

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

Les syndicats restent très attachés à l'organisation actuelle du dialogue collectif

Le 15 juin dernier, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a présenté aux syndicats un 3e scénario d'articulation entre les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les 3 mai dernier, ils avaient rejeté avec force les hypothèses de fusion ou de création d'une assemblée plénière disposant d'une formation spécialisée sur les questions liées à la santé et à la sécurité au travail.

Présenté comme plus consensuel, ce nouveau scénario retient l'une ou l'autre solution selon les effectifs et la catégorie d'employeur, suite au rejet d'une solution unique par l'ensemble des employeurs. Le choix d'une fusion ou d'une assemblée avec formation spécialisée dépendrait de la taille de la collectivité ou du service, le comité technique d'un ministère, d'une grande ville ou d'un établissement hospitalier important ayant souvent un rôle stratégique et d'orientation en matière de ressources humaines, ainsi que de l'existence d'un comité technique déjà compétent en hygiène et sécurité comme dans les centres de gestion pour les collectivités de moins de 50 salariés.

Si les effectifs et les types d'employeur restent à fixer, les syndicats demeurent attachés au dispositif actuel (CGT, FO et Solidaires), dont ils acceptent d'améliorer les insuffisances après un examen de ses points forts et faibles (FA-FP), ou de réexaminer le seuil d'effectif à partir duquel l'institution d'un comité technique ou d'un CHSCT est obligatoire, la CFDT estimant ainsi que les questions relevant du CHSCT doivent être traitées au plus proche des agents.

19 JUIN 2018
N° 1588

CARRIÈRE

Le défaut de saisine de la CAP entache d'illégalité les décisions prises sur son fondementpage 2

DISCIPLINE

L'annulation d'une révocation impose le rétablissement de la situation de l'agent.....page 3

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Le trajet domicile-travail n'est pas un service effectifpage 4

DOSSIER

L'entrée en vigueur du prélèvement à la source au 1er janvier 2019.....pages 6,7

QUESTIONS DES LECTEURS

Les stagiaires ont-ils droit à un reclassement en cas de suppression d'emploi ?page 8

Retrouver **La Lettre de l'Employeur Territorial** sur internet

Pour accéder aux articles parus dans **La Lettre de l'Employeur Territorial** depuis l'an 2000 : www.editionssorman.com



L'employeur doit prouver l'envoi d'une convocation devant le comité médical

L'employeur doit saisir le comité médical de la prolongation d'un congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs, de l'octroi et du renouvellement des congés de longue maladie (CLM) et longue durée (CLD), de la réintégration de l'agent à l'issue d'un CLM ou d'un CLD et de 12 mois consécutifs de congé de maladie, de l'adaptation des conditions de travail du fonctionnaire, de la disponibilité d'office pour maladie et du reclassement de l'agent. Le secrétariat du comité informe l'agent de la date d'examen du dossier, de ses droits à communication, de la possibilité de faire entendre le médecin de son choix et du recours possible devant le comité médical supérieur (article 4 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). Dans une affaire, une assistante socio-éducative conteste avoir été informée par le président du conseil départemental de la date de la réunion du comité médical du 19 mars 2015 qui a permis le prononcé d'une disponibilité d'office. L'employeur fournit un courrier du 6 mars comportant toutes les informations nécessaires et estime que l'absence de retour du courrier de La Poste signifie qu'il a été distribué. Mais l'agent contestant l'avoir reçu, pour la cour, le département n'établit pas une information correcte de la fonctionnaire avant la réunion du comité médical.

À retenir : *la fonctionnaire a donc été privée des garanties attachées au caractère contradictoire de la procédure devant le comité, ce qui entache d'irrégularité le prononcé de la disponibilité d'office, une façon d'inciter « en creux » à un envoi de la convocation par lettre recommandée.*

CAA Versailles n° 16VE02328
Mme A du 16 novembre 2017.

