



SNT <sup>CFE
CGC</sup> **VOSGES**
SYNDICAT NATIONAL DES TERRITORIAUX



TEMPS DE TRAVAIL

SOMMAIRE

1. LA DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL	p.4
1.1. LE CALCUL DE DUREE DE TRAVAIL EFFECTIF	p.4
1.2. LA NOTION DE TRAVAIL EFFECTIF	p.5
1.2.1. DEFINITION DU TRAVAIL EFFECTIF	p.5
1.2.2. LA DELIMITATION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIFS DES AGENTS	p.5
1.3. LES GARANTIES MINIMALES	p.8
1.3.1. LE CONTENU DES GARANTIES MINIMALES	p.8
1.3.2. LES DEROGATIONS AUX GARANTIES MINIMALES	p.9
2. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	p.14
2.1. L'AMENAGEMENT DES CYCLES DE TRAVAIL	p.14
2.1.1. LES CYCLES DE TRAVAIL	p.14
2.1.2. LES HORAIRES VARIABLES	p.15
2.1.3. LE TEMPS PARTIEL	p.16
2.1.4. LES SUJETIONS PARTICULIERES	p.19
2.2. LES CONGES ANNUELS	p.19
2.2.1. LA DEFINITION DU CONGE ANNUEL	p.19
2.2.2. LE CALENDRIER DES CONGES ET LA DUREE DE L'ABSENCE	p.20
2.2.3. LE REPORT ET LE CUMUL DE CONGES	p.21
2.2.4. LES JOURS DE FRACTIONNEMENT	p.22
2.3. LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE (ASA)	p.25
2.3.1. LES ASA LIEES A LA PARENTALITE ET EVENEMENT FAMILIAUX	p.25
2.4. LES JOURS D'ARTT	p.26
2.4.1. LE PRINCIPE ET LE CALCUL DES JOURS D'ARTT	p.26
2.4.2. L'UTILISATION DES JOURS D'ARTT	p.28
2.4.3. L'INCIDENCE DES CONGES MALADIE SUR LE CALCUL DES ARTT	p.28
2.5. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES (HS)	p.30
2.5.1. LA DEFINITION DES HS	p.30
2.5.2. LA COMPENSATION DES HS	p.30
2.5.3. ARTICULATION DES HS AVEC LES GARANTIES MINIMALES	p.31
2.5.4. ARTICULATION DES HS AVEC LES 1607 HEURES	p.31
2.5.5. LE CONTROLE DES HS	p.31
2.6. LES ASTREINTES	p.33
2.6.1. LA DEFINITION DE L'ASTREINTE	p.33
2.6.2. LES TYPES D'ASTREINTES	p.33
2.6.3. L'ARTICULATION DES ASTREINTES AVEC LES 1607 HEURES	p.34
2.6.4. L'ARTICULATION DES ASTREINTES AVEC LES GARANTIES MINIMALES	p.34
2.7. LES PERMANENCES	p.35
2.7.1. LA DEFINITION DES PERMANENCES	p.35
2.7.2. LES CAS D'EXCLUSION DE BENEFICE DE LA COMPENSATION DES PERMANENCES	p.35
2.8. LE TELETRAVAIL	p.36
2.8.1. LA DEFINITION DU TELETRAVAIL	p.36
2.8.2. LES BENEFICIAIRES	p.36
2.8.3. LES CONDITIONS ET MODALITES	p.36

1. LA DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL

S'agissant du cadre réglementaire, il convient de préciser que, si la fonction publique territoriale fait l'objet de dispositions propres en matière de temps de travail, nombre de décrets renvoient aux textes applicables dans la fonction publique de l'Etat.



- >Article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- >Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale
- >Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature
- >Article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

1.1. LE CALCUL DE LA DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL EFFECTIF

Le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, en son article 1er, précise que « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » applicable à la fonction publique de l'Etat.

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'Etat ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

FOCUS sur la journée de solidarité

La journée de solidarité correspond à 7 heures de travail. Plusieurs possibilités sont laissées à l'appréciation de la collectivité quant à la réalisation de cette journée de solidarité qui doit, en amont, faire l'objet d'une délibération de l'assemblée délibérante prise après avis du comité social territorial

Les 7 heures de la journée de solidarité peuvent être effectuées selon trois modalités au choix de la collectivité :

- > Les agents travaillent un jour férié normalement chômé, à l'exception du

1er mai ;

> Un jour d'ARTT est retiré à l'ensemble des agents ;

> Toute autre modalité permettant le travail de 7 heures en plus de la durée de travail annuelle, sans que cela ait pour effet de retirer un jour de congé annuel à l'agent.

Par exemple : travail de quelques minutes en plus chaque jour, travail d'une heure en plus pendant 7 semaines, etc.

1.2. LA NOTION DE TRAVAIL EFFECTIF

1.2.1. DEFINITION DU TRAVAIL EFFECTIF

Le travail effectif est défini comme étant le temps pendant lequel les agents sont à disposition de leur employeur et **doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.**



> Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

> Article 2 du décret n° 2000- 815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature

1.2.2. LA DELIMITATION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF DES AGENTS

LE PRINCIPE :

Sont inclus dans le temps de travail effectif :

- Les temps d'intervention pendant une période d'astreinte, y compris le temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention (aller-retour) ;
> Article 2 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale.
- Le temps pendant lequel l'agent suit une formation professionnelle décidée par l'employeur ou acceptée par lui ;
> Article 3 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.
- Les absences liées à l'exercice du droit syndical.
> Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

LES CAS PARTICULIERS :

LE TEMPS DE REPAS

Il est assimilé à du temps de travail effectif lorsque la spécificité des missions ne permet pas aux agents de s'éloigner de leur poste de travail et que la présence de l'agent est alors requise.

> *Cass. Soc., 10 mars 1998, n° 95-43003, Romano Pellegrini et autres C/ Etablissement public autonome des aéroports de Paris*

> *Question écrite Assemblée Nationale, 27 février 2018, n° 5881 Il n'est pas assimilé à du temps de travail effectif lorsque la présence de l'agent sur le lieu de travail n'est pas requise.*

> *CE, 29 octobre 2003, n° 245347*

LE TEMPS DE PAUSE

Il est assimilé à du temps de travail effectif lorsque l'agent, présent sur son lieu de travail pour accomplir un service de garde, n'est pas effectivement sollicité mais demeure à la disposition de son employeur durant ce temps d'inaction.

> *CAA Marseille, 4 juin 2013, n° 11MA02769 Il n'est pas assimilé à du temps de travail effectif lorsque la présence de l'agent sur le lieu de travail n'est pas requise.*

> *Y compris pendant une courte pause : Cass. Soc., 5 avril 2006, n° 05-43061 ; CAA Bordeaux, 27 octobre 2014, n° 13BX02277 ;*

> *Y compris lorsque la pause quotidienne doit être prise à des moments précis fixés par l'autorité territoriale en fonction des nécessités du service : Cass. Soc., 3 novembre 2005, n° 04-10935.*

LE TEMPS DE TRAJET

Il n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, en principe, lorsqu'il s'agit du déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Il est assimilé à du temps de travail effectif, en revanche, lorsque l'agent exécute, à la demande de l'employeur, une prestation (par exemple : conduite d'un véhicule pour transporter du personnel ou de matériel, trajet pour se rendre du lieu de résidence administrative à un chantier ou entre les différents chantiers).

> *CJUE, 10 septembre 2015, n° C-266/14, affaire Tyco*

> *CE, 13 décembre 2010, n° 331658*

> *CAA Marseille, 7 mai 2013, n° 11MA00928*

LE TEMPS D'HABILLAGE, DE DÉSHABILLAGE ET DE DOUCHE

Il n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. En effet, il s'agit d'une obligation liée au travail dès lors que, pendant cette période, le fonctionnaire se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de son employeur, alors même que ces opérations sont effectuées sur le lieu de travail.

> *CE, 4 février 2015, n° 366269 L'analyse est similaire pour le temps consacré à la douche sur le lieu de travail en cas de travaux insalubres et salissants. Le temps qui lui est consacré, à défaut de texte le prévoyant, n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.*

> *Question écrite Assemblée Nationale, 8 mars 2016, n° 93824*

LES TEMPS D'INACTION

Sont assimilés à du temps de travail effectif :

- Le temps de garde effectué par un veilleur de nuit Ce service comporte des périodes d'inaction au cours desquelles l'agent reste à la disposition de son employeur.

> CE, 19 décembre 2007, n° 296745

- Le temps de garde effectué par un sapeur-pompier volontaire. Ce service contraint le salarié à être présent dans son domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes.

> CJUE, 21 février 2018, n° C518/15, affaire Ville de Nivelles c/Rudy Matzak N'est pas assimilé à du temps de travail effectif le temps passé dans un logement de fonction en période d'astreinte.

> CAA Versailles, 30 mai 2013, n° 11VE03368

> CE, 1er juillet 1998, n° 180941

FAQ

Le temps de pause méridienne est-il inclus dans le temps de travail et rémunéré ?

Réponse : **OUI et NON**

Pour déterminer la durée légale du travail, les textes prennent en compte la durée du travail effectif, définie par l'article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Le temps de pause méridienne constitue donc un temps de travail effectif seulement si l'agent se trouve dans une telle situation.

