

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 annonces du gouvernement en faveur des salaires restent limitées

Loin des demandes formulées par les syndicats, lors du rendez-vous salarial du 18 juin dernier, Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, a confirmé l'absence de hausse de la valeur du point (près de 2 milliards d'euros, dont 650 millions pour les employeurs locaux), la reprise du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) au 1er janvier 2019 (840 millions d'euros), l'ouverture d'un chantier sur la protection sociale complémentaire avec, en filigrane, la question de son caractère obligatoire et la mise en œuvre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) sur 2014-2017 pour les agents dont la progression salariale a été inférieure à l'inflation (dispositif reconduit en 2018 avec un paiement annoncé au second semestre).

Par ailleurs, les frais de mission seront revalorisés, les taux de nuitée variant selon les zones géographiques (110 € pour Paris intramuros, 90 € dans les villes de plus de 200 000 habitants et la métropole du Grand Paris, et 70 € ailleurs, contre 60 € aujourd'hui). Une indemnité de 120 € sera créée pour les travailleurs handicapés et la valeur de l'indemnité kilométrique augmentée de 17 %, soit l'inflation cumulée depuis 2006. La monétisation du compte épargne temps conduira à accroître de 10 € la valeur des jours épargnés lorsque les agents en demanderont le paiement. Pour compenser strictement la hausse de CSG, un ajustement corrigera l'effet négatif du transfert prime-points du PPCR pour les salariés faiblement indemnisés, outre l'ouverture d'un chantier pour améliorer l'accès au logement intermédiaire des agents publics.

Communiqué de presse du 18 juin 2018.

3 JUILLET 2018
N° 1590

RÉMUNÉRATIONS

Seule une faute de l'employeur permet la réparation intégrale d'un accident de travail

.....page 2

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Une pause méridienne incluse dans le temps de services impose le respect de la laïcitépage 3

CARRIÈRE

Une altercation sur le lieu et dans le temps des fonctions est imputable au servicepage 4

DISCIPLINE

L'agression sexuelle de sa fille mineure fonde la révocation du fonctionnairepage 5

DOSSIER

La mise en œuvre progressive du prélèvement à la sourcepages 6,8

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



Suspension : l'absence de sanction n'impose pas le versement de l'ensemble de la rémunération

Les fonctionnaires ont droit à une rémunération après service fait comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes (20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Aussi, l'absence de service en prive l'agent sauf si la loi prévoit son maintien. Ainsi, en matière disciplinaire, l'employeur peut suspendre le fonctionnaire en cas de faute grave, qui conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le SFT et les prestations familiales (article 30 de la loi). Dans une affaire, le maire suspend le directeur général des affaires culturelles détaché de l'État le 29 janvier 2007, après sa mise en examen pour abus de faiblesse et association de malfaiteurs, et met fin au détachement le 1er février 2008.

Après sa relaxe par la cour d'appel le 18 septembre 2012, le fonctionnaire réclame, le 20 mai 2013, l'équivalent des éléments salariaux dont il a été privé du 1er février 2007 au 31 janvier 2008.

La cour rappelle que l'employeur, si l'intérêt du service l'exige, peut écarter provisoirement un fonctionnaire sous le coup de poursuites pénales ou disciplinaires. Si, au terme de la suspension n'est prononcée aucune sanction pénale ou disciplinaire, l'agent n'a droit qu'au paiement des éléments salariaux maintenus par la loi.

À retenir : *il ne saurait donc prétendre à une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, à la nouvelle bonification indiciaire, la prime de rendement ou à une allocation représentative de la mise à disposition d'un véhicule par nécessité absolue de service, ces éléments n'entrant pas dans le champ de la loi.*

CAA Bordeaux n° 15BX04176 M. D du 18 décembre 2017.

Seule une faute de l'employeur permet la réparation intégrale d'un accident de travail

■ Si les accidents de service font l'objet d'une réparation forfaitaire tenant à la prise en charge des frais médicaux par l'employeur, au maintien du traitement et à l'attribution éventuelle d'une allocation temporaire d'invalidité, l'agent peut en obtenir la réparation intégrale en cas de faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité (CE n° 211106 Mme XY du 4 juillet 2003).