Le défaut de saisine de la CAP entache d'illégalité les décisions prises sur son fondement

■ L'employeur procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité. Ceux qui comportent un changement de résidence ou modifient la situation des intéressés sont soumis à l'avis des CAP (article 52 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, le maire informe, le 4 octobre 2012, une attachée principale responsable du service d'urbanisme d'une nouvelle organisation au 1er novembre (après consultation du comité technique le 23 octobre) et de son affectation comme chargée de mission dans ce service. Deux arrêtés du 25 avril 2013 lui retirent 25 points de bonification indiciaire et diminuent son régime indemnitaire. L'agent voit une sanction dans cette mutation qu'elle conteste par un recours gracieux le 20 juin 2013.

L'illégalité d'un acte administratif, réglementaire ou non, ne peut être invoquée par voie d'exception lors de la contestation d'une décision ultérieure que si elle a été prise pour l'application de l'acte initial ou s'il en constitue la base légale. Pour un acte non réglementaire, l'exception d'illégalité n'est recevable que si l'acte initial n'est pas devenu définitif à la date à laquelle l'illégalité est invoquée, sauf si les 2 décisions constituent les éléments d'une même opération complexe (les concours par exemple). Dans l'affaire, les arrêtés du 25 avril tirent les conséquences financières et donc sont pris pour l'application de la décision du 4 octobre 2012 affectant l'attachée principale sur son nouveau poste.

Une situation réellement modifiée

Mais ce n'est que dans le rejet du recours gracieux le 13 août 2013, notifié le 19 août, que figurent les voies et délais de recours qui ont déclenché le délai de recours contentieux contre la décision verbale de mutation du 4 octobre 2012, de sorte qu'au 17 octobre, date de la saisine du juge administratif, la décision de mutation d'octobre 2012 n'était pas encore définitive.

Sur le fond du dossier, l'agent qui était responsable des 3 agents du service urbanisme sous l'autorité du directeur général adjoint devient chargé de mission sous l'autorité du directeur des services techniques, au même titre que ses anciens subordonnés. Les arrêtés diminuant la NBI et ses primes précisent d'ailleurs qu'ils sont la conséquence du retrait de ses fonctions d'encadrement et de la diminution significative de ses sujétions. La réaffectation emportant une réelle modification de sa situation, elle imposait la consultation de la CAP. Faute de saisine, la réaffectation est irrégulière, justifiant son annulation et, par voie de conséquence, celle des arrêtés modifiant sa situation financière.

Attention : *rien ne montre que la réorganisation n'ait pas été fondée sur l'intérêt du service, ni que la mesure constitue une sanction déguisée en l'absence de conflit ou d'animosité entre la femme et ses collègues, sa hiérarchie ou les usagers. Le souhait de la commune de lui trouver un emploi dans une autre collectivité avec l'aide d'un cabinet de conseil ne révèle pas davantage une intention de sanction. La cour retient un préjudice moral pour défaut de saisine de la CAP pour 2 500 €.*

CAA Nantes n° 15NT03875 Mme D du 24 novembre 2017.

L'annulation d'une révocation impose le rétablissement de la situation de l'agent

■ **L'annulation d'une éviction impose à l'employeur de procéder d'office, sans que l'intéressé doive le demander, à sa réintégration juridique et à la reconstitution de sa carrière.** Quel que soit le motif d'annulation, cette reconstitution, qui rétroagit nécessairement à la date d'effet de l'éviction puisque la mesure est réputée n'avoir jamais existé, comprend la reconstitution de ses droits sociaux, notamment des droits à retraite que l'agent aurait acquis en l'absence d'éviction, et donc le versement par l'employeur des cotisations salariales et patronales nécessaires. Il lui incombe également, de sa propre initiative, de régler la situation de l'agent pour l'avenir en le réintégrant effectivement ou, le cas échéant, en prononçant une nouvelle décision d'éviction.

Dans une affaire, le président de la chambre des métiers suspend à titre conservatoire le directeur du centre de formation des apprentis et engage une procédure disciplinaire entraînant sa révocation le 24 juillet 2014. Le tribunal annule ces décisions et condamne l'établissement à verser une indemnité représentative des traitements que le directeur aurait dû percevoir durant son éviction, une indemnité réparant ses autres préjudices, et lui prescrit de reconstituer sa carrière et ses droits sociaux.