Exemple : Des agents infirmiers exerçant à domicile et dont les journées commencent à 7 h 30 et finissent à 15 h 00 avec 30 min de pause méridienne. Il ne s'agit a priori pas de temps de travail si l'agent est libre de vaquer à ses occupations. Néanmoins, ce temps de pause peut être considéré comme du temps de travail effectif et être rémunéré si l'agent doit rester à la disposition de son employeur et ne peut pas vaquer librement à ses occupations.

Réf : CAA Nancy, 30 octobre 2008, n° 06NC01450 ; CAA Bordeaux, 27 octobre 2014, n° 13BX02277

La prise de pauses excessives peut-elle avoir un impact sur la rémunération des agents ?

Réponse : **NON**

Le temps de pause réglementaire, fixé à 20 minutes toutes les 6 heures, est considéré comme du temps de travail effectif et est donc rémunéré. Néanmoins, le fait que l'agent prenne des pauses excessives n'autorise pas l'autorité territoriale à minorer sa rémunération. Le supérieur hiérarchique devra se diriger vers l'engagement d'une procédure disciplinaire s'il souhaite qu'une sanction soit infligée à l'agent.

Réf : CAA Nancy, 30 octobre 2008, n° 06NC01450

Est-il possible de récupérer les jours fériés lorsqu'ils tombent hors des cycles travaillés ?

Réponse : **NON**

Il n'existe pas de disposition réglementaire permettant le droit à récupération dans le cas où le jour férié coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas.

A fortiori, ce raisonnement s'applique dans le cas d'un agent à temps partiel pour lequel les jours fériés tombent sur les jours non travaillés.

Réf : CE, 21 janvier 1991, n° 102121

Est-ce que l'heure de grossesse est assimilée à du service effectif ?

Réponse : **OUI**

L'heure de grossesse est considérée comme une autorisation spéciale d'absence (ASA). L'ASA étant assimilée à du temps de travail effectif, les bénéficiaires de ces autorisations conservent les droits attachés à la position d'activité, en matière de congés notamment. Dès lors, l'heure de grossesse est bien assimilée à du service effectif.

Réf : circulaires interministérielles FP/4 n° 1864 et n° B/2/B/95/229 relatives au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance

1.3. LES GARANTIES MINIMALES

1.3.1. LE CONTENU DES GARANTIES MINIMALES

En vue de préserver la santé au travail des agents et de leur permettre de bénéficier de temps de repos suffisants, des durées maximales de travail et des temps de repos minimaux sont prévus. Ces temps sont dénommés « **garanties minimales** ».

DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE	> 48 heures maximum pendant une période de 7 jours > 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
DURÉE MAXIMALE QUOTIDIENNE	> 10 heures
AMPLITUDE MAXIMALE DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL	> 12 heures
REPOS MINIMUM JOURNALIER	> 11 heures
REPOS MINIMUM HEBDOMADAIRE	> 35 heures
PAUSE	> 20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif
TRAVAIL DE NUIT	> Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures



Article 3 des décrets :

- >N° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale
- >N° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature

Le temps de pause méridienne n'entre pas dans les garanties minimales et n'est pas décompté comme du temps de travail effectif. Néanmoins, **il est préconisé d'accorder aux agents a minima 45 minutes de pause méridienne.**

>Circulaire n° 83-111 du Ministre de l'Intérieur et de la décentralisation du 5 mai 1983.

1.3.2. LES DÉROGATIONS AUX GARANTIES MINIMALES

Lorsque des motifs le justifient et de manière exceptionnelle, des dérogations aux garanties minimales sont possibles :

- Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens. Les dérogations rentrant dans ce cadre sont fixées par décret.

Pour la fonction publique territoriale, seules les dérogations aux garanties minimales quotidiennes applicables à certains personnels du ministère de l'Équipement, ont été étendues aux services ou parties de services transférés aux collectivités territoriales dans les domaines des routes et des ports. Pour la garde et la surveillance des infrastructures et des équipements de transports routier, fluvial et maritime, la durée quotidienne du travail effectif peut varier sous réserve du respect des garanties minimales.

- Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique.

NB : Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à un employeur territorial de faire travailler ses agents plus de six jours d'affilée sans congé, dès lors que les garanties minimales évoquées ci-dessus sont respectées.

> CAA Versailles, 9 juin 2020, n° 17VE01354

Exemple :

Un agent ayant effectué une intervention entre 2 h et 3 h du matin ne peut pas reprendre son poste à 8 h du matin le lendemain, puisque les 11 heures de repos consécutives obligatoires n'ont pas été respectées.

FAQ

Le fait de ne pas toujours avoir 2 jours consécutifs au titre des repos hebdomadaires au sein d'un des services d'une collectivité est-il illégal ?

Réponse : **NON**

Le repos hebdomadaire doit être de 35 heures minimum et comprend en principe le dimanche. Néanmoins, si les nécessités de service le justifient, ce principe peut connaître des exceptions sans que cela constitue une illégalité.

Réf : article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000

Est-il possible de déroger à l'amplitude maximale de 12 heures par jour ?

Réponse : **OUI**

Le respect des garanties minimales connaît deux types d'exceptions :

- Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité le cas échéant, du comité technique ministériel et du Conseil supérieur de la fonction publique, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;
- Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique.

Réf : article 3 II du décret n° 2000-815 du 25 août 2000

FAQ

Est-il possible de déroger aux garanties minimales pour les agents chargés de la surveillance de la voie publique (ASVP) et chargés de la vidéosurveillance ?

Réponse : NON

Il existe une dérogation générale lorsque l'objet du service public l'exige en permanence, notamment pour les agents affectés à la protection des personnes et des biens. Les dérogations rentrant dans ce cadre sont fixées par décret. Actuellement, dans la fonction publique territoriale, seules les dérogations aux prescriptions minimales quotidiennes applicables à certains personnels du ministère de l'Équipement ont été étendues aux services ou parties de services transférés aux collectivités territoriales dans les domaines des routes et des ports. A notre connaissance, aucun autre décret transposable aux agents de la fonction publique territoriale n'est venu apporter de dérogations aux prescriptions minimales hebdomadaires relatives à la durée du travail. Sous réserve de l'interprétation du juge, il n'appartient pas aux collectivités d'apprécier les situations qui justifieraient cette dérogation aux prescriptions minimales. Ces dernières semblent devoir uniquement être prévue par décret.

Réf : article 3 II du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 ; article 3 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 librement à ses occupations.

Réf : CAA Nancy, 30 octobre 2008, n° 06NC01450 ; CAA Bordeaux, 27 octobre 2014, n° 13BX02277

Si un agent effectue des astreintes à la suite de sa journée normale de travail, les garanties minimales doivent-elles être respectées ?

Réponse : OUI

L'article 5 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 définit une période d'astreinte comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur (ce qui fait écho à la définition du travail effectif figurant à l'article 2 du même décret), a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. La durée de cette intervention est alors considérée comme un temps de travail effectif, ainsi que le temps de déplacement aller-retour sur le lieu de travail. Si l'astreinte comporte une intervention et donc une période de travail effectif, il conviendra alors de veiller à ce que ce temps d'intervention s'inscrive bien dans le respect des garanties minimales.

Réf : article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Réf : CE, 21 janvier 1991, n° 102121

Est-il possible de déroger à la pause obligatoire de 20 minutes ?

Réponse : OUI mais.

Il doit être accordé aux agents au minimum 20 minutes de pause par tranche de temps de travail de 6 heures dans la même journée. Des dérogations sont possibles en cas de circonstances exceptionnelles, par décision du chef de service et

pour une durée limitée, avec information immédiate du comité technique.

Réf : article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000

Existe-t-il une durée minimale obligatoire pour la pause méridienne ?

Réponse : NON

Les articles 3 des décrets n° 2001-623 du 12 juillet 2001 et n° 2000-815 du 25 août 2000 ne prévoient pas de garanties minimales en matière de pause méridienne.

Réf : articles 3 des décrets n° 2001-623 du 12 juillet 2001 et n° 2000-815 du 25 août 2000 Circulaire n° 83-111 du Ministre de l'Intérieur et de la décentralisation du 5 mai 1983

L'agent bénéficie-t-il des garanties minimales lorsqu'il effectue des heures supplémentaires ?

Réponse : OUI

L'agent qui accomplit des heures supplémentaires doit bénéficier, comme tout agent :

- D'un repos quotidien de 11 heures minimum,
- D'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives.

Réf : décret n° 2000-815 du 25 août 2000

RAPPEL DU CADRE DEROGATOIRE

>Décret n°2002-259 du 22 février 2002 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement.