Dans une affaire, une adjointe technique des établissements d'enseignement affectée dans un lycée comme agent d'entretien souffre d'arthrose au poignet gauche en 2011. Le médecin de prévention préconise un aménagement de poste l'année suivante. En avril 2013, elle est victime d'une chute imputable au service, mais dans laquelle elle voit la conséquence d'une faute de la région qui n'aurait pas aménagé son emploi ; elle réclame 26 500 € de réparation.

Le médecin recommande en juin, juillet et novembre 2012 un travail en restauration, avec des efforts sollicitant une seule main, la seconde faisant « office de contre point », ce qui exclut le port de charges lourdes et les efforts répétés sollicitant les 2 mains. L'agent, chargé du nettoyage du réfectoire, des cuisines, des vestiaires et sanitaires du lycée, voit donc son planning modifié à la rentrée 2012-2013. Elle est principalement affectée en restauration à la préparation des plats, chauds et froids et, de manière plus accessoire, à l'entretien du réfectoire, sans manipulation des chaises lors du nettoyage ni passage de l'auto laveuse, puisqu'elle exige l'utilisation des 2 mains. L'employeur n'a donc pas commis de faute pour n'avoir pas tenu compte des recommandations du médecin et n'avoir pas aménagé son poste de travail.

Le respect des préconisations médicales

Reste l'origine de la chute. Les déclarations de la victime et les attestations d'un témoin comme du responsable hiérarchique de l'agent montrent que sa chute dans les escaliers du lycée résulte de l'emmêlement, dans ses pieds, du câble d'alimentation électrique de l'aspirateur à dos qu'elle actionne alors. En outre, elle porte une attelle immobilisant son poignet au moment de l'accident. Cet aspirateur de 7,3 kg, installé sur son dos, est réparti sur ses épaules et n'exige l'action que d'une seule main pour tenir la canne d'aspiration. Cette activité n'était donc pas incompatible avec les préconisations du médecin de prévention. D'ailleurs, l'agent n'avait pas particulièrement fait part à sa hiérarchie de difficultés pour utiliser ce type d'outil. Si un rapport d'expertise relève que la chute est en relation avec le poste de travail occupé, il ne remet pas en cause les circonstances précises de l'accident, d'ailleurs déclaré imputable au service. Là encore, la région n'a commis aucune faute de nature à engager sa responsabilité et qui serait à l'origine directe de l'accident.

Rappel : *la jurisprudence de Conseil d'Etat admet, même en l'absence de faute de l'employeur, la réparation des préjudices autres que l'atteinte à l'intégrité physique de l'agent, notamment les souffrances physiques ou morales et les préjudices esthétiques d'agrément.*

CAA Marseille n° 16MA01619 Mme D du 30 janvier 2018.

Un contractuel en congé de maladie demeure en activité

■ Le contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés ordinaires de maladie et d'un congé de grave maladie s'il justifie d'au moins 3 ans de services, est atteint d'une affection nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. S'il se trouve, en l'absence de temps de services suffisant, sans droit à congé rémunéré, il est placé en congé sans traitement pour maladie un an au plus si l'incapacité est temporaire, ou licencié si elle est permanente. Le salarié temporairement inapte à reprendre à l'issue d'un congé de (grave) maladie est placé en congé sans traitement un an au plus, qui peut être prolongé de 6 mois si un avis médical établit son aptitude à reprendre à l'issue de ce complément. Ces congés sont pris en compte dans la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés, y compris de maladie (articles 7 à 13 et 28 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Dans une affaire, le directeur du CROUS octroie à un agent un congé de grave maladie de 3 ans le 26 août 2010, pour une maladie neuromusculaire. Sur avis favorable du comité médical, il fixe sa date de reprise au 27 septembre 2013 en mi-temps thérapeutique. Or, au moment de se rendre au travail, un malaise cardiaque l'empêche de reprendre. Observant qu'il avait épuisé ses droits à grave maladie et ne se trouvait pas dans une situation lui ouvrant un congé de maladie ordinaire, le directeur le place d'office en congé non rémunéré jusqu'au 7 mars 2014 par 8 décisions dont l'agent obtient l'annulation.