Une réintégration effective obligatoire

Les fiches de paye montrent que la chambre a reconstitué administrativement et juridiquement la carrière du directeur, qui bénéficie d'un avancement d'échelon le 1er novembre 2015, et rétablit ses droits à pension. S'il conteste une retenue de 838 euros sur son salaire en mars 2016, elle correspond à la reprise d'une indemnité compensatrice de congés qui, par le jeu du jugement, ne peut pas se cumuler avec le versement des sommes représentatives des salaires.

Reste la question de la réintégration effective de l'intéressé dans ses fonctions de directeur du centre de formation. En l'absence d'un autre emploi équivalent à celui de l'agent, cadre supérieur de niveau 2, l'exécution du jugement implique nécessairement que la chambre réintègre le directeur sur place et le mette à même d'exercer effectivement ses fonctions antérieures, auxquelles il n'a pas renoncé même s'il a suivi une formation à l'emploi de secrétaire général. Elle ne saurait soutenir que la réintégration est contraire à l'intérêt du service en raison des tensions internes que le retour de l'agent ne manquera pas de provoquer.

Rappel : *l'agent bénéficie, lorsque que l'emploi est unique, d'un droit à réintégration dans son poste même, sans même que l'employeur puisse opposer la nomination du successeur (CE n° 289314 chambre des métiers de la Moselle du 8 avril 2009). Plus globalement, l'employeur doit tenir compte, dans la reconstitution, des possibilités sérieuses de carrière de l'intéressé, réussite d'un concours, promotion d'après les textes en vigueur par comparaison avec les fonctionnaires de même catégorie. Ne font exception que les hypothèses dans lesquelles l'employeur n'a plus la possibilité juridique de régulariser la situation, en raison notamment de la limite d'âge ou du terme du contrat.*

CAA Bordeaux n° 17BX01515 M. D du 30 novembre 2017.

Des propos violents au téléphone justifie un licenciement disciplinaire

Tout manquement d'un contractuel à ses obligations constitue une faute l'exposant à une sanction sans préjudice de poursuites pénales. Les mesures comportent l'avertissement, le blâme, l'exclusion de 6 mois au plus en CDD et un an en CDI, et le licenciement (articles 36 et 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Dans une affaire, le maire licencie un adjoint d'animation de 2e classe le 26 mars 2014. Les rapports de la directrice du pôle éducation et petite enfance du 12 février et de deux collègues retracent une attitude très agressive envers sa responsable, dont des menaces de mort les 4 et 11 février lors d'échanges téléphoniques. L'agent, qui ne conteste pas les faits, juge la mesure infondée n'ayant fait l'objet d'aucune remarque en 20 ans de services, et estime avoir été l'objet d'une humiliation de la commune qui a réalisé des tests d'alcoolémie face à l'inquiétude des parents d'enfants fréquentant le centre de loisirs où il travaille. Mais, eu égard à son attitude fautive, à la violence et la répétition des propos contre sa responsable à une semaine d'intervalle, et quelle que soit la précarité de sa situation, un licenciement n'est pas disproportionné à son attitude.

Rappel : *si l'employeur doit mettre l'agent à même de demander la communication de son dossier et des documents annexes, de se faire assister des défenseurs de son choix et motiver sa décision, avec l'instauration des commissions consultatives paritaires le 6 décembre prochain, il devra aussi recueillir son avis préalable dans une procédure similaire à celle applicable aux fonctionnaires (article 23 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016). CAA Versailles n° 16VE00242 M. A du 30 novembre 2017.*

Le trajet domicile-travail n'est pas un service effectif

■ Si les assemblées locales arrêtent la durée et l'aménagement du temps de travail dans les limites applicables aux agents d'État (article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), elles sont tenues à la définition de la durée du travail effectif entendu comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (décrets n° 2000-815 du 25 août 2000 et n° 2001-623 du 12 juillet 2001). Par ailleurs, aucune disposition de texte ne qualifie de travail effectif la durée du déplacement accompli par un agent pour gagner son lieu de travail à partir de son domicile.