Dernière mise à jour des données de ce texte : 26 février 2002

NOR : EQUIP0200001D

TITRE Ier : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ACTIVITÉS RELEVANT D'UNE ORGANISATION DU TRAVAIL PROGRAMMÉE. (Articles 1 à 7)

Article 1

*Pour les activités se déroulant **selon une organisation du travail programmée**, destinée à assurer la continuité du service et **dont les horaires sont arrêtés préalablement au niveau de chaque service**, il peut être dérogé aux garanties minimales de travail et de repos fixées au I de l'article 3 du décret du 25 août 2000 susvisé dans les conditions mentionnées aux articles 2 à 6 du présent décret.*

Article 2

*Pour la garde et la surveillance des infrastructures et des équipements de transports routier, fluvial et maritime, **la durée quotidienne du travail effectif peut atteindre 12 heures et la durée du repos quotidien continu peut être réduite à 9 heures.***

Article 3

Dans le cas des activités organisées en trois équipes successives sur une période de 24 heures, lorsque l'agent change d'équipe pour effectuer un remplacement, la durée du repos quotidien continu peut être réduite en deçà de 11 heures sans que l'agent puisse être conduit à travailler pendant deux vacations consécutives, et en respectant un repos minimum de 7 heures entre chaque vacation.

Article 4

Dans le cas des activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées dans la journée des personnels occupés au nettoyage et gardiennage de locaux, l'amplitude quotidienne de la journée de travail peut atteindre 15 heures et la durée du repos quotidien continu peut être réduite à 9 heures.

Article 5

Dans le cas des travaux énumérés au présent article qui doivent être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature :

- a) Viabilité des voies de circulation** et des voies navigables **en période hivernale** ;*
- b) Travaux d'entretien et de maintenance des ouvrages en mer ou au contact de l'eau dans les ports ;*
- c) Travaux de signalisation et de balisage des voies de circulation routière**, des voies navigables et maritimes ;*
- d) Gestion d'ouvrages hydrauliques ;*

e) Surveillance des chantiers de génie civil sous fortes contraintes techniques, de trafic ou d'exploitation,

La durée quotidienne de travail effectif peut atteindre 12 heures.

La durée de repos quotidien continu peut être réduite à 9 heures et l'amplitude quotidienne de la journée de travail peut atteindre 15 heures.

Pour les activités mentionnées aux a, b et d, la durée hebdomadaire maximale de travail effectif peut atteindre 60 heures sur une semaine isolée, dans le respect de la moyenne de 44 heures sur une période de douze semaines consécutives.

Article 6

Pour l'exploitation des ouvrages justifiant un cycle de travail lié au rythme des marées :

- la durée de repos continu entre deux vacations liées à la marée ne peut être inférieure à 7 h 30 ;*
- un repos récupérateur de 35 heures minimum est dû après tout cycle de vacations successives liées à la marée compris entre 4 et 6 vacations consécutives. Le nombre des vacations est arrêté par le chef de service en fonction des circonstances locales. La prise de service est reportée en conséquence ;*
- la garantie minimale relative à l'amplitude maximale de la journée de travail n'est pas applicable.*

Article 7

Au titre de l'organisation de travail programmée et en compensation de la durée quotidienne du travail, des pauses appropriées sont aménagées au sein de la période de travail.

Les agents bénéficient, le cas échéant, des compensations financières prévues par le régime indemnitaire qui leur est applicable.

TITRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX INTERVENTIONS ALÉATOIRES. (Articles 8 à 10)

Article 8

Une intervention aléatoire est une action destinée à répondre à un événement incertain ou imprévisible, survenant de façon soudaine, qui requiert une action immédiatement nécessaire pour assurer la continuité du service ou la protection des personnes et des biens.

Les interventions aléatoires, notamment en période d'astreinte, peuvent donner lieu à des dérogations aux garanties minimales, prévues au I de l'article 3 du décret du 25 août 2000 susvisé, dans les conditions fixées aux articles 9 et 10 du présent décret.

Article 9

Dans le cas d'interventions aléatoires, le repos quotidien minimum de 11 heures peut être interrompu ou réduit.

Si, à l'issue de l'intervention aléatoire, il est constaté que l'agent n'a eu qu'un repos quotidien continu inférieur ou égal à 7 heures, l'intéressé est placé en repos récupérateur à l'issue de cette intervention ou de la dernière des interventions effectuée avant la reprise du service pendant une période de 11 heures consécutives. La prise de service suivante est reportée en conséquence.

Lorsqu'au cours de la même semaine, et s'il n'a pas bénéficié de la compensation citée au deuxième alinéa, un agent est amené à réduire pour la seconde fois son repos quotidien continu en deçà de 9 heures, il est placé en repos récupérateur à l'issue de sa dernière intervention pendant une période de 11 heures consécutives. La prise de service suivante est reportée en conséquence.

Si la durée des interventions aléatoires dans une même période comprise entre 22 heures et 7 heures est supérieure à 4 heures et si l'agent n'a pas bénéficié d'un repos quotidien continu de 11 heures, l'agent est également placé en repos récupérateur à l'issue de sa dernière intervention pendant une période de 11 heures consécutives.

Article 10

Dans le cas d'interventions aléatoires, le repos minimum hebdomadaire peut être interrompu ou réduit dans les conditions suivantes :

Lorsque le repos hebdomadaire continu observé antérieurement à une intervention est inférieur à 24 heures, l'agent est placé en repos récupérateur pendant une nouvelle période de 35 heures consécutives à l'issue de l'intervention.

TITRE III : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CAS D'ACTION RENFORCÉE. (Articles 11 à 13)

Article 11

Une action renforcée est une intervention intensive non programmée exigée par un événement requérant, notamment dans le cadre de la protection civile, la mobilisation de l'ensemble des personnels d'intervention et qui nécessite, pendant une période limitée, le dépassement, pour ces agents, des durées habituelles de travail.

Les actions renforcées peuvent donner lieu à des dérogations aux garanties minimales prévues au I de l'article 3 du décret du 25 août 2000 susvisé dans les conditions fixées aux articles 12 et 13 du présent décret.

Article 12

Dans le cadre des actions renforcées, les agents peuvent demeurer pendant une durée maximale de 72 heures à la disposition permanente de l'autorité hiérarchique sous réserve de repos quotidiens continus qui ne peuvent être inférieurs, par tranches de 24 heures, à 7 heures pendant la première tranche, 8 heures pendant la deuxième tranche et 9 heures pendant la troisième tranche.

La durée du travail hebdomadaire ne peut excéder 60 heures par période quelconque de sept jours consécutifs comprenant la période de mise en œuvre de l'action renforcée, dans le respect de la moyenne de 44 heures sur une période de douze semaines consécutives.

Article 13

L'agent participant à une action renforcée pendant une période comportant trois repos quotidiens continus et successifs dont la somme est inférieure à 27 heures est placé en repos récupérateur à l'issue de sa dernière intervention, pendant 35 heures consécutives.

2. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

2.1. L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.

2.1.1 LES CYCLES DE TRAVAIL

Un cycle de travail se définit comme une organisation du travail selon des périodes de référence organisées par service ou par nature de fonction.

L'article 4 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 donne compétence à l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement pour déterminer, après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail.

L'article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 précise que le cycle peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel, ce qui ouvre plusieurs possibilités d'organisation (par exemple : semaine, mois, bimestre, semestre, année...).

EN PRATIQUE :

- La périodicité du cycle de travail est choisie pour correspondre au mieux à l'intérêt du service.
- Le cycle de travail peut être hebdomadaire, pluri-hebdomadaire ou annuel et, au cours d'une année, la durée du travail peut varier d'un cycle à l'autre.
- L'addition des durées correspondant aux cycles de travail ne doit pas dépasser 1607 heures. En cas de dépassement, des jours de compensation dits jours de réduction du temps de travail (ARTT) doivent être accordés pour respecter cette limite.
- Penser aux cycles de travail est très important dans l'organisation du temps de travail des agents, cela a un impact direct sur les ouvertures des services au public, mais également sur les agents eux-mêmes (fatigue, stress, inaction, surmenage, efficacité, arrêts maladie, absentéisme, etc.).
- Il ne faut pas prévoir trop de cycles de travail différents, comme le préconise le rapport Laurent. En effet, multiplier les cycles de travail nuirait à la cohérence du temps de travail des agents et traduirait une réflexion non aboutie.

FOCUS SUR LES CYCLE DE TRAVAIL ANNUALISÉ :

Le cycle annualisé est une possibilité inscrite à l'article 4 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 qui renvoie à l'article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

L'annualisation du temps de travail permet de :

- condenser le temps de travail de l'agent sur les périodes où le besoin est plus intense et libérer du temps de travail sur les périodes creuses,
- lisser la rémunération, quel que soit le temps de travail effectué chaque mois.

L'annualisation du temps de travail conviendra notamment dans le cas des agents travaillant en fonction des temps scolaires et de l'ouverture des structures associées ou non (animateurs, gardiens de structures sportives, etc.).

NB : Au sein du cycle annuel, il est tout à fait possible de trouver plusieurs cycles pluri-hebdomadaires. Les deux types de cycles ne sont pas antinomiques et peuvent se combiner.

Aucune réglementation ne précise la méthode de calcul de l'annualisation. Toutefois, doivent être respectées :

- Les 1 607 heures annuelles,
- Les règles relatives aux garanties minimales.

