

L'agent, se trouvant irrégulièrement empêché d'accomplir ses fonctions, du fait de l'administration, n'a pas à en supporter les conséquences financières. Une retenue de salaire pour absence de service fait n'est donc pas applicable.

Exemples :

- ✓ Refus de réaffecter un agent en fin de période de suspension

Conseil d'Etat, 25 novembre 1992, req. n° 90 907

- ✓ Mise à l'écart par l'administration d'un agent, sans qu'il puisse exercer ses fonctions

Conseil d'Etat, 24 novembre 2008, req. 322 192 et 322 511

- Agent incarcéré ou interdit d'exercer ses fonctions

En cas d'incarcération d'un agent, l'administration peut prendre une mesure de suspension ou interrompre le versement de la rémunération, sur la base de l'absence de service fait, sans suspendre d'agent.

- Contrôle judiciaire

Question écrite n° 25808 de M. Jean Louis Masson – Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales du 10/02/2022

Dans le cadre d'un contrôle judiciaire, l'administration a la possibilité de prononcer la suspension de l'agent qui conserve le bénéfice de son traitement durant 4 mois

Lorsque l'agent n'est pas suspendu, l'autorité territoriale doit placer l'agent dans une situation régulière :

✓ Si les termes du contrôle judiciaire ne lui interdisent pas l'exercice de toutes fonctions : l'administration doit rechercher les possibilités de l'affecter dans un autre emploi (le cas échéant par détachement ou mise à disposition).

✓ Si les termes du contrôle judiciaire lui interdisent l'exercice de toutes fonctions : l'administration est tenue de tirer les conséquences comptables de l'absence de service fait et donc d'appliquer une retenue sur salaire.

Cour administrative d'appel de Marseille, 13 janvier 2014, N° 13MA03870

Toutefois, si l'agent se trouve en congé maladie avec rémunération au moment de la mise en place du contrôle judiciaire, l'administration ne peut pas suspendre sa rémunération lors de la période de maladie.

Conseil d'Etat, 3 / 5 SSR, du 28 juillet 1989, 90147

- Empêché d'accomplir son service non imputable à l'administration

En cas d'absence de service fait liée à un cas de force majeure, la rémunération n'est pas maintenue. L'agent peut toutefois solliciter son autorité territoriale pour une mesure gracieuse, totale ou partielle, de versement de la rémunération.

TA Paris 21 déc. 1965 n°2418/63

En cas de fermeture d'un établissement en raison d'un mouvement de grève, un agent non-gréviste, empêché d'accomplir ses fonctions, ne peut pas faire l'objet d'une retenue sur salaire pour absence de service fait. Il revient à l'agent territorial, empêché d'accomplir son service en raison d'un mouvement social au sein de sa collectivité, d'apporter tous les éléments attestant de cette impossibilité et d'informer l'administration de son absence.

TA Nice 28 mars 2008 n°0403817

III. PROCÉDURE À SUIVRE EN CAS D'ABSENCE DE SERVICE FAIT