Dans une affaire, un contractuel à l'école de musique intercommunale réclame à la communauté de communes le paiement de 98,40 heures supplémentaires liées aux trajets réalisés pour rejoindre un site d'enseignement distant du siège de la communauté les années 2010-2011 et 2011-2012.

Si le tribunal lui donne raison, la cour relève que, durant 2 ans, il a utilisé le véhicule de service mis à sa disposition par l'employeur, que les jours où il se rendait sur le site, il ne dispensait pas de cours ailleurs et que l'utilisation du véhicule résultait de sa seule volonté et en aucun cas d'une contrainte imposée par la communauté. Dans ces conditions, il ne se trouvait pas à la disposition de son administration durant les trajets, qui ne s'inscrivaient pas dans le ralliement successif de lieux de travail distincts. Les trajets prolongeaient seulement ses déplacements pour gagner, à partir de son domicile, le lieu unique d'exercice de son activité.

À retenir : *le temps de trajet ne justifiait donc pas l'indemnisation ou la compensation de plus de 98 heures supplémentaires. N'étant pas dans la même situation que ses collègues contraints à des trajets vers des sites annexes, il n'y a pas eu de rupture d'égalité.*

CAA Lyon n° 16LY00092 maison de l'intercommunalité de Haute Tarentaise du 5 décembre 2017.

Une réaffectation justifiée par des insuffisances professionnelles ne caractérise pas un harcèlement

■ Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir, l'employeur ne pouvant pas lui reprocher de les avoir acceptés, subis, contestés ou d'en avoir témoigné (article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

La personne qui s'en estime victime doit présenter des éléments susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer que son action est motivée par des considérations qui y sont étrangères. Le juge tient compte des comportements respectifs de la victime présumée et de l'auteur déclaré, mais la nature même du harcèlement exclut, s'il est établi, de tenir compte du comportement de la victime dont le préjudice sera intégralement réparé.

Pour constituer un harcèlement, les faits répétés doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dans le cas contraire, une diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, une manière de servir inadéquate ou des difficultés relationnelles ne constituent pas un harcèlement.

Dans une affaire, un adjoint d'animation de 2e classe affirme, sans l'étayer, que ses conditions de travail se

sont dégradées à partir de 2009 avec la délégation du service périscolaire à une structure privée, puis qu'il a subi un harcèlement en 2011, année où l'association « les Francas » a pris en charge ce secteur. Mais rien ne suggère que le choix d'un délégataire ait procédé de l'unique volonté de le priver de son poste de directeur de service.

En revanche, il ne conteste pas avoir fumé et bu de la bière pendant son travail en présence des enfants, ni s'être endormi à plusieurs reprises pendant leur temps de surveillance ou avoir tenu des propos discourtois avec l'équipe éducative, une attitude qui lui vaut une exclusion de 3 mois dont 2 avec sursis.

L'absence de difficultés dans son groupe scolaire communal et les appréciations élogieuses de parents d'élèves ne constituent pas davantage des éléments de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement dans ses fonctions au service périscolaire.

À retenir : *son affectation en septembre 2013 à l'entretien des espaces verts et au nettoyage de la voirie, même si elle a diminué ses attributions, est uniquement justifiée par l'intérêt du service, une manière de servir inappropriée et des difficultés relationnelles, et non par un quelconque harcèlement.*

CAA Marseille n° 16MA02213 M. B du 14 mars 2017.

Le congé pour difficultés opérationnelles avec pension n'impose pas de demande de reclassement

■ **Le sapeur-pompier professionnel âgé d'au moins 50 ans peut demander à une commission médicale de constater son inaptitude à des fonctions opérationnelles.** Si c'est le cas, il bénéficie d'un projet de fin de carrière consistant en l'affectation à des fonctions non opérationnelles au sein du service départemental d'incendie et de secours (SDIS), en un reclassement dans un autre corps ou cadre d'emplois, ou en l'octroi d'un congé pour raisons opérationnelles (CRO). Ce congé ne peut être prononcé qu'après acceptation écrite de l'intéressé.