Cas particuliers : Les agents à temps non complet peuvent parfois bénéficier d'un cycle annualisé, selon les modalités suivantes :

- Possibilité d'annualisation du temps de travail des agents à temps non complet de manière générale

> *Question écrite Assemblée nationale, 12 mai 2003, n° 18180*

- En revanche, pour les agents relevant d'un régime d'obligations de service défini par leurs statuts particuliers, tels que les professeurs territoriaux d'enseignement artistique (16 heures hebdomadaires) et les assistants territoriaux d'enseignement artistique (20 heures hebdomadaires), l'organe délibérant ne peut procéder à la réduction et à l'annualisation de la durée de travail fixée par leurs statuts particuliers respectifs.

> *CE, 13 juillet 2006, n° 266692*

> *Question écrite Assemblée nationale, 16 août 2011, n° 109865*

2.1.2. LES HORAIRES VARIABLES

Il s'agit de donner aux agents la possibilité de moduler leurs horaires journaliers de travail, dans le cadre d'un règlement local.

La pratique des horaires variables vise à la fois à améliorer les conditions de vie et de travail des agents et à renforcer l'efficacité du service public.

Afin de mettre en place des horaires variables, il convient au préalable de :

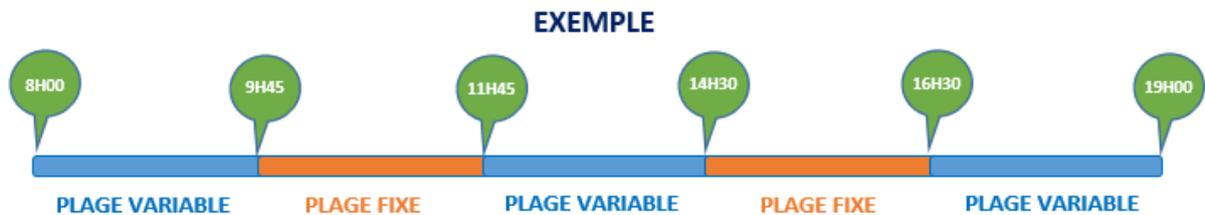
- Fixer une période de référence au sein de laquelle chaque agent doit obligatoirement effectuer un certain nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période considérée : en principe une quinzaine ou un mois ;
- Prévoir éventuellement par délibération un dispositif de crédit/débit permettant le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période à l'autre.

Le nombre maximum d'heures créditées par agent est plafonné à :

- 6 heures pour une période de référence d'une quinzaine,
- 12 heures pour une période de référence d'un mois.
- Tenir compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public afin d'imposer :
 - Soit un temps minimal de travail de 4 heures par jour,
 - Soit la coexistence de plages fixes de 4 heures minimum, pendant lesquelles tous les agents doivent travailler et de plages mobiles durant lesquelles les agents choisissent chaque jour leurs horaires d'arrivée et de départ ;

- Anticiper les modalités de contrôle journalier auxquelles tous les agents doivent se soumettre

>Article 6 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.



EN PRATIQUE :

Tous les agents d'une collectivité peuvent ne pas être soumis aux horaires variables. De même, la définition des horaires variables peut varier entre services. Il faut donc préciser ces éléments dans la délibération prévoyant les modalités de mise en place des horaires variables et lister les services éligibles ou non, en veillant à justifier par des nécessités de service la différence de traitement des agents concernés.

Il est préconisé de soumettre tous les agents concernés par les horaires variables aux mêmes plages fixes.

L'assemblée délibérante doit prévoir les modalités de récupération du crédit-débit.

C'est elle qui fixe le maximum d'heures à récupérer et les modalités de récupération au regard des maximum et minimum réglementaires.

2.1.3. LE TEMPS PARTIEL

Sur demande de l'agent et après autorisation de l'autorité territoriale, ce dernier peut obtenir un aménagement de son temps de travail, accordé pour une durée déterminée.

Cette autorisation est :

- Soit accordée de plein droit,
- Soit accordée sous réserve des nécessités de service.

En effet, la durée du travail résulte, dans ce cas, d'un choix de l'agent et non du poste qu'il occupe, contrairement aux agents à temps non complet.



>Articles 60 à 60 quinquies de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

>Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en place du temps partiel dans la fonction publique territoriale

>Article 21 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

QUELQUES RAPPELS RÉGLEMENTAIRES ET PRATIQUES

L'assemblée délibérante doit fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel. Ainsi, l'assemblée délibérante peut, dans les limites des dispositions législatives et réglementaires opérer un choix parmi les durées de service à temps partiel sur autorisation susceptibles d'être retenue ou considérer que certaines fonctions ne peuvent pas bénéficier du temps partiel sur autorisation.

> *Question écrite Assemblée nationale, 19 novembre 1984, n° 59221*

La demande de temps partiel doit être faite à l'autorité territoriale.

Il n'existe pas de délai réglementaire pour qu'un agent dépose sa demande.

L'autorisation d'exercer un service à temps partiel est accordée, pour une période comprise entre 6 moi et un an.

Cette période est renouvelable par tacite reconduction, pour la même durée, dans la limite de 3 ans, sous réserve pour le temps partiel de droit que les conditions d'octroi soient toujours remplies.

	TEMPS PARTIEL DE DROIT Article 60 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984	TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION Loi n° 84-53 par le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004
BÉNÉFICIAIRES	<ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet ou à temps non complet Agents contractuels, sans condition d'ancienneté, sauf pour le motif de naissance ou d'adoption où il faut avoir été employé depuis plus d'un an à temps complet <i>(pas de conditions d'ancienneté pour les agents publics recrutés sur le fondement de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet, en position d'activité ou détachés Agents contractuels, sous réserve d'avoir été employés depuis plus d'un an à temps complet <i>(pas de conditions d'ancienneté pour les agents publics recrutés sur le fondement de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)</i>
CONDITIONS D'AUTORISATION	Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent lors de la survenance de certains évènements familiaux (<i>naissance ou adoption d'un enfant jusqu'à ses trois ans, pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou maladie grave</i>) ou lorsque l'agent est atteint d'un handicap, selon les dispositions de l'article L 5212-3 du code du travail	Sous réserve des nécessités de service
QUOTITÉ	50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire du service	Choix possible entre 50 % et 99 % de la durée hebdomadaire du service de l'agent, en conformité avec la délibération de la collectivité
MODALITÉS D'ORGANISATION DU TEMPS DE PARTIEL	Soit dans un cadre journalier, soit dans un cadre hebdomadaire, soit dans un cadre annuel	

LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

Certaines demandes de temps partiel relèvent pour leur traitement de dispositions spéciales :

- L'octroi d'un temps partiel préalablement à la création d'entreprise
> Article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
> Article 16 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique
- Le temps partiel thérapeutique
> Article 57 4° bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Dans le cadre de chaque forme de temps partiel (de droit ou sur autorisation), la durée du service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel, sous réserve des nécessités du service.

La rémunération brute mensuellement versée à ces agents est alors égale à 1/12e de leur rémunération annuelle brute, calculée en fonction du rapport entre la durée annuelle du service effectué et la durée résultant des obligations annuelles de service fixées pour les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions.

Les agents sont également autorisés, à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant, à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Le bénéfice de ce temps partiel annualisé est subordonné à une délibération de l'organe délibérant.

LES EFFETS DU TEMPS PARTIEL SUR LES CONGÉS

- Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels autorisés à travailler à temps partiel ont les mêmes droits à congés que les fonctionnaires accomplissant un service à temps plein, c'est-à-dire un droit à congés annuels d'une durée égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service
> Article 9 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale

EXEMPLE

Soit un agent bénéficiant d'un temps partiel de 80 %, et travaillant 4 jours par semaine.

Il aura droit à $5 \times 4 = 20$ jours de congés annuels.

Pour bénéficier d'une semaine de congés, il devra poser 4 jours

(ce qui correspond à ses obligations de service hebdomadaires).

2.1.4 LES SUJÉTIONS PARTICULIÈRES

L'article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale dispose que:

« L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, après avis du comité technique compétent, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail défini au deuxième alinéa de l'article 1er du décret du 25 août 2000 susvisé pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux. »

Il n'existe pas de liste définie et exhaustive des sujétions particulières.

MAIS les sujétions particulières doivent être liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas :

- De travail de nuit,
- De travail le dimanche,
- De travail en horaires décalés,
- De travail en équipes,
- De modulation importante du cycle de travail,
- De travaux pénibles ou dangereux.

2.2. LES CONGES ANNUELS

2.2.1 LA DÉFINITION DU CONGÉ ANNUEL

Tout fonctionnaire en position d'activité a droit à un congé annuel rémunéré.



- >Article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- >Article 57 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- >Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux et notamment son article 2

C'est également le cas pour les agents contractuels.

Le nombre de jours de congés annuels est fixé pour chaque agent à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service pour une année de service accompli.

Le droit à congés annuels est calculé **au prorata du nombre de jours travaillés par semaine.**

FOCUS :

Attention à ne pas faire une erreur de calcul pour les congés en fonction du nombre de jours travaillés :

Si un agent travaille 6 jours dans la semaine, alors l'agent aura droit à 30 jours de congés annuels.

