



FICHE N°6

LE CONTENTIEUX DE LA RÉMUNÉRATION

Le contentieux relatif à la rémunération des agents publics relève des recours de plein contentieux : ceux-ci, à la différence des recours pour excès de pouvoir, que l'agent peut exercer seul, requièrent l'assistance d'un avocat. Le tribunal compétent est le tribunal administratif de la zone d'affectation de l'agent.

Le recours pour excès de pouvoir vise à faire annuler une décision. Les recours de plein contentieux ont pour objet de constater l'existence d'une créance de l'agent envers l'administration. Outre les questions de rémunération, la recherche de la responsabilité de l'administration en cas de dommage en est un autre exemple (non abordé dans cette fiche).

L'agent initie tout d'abord une demande à son BRH détaillant la somme réclamée. Cette demande s'adresse à l'État (et non à une direction ou même à un ministère). Elle est transmise par lettre recommandée avec accusé de réception au BRH, ce dernier se chargeant d'identifier le service ministériel compétent. Le rejet de cette demande, explicite ou implicite (pour cette notion, cf. la fiche relative aux décisions susceptibles de recours), constitue la décision « illégale » sur laquelle le juge du plein contentieux se base pour constater le droit à créance et en tirer toutes les conséquences sur le plan financier.

NOTA : même si le BRH ne fait pas suivre la demande, elle est considérée comme effective dès qu'il en a accusé réception, et les délais de recours mentionnés dans les fiches précédentes commencent dès lors à courir. L'agent ne peut se voir opposer les délais de traitement liés aux circuits internes.

La demande doit détailler le plus précisément possible les sommes réclamées. L'agent doit, pour commencer, récapituler sa situation juridique précise au(x) moment(s) où la rémunération n'a pas été versée correctement: corps, grade, modalités de travail (temps complet ou temps partiel), ancienneté dans l'échelon, groupe de fonctions

IFSE, période sur laquelle le rappel est réclamé... Il doit ensuite bien distinguer entre traitement indiciaire, primes et indemnités pour chaque période « litigieuse ». Il est tout à fait possible de récapituler ces informations sous forme de tableau.

L'agent doit préciser que ce paiement est la **contrepartie d'un service fait**. En effet, il n'y a de droit au traitement que s'il y a service fait : c'est un préalable.

Si l'agent n'occupe pas encore les fonctions qui correspondent à une promotion ou à un changement de poste, faute d'arrêté pris et notifié dans les temps, il doit rappeler qu'il n'a pas enfreint la règle du service fait et souligner l'absence d'acte.

A contrario, lorsqu'un agent n'est pas présent sur le lieu de travail dans le cas d'un abandon de poste ou, lorsqu'il est présent, s'il n'exerce aucune activité, il n'y a pas de service fait.

Le recours devant le juge doit être exercé dans un délai de 4 ans à partir du 1^{er} janvier de l'année qui suit chaque fait générateur, c'est-à-dire chaque service fait qui n'a pas été rémunéré correctement. Par exemple, en cas d'absence de versement d'une NBI de septembre à décembre 2022, l'action doit être introduite avant le 31 décembre 2026. Si l'absence de versement a perduré en 2023, l'action pour les mois de 2023 sur lesquels l'anomalie a persisté sera, elle, prescrite le 31 décembre 2027.

Dans son recours, l'agent mentionne et joint les arrêtés (avancement d'échelon, liste d'aptitude, mutation...) et les décisions indemnitaires (IFSE, CIA, NBI, etc.) qui fondent son droit à rémunération. Si un acte manque, comme pour le recours pour excès de pouvoir, l'agent doit le réclamer à l'administration, et informer le juge de son éventuel refus de le prendre. Le juge admet que l'acte « manquant » puisse être pris ou le refus de le prendre constaté et ajouté au dossier pendant le recours de plein contentieux, tant qu'il n'a pas jugé.

La demande à l'administration ainsi que les conclusions doivent être chiffrées. Ce chiffrage peut être approximatif en début de procédure. Le juge admet que, lors de l'instance, **les montants réclamés soient affinés** par rapport à la demande initiale à l'administration, **pour peu qu'ils aient tous leur source dans un même fait générateur, c'est-à-dire dans une même anomalie de gestion** : non prise en compte d'une promotion ou d'un avancement d'échelon, non rétablissement intégral de la paye à l'issue d'un temps partiel, erreur dans le calcul de l'IFSE, etc.

Les éléments définitifs seront figés à un moment précis que le juge fixera – habituellement les conclusions finales. Dès lors, attention : le juge n'accordera en aucun cas un montant supérieur à celui qui a été demandé dans les conclusions finales (règle dite de l'ultra petita).

L'agent peut réclamer des intérêts sur la somme principale due. Il doit alors soit les chiffrer, soit spécifier dans la demande initiale, ainsi que dans la demande contentieuse, qu'il réclame les intérêts « de droit ».

Penser à préciser, dans les conclusions, que l'on réclame à l'État le paiement des « frais irrépétibles » (qui incluent notamment les honoraires d'avocat).

A noter enfin qu'en cas de refus par l'administration de lui verser son traitement, un agent peut engager sa responsabilité. Il s'agit là d'un autre recours de plein contentieux, distinct du recours indemnitaire, et qui nécessite d'apporter la preuve d'un préjudice, c'est-à-dire de troubles dans les conditions d'existence, générés par l'absence ou le retard des sommes dues : appauvrissement lié à des charges incompressibles à assumer, frais de santé...