Si le reclassement s'effectue sur demande de l'agent dans les conditions prévues pour les fonctionnaires inaptes (articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), soit par détachement principalement, le CRO bénéficie aux pompiers en activité ayant accompli 25 années de services effectifs ou militaires. Le congé lui assure l'équivalent de 75 % de sa rémunération avec possibilité d'exercer une activité privée mais sans droits à pension ou sans activité privée possible mais avec droits à pension.

Le pompier qui ne fait l'objet d'aucune proposition de reclassement dans les 2 mois de sa demande de CRO bénéficie, à sa demande, d'un congé avec droits à pension. Mais s'il refuse les propositions de reclassement formulées par le SDIS dans le même délai dans un poste équivalent et un lieu proche de celui qu'il occupait au moment de sa demande, il ne peut pas bénéficier de ce congé avec droits à pension (loi n° 2000-628

du 7 juillet 2000).

Dans une affaire, un pompier professionnel rencontre des problèmes de santé incompatibles avec des fonctions opérationnelles. En 2011, il demande à constater ces difficultés et à bénéficier d'un congé pour raisons opérationnelles. La commission de réforme confirme son inaptitude le 1er décembre 2011 et le SDIS lui adresse, le 11 janvier 2012, deux simulations de pension avec un départ à la retraite légale après un congé sans et avec droits à pension. Le président, qui l'a temporairement affecté sur un poste non opérationnel au centre satellite du centre de secours principal, lui propose aussi une affectation définitive, que l'intéressé décline le 7 février, rappelant qu'aucun reclassement ne lui a été proposé. L'employeur lui indique alors qu'il n'y a pas lieu de lui proposer un congé avec droits à pension compte tenu de son refus d'une affectation non opérationnelle, et ne lui offre qu'un congé avec possibilité d'une activité privée. Le sapeur-pompier donne son accord en appelant à nouveau l'attention du service sur l'absence de propositions de reclassement et conteste l'arrêté du 27 mars lui accordant ce congé. Si le tribunal annule la mesure, la cour la confirme. Dans la loi, l'octroi d'un congé avec droits à pension est bien lié à l'absence de propositions de reclassement acceptables au regard de l'emploi occupé par le sapeur-pompier et de son lieu d'affectation.

L'exigence d'un détachement

Mais l'affaire pose en réalité une autre question, celle de savoir si l'affectation non opérationnelle au sein du SDIS, 1ère forme possible du projet de fin de carrière, ne constitue pas un reclassement au sens de la loi. Et même si la mise en œuvre du texte est subordonnée à une demande du pompier ou si le SDIS peut, en l'absence de demande, proposer un reclassement à l'agent qui sollicite un congé avec droits à pension, la mise en œuvre de ce reclassement est toujours subordonnée à une demande de l'intéressé conformément au droit commun de la fonction publique.

Comme le rapporteur public le lui suggère, le Conseil d'État estime en cassation que la proposition de reclassement s'entend d'une proposition par détachement dans un autre corps ou cadre d'emplois, c'est-à-dire la 2e forme du projet de fin de carrière, l'affectation à des fonctions non opérationnelles ne

constituant pas un reclassement. Le CRO n'est donc pas une solution subsidiaire au maintien en activité dans le cadre d'une réaffectation interne ou d'un reclassement externe. Comme l'indique le rapporteur, la difficulté vient de la modification de la loi, dont la rédaction initiale ne prévoyait que le reclassement externe et le congé pour difficultés opérationnelles sans droits à pension.

À retenir : *le refus d'une affectation non opérationnelle reste sans conséquence sur le congé avec droits à pension. Par ailleurs, le juge refuse de subordonner l'accès au congé avec droits à pension à une demande préalable de reclassement du sapeur-pompier. C'est au SDIS, dès qu'il a connaissance de son choix, de lui proposer un ou plusieurs reclassements, faute de quoi il devra faire droit à sa demande.*

CE n° 402951 M. B du 8 novembre 2017 et concl.

L'entrée en vigueur du prélèvement à la source au 1er janvier 2019

Le 1er janvier 2019, tous les employeurs deviendront collecteurs de l'impôt sur les revenus versés à leurs agents dans le cadre de la généralisation du prélèvement à la source (PAS).