Il ne faut pas se méprendre, **l'agent qui travaille 6 jours dans la semaine n'a pas plus de congés annuels que les agents travaillant 5 jours dans la semaine : pour une semaine de congés, l'agent qui travaille 6 jours devra poser 6 jours ; l'agent qui travaille 5 jours devra poser 5 jours.**

Enfin, il faudra être attentif au calcul des droits à congés annuels pour les agents qui alternent des semaines avec un nombre de jours de présence hebdomadaire variable.

Exemple 1 : Cas d'agents à temps complet

Modalités d'exercice	Droit à congés	Modalités de prise des congés annuels
TEMPS COMPLET (35 h sur 5 jours)	• 5 jours x 5 = 25 jours	• 5 jours de CA posés = 1 semaine de repos
TEMPS COMPLET (35 h sur 6 jours) <i>Agents du secteur médico-social exerçant du lundi au samedi</i>	• 6 jours x 5 = 30 jours	• 6 jours de CA posés = 1 semaine de repos
TEMPS COMPLET (35 h sur 4,5 jours)	• Décompte en journée de déplacement : 5 jours x 5 = 25 jours	• 5 jours de CA posés = 1 semaine de repos
TEMPS COMPLET exerçant à temps partiel à 80% sur 4 jours	• 4 jours x 5 = 20 jours	• 4 jours de CA posés = 1 semaine de repos
10 MOIS D'EXERCICE À TEMPS COMPLET à raison de 5 jours/semaine	• $(5 \text{ jours} \times 5 \times 10) / 12 = 21 \text{ jours}$	• 5 jours de CA posés = 1 semaine de repos

Exemple 2 : Cas d'agents à temps non complet

Modalités d'exercice	Droit à congés
TEMPS NON COMPLET (28 h hebdomadaires sur 4 jours)	• 4 jours x 5 = 20 jours
7 MOIS D'EXERCICE À TEMPS NON COMPLET à 80 % à raison de 4 jours/semaine	• $(4 \text{ jours} \times 5 \times 7) / 12 = 12 \text{ jours}$

2.2.2 LE CALENDRIER DES CONGÉS ET LA DURÉE DE L'ABSENCE



>Article 3 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

> LE CALENDRIER DES CONGÉS

L'autorité territoriale fixe le calendrier des congés annuels après consultation des fonctionnaires intéressés.

Pour ce faire, selon les nécessités de service, l'autorité territoriale peut prévoir des modalités de fractionnement et d'échelonnement des congés.

Les fonctionnaires en charge d'une famille sont prioritaires pour le choix des périodes de congés annuels.

La demande adressée par l'agent ne vaut pas acceptation et autorisation d'absence par l'employeur pour les dates précisément sollicitées.

Ainsi, si les périodes de congés n'ont pas été expressément autorisées par l'employeur, celui-ci peut mettre en demeure l'agent de reprendre son poste puisqu'il se trouve en absence irrégulière.

> CAA Bordeaux, 6 novembre 2003, n° 99 BX02762 *Cependant, la décision d'imposer à un agent de prendre ses congés à une date précise est illégale dès lors qu'elle ne se fonde pas sur les critères de priorité ou sur des motifs tirés de l'intérêt du service.*

> CE, 30 juin 1997, n° 116002

> LA DURÉE DE L'ABSENCE

L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs, hormis pour :

- Les agents originaires de Corse ou d'un TOM (Polynésie française, îles Wallis et Futuna et Terres australes et antarctiques françaises) autorisés exceptionnellement à cumuler sur deux années leurs congés annuels pour se rendre dans leur département ou région d'origine ou celui de leur conjoint ;
> Article L.415-6 du code des communes
- Les agents ayant des origines étrangères autorisés à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ;
> Article 4 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- Les fonctionnaires âgés de moins de 21 ans au 1er janvier de l'année.
> Article 2 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

2.2.3 LE REPORT ET LE CUMUL DE CONGÉS

En principe, les congés dus pour une année de service ne peuvent pas être cumulés et se reporter sur l'année suivante et l'autorité territoriale est en droit de prévoir par instruction que les congés soient pris au cours de l'année civile sans possibilité de report, sous réserve du cas des agents n'ayant pas pu solder leurs congés pour cause de :

- Maladie : le Conseil d'Etat a considéré, dans un avis, que le report des congés non pris du fait d'un congé de maladie était possible au cours d'une période de 15 mois après le terme de l'année de référence. Il a, cependant, précisé que ce report devait s'exercer dans la limite des quatre semaines prévues par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003.
> Avis CE, 26 avril 2017, n° 406009
- Accident de service ou de trajet
- Maladie professionnelle



- Maternité : le Conseil d'État a établi que les congés non pris en raison de la maternité devaient être reportés sur l'année suivante, les congés annuels et le congé maternité étant tous deux garantis distinctement.

> CE, 26 novembre 2012, n° 349896

- Adoption

> CE, 23 décembre 2015, n° 373028

> Article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

2.2.4 LES JOURS DE FRACTIONNEMENT

Aux jours de congés annuels, octroyés compte tenu des obligations hebdomadaires de service, s'ajoutent les potentiels jours de fractionnement, accordés au regard de la prise de congés annuels à certaines périodes de l'année :

- Période 1 : du 1er janvier au 30 avril
- Période 2 : du 1er novembre au 31 décembre

Si prise de
5, 6 ou 7 jours de congés en
période 1 et/ou 2
=
+ 1 jour de congé

Si prise d'au moins
8 jours de congés en période 1
et/ou 2
=
+ 2 jours de congés

POINT DE VIGILANCE

Les jours de fractionnement ne sont pas automatiques !

> Article 1er du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

> CAA Bordeaux, 3 mars 2009, n° 07BX01532

FAQ

A combien de jours de congés annuels a droit un agent exerçant ses obligations de service hebdomadaires de 35 heures sur 4 jours ?

Les congés annuels sont calculés en fonction des obligations hebdomadaires de service des agents : le nombre de jours ainsi attribués correspond à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service. En l'espèce, l'agent exerçant 4 jours par semaine, il a donc droit à 20 jours de congés annuels

(Car 5X4 = 20). Réf : *article 3 II du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 ; article 3 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 librement à ses occupations.*

Réf : *Article 1er du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985*

Un agent en absence de service fait pendant 4 mois génère-t-il des congés pour une année de service ?

Réponse : **NON**

Les congés sont générés pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre.

Il convient donc de proratiser les congés annuels de l'agent en fonction de sa présence et donc de sa durée de service fait. La jurisprudence assimile l'absence de service fait à une suspension, la règle de la proratisation s'applique donc.

Réf : *CAA Marseille, 3 avril 2007, n° 04MA01459*

Est-il possible de prendre des jours de congés annuels en heures plutôt qu'en demi-journée ou journée ?

Réponse : **NON**

L'article 1er du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 prévoit la prise en compte en jours ouvrés des congés annuels. Dès lors, il n'apparaît pas possible de prendre ses congés annuels en heures.

Réf : *CAA Paris, 29 janvier 2008, n° 06PA01869*

Est-il possible d'indemniser les congés annuels non pris en raison d'un accident de service d'un agent contractuel ?

Réponse : **OUI**

L'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 prévoit une indemnité compensatrice lorsque l'agent arrive en fin de contrat à durée déterminée (CDD) ou est licencié (sauf licenciement disciplinaire) sans avoir pu bénéficier, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, de tout ou partie de ses congés annuels. Or, le juge administratif a considéré que ces dispositions sont incompatibles avec les dispositions de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 relative à l'aménagement du temps de travail, en tant qu'elles ne prévoient pas le cas où l'agent a été dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels en raison d'un congé de maladie. Ainsi, l'agent licencié dont le placement en congé de maladie l'a empêché d'exercer son droit à congés annuels a droit à une

indemnité compensatrice de maladie. Ainsi, l'agent licencié dont le placement en congé de maladie l'a empêché d'exercer son droit à congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

Est-il possible de revenir sur une validation de congés à venir au regard des nécessités de service ?

Réponse : **OUI sous condition**

Pour fixer le calendrier des congés annuels, l'autorité territoriale peut définir des modalités de fractionnement et d'échelonnement des congés, selon les besoins du service.

Si la situation du service est amenée à évoluer et que les nécessités de service l'imposent, le supérieur hiérarchique peut alors revenir sur le calendrier des congés et donc sur la validation des congés annuels prévus par les agents.

NB : les motifs tenant à la continuité du service public invoqués par l'autorité territoriale sont appréciés par le juge.

Réf : *décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 ; CAA Paris, 19 octobre 2005, n° 02PA01519*

Est-il possible d'imposer des congés aux agents pendant la fermeture d'un service pour cause de travaux ?

Réponse : **NON**

Le calendrier des départs en congés doit être établi par l'autorité territoriale qui doit, pour ce faire :

- Tenir compte des nécessités liées au service,
- Consulter les agents, Tenir compte de la priorité donnée aux agents chargés de famille.

Un arrêt de la Cour administrative d'appel de Versailles, en date du 13 mars 2014, précise qu'aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe général du droit, n'autorise l'administration à placer d'office un agent en congé annuel, y compris pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

Dès lors, il convient de prévoir dans le calendrier des congés des agents d'un service, la période de fermeture de leur lieu de travail et d'inciter les agents à prendre leurs congés pendant cette période.

