

## Sujet de colle (droit administratif)

Par **LouisDD**, le **11/03/2018** à **14:47**

Salut

Voici un sujet de colle qui est tombé en droit administratif l'année dernière. Nous l'avons cette année pour nous entraîner à la colle qui arrive à grand pas. Ainsi un peu d'aide sur comment aborder le cas, par quoi commencer, comment trouver les bons axes de raisonnement serait bien utile ^^ D'abord le sujet, puis mon raisonnement (enfin les axes déterminés et les questions majeures que je me suis posées, je ne vais pas le rédiger entièrement ici).

**Cas pratique ouvert :**

**Sujet :**

Votre cliente a reçu les deux lettres que vous trouverez en pièce jointe. Elle vous demande si elle peut faire quelque chose.

**Pièces jointes :**

**Lettre RAR du 15 septembre 2016 :**

Madame,

Je me permets de vous envoyer cette lettre afin de vous faire part d'une modification de votre situation salariale à compter du 1er octobre 2016.

En effet, les services de la Communauté de Communes viennent de constater une erreur sur les bulletins de paie du service de portage des repas à domicile. Il s'avère que, depuis le 1er juillet 2014 vos salaires étaient établis sur la base d'un travail à temps complet sur 35 heures alors que travailliez seulement 30 heures.

A compter d'octobre 2016, nous sommes contraints de procéder à un réajustement de votre salaire depuis le 1er juillet 2014 à la juste valeur des horaires notifiés dans vos contrats.

Vous priant de bien vouloir nous excuser pour la baisse de salaire et les désagréments qu'un tel réajustement pourrait engendrer, nous restons à votre disposition pour de plus amples renseignements.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos salutations les meilleures.

Le Président, Aimé LEMAL

**Lettre RAR du 2 février 2017**

Madame,

Suite à notre entretien du 15 janvier 2017, je vous envoie ce courrier afin de vous confirmer la mise en place d'un remboursement mensuel concernant la somme que vous devez rembourser de 5.837,08€ au titre des trop perçus antérieurs au 1er octobre 2016 (salaire net = salaire brut-cotisation ouvrière).

Nous vous remercions de bien vouloir nous informer de la somme que vous pourrez

rembourser mensuellement pour le 28 février.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos salutations les meilleures.

Le Président, Aimé LEMAL

La présente décision peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le tribunal administratif de Loin sur Lac dans les deux mois de sa notification.

### Mes idées et questions :

- Je pense que pour commencer il faut tenter de **reconstituer les faits**. Ainsi jusqu'à la première lettre, ça va, mais à partir de cette dernière ça se complique, puisque je n'entrevois pas le pourquoi d'une deuxième lettre... Je me disais qu'elle était juste née par la suite de l'entretien mentionné. Mais si l'entretien il y a eu, demande de cet entretien il y a sûrement eu, nan ?

[citation] nous restons à votre disposition pour de plus amples renseignements[/citation].

- Ensuite, il faut à mon avis **qualifier juridiquement les lettres** et leurs conséquences : pour la deuxième la mention en bas des voies et délais de recours semble indiquer qu'il s'agit d'une décision administrative. Mais pour la première je n'en suis pas sûr (absence des mentions des délais et voies de recours), bien que la modification du salaire qui en découle depuis le 1er octobre 2016 fait que la lettre aura eu un effet juridique suffisant pour être une décision administrative (ou alors ce n'est pas une décision administrative, mais une simple lettre qui dit comme quoi une autre décision administrative a été prise ? Ou alors la simple modification de salaire qui n'est pas une baisse mais simplement le fait de remettre le "vrai salaire" prévu par le contrat n'est pas une décision administrative ?). Ce point permettant ensuite de déterminer si un recours peut avoir lieu (avec tout ce qui va avec) puisqu'il est nécessaire d'être face à une décision administrative (art R421-1 CJA)

- Au pire sans se soucier de la première lettre, on a une décision administrative qu'il est possible de déférer devant le juge de l'excès de pouvoir (la deuxième lettre). Mais peut-on encore le faire (délai d'introduction du recours, normalement deux mois, là c'est mort, sauf s'il y a eu une **suspension/prorogation des délais**) ?