Principes de la réforme

■ Si l'État reste un des collecteurs les plus importants avec 2,5 millions d'agents, 65 000 employeurs locaux sont concernés, soit 1,9 million de salariés. S'y ajoutent 3 400 établissements publics de santé et 1 200 établissements sociaux et médico-sociaux pour 1,2 million d'agents-contribuables. Une circulaire de la direction générale des finances publiques du 6 juin rappelle les principes et modalités opérationnelles de ce dispositif. Le paiement de l'impôt avec la perception de la rémunération veut répondre à plusieurs difficultés du système actuel. En effet, le décalage d'un an entre le revenu et l'impôt impose parfois aux agents de se constituer une épargne de précaution et ne permet pas de prendre aisément en compte la variation de l'assiette de prélèvement, ni d'adapter le taux à la situation des intéressés.

Pour autant, la réforme de recouvrement de l'impôt ne modifie ni les règles d'assiette et de calcul, ni le principe d'une déclaration des revenus l'année suivant leur perception.

Attention : en 2019, il n'y aura pas de double prélèvement, l'impôt sur les revenus de 2018 qui ne sont pas exceptionnels étant annulé par un « crédit d'impôt modernisation du recouvrement » (CIMR).

L'employeur local qui verse les revenus prélèvera donc l'impôt à la source, au même rythme que la rémunération. Sont notamment concernés les traitements et salaires, les pensions, retraites et rentes, les allocations de chômage et les indemnités journalières de sécurité sociale.

Calcul du taux

Chaque foyer fiscal disposera d'un taux de prélèvement à la source personnalisé, calculé par la direction générale des finances publiques, établi d'abord sur la base des revenus perçus l'année N - 2 (donc en 2017), déclarés en année N - 1 (donc 2018), et appliqué aux rémunérations versées entre janvier et août de l'année N (2019). Ensuite, ce taux sera établi sur la base des revenus perçus l'année N - 1 (donc en 2018) et appliqué aux revenus versés à compter de septembre de l'année N (donc en 2019). Ce taux, mis à jour automatiquement le 1er septembre, figurera sur l'avis d'impôt et dans l'espace personnel de l'utilisateur sur www.impots.gouv.fr à qui il appartiendra de signaler ses changements de situation familiale pour per-

mettre le calcul d'un nouveau taux. Il pourra également modifier ce taux de prélèvement en cours d'année pour le moduler en fonction de certains critères, en cas d'option pour l'individualisation du taux de prélèvement au sein du couple ou d'option pour la non transmission du taux à l'employeur (donc d'une option pour un taux non personnalisé). Le taux de prélèvement sera transmis par la DGFIP à l'employeur de manière dématérialisée automatique, le prélèvement correspondant à l'application du taux au revenu net imposable. En l'absence de taux transmis par l'administration fiscale, l'employeur appliquera un taux non personnalisé sur la base du barème publié annuellement dans la loi de finances.

Une année de transition

L'année 2019, mise en place de la réforme, constituera donc une année de transition.

- L'impôt sur les revenus de 2018 sera liquidé normalement à l'été 2019.
- L'impôt normalement dû au titre des revenus « non exceptionnels » perçus en 2018 sera annulé par le biais d'un crédit d'impôt spécifique, dénommé le crédit d'impôt modernisation du recouvrement (CIMR), calculé automa-

tiquement par l'administration fiscale sur la base de la déclaration des revenus 2018 déposée au printemps 2019.

Attention : l'impôt correspondant aux revenus 2018 restera toutefois dû à raison des revenus exceptionnels ou hors du champ du prélèvement à la source, dont les revenus de capitaux mobiliers. Par ailleurs, le bénéfice des réductions et crédits d'impôt (RI-CI) acquis en 2018 sera conservé.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

Enfin, des mesures spécifiques anti-abus permettront d'éviter les comportements d'optimisation fiscale.