Réf : CAA Versailles, n° 13VE00926, 13 mars 2014

Les samedis et dimanches sont-ils comptabilisés dans la durée du congé bonifié ?

Réponse : **OUI**

La durée maximale du congé bonifié conduit à comptabiliser les samedis, dimanches et jours fériés, non comme des jours de congés annuels pris mais comme étant inclus dans le calcul des jours consécutifs d'absence.

Réf : *article 6 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978*

Des ARTT peuvent-ils être accolés à un congé bonifié ?

Réponse : **NON**

L'article 57 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ne prévoit pas cette possibilité. Plus encore, le décret n° 78-399 du 20 mars 1978,

dans sa rédaction issue des modifications introduites par le décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020, prévoit une durée maximale de 31 jours consécutifs d'absence.

Réf : *article 57 1° de la loi n° 84-53 et décret n° 2020-851 ; article 6 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978*

Les samedis et dimanches sont-ils comptabilisés dans la durée du congé bonifié ?

Réponse : **OUI**

La durée maximale du congé bonifié conduit à comptabiliser les samedis, dimanches et jours fériés, non comme des jours de congés annuels pris mais comme étant inclus dans le calcul des jours consécutifs d'absence.

Réf : *article 6 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978*

Les congés sont-ils proratisés pour les agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique ?

Réponse : **OUI** « **possiblement** » car un agent à TPT 80% mais qui travaille sur 5 jours ne se verra pas proratiser ses jours de congés annuels

A l'exception de la rémunération, l'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique a les mêmes incidences sur la situation administrative du fonctionnaire que le temps partiel « de droit commun » sur autorisation, notamment s'agissant des droits à congés annuels et des jours d'ARTT.

Réf : *Circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique*

Des ARTT peuvent-ils être accolés à un congé bonifié ?

Réponse : **NON**

L'article 57 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ne prévoit pas cette possibilité. Plus encore, le décret n° 78-399 du 20 mars 1978, dans sa rédaction issue des modifications introduites par le décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020, prévoit une durée maximale de 31 jours consécutifs d'absence.

Réf : *article 57 1° de la loi n° 84-53 et décret n° 2020-851 ; article 6 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978*

2.3. LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE (ASA)

Les autorisations spéciales d'absence (ASA), distinctes des congés, sont accordées de droit ou sous réserve des nécessités de service, selon les motifs (événements familiaux, droit syndical, exercice de fonctions publiques électives...) ou, pour certaines d'entre elles, à la discrétion de l'autorité territoriale ou du chef de service. Les ASA non prises par l'agent public ne peuvent donner lieu ni à récupération, ni à indemnisation et ni ne peuvent servir à alimenter son CET.

En revanche, la prise en compte des ASA dans le temps de travail effectif entraîne :

- Un droit à congés annuels,
- Un droit à rémunération,
- Un droit à l'avancement.

Outre les autorisations spéciales d'absence liées à des motifs familiaux ou religieux, l'article 59 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit également la possibilité d'en accorder à certains agents en raison de leur qualité.

2.3.1. LES ASA LIÉES À LA PARENTALITÉ ET À L'OCCASION DE CERTAINS ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

DÉFINITION

L'article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, dispose : « II.- Les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels, à l'exception de celles prévues au deuxième alinéa du présent II. Les fonctionnaires bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant. Lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente, cette durée est portée à sept jours ouvrés et les fonctionnaires bénéficient, dans les mêmes conditions, d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès. Un décret en Conseil d'Etat détermine la liste des autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit ». Dans l'attente de la parution de ce décret et en vertu du principe de parité, les ASA pouvant être octroyées aujourd'hui par délibération dans la fonction publique territoriale sont nécessairement limitées par celles définies pour la fonction publique de l'Etat, telles que reprises ci-après.



>Article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Référence	Objet	Durée
INSTRUCTION MINISTÉRIELLE N°7 DU 23 MARS 1950 concernant l'application des dispositions des articles 86 et suivants du statut général relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence	Mariage : <input type="checkbox"/> De l'agent <input type="checkbox"/> D'un enfant <input type="checkbox"/> D'un ascendant, frère, sœur, oncle, neveu, beau-frère...	<ul style="list-style-type: none"> • 5 jours ouvrables • 3 jours ouvrables • 1 jour ouvrable
	Décès/obsèques : <input type="checkbox"/> Du conjoint (<i>ou pacsé ou concubin</i>) <input type="checkbox"/> Des père et mère <input type="checkbox"/> Des beau-père et belle-mère <input type="checkbox"/> Des autres ascendants : frère, oncle, neveu, beau-frère	<ul style="list-style-type: none"> • 3 jours ouvrables • 3 jours ouvrables • 3 jours ouvrables • 3 jours ouvrables • 1 jour ouvrable
	Maladie très grave : <input type="checkbox"/> Du conjoint (<i>ou pacsé ou concubin</i>) <input type="checkbox"/> D'un enfant <input type="checkbox"/> Des père et mère <input type="checkbox"/> Des beau-père et belle-mère <input type="checkbox"/> Des autres ascendants : frère, oncle, neveu, beau-frère	<ul style="list-style-type: none"> • 3 jours ouvrables • 3 jours ouvrables • 3 jours ouvrables • 3 jours ouvrables • 1 jour ouvrable
LOI N° 46-1085 DU 28 MAI 1946	Naissance ou adoption	<ul style="list-style-type: none"> • 3 jours pris dans les quinze jours qui suivent l'évènement (<i>cumulable avec le congé de paternité</i>)
CIRCULAIRE N° 1475 DU 20 JUILLET 1982 Note d'information du ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation n° 30 du 30 août 1982	Garde d'enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde	<ul style="list-style-type: none"> • Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour soit 6 jours <p><i>Doublement possible si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie, de par son emploi, d'aucune autorisation d'absence</i></p>

2.4. LES JOURS D'ARTT

2.4.1 LE PRINCIPE ET LE CALCUL DES JOURS D'ARTT

Lorsque par addition des cycles de travail, la durée du temps de travail effectif annuel dépasse 1 607 heures, des jours d'ARTT sont attribués pour respecter cette limite.



Pour des facilités de gestion, le nombre déterminé peut être arrondi à la demi-journée supérieure.

>Article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010, loi de finances pour 2011

>Circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités

EXEMPLE :

Calcul de jours d'ARTT pour 37 heures

37 heures par semaine correspondent à un travail journalier de 7,4 heures.

L'agent effectuera les 1 600 heures réglementaires en $1\ 600 \div 7,4 \text{ heures} = 216,22 \text{ jours}$.

Au regard des 228 jours travaillés.

L'agent aura droit à 12 jours d'ARTT

$228 \text{ (nombre de jours travaillés sur 1 600 heures à 35 h hebdomadaires)} - 216,22 = 11,78 \text{ jours, arrondis au supérieur} = 12 \text{ jours}$.

Calcul de jours d'ARTT pour 39 heures

39 heures par semaine correspondent à un travail journalier de 7,8 heures.

L'agent effectuera les 1600 heures réglementaires en $1\ 600 \div 7,8 \text{ heures} = 205,13 \text{ jours}$.

Au regard des 228 jours travaillés.

L'agent aura droit 23 jours d'ARTT

$228 \text{ (nombre de jours travaillés sur 1600 heures à 35 h hebdomadaires)} - 205,13 = 22,87 \text{ jours, arrondis au supérieur} = 23 \text{ jours}$.

POUR LES AGENTS EXERÇANT LEURS FONCTIONS A TEMPS PARTIEL, LE NOMBRE DE JOURS D'ARTT EST FIXE AU PRORATA DE LEUR QUOTITE DE TRAVAIL.

DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL EFFECTIF	Nombre de jours d'ARTT par an			
	39 h	38 h	37 h	36 h
TEMPS COMPLET	23	18	12	6
TEMPS PARTIEL 90 %	20,7	16,2	10,8	5,4
TEMPS PARTIEL 80 %	18,4	14,4	9,6	4,8
TEMPS PARTIEL 70 %	16,1	12,6	8,4	4,2
TEMPS PARTIEL 60 %	13,8	10,8	7,2	3,6
TEMPS PARTIEL 50 %	11,5	9	6	3

EN PRATIQUE

La journée de solidarité n'étant pas intégrée dans ce calcul il conviendra de la prendre en compte soit en retirant une journée ARTT, soit en travaillant un jour férié autre que le 1er mai, soit en rajoutant 7 heures de travail, selon les modalités définies par

2.4.2 L'UTILISATION DES JOURS D'ARTT

Les jours d'ARTT :

- ne sont pas des jours de congés annuels ;
- peuvent être pris par journée ou demi-journée, accordés sous réserve des nécessités de service. L'autorité territoriale peut répartir à des dates fixées par elle, tout ou partie des jours d'ARTT ; non pris au titre d'une année ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante ;
- sous certaines conditions, fixées par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004, les fonctionnaires et les agents contractuels disposant d'un compte épargne temps (CET) peuvent reporter des jours d'ARTT sur leur CET ;
- tout comme les congés annuels, peuvent être donnés en partie ou en totalité par des agents publics, conformément au décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 modifié par le décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018, au bénéfice d'autres agents publics ayant la qualité de proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

2.4.3 L'INCIDENCE DES CONGÉS DE MALADIE SUR LE CALCUL DES JOURS D'ARTT

Les congés maladie pris en compte sont :

- Pour les fonctionnaires, tous les congés de maladie :
 - Congé de maladie ordinaire,
 - Congé de longue maladie,
 - Congé de longue durée,
 - Congé pour invalidité temporaire imputable au service,
 - Congé de grave maladie pour certains agents à temps non complet.
 -
- Pour les contractuels, tous les congés de maladie :
 - Congé de maladie ordinaire,
 - Congé de grave maladie,
 - Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle,
 - Congé sans traitement pour maladie lorsque l'agent est contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé mais qu'il ne justifie pas d'un temps suffisant pour avoir droit à un congé de maladie rémunéré.

