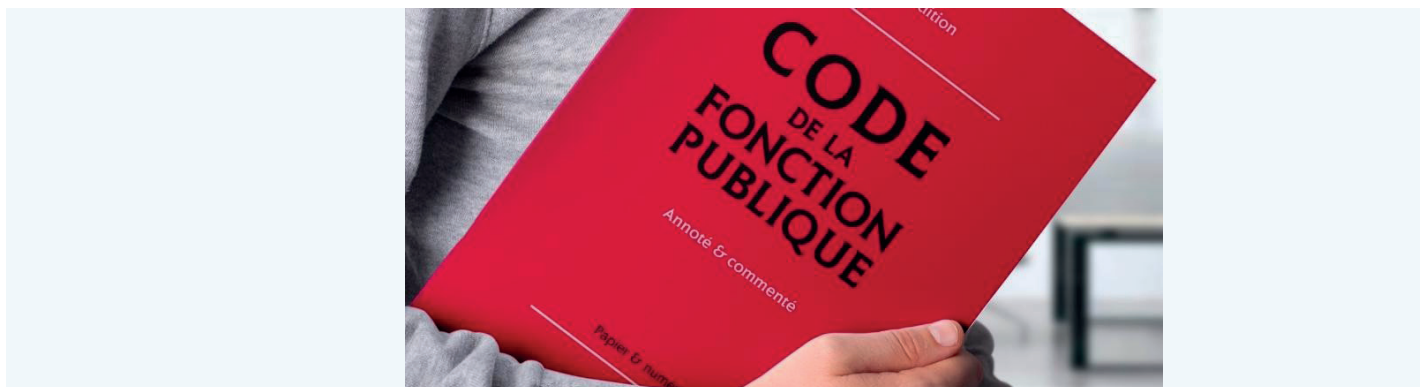


FICHE TECHNIQUE



LE SERVICE NON FAIT



RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Code général de la fonction publique (art L 711-1 et suivants et L 712-1 et suivants).

Selon l'article L 712-1 du code général de la fonction publique, « le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant :

1. Le traitement ;
2. L'indemnité de résidence ;
3. Le supplément familial de traitement ;
4. Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire ».

Dès lors, en l'absence de service fait, l'agent ne peut pas percevoir de rémunération pour la période concernée.

La retenue pour absence de service fait n'est ni une sanction pécuniaire, ni une sanction disciplinaire, mais simplement l'application d'une règle de comptabilité publique qui n'est soumise à aucune procédure particulière.

En cas d'absence de service fait, la retenue sur la rémunération doit être strictement proportionnelle à la durée du service non fait.

Cette retenue pour service non fait pourra être couplée avec une sanction disciplinaire pour refus d'obéissance ou tout au moins la méconnaissance de l'obligation de servir posée par le Statut, qui devra être proportionnelle à la faute. La reprise du service après une absence non autorisée ne fait pas obstacle à l'engagement de poursuites disciplinaires (CAA Marseille 17/02/ 2004 n° 99MA02231).

Cette possibilité ne concerne évidemment pas les absences régulières telles que la grève.

Si l'absence se prolonge, elle peut conduire à l'engagement d'une procédure pour abandon de poste. La radiation pour abandon de poste n'est pas une sanction disciplinaire. Avant de la prononcer, l'administration doit mettre l'agent en demeure de reprendre le service. Elle doit s'assurer que ce dernier est en situation de percevoir la portée de la mise en demeure et lui laisser un délai raisonnable pour qu'il reprenne le service.

I. LA NOTION DE SERVICE NON FAIT

Selon l'article L 711-2 du code général de la fonction publique :

« Il n'y a pas service fait :

1. Lorsque l'agent public s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ;
2. Lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie de ses obligations de service».

L'agent sera en situation de service non fait lorsqu'il ne se présente pas sur son lieu de travail sans justifier valablement cette absence. Cela sera le cas notamment :

➔ De l'agent en situation d'absence irrégulière (absence non couverte par un certificat médical, congé annuel non autorisé, autorisation spéciale d'absence non autorisée).

Il a ainsi été jugé que l'agent qui quitte son service pendant quelques heures en cours de journée, sans y avoir été légalement autorisé, est en service non fait (CAA Douai 22 /05/2002 n° 99DA11370).

Il en a été jugé de même pour :

- ➔ L'agent qui a été absent pendant douze 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 à bon droit (CAA Paris 26 oct. 2004 n° 00PA02670).
- ➔ L'agent parti en congé annuel sans y avoir été expressément autorisé et qui n'a pas déféré à la mise en demeure de rejoindre son poste (CAA Bordeaux 6/11/2003 n°99BX02762), de même, en l'absence de mise en demeure (CAA Nantes 10/02/2017 n° 15NT01242).
- ➔ L'agent qui refuse de rejoindre son nouveau poste malgré une mise en demeure, quand bien même son affectation serait illégale, dès lors qu'elle n'a pas le caractère d'une décision manifestement illégale et de nature à compromettre gravement un intérêt public (CE 23 /09/2013 n° 350909).
- ➔ De l'agent en grève.
- ➔ De l'agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions.
- ➔ De l'agent qui s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service, sans autorisation ; il a ainsi été jugé que l'agent absent durant une journée sans y avoir été autorisé est en service non fait (CAA Marseille 17/02/2004 n° 99MA02231).
- ➔ De l'agent qui, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie de ses obligations de service. Jusqu'à la codification du CGFP au 1er/03/22, faute de précisions dans un texte, le juge excluait cette situation du service non fait. Il reconnaissait uniquement la possibilité de sanctionner disciplinairement l'agent (CE 22 /06/1994 n° 109291).