Un droit à un congé ordinaire de maladie

Si le tribunal juge que les périodes de grave maladie devaient être assimilées à une période d'activité et que la maladie cardiaque, sans lien avec l'affection précédente, permettait l'octroi d'un congé ordinaire de maladie, l'employeur estime que l'agent ne remplissait pas la condition d'activité requise par le texte.

De fait, ni le décret sur les contractuels, ni la loi du 13 juillet 1983 qui liste les positions des fonctionnaires (activité, détachement, disponibilité et congé parental) ne définissent la notion d'activité et ne définissent la situation du contractuel malade. Mais, pour la cour, tout contractuel doit être placé dans l'une des positions prévues pour les fonctionnaires. Au terme de son arrêt, le contractuel était nécessairement en position d'activité même s'il n'avait pas pu reprendre effectivement. Le décret ne comportant pas de définition spécifique de la notion d'agent en activité et ne prévoyant pas que seul le salarié exerçant effectivement son service peut prétendre à un congé de maladie, l'employeur devait le considérer en activité pour l'octroi d'un congé de maladie, qualité conservée en congé de grave maladie.

À retenir : le directeur du CROUS a commis une erreur de droit en estimant que l'agent n'était pas en position d'activité lorsqu'il a été atteint d'une affection autre que celle qui avait justifié son congé de grave maladie. Il ne relevait donc pas d'un congé sans traitement lié à l'absence de droit à maladie.

CAA Nancy n° 16NC00808 M. C du 30 novembre 2017.

Une pause méridienne incluse dans le temps de services impose le respect de la laïcité

Le temps de travail effectif caractérise la période pendant laquelle des agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Il est assujéti à plusieurs garanties minimales, dont une pause d'au moins 20 minutes si le travail quotidien atteint 6 heures (articles 2 et 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 et décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001).

Dans une affaire, le DRH de la direction de la propreté d'une communauté urbaine rejette la candidature d'un conducteur de poids lourds qui réclamait un temps de prière pendant la pause méridienne, faisant valoir le droit au respect de sa vie privée et familiale (articles 8 et 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme). Le service de collecte des déchets s'étend de 5h45 à l'achèvement du travail (règle du « fini - parti ») et le service de nettoyage de 12h45 à 19h30. La pause de 20 minutes s'effectue dans la cabine du véhicule, sur la voie publique ou dans un lieu public, les agents étant revêtus de leur tenue de service. Ce repos maintient donc les agents à la disposition de leur employeur, ce qui exclut de se soustraire aux obligations inhérentes à leur statut.

Or, la loi exige qu'ils s'abstiennent de manifester leurs opinions religieuses dans leurs fonctions (article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

À retenir : le candidat ne saurait donc prier durant les pauses, même dans un lieu isolé, cette pratique étant incompatible avec l'obligation de neutralité et de laïcité.

CAA Lyon n° 15LY02801 M. B du 28 novembre 2017.

Un stagiaire peut être averti, avant la fin de son stage, d'un probable refus de titularisation

■ **La nomination d'un fonctionnaire territorial a un caractère conditionnel, puisque la titularisation est prononcée à l'issue d'un stage dont le statut particulier fixe la durée. Dans cette période, l'agent ne peut être licencié que pour insuffisance professionnelle (s'il a accompli au moins la moitié de la durée normale du stage) ou faute disciplinaire après avis de la CAP** (articles 46 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 5 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992).

Dans une affaire, le maire nomme un adjoint administratif de 2e classe le 15 septembre 2011 à la surveillance du stationnement. Après l'annulation du licenciement le 25 septembre 2012, le maire le réintègre en juillet 2014, prolonge son stage de 10 mois en l'affectant à la saisie des procès-verbaux, avant de refuser sa titularisation le 27 avril 2015.