En revanche, ne sont pas concernés le congé de maternité et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

> *Question écrite Sénat, 13 décembre 2012, n° 3592*

LES MODALITÉS DE CALCUL

À partir du crédit de jours d'ARTT ouvert au début de l'année civile considérée, il convient de procéder pour chaque agent à une déduction de jours, proportionnelle au nombre de jours de congés de maladie.

La réduction ne s'effectue pas à l'expiration de chaque congé mais au terme de l'année civile de référence. Si le nombre de jours à déduire est supérieur au nombre de jours d'ARTT accordés au titre de l'année, la déduction peut s'effectuer sur le crédit de jours de l'année suivante.

En cas de mutation externe en cours d'année, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent qui quitte la collectivité.

Le calcul s'effectue en 3 étapes :

- **Etape1** : Reprendre le nombre annuel de jours ouvrables travaillés, fixé à 228
- **Etape2** : Déterminer le nombre maximum de journées ARTT générées annuellement par l'agent
- **Etape3** : À partir de ces deux éléments, calculer un quotient de réduction (Q), égal au nombre de jours ouvrables divisé par le nombre maximum de jours d'ARTT. Ce quotient permet de fixer le nombre de jours à partir duquel une journée d'ARTT est acquise. Ainsi, dès lors qu'un agent, en cours d'année, atteint, en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence pour raison de santé égal à Q, il convient d'amputer son crédit annuel d'une journée.

Quotient =
Nombre de jours annuels ouvrables / nombre maximum de journée d'ARTT
générées annuellement par l'agent

EXEMPLE

Un agent soumis à un régime hebdomadaire de 39 heures

Si l'agent est à temps complet :
 $Q = 228 / 23 = 9,9$ arrondi à 10.

Un jour d'ARTT est à déduire du crédit initial après 10 jours de congés de maladie

Si l'agent est à temps partiel à 80 % :
 $Q = (228 \times 80\% \text{ pour chercher le nombre de jours ouvrables soit } 182,4) / (23 \times 80\% \text{ pour chercher le nombre d'ARTT soit } 18,4) = 9,9$ arrondi à 10.

Un jour d'ARTT est à déduire du crédit initial après 10 jours de congés de maladie

FAQ

L'heure de grossesse a-t-elle un impact sur les ARTT ?

Réponse : **OUI**

Quel qu'en soit le motif, les jours non travaillés n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et, par voie de conséquence, n'ouvrent pas droit à des jours de réduction du temps de travail. La circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique (NOR : RDFF1710891C) précise alors que les autorisations spéciales d'absence (ASA) ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail, tout en prévoyant des exceptions pour les ASA relatives à l'exercice du droit syndical prises en application de l'article 8 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et celles pour lesquelles la loi ou le règlement prévoit qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif. L'heure de grossesse étant un aménagement du temps de travail et donc considéré comme du temps de travail effectif, elle n'a pas vocation à avoir un impact sur les ARTT.

Réf : Circulaire interministérielle FP/4 n° 1864 et n° B/2/B/95/229 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État du 9 août 1995

Peut-on bénéficier de jours d'ARTT pendant le congé de maternité ?

Réponse : **OUI**

Les périodes de congé de maternité génèrent des droits à l'acquisition de jours d'ARTT. En effet, l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 étant limitée aux congés de maladie, la ministre de la fonction publique a indiqué que le nombre de jours d'ARTT ne pouvait pas être modulé en cas de congé de maternité ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Par assimilation, il en va de même pour les autres congés prévus à l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Seul un arrêt isolé de la CAA de Nantes du 21 décembre 2018 adopte une position contraire.

2.5. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

2.5.1. LA DÉFINITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées dès le dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, à la demande du chef de service.

> Article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature
Lorsque les heures supplémentaires sont effectuées entre 22 h et 7 h, il s'agit d'heures supplémentaires de nuit.

> Article 4 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires. Les heures supplémentaires sont à distinguer des heures complémentaires qui sont définies comme étant des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet, mais qui ne dépassent pas la durée de travail effectif afférente à un emploi à temps complet.

Au-delà, il s'agit d'heures supplémentaires.

Exemple

Pour un agent dont le cycle de travail est fixé à

35 heures par semaine, les heures supplémentaires se déclenchent à partir de la **36e heure**.

Exemple

Un agent dont le cycle de travail est fixé à

39 heures par semaine, celui-ci va bénéficier d'ARTT du fait de son cycle de travail défini à 39h.

Il pourra également être amené à réaliser des heures supplémentaires, à partir de la **40e heure**.

2.5.2. LA COMPENSATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont compensées selon deux modalités alternatives :

- Soit sous la forme d'un repos compensateur,
- Soit sous la forme d'une indemnisation (IHTS - Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires).

POINTS DE VIGILANCE

❶ Compensation ou indemnisation dans la limite de 25 heures mensuelles, **sauf situation exceptionnelle**. (Article 6 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires)

❷ Une même heure supplémentaire ne peut pas donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation. (Article 3 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires)

- ③ Il n'est pas non plus possible d'effectuer 25 heures supplémentaires indemnisées et 25 autres heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur.

2.5.3. L'ARTICULATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES AVEC LES GARANTIES MINIMALES

>PRINCIPE :

Si des agents peuvent effectuer des heures supplémentaires, les garanties minimales doivent toujours être respectées et ils ne peuvent pas réaliser plus de 25 heures supplémentaires par mois.

>EXCEPTION :

Des dérogations au contingent des 25 heures supplémentaires mensuelles peuvent être prévues par délibération dans deux cas :

- 1er cas: Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, pour une période limitée et dans le respect des garanties minimales ;
- 2nd cas : Pour certaines fonctions dont la nature est appréciée par arrêt ministériel, dans le respect des garanties minimales du temps de travail.

2.5.4. L'ARTICULATION AVEC LES 1 607 HEURES

L'article 1er, alinéa 1er du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 dispose : « *Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.* »

On ne prend donc pas en compte les heures supplémentaires dans le décompte des 1 607 heures.

2.5.5. LE CONTRÔLE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Par principe, afin de pouvoir compenser les heures supplémentaires effectuées par les agents, **l'employeur doit obligatoirement mettre en place un dispositif de contrôle automatisé des heures supplémentaires pour les collectivités employant au moins 10 agents éligibles aux IHTS.**

Ce dispositif vise à permettre de contrôler l'effectivité des heures supplémentaires réalisées, le moment où elles le sont, et de s'assurer que la durée mensuelle maximale autorisée (25 heures pour un agent à temps plein) est bien respectée.

FAQ

Un agent peut-il refuser d'effectuer des heures supplémentaires ?

Réponse : **NON**

En principe, l'agent effectue des heures supplémentaires sur demande de son supérieur hiérarchique et pour des nécessités de service. Ainsi, refuser d'effectuer des heures supplémentaires conduit à ne pas respecter l'obligation d'obéissance hiérarchique qui incombe à tout agent public.

Réf : Article 1er du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

Dans quelle mesure les heures supplémentaires effectuées de nuit et le dimanche sont-elles compensées ?

Le principe est que les heures supplémentaires sont compensées dans la même proportion que la majoration de la rémunération.

Réf : *circulaire du 11 octobre 2002*

Un agent à temps partiel peut-il effectuer des heures supplémentaires ?

Réponse : **OUI**

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'interdiction pour les agents à temps partiel d'effectuer des heures supplémentaires. Néanmoins, par dérogation aux articles 7 et 8 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, aucune majoration ne peut être effectuée lors du calcul du montant de l'heure supplémentaire. En outre, le nombre d'heures supplémentaires pouvant être effectué est limité : ce plafond est égal au produit de la quotité de temps partiel par le contingent mensuel de 25 heures.

Exemple d'un agent exerçant à 80% : $25 \times 80\% = 20$. L'agent ne pourra effectuer que 20 heures supplémentaires au maximum par mois.

Réf : *décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 ; décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 ; décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002*

Est-il possible de combiner 25 heures supplémentaires payées et des heures supplémentaires récupérées ?

Réponse : **NON**

La compensation ou l'indemnisation se fait dans la limite mensuelle de 25 heures supplémentaires. Un agent ne peut pas effectuer plus de 25 heures supplémentaires par mois, qu'elles soient rémunérées ou récupérées.

Réf : *article 6 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002*

Les agents de catégorie A peuvent-ils prétendre à l'IHTS ?