Dans cet ensemble, l'employeur, a 4 obligations :

- réceptionner chaque mois le taux transmis par la DGFIP et l'appliquer aux revenus imposables du mois. Si elle n'a pas transmis de taux, l'employeur appliquera un taux non personnalisé issu d'une grille prévue par la

loi ;

- calculer et prélever l'impôt sur la rémunération nette imposable, lequel figurera sur le bulletin de paye ;

- déclarer mensuellement les prélèvements réalisés pour chaque agent concerné ;

- reverser par mois ou trimestres (sous certaines conditions) à la DGFIP le prélèvement à la source pour tous les agents auquel l'employeur verse un revenu.

Le dispositif déclaratif

Du côté employeur, l'administration fiscale identifie 2 types de collecteurs. Les premiers sont déjà dans le champ de la déclaration sociale nominative « DSN ».

Les autres relèvent d'une déclaration dite « prélèvement à la source pour les revenus autres » ou PASRAU, répondant à la même logique que la DSN. Les employeurs publics ayant vocation à appliquer la DSN d'ici le 1er janvier 2022, ils utiliseront successivement le dispositif PASRAU, puis la DSN.

Techniquement, les 2 types de déclaration sont mis en œuvre par le même groupement d'intérêt public « modernisation des déclarations sociales », le GIP-MDS.

Attention : *les établissements publics industriels et com-*

merciaux pourront appliquer la DSN dès l'année 2019.

La déclaration, par principe mensuelle, est à réaliser au plus tard le 10 du mois pour la déclaration PASRAU et au 5 ou au 15 pour la déclaration DSN. Elles sont déposées par chaque entité, identifiée par son numéro SIRET.

Le collecteur peut fractionner sa déclaration, en raison de contraintes techniques (informations issues de systèmes informatiques différents), de contraintes de volume (la taille maximale des fichiers est de 2 Go soit 1,5 million de bénéficiaires de revenus déclarés), ou de décalage de paye, notamment si elle est versée le mois suivant pour une catégorie d'agents. Le nombre de fractions est limité à 9 par identifiant SIRET.

Contenu de la déclaration

Les 2 déclarations comportent un bloc nominatif recensant l'ensemble des agents concernés par le prélèvement à la source et un bloc de paiement, retraçant le montant global du prélèvement dû aux services fiscaux. Le bloc nominatif est lui-même divisé en 2 parties. La première regroupe les éléments d'identification de chaque bénéficiaire de revenus : l'identifiant INSEE ou n° de sécurité sociale, et des éléments d'état civil complets : nom, prénoms, date de naissance, adresse postale. En l'absence de n° de sécurité sociale, l'employeur renseigne un n° technique transitoire limité à 3 mois.

Lors de chaque dépôt d'une déclaration, une interrogation automatique du service national de gestion des identités (SNGI) de la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) vérifie l'identité de l'agent. Le système retourne à l'employeur un bilan d'identification des salariés complétant ou corrigeant les données transmises ou listant les numéros INSEE non identifiés. Ce bilan permettra de fiabiliser les bases de données des employeurs au fil du temps, qui devront donc les vérifier.

Cependant, un éventuel échec d'identification n'empêchera pas la transmission de la déclaration.

S'agissant des éléments de versement du revenu, ils

comportent également 2 parties, la première retraçant les montants versés à chaque bénéficiaire avec leur date, la rémunération nette fiscale (RNF) et la rémunération nette fiscale potentielle, qui correspond à des montants versés a priori non imposables ou en dessous d'un seuil, comme les rémunérations des apprentis et des stagiaires, mais qui donnent lieu à des informations de recoupement pour le contrôle fiscal.

La seconde part des éléments de revenus concerne le prélèvement à la source avec son taux, le type de taux de prélèvement, soit celui transmis par la DGFIP, soit celui du barème, le montant du prélèvement et l'identifiant de taux porté par le compte-rendu métier, adressé à l'employeur à la suite de chaque déclaration, dont est issu le taux appliqué (sauf s'il provient du barème).

S'agissant du bloc paiement, la loi impose par principe à tous les employeurs d'utiliser un télé-règlement pour le reversement du prélèvement à la source auprès de la DGFIP. Cependant, les employeurs territoriaux dotés d'un comptable public de l'État (hors donc ceux dotés d'un agent comptable et d'un compte de dépôt de fonds au Trésor) relèvent d'une solution dérogatoire de paiement par virement qui, outre sa simplicité, réduit la charge des comptables publics.