La cour rappelle que si le fonctionnaire a le droit de réaliser sa période probatoire dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience et de faire la preuve de ses capacités, ces principes n'interdisent pas à l'employeur de le mettre en garde en l'avertissant, dès avant la fin du stage, que sa titularisation peut être refusée si l'appréciation défavorable de ses responsables se confirme, ni à ce qu'elle l'informe dans un délai rai-

sonnable, avant la fin du stage, de son intention de ne pas le titulariser.

Or, des notes du directeur de la direction de l'espace public de juillet, septembre et octobre 2014, puis des rapports du chef du service des droits de voirie de novembre et mars 2015 indiquent que ses remises en cause du travail de ses collègues comme de sa hiérarchie et ses menaces de création de dossiers à charge contre eux créent une ambiance malsaine et des clivages au sein du service. Ils concluent à un refus probable de titularisation.

Pour la cour, et contre l'analyse du tribunal, les difficultés relationnelles de l'agent sont bien établies et justifient un refus de titularisation. L'évocation de ces incidents dès juillet 2014 ne prouve pas que la décision soit la conséquence de l'annulation du 1er licenciement. Même si l'employeur indique à l'agent en mars 2015 qu'il est susceptible de n'être pas titularisé, le refus a bien été prononcé en avril, à l'issue du stage.

Rappel : *la décision refusant une titularisation en raison de l'insuffisance professionnelle du stagiaire ne requiert pas le respect des droits de la défense, ni d'être motivée.*

CAA Lyon n° 16LY01412 M. D du 4 juillet 2017.

Une altercation sur le lieu et dans le temps des fonctions est imputable au service

■ **Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans ou à l'occasion des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de circonstance particulière le détachant du service, le caractère d'un accident de service** (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, un policier municipal souffrant de dépression bénéficie de 4 arrêts du 23 juin au 1er septembre 2010 dont il demande la reconnaissance de l'imputabilité au service, ce que refuse le maire. Si en effet les arrêts sont consécutifs à une altercation avec son supérieur, l'employeur lui oppose l'absence de déclaration d'accident et le caractère privé du conflit.

Aucun texte ne fixant de conditions de forme ou de délai à peine de forclusion, pour déclarer un accident de service, l'absence de déclaration ne faisait pas obstacle à l'examen d'une demande d'imputabilité sur papier libre le dernier jour de l'arrêt de maladie, plus de 2 mois après les faits.

Sur le fond, le policier rentre après son service au poste de police aux environs de 12 heures avec son coéquipier, au moment où leur supérieur s'apprête à quitter son travail. S'ensuit une violente altercation verbale cours de laquelle des menaces sont proférées contre le policier, dans un contexte conflictuel latent lié à de prétendues absences irrégulières de l'intéressé. Ce dernier dépose une plainte le jour même auprès de la gendarmerie nationale et se voit prescrire 4 arrêts de travail pour syndrome dépressif secondaire, que l'expert diligemment par la commune reconnaît imputables au service.

À retenir : *l'altercation est intervenue sur le lieu et dans le temps du service et rien dans le dossier ne permet de démontrer que le différend soit d'ordre privé, ni que les troubles aient leur cause dans la faute personnelle du supérieur. En l'absence de circonstance particulière détachant l'acte du service, le litige ne présente pas de caractère privé et le refus d'imputabilité est irrégulier.*

CAA Marseille n° 15MA00994 M. F du 22 novembre 2016.

L'agression sexuelle de sa fille mineure fonde la révocation du fonctionnaire

■ **Toute faute du fonctionnaire dans ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction sans préjudice de peines pénales** (article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). A contrario, un comportement même fautif hors du service n'est pas sanctionnable par l'employeur sauf si les faits, eu égard à leur gravité, à la nature des fonctions de l'intéressé et l'étendue de ses responsabilités, ont eu un retentissement sur le service, ont jeté le discrédit sur la fonction de l'agent ou gravement porté atteinte à l'honneur et la considération de l'employeur.