- Si on peut introduire le recours (hypothèse où la lettre 1 est une décision administrative sans mention des délais et voies de recours, le délai est inopposable, même si un an depuis Czabaj, à calculer mais depuis le 15 septembre 2016... un an c'est septembre 2017, sauf recours administratifs... et si la lettre 2 est la réponse à un recours administratif contre la lettre 1, de toute façon on en revient à un délai de 2 mois...), **étude de la légalité externe/interne de la décision**.

**Remarque** : c'est dommage parce que si on pouvait introduire le recours contre une décision administrative, on verrait que la demande de remboursement est hors délai (2 ans en la matière, art 37-1 tel qu'issu d'une loi du 12 avril 2000)

- Je suis tenté dans la réponse de demander (de faire l'hypothèse où) à la dame si elle a fait un **recours administratif** (demande de ne pas rembourser) contre la décision de la deuxième lettre, parce que dans le meilleur cas si c'est fait à la toute fin des 2 mois de délai, ça nous fait une demande du 3 avril 2017. Ensuite si rejet implicite au bout de 2 mois, on est le 4 juin 2017. Reste 2 mois pour contester, sauf si pas d'accusé réception. Si accusé réception : 5 août 2017 (c'est donc foutu pour introduire un recours). Mais si **pas d'accusé réception de la demande**

de recours administratif... On repasse sur un délai inopposable limité à 1 ans par Czabaj... Et on tombe en juin 2018... Or dans ce cas le recours contre la décision est encore possible...

- Dans tous les cas, je conseille soit de **provoquer une deuxième décision** (attention à faire qu'elle ne soit pas purement confirmative) et d'attendre le rejet implicite pour le contester, et demander diverses injonctions pour remettre la situation en place. Soit de **demander à l'administration de retirer ou d'abroger la décision**, utile si les textes prévoient que ce retrait/cette abrogation sont obligatoires, si l'administration refuse on attaque le refus, accompagné de diverses injonctions.

### Quelques questions sûrement inutiles :

- La **nature du contrat** a-t-elle une importance dans cette affaire ? (ainsi que la **qualité de l'agent** : si ce n'est pas une fonctionnaire ou autre... Je ne sais comment l'expliquer, mais j'ai en tête des distinctions effectuées par l'arrêt Berkani, mais c'est sur la compétence des juridictions en matière de contrat de travail par une autorité publique...)

- Si l'on peut contester la décision : peut on imaginer une **erreur de fait** (ils disent vos contrats sont à 30h, vous êtes payé à 35h, c'est pas normal on baisse. Mais y a-t-il eu vérification du travail effectué ? De plus c'est mis « vos contrats », peut-on imaginer qu'en 2 ans elle ait eu plusieurs contrats dont certains à 35h et d'autres à 30h ? Dans ce cas il y aurait une erreur de liquidation pour arriver au 5.837,08€ à rembourser...)

- Que dire de la communication des capacités de remboursement fixée à la date du 28 février 2017 ? ça sert à quelque chose ?

En vous remerciant d'avance pour toute réponse, je vous souhaite une excellente après-midi !

Par **Lorella**, le **12/03/2018** à **11:16**

Bonjour Louis

J'ai parcouru rapidement ton post. Je peux répondre en droit privé au cas où tu peux trouver une analogie.

Salaires versés sur une base de 35 h 00 alors que le contrat indique 30 h 00.  
Le bulletin de paie doit refléter les termes du contrat de travail.

Ici il y a une erreur matérielle par manque de rigueur au service paie. Cela n'entraîne pas la création d'un droit au profit de la salariée.

L'employeur peut faire régulariser cette anomalie selon un certain délai (il existe plusieurs prescriptions / de 3 ans dans ce cas à partir de la connaissance des faits).

La salariée ne peut conserver cette somme indue.

Pas besoin de passer par la justice pour l'employeur. Il doit tenir compte de la quotité saisissable ou plus avec l'accord de la salariée.

Par **LouisDD**, le **12/03/2018** à **17:04**

Salut

Merci pour ces précisions, on ne peut pas faire d'analogie totale je pense, mais sur le principe ça reste semblable ^^

A plus

Par **Lorella**, le **12/03/2018** à **19:07**

Je viens de trouver un article. C'est le même principe. La prescription est par contre de 2 ans.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31441>