Il a toutefois, été jugé que l'administration ne peut pas priver un agent des moyens d'exercer ses fonctions et pratiquer une retenue sur traitement au motif qu'il n'a pas accompli l'intégralité de ses fonctions (CE, 26/01/ 2007, n° 282703).

Si aucune tâche n'a été confiée à l'agent, l'administration ne peut pas davantage effectuer une retenue sur rémunération pour service non fait (CAA Bordeaux, 19/07/1999, n° 99NX00202).

En revanche, le fonctionnaire refusant d'accomplir une obligation excédant ses obligations de service ne peut se voir opposer les conséquences du service non fait.

Exemple : un fonctionnaire qui a été présent à son poste pendant une durée correspondant à son service hebdomadaire normal du lundi au vendredi et a accompli l'ensemble des obligations de services inhérentes à son affectation a exécuté ses obligations de service. Le refus d'exécuter des obligations supplémentaires le samedi, s'il expose l'agent à des sanctions disciplinaires, ne peut en revanche entraîner de retenue sur traitement (CE 23/05/ 2007 n° 287394).

Enfin, il a été jugé que le fait d'accomplir des tâches supplémentaires équivalentes à celles qui auraient dû être effectuées durant l'interruption du service ne peut rattraper l'absence de service fait et éviter la retenue sur rémunération (CE 24 /07/1981 n° 25268 et 25269).

Dans tous les cas, l'absence de service fait doit être prouvée par l'administration.

II. LE MONTANT DE LA RETENUE

En application du principe de rémunération après service fait, l'agent qui n'accomplit pas son service n'a droit à aucune rémunération.

Il n'est pas possible de déroger à ce principe, y compris dans le cadre transactionnel. Il a ainsi été jugé qu'un protocole d'accord transactionnel prévoyant qu'un agent serait déchargé de certaines tâches, en contrepartie de son engagement à rechercher une mutation, et réduisant ses horaires de service tout en maintenant le montant de sa rémunération à son niveau antérieur, était illégal en tant qu'il prévoyait la rémunération d'un service non fait (CAA Lyon 13/10/2021 n° 19LY03475).

De même il a été jugé que la décision d'accorder à des agents la rémunération afférant à une journée durant laquelle ils ont fait grève était illégale (CAA Douai 21/06/2007 n° 07DA00028 ; QE AN n° 41308 du 10/02/2009).

Si l'article L711-3 du Code général de la fonction publique applicable depuis le 1er mars 2022 prévoit que « L'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction de la rémunération frappée d'indivisibilité – soit un trentième de la rémunération mensuelle- en vertu de la réglementation prévue à l'article L. 711-1, à l'exception de ses éléments alloués au titre des avantages familiaux ou des sommes allouées à titre de remboursement de frais », il précise aussi que « Les dispositions du présent article sont applicables aux seuls agents publics de l'Etat déclarés grévistes ».

La retenue ne pourra excéder la part saisissable de la rémunération (cf. CE 12/12/ 1975 n° 90611).

En effet, la rémunération des agents publics n'est saisissable ou cessible que dans les limites fixées par les articles R. 3252-2, R. 3252-3 et R. 3252-4 du code du travail.

La retenue doit donc porter sur le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et les primes et indemnités diverses. En revanche se pose la question du sort du SFT. D'aucuns estiment que le SFT ne fait plus partie de l'assiette de la retenue, à l'instar de ce qui est précisé à l'article L 711-3 du CGFP, d'autres que le SFT ne doit pas être maintenu (CAA Douai 19/06/ 2003 n° 99DA00541).

Le juge a également précisé que « la retenue pour pension n'a pas à être opérée sur la fraction du traitement non payée pour service non fait » et « la cotisation d'assurance maladie, maternité et invalidité ne peut, non plus, être opérée sur la fraction du traitement non payée pour service non fait » (CE avis, 8/09/1985 n° 169379 ; CE 28/10/1998 n° 186949). Ainsi, la partie du traitement non versée à l'agent n'est pas soumise aux différentes cotisations sociales (maladie, maternité, invalidité, C.S.G., la C.R.D.S. et le Contribution de solidarité).

Quelques cas particuliers :

 Pour les agents à temps partiel, la retenue doit être proratisée en fonction de la quotité de rémunération (6/7ème pour les agents à 80 % et 32/35ème pour les agents à 90 %). 1 jour de service non fait représente 1/30ème de la rémunération habituelle.

ATTENTION :

Dans l'hypothèse où l'employeur aurait rémunéré à tort l'agent durant son service non fait , ce dernier pourra effectuer une demande de remboursements des sommes irrégulièrement versées, qu'il s'agisse d'une erreur de liquidation ou d'une décision créatrice de droits, **dans un délai de prescription de 2 ans** (cf. Article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000).

Passé ce délai, l'employeur ne pourra plus rappeler les sommes versées indûment.