Dans une affaire, le président de la communauté de communes révoque le 1er novembre 2014 un adjoint technique de 2e classe condamné à 5 ans de prison pour agression sexuelle sur sa fille mineure. Le conseil de discipline de recours s'y déclare défavorable le 17 décembre, un avis annulé par le tribunal administratif en novembre 2015, ce que conteste l'intéressé.

Le dossier montre que les faits d'agression (réprimés par le tribunal correctionnel) de l'agent sur sa fille mineure, qu'il savait particulièrement vulnérable en raison de son état physique ou mental, ont eu un retentis-

sement important sur le service. Par leur nature même et leur exceptionnelle gravité, ils sont de ceux qui jettent discrédit sur la collectivité publique et portent atteinte à l'honneur et à la considération dus aux fonctions exercées par l'agent. Même commis en dehors du service, ils justifiaient l'engagement de poursuites disciplinaires. Quand bien même le juge pénal ne lui aurait infligé aucune peine d'interdiction professionnelle ou accessoire, le prononcé d'une révocation n'apparaît pas disproportionné.

Attention : dans cette affaire, le juge rappelle implicitement que les avis du conseil de discipline de recours devant lequel le fonctionnaire peut contester toute sanction à partir du 2e groupe constituent bien une décision administrative susceptible d'annulation (CE n° 147224 commune d'Annequin du 10 mars 1995). En effet, l'employeur local ne peut prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par cette instance (article 91 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

CAA Lyon n° 16LY00623 communauté de communes de Rochebaron du 3 janvier 2017.

Des manquements professionnels multiples à l'égard d'usagers fragiles fondent une révocation

■ **Lorsqu'il prononce une sanction, l'employeur doit vérifier l'exactitude matérielle des faits retenus, qu'ils caractérisent un manquement de l'agent à ses obligations professionnelles et que la mesure est proportionnée aux manquements constatés.**

Dans une affaire, le directeur du centre départemental de l'enfance et de la famille révoque, le 1er avril 2015, une assistante socio-éducative détachée dans un autre département. Après un avertissement et un blâme pour des faits similaires, l'éviction sanctionne un comportement répété au sein de 3 services différents mêlant des attitudes déplacées, agressives et parfois violentes vis-à-vis des jeunes pris en charge, un comportement également agressif, méprisant et non professionnel au sein de son équipe, source de difficultés importantes dans le fonctionnement du service. Le directeur du centre où elle est détachée et le rapport disciplinaire soulignent que la femme s'est exprimée à plusieurs reprises de façon grossière devant des usagers du service, a évoqué dans une réunion la possibilité de « taper » les jeunes pour faire face aux difficultés qu'ils posent, et que les griffures sur le cou d'un enfant avec lequel elle s'est trouvée en conflit

sont des pratiques déjà été relevées dans son poste précédent. S'y ajoutent des retards et des absences injustifiées, un refus d'obéir à certains ordres et de se plier aux règles de fonctionnement du service, des propos déplacés, voire insultants à l'égard de collègues, l'agent justifiant son attitude par « les circonstances ».

La réitération de son attitude malgré de précédentes sanctions, son refus de remettre en cause sa pratique professionnelle et son attitude vis-à-vis des jeunes et de ses collègues en dépit de nombreux rappels à l'ordre, de tentatives de dialogue engagées par ses différents encadrants et de 2 changements d'affectation, constituent des manquements graves à ses obligations, de nature à justifier une sanction compte tenu de fonctions qui la conduisent à accueillir des jeunes présentant une fragilité particulière.

À retenir : le caractère répété de ces faits sur des personnes vulnérables, dans un service public particulièrement sensible et son refus persistant de les admettre et d'y remédier, justifient pleinement une révocation.

CAA Nantes n° 16NT00222 Mme F du 19 janvier 2018.

La mise en œuvre progressive du prélèvement à la source

Pour préparer l'entrée en vigueur du prélèvement à la source le 1er janvier 2019, les employeurs expérimenteront début septembre une « phase pilote » avec la version logicielle qui entrera en production en janvier. La DGFIP transmettra les taux réels des agents, permettant aux collectivités de préfigurer le prélèvement à la source sur les bulletins de paye.