Les stagiaires ont-ils droit à un reclassement en cas de suppression d'emploi ?

■ Le fonctionnaire dont le stage prend fin en raison de la suppression de son emploi ou pour toute autre cause ne tenant pas à sa manière de servir, est réinscrit sur la liste d'aptitude dans la limite de ses 4 ans de validité (article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire (CE n° 386802 Melle A du 5 octobre 2016 et concl.), le président de la communauté d'agglomération met fin le 31 décembre 2008 au stage d'une adjointe administrative pour motif économique. La cour annule la décision faute de tentative de reclassement de la jeune femme.

En cassation, le Conseil d'État rappelle qu'un principe général du droit, dont s'inspirent le code du travail pour les salariés dont le poste est supprimé et les règles de la fonction publique, impose de donner dans un délai raisonnable au fonctionnaire en activité dont l'emploi est supprimé, une affectation correspondant à son grade. L'employeur doit lui proposer un poste de niveau équivalent ou à défaut, et s'il le demande, tout autre emploi. Son licenciement n'interviendra qu'en cas d'impossibilité.

Pour autant, ce principe général ne confère pas au stagiaire, dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassé en cas de suppression de son emploi. Il ne bénéficie que de la réinscription sur la liste d'aptitude. En jugeant le contraire, la cour a commis une erreur de droit.

LES INCIDENCES D'UNE ABSENCE DE DROIT À TITULARISATION

Selon le rapporteur public, la cour a repris le considérant de principe d'une autre décision rappelant que sauf licenciement en cours de stage pour insuffisance ou faute, le stagiaire avait le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités (CE n° 336362 commune d'Incarville du 1er février 2012). Le juge ayant tranché par la négative la question de savoir si un refus de titularisation pouvait être prononcé avant le

terme du stage, la cour s'est aussi fondée sur le principe général de reclassement en cas de suppression d'emploi ou modification de l'organisation du service.

La décision d'exclure les stagiaires du bénéfice d'une exigence s'appliquant aux contractuels s'inscrit dans une ligne qui avait déjà permis au juge de refuser le reclassement d'un stagiaire définitivement inapte (CE n° 381429 Ministre de l'Intérieur du 17 février 2006). N'ayant aucun droit à titularisation, il ne peut pas bénéficier d'un droit au reclassement, corollaire de celui au maintien dans l'emploi. Imposer une obligation de reclassement exigerait de l'employeur qu'il propose des fonctions ne correspondant pas au grade dans lequel le stagiaire a vocation à être titularisé. Dans le cas de la suppression d'emploi, le rapporteur se fonde sur la rupture de la rencontre entre le besoin de l'employeur de pourvoir un poste donné et la capacité du stagiaire à y répondre. La suppression du poste faisant disparaître cette adéquation, la justification de la nomination disparaît.

Pour les contractuels, au contraire, l'employeur s'engage sur une durée d'emploi en CDD ou CDI qui crée des droits au profit de l'intéressé. Le juge a donc imposé successivement le reclassement des contractuels inaptes définitifs (CE n° 227868 chambre de commerce et d'industrie de Meurthe et Moselle du 2 octobre 2002), privés d'emplois en raison de la nécessité de nommer un fonctionnaire (CE avis n° 365139 Mme A du 25 septembre 2013) ou en raison de la suppression de cet emploi (CE n° 366369 Min / Mme T du 18 décembre 2013). Rappelons qu'elle est en partie formalisée aujourd'hui dans le décret du 15 février 1988 les concernant (n° 88-145).

Dans une affaire, une jeune femme a été privée de tout revenu de remplacement entre les mois de février et septembre 2009 en raison du retard du syndicat à verser les allocations de chômage. Le syndicat fait valoir le retard du centre de gestion à établir l'état liquidatif des sommes dues, mais il n'exerçait qu'un rôle de conseil et a été consulté tardivement. La cour a donc valablement condamné la communauté à payer 1 000 € à la jeune femme.

La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : evelyne.brochand@editionsorman.com