Les taux de prélèvement à retenir

■ Les « comptes-rendus métier » transmis en septembre par la DGFIP comporteront les taux des agents à appliquer, lesquels auront eu préalablement le temps d'opter pour l'individualisation du taux ou sa non-transmission à l'employeur.

Ces options ont pu être exercées en avril lors de la déclaration ligne des revenus 2017 ou à compter de juillet, dans l'espace personnel des usagers déclarant sur papier. L'employeur utilisera le taux transmis, même s'il est nul, ce qui est différent d'une absence de transmission de taux.

Dans ce cas précis, il appliquera le taux non personnalisé sur la base du barème publié chaque année dans loi

de finances. La grille de taux mensuel constitue donc le pivot du dispositif, applicable dans tous les cas où la périodicité usuelle du versement est mensuelle, l'application des taux non personnalisés étant automatisée dans les logiciels de paye.

Rappel : *l'absence de taux transmis par les comptes-rendus métier peut résulter d'une première entrée dans la vie active, l'agent n'ayant pas déclaré de revenus l'année précédente ou l'année d'une arrivée de l'étranger. Ce peut aussi être le résultat d'un échec d'identification de l'agent ou d'une option de l'intéressé pour ne pas transmettre son taux à l'employeur.*

Les taux applicables aux payes non mensuelles

La collectivité peut aussi décider de prendre en compte la périodicité réelle des versements, réalisés sur une périodicité autre que mensuelle. Il retiendra alors la période à laquelle se rapporte le versement, journalier, trimestriel...

En cas de nouvelle embauche, il n'aura pas, dans la plupart des cas, le taux personnel de l'agent. Pour éviter un taux non personnalisé, il pourra l'obtenir dans le cadre d'un service spécifique « Topaze » sur net-entreprises, permettant de s'affranchir de la périodicité mensuelle des déclarations et de récupérer dans un compte-rendu métier, dans les 5 jours d'une déclaration d'appel très allégé, les taux des individus en cours de mois, avant versement du premier revenu.

Attention : *ce service optionnel offert début décembre ne sera pas applicable en mode « machine à machine » (mode API).*

La préfiguration sur les bulletins de paye sera donc

possible pour les revenus versés en septembre ou octobre selon les dates de liquidation de la paye. Ils pourront comporter l'information du taux réel et du montant de prélèvement à la source pour information, préparant les salariés aux changements des sommes figurant sur leur bulletin.

Un dispositif de communication externe de grande ampleur a démarré avec la déclaration des revenus 2017 et se poursuivra avec l'envoi des avis d'impôt à l'été, sur lesquels les taux et acomptes seront mentionnés.

Un kit de communication accessible en téléchargement sur le site : www.economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source/kit-collecteur comporte encarts, dépliants et supports pédagogiques destinés à la préparation des employeurs, des salariés et services internes, outre une foire aux questions.

Rappel : *les usagers disposent d'un n° dédié : 0811 368 368 et les employeurs d'un dispositif adossé à la base connaissance sur le portail net-entreprises.*

Les règles générales de déclaration

Le 1er janvier 2019, les employeurs locaux, encore dans le système PASRAU jusqu'en 2022, adresseront leurs déclarations au plus tard le 10 du mois suivant

celui de versement de la rémunération a été versée, reporté au 1er jour ouvrable suivant si cette date correspond à un jour férié ou non ouvré, soit le 11 février

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

2019 au plus tard, le 10 étant un dimanche, pour les revenus payés en janvier.

Le calendrier des dates de dépôt est publié chaque année sur le portail : www.net-entreprises.fr

Lorsqu'ils relèveront de la DSN, la déclaration sociale nominative, ces dates seront le 5 du mois si l'effectif est d'au moins 50 salariés et pour ceux dont la paye est versée au cours du même mois que la période de travail, et

le 15 pour les employeurs de moins de 50 salariés ou pour la part des salariés en décalage de paye.

Attention : le reversement de la retenue intervenant le mois suivant la période de travail, sa date d'exigibilité correspond toujours à la date de dépôt des déclarations, le 10 du mois pour la déclaration PASRAU, le 5 ou le 15 pour la DSN.

Une option pour les plus petits employeurs et en cas de décalage de paye

Les employeurs dont l'effectif est inférieur à 11 salariés peuvent opter pour un reversement trimestriel au plus tard le 10 du 1er mois du trimestre civil suivant la période de versement du revenu pour la déclaration PASRAU, et le 15 pour les collecteurs relevant de la DSN.

L'option, qui vaut pour le paiement des cotisations et la retenue à la source, est sans incidences sur l'obligation déclarative mensuelle. L'employeur doit formuler son option auprès de l'URSSAF avant le 31 décembre ou au moment de l'embauche de ses premiers salariés, et elle reste valable 12 mois. Sauf renonciation ou non-respect des conditions avant le 31 décembre, elle est reconduite.

Attention : la dénonciation de l'option du paiement trimestriel des cotisations entraîne aussi celle de l'option de paiement de la retenue à la source.

Si l'employeur pratique le décalage de paye (paye due au titre du mois M mais versée en M1), les dates de dépôt de la déclaration et du paiement du prélèvement à la source diffèrent sensiblement des dates des cotisations. Ainsi, la déclaration du mois de février 2019, mois principal déclaré correspondant au mois de versement des revenus aux bénéficiaires, sera déposée au plus tard le 11 mars 2019 (le 10 est un dimanche) et le reversement du prélèvement à la source réalisé au plus tard à cette date. Le bordereau récapitulatif des cotisations devra être déposé conformément au calendrier applicable et le règlement effectué au plus tard le 25 février. En DSN, pour un mois principal déclaré en janvier, la déclaration devra être adressée au plus tard le 15 février et le versement du prélèvement à la source au plus tard à cette date, alors que les cotisations devront être versées au plus tard le 25 février.

La gestion financière et comptable du prélèvement à la source

Le virement bancaire constituant le mode de règlement de droit commun des dépenses publiques, pour les employeurs locaux dotés d'un comptable de l'État (comptable direct de la DGFIP), le reversement mensuel du prélèvement à la source s'effectuera par ce mode comme pour les cotisations, et non par prélèvement.

Inversement, les établissements dotés d'un agent comptable suivront les modalités de droit commun et donc le télé-règlement.

En pratique, le mandat du prélèvement à la source sera émis chaque mois avec le mandatement de la rémunération des agents, y compris en cas d'option pour le reversement trimestriel.

Attention : pour décembre, le fait générateur de la retenue étant le versement des salaires effectués en décembre, les employeurs émettront le mandat sur l'exercice N, de la même façon que les cotisations sociales. Le mandat de prélèvement à la source de décembre sera payé en janvier conformément à sa date d'exigibilité.

Venant en déduction de la rémunération brute des agents,

la retenue à la source suit un traitement comptable comparable à celui d'une cotisation sociale salariale. Les dépenses donnant lieu à reversement du prélèvement seront imputées au compte de rémunération brute en contrepartie du compte de tiers 4421 « État, impôts et taxes recouvrables sur des tiers-prélèvement à la source-impôt sur le revenu » créé le 1er janvier 2019 dans toutes les nomenclatures.

Les prélèvements sur la rémunération sont réalisés au centime d'euro le plus proche et la somme de ces prélèvements arrondie pour chaque déclaration. Le montant total du prélèvement à la source reversé devant correspondre exactement à la somme des montants de prélèvements arrondis de chacune des déclarations, il sera nécessaire de constater, au niveau du budget qui supporte les rémunérations faisant l'objet du prélèvement, soit une charge diverse de gestion courante si l'arrondi est défavorable au collecteur, une ligne étant ajoutée au mandat de reversement du prélèvement, soit un produit divers de gestion courante s'il est favorable. Un titre de recettes sera alors simultanément émis au mandat de reversement du prélèvement à la source, le comptable procédant à l'émargement du titre par le mandat, préalablement à sa mise en paiement.

(suite p. 8)

(suite de la p. 7)

Une rationalisation nécessaire du mandatement

Une pratique bien établie multiplie fréquemment les prélèvements, donc les mandats et les virements (URSSAF, IRCANTEC, CNRACL, ATIACL, RAFFP). Avec l'impôt à la source, la DGFIP rappelle que la gestion de l'arrondi, qui commande d'émettre un seul mandat de prélèvement à la source par budget collectivité, et les contraintes techniques de l'application appelée à réceptionner les virements émis par les collecteurs, qui ne peut réaliser leur appariement avec les déclarations déposées que si le nombre de virements n'excède pas 49, doit engager les employeurs à limiter le nombre de trains de paye. Ils devront n'émettre qu'un mandat de prélèvement à la source par budget et proscrire les mandats individuels par imputation comptable, nature ou fonction, et privilégier un mandat mono créancier multi imputations et multi codes fonctionnels.

Par ailleurs, la date d'échéance renseignée sur le mandat de prélèvement à la source par l'ordonnateur devant par-

venir au service des impôts des entreprises (SIE) dont relève la collectivité au plus tard à la date d'exigibilité, les services ordonnateurs doivent affecter le mandat de prélèvement à la source d'une date d'échéance fixée à l'avant dernier jour ouvré du mois qui précède celui de son exigibilité. En cas d'option pour un reversement trimestriel, chacun des 3 mandats émis aura une date d'échéance fixée à l'avant dernier jour ouvré du dernier mois du trimestre. Par ailleurs, DGFIP rappelle strictement les employeurs à l'obligation de respecter une référence normalisée pour permettre l'appariement entre la déclaration et le virement associé au mandat de reversement du prélèvement à la source (nature de l'imposition, période [mois et année] et SIRET : PAS/ MMAA/SIRET).

Attention : les sommes du prélèvement à la source devront être reversées au SIE dont relève la collectivité ou l'établissement avec les références BiC et IBAN de ce dernier.

L'adaptation de la liste des pièces justificatives

Enfin, la liste des pièces justificatives (article D 1617-19 du CGCT) sera mise à jour pour comporter le bulletin de paye avec l'assiette, le taux et le montant de la retenue, le reversement par l'employeur étant justifié par un décompte global avec la période de versement, la date d'exigibilité, le montant total des prélèvements effectués, le cas échéant les régularisations positives et négatives, et le montant des sommes mises en paiement.

S'agissant des quotités saisissables, le montant de la fraction saisissable s'effectuera sur la base d'une rémunération nette du prélèvement à la source, outre des cotisations et contributions.

Les comptables doivent veiller à accompagner les employeurs toute l'année 2019 en leur adressant notamment les références bancaires du service des impôts des entreprises dont ils relèvent, en vérifiant qu'ils n'émettent qu'un unique mandat de prélèvement à la source par budget, que la date d'échéance qui figure correspond bien à l'avant dernier jour ouvré du mois qui précède celui de son exigibilité, en vérifiant que le libellé du vire-

ment respecte les consignes données, veillera au respect de la règle de l'arrondi fiscal et, en cas d'arrondi favorable, veillera émarger le titre par le mandat de reversement du prélèvement à la source avant sa mise en paiement.

Son contrôle au moment de la liquidation vérifiera qu'un taux éventuellement nul est mentionné sur le bulletin de paye, que la retenue est correctement calculée et que le net à verser est réalisé déduction faite de la retenue. Le contrôle du mandat se réalisera ensuite à partir des éléments agrégés figurant dans le décompte global.

Pour les seuls budgets relevant d'une date d'exigibilité fixée au 10 ou au 15 du mois, le comptable pourra, sur demande de l'ordonnateur, valider les mandats après leur date d'échéance, mais au plus tard 2 jours ouvrés avant chacune des dates d'exigibilité.

Rappel : le reversement du prélèvement à la source peut faire l'objet d'une inscription et/ou d'un mandatement d'office si le collecteur ne l'a pas mandaté (article L. 1612-15 du CGCT).

Circulaire DGFIP section gestion comptable publique n° 18-0022 du 6 juin 2018.

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