Réponse : **NON**

L'octroi d'IHTS est limité aux agents territoriaux de catégorie B et de catégorie C. Le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 ne prévoit pas, contrairement au décret n° 2002-598 applicable à la fonction publique hospitalière, la possibilité d'un arrêté d'application qui permettrait l'extension à certains fonctionnaires de catégorie A. En revanche, la délibération sur le temps de travail peut prévoir pour les agents de catégorie

A un temps de récupération pour les heures effectuées au-delà du temps réglementaire de travail hebdomadaire.

Réf : *article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ; décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 ; circulaire du 11 octobre 2002*

2.6. LES ASTREINTES

2.6.1. LA DÉFINITION DE L'ASTREINTE

La période d'astreinte est une période pendant laquelle l'agent :

- sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur,
- a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration



>Article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

>Article 5 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 précité et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

>Article 2 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale

>Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement (pour la filière technique)

>Décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'Intérieur (pour les autres filières)

>Arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement

>Arrêté du 14 avril 2015 fixant les conditions de compensation horaire des heures supplémentaires aux ministères chargés du développement durable et du logement

>Arrêté du 14 avril 2015 fixant les taux de l'indemnité de permanence aux ministères chargés du développement durable et du logement

>Arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'Intérieur

2.6.2. LES TYPES D'ASTREINTES

Pour déterminer si un agent peut être amené à effectuer des astreintes, il convient de distinguer dans un premier temps :

- l'agent qui relève de la filière technique,
- l'agent qui relève d'une des autres filières.

NB : Le régime applicable aux agents territoriaux relevant de la filière technique (cadres d'emplois d'adjoints techniques à ingénieurs) est aligné sur celui du personnel du ministère de l'Ecologie, du Développement Durable et de l'Energie. Le régime applicable aux agents territoriaux relevant des filières administrative, médico-sociale, culturelle, police, animation et sportive est aligné sur celui du personnel du ministère de l'intérieur.

Il convient de déterminer à quel type d'astreinte l'agent peut être éligible :

POUR LA FILIERE TECHNIQUE :

- **Astreinte d'exploitation :**
Situation des agents de la filière technique tenus, pour les nécessités du service, de demeurer à leur domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour mener des actions préventives ou curatives sur les infrastructures, à la demande de l'autorité territoriale ou de son représentant.
- **Astreinte de décision :**
Situation des personnels d'encadrement de la filière technique pouvant être joints directement par l'autorité territoriale, en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires.
- **Astreinte de sécurité :**
Situation des agents de toute filière appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu.

POUR LES AUTRES FILIERES :

- **Astreinte de sécurité uniquement.**

2.6.3. L'ARTICULATION DES ASTREINTES AVEC LES 1 607 HEURES

L'astreinte ne donne pas toujours lieu à travail effectif. En effet, l'astreinte en tant que telle ne constitue pas du travail effectif. C'est l'intervention pendant la période d'astreinte qui donne lieu à travail effectif, tout comme le déplacement aller/retour pour se rendre en intervention.

Comme pour les heures supplémentaires, on se place en dehors des 1 607 heures pour les astreintes, c'est-à-dire qu'en réalité, l'agent pourra éventuellement être amené à faire plus de 1 607 heures s'il effectue une ou plusieurs intervention(s) au cours de son astreinte.

2.6.4. L'ARTICULATION DES ASTREINTES AVEC LES GARANTIES MINIMALES

Si l'astreinte comporte une intervention et donc une période de travail effectif, l'autorité territoriale devra veiller à ce que ce temps d'intervention s'inscrive dans le respect des garanties minimales.

Ainsi, si un agent est amené à effectuer une intervention pendant une période d'astreinte à la suite de ses horaires habituels de travail pendant une nuit, il ne pourra

Exemple

Une chute de neige a lieu dans la nuit de lundi à mardi et conduit un agent à intervenir **du lundi 23h au mardi 4h du matin.**

Pour le temps de trajet aller/retour (1h) et l'intervention (5h), l'agent a travaillé 6 heures, l'ensemble étant qualifié de travail effectif.

L'agent est censé reprendre son poste le mardi matin à 9 h.

Or, au regard des garanties minimales, il doit pouvoir bénéficier d'un repos minimum journalier de 11h consécutives.

Il n'est donc pas censé reprendre son poste avant **15h30 le mardi.**

reprendre ses fonctions à ses horaires habituels que s'il respecte la garantie minimale de 11 heures de repos consécutives entre deux journées de travail.

EN PRATIQUE

❶ Avant de mettre en place toute astreinte, il est nécessaire que l'organe délibérant délibère sur le régime des astreintes au sein de la collectivité.

Aucune disposition réglementaire ne vient définir les bornes horaires des astreintes, seule l'indemnisation diffère en fonction des jours et heures d'astreinte. Il appartient donc à l'organe délibérant de définir les bornes horaires pour chacune des périodes d'astreinte donnant lieu à indemnisation (semaine complète, nuit, jour férié etc.).

❷ L'astreinte n'étant pas une période de travail effectif, lorsqu'elle se déroule de nuit, elle n'est pas obligatoirement fixée sur les horaires définis pour le travail de nuit par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

>Question écrite Sénat, 28 septembre 2017, n° 1371

❸ Attention à bien penser, pour les agents pouvant effectuer des astreintes, aux cycles de travail de ces derniers en amont pour éviter que le respect des garanties minimales, en termes de repos quotidien compensateur à la suite d'un temps d'intervention notamment, n'entraîne une désorganisation du service.

2.7. LES PERMANENCES

2.7.1. LA DÉFINITION DE LA PERMANENCE

La permanence correspond à l'obligation qui est faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié, sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

Ces deux conditions (absence de travail effectif ou astreinte et travail un samedi, dimanche ou jour férié) sont cumulatives.

2.7.2. LES CAS D'EXCLUSION DU BÉNÉFICE DE LA COMPENSATION DES PERMANENCES

Ne peuvent faire l'objet d'une compensation des permanences :

- Les agents bénéficiant d'une concession de logement par nécessité absolue de service,
- Les agents bénéficiant d'une NBI au titre de l'exercice de fonctions de responsabilité supérieure.

Exemple

CAA Nantes, 16 mars 2018, n° 16NT01717 :

Faits :

Un adjoint technique chargé de la maintenance et de la surveillance des équipements sportifs d'une commune demande le bénéfice de l'indemnité de permanence au titre des permanences assurées les samedis, dimanches et les soirs de semaine.

Décision du juge administratif :

Après analyse des pièces, il apparaît que la totalité du temps de travail de l'agent correspond à du temps de travail effectif sur des temps de travail décalés, caractérisant un cycle de travail atypique compte tenu des horaires d'ouverture au public des installations sportives.

POINTS DE VIGILANCE

- ❶ En cas de permanence, l'autorité territoriale devra veiller au respect des garanties minimales. (cf.1-3-1 - Contenu des garanties minimales).
- ❷ Attention à bien distinguer ce qui relève du travail effectif de ce qui relève de la permanence et à ne pas confondre permanence et cycle de travail décalé.



>Article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

>Article 9 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 précité et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

>Décret n° 2002-148 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au bénéfice de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'Intérieur

>Décret n° 2003-545 du 18 juin 2003 relatif à l'indemnité de permanence attribuée à certains agents du ministère de l'Équipement, des Transports, du Logement, du Tourisme et de la Mer

>Article 3 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux

2.8. LE TELETRAVAIL

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 introduit la possibilité de recourir ponctuellement au télétravail. Afin de mettre en œuvre cette nouvelle modalité de télétravail, le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 est venu modifier le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 pour permettre une meilleure adéquation des modes de travail à l'évolution des besoins et des modalités d'organisation.

2.8.1. LA DÉFINITION DU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

> Article 2 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Le télétravail peut s'effectuer **au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.**

Le télétravail n'est pas une position administrative, mais un mode d'organisation du travail fondé sur le volontariat des deux parties.

Il ne constitue ni un droit, ni une obligation et ne peut constituer ni une faveur, ni une sanction.

2.8.2. LES BÉNÉFICIAIRES

Sont concernés les agents publics civils des trois fonctions publiques, fonctionnaires et agents contractuels, ainsi que les magistrats de l'ordre judiciaire.

L'agent en télétravail bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que les agents en poste dans les locaux de l'employeur.

2.8.3. LES CONDITIONS ET MODALITÉS

> MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE :

La délibération préalable :

La collectivité doit avoir au préalable délibéré sur les modalités d'exercice du télétravail par les agents.

Ainsi, l'assemblée délibérante doit fixer les modalités d'exercice du télétravail par délibération prise après avis du comité technique et transmise pour information à la F3SCT qui devra prévoir, notamment :

- Les activités éligibles au télétravail,
- Les locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'employeur,
- Les règles relatives au temps de travail, à la santé et à la sécurité au travail,
- Les règles de sécurité liées aux systèmes d'information,
- Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail,
- Les conditions dans lesquelles l'attestation de conformité des installations est établie.

> MODALITÉS D'OCTROI :

La demande de télétravail et l'autorisation

L'agent peut adresser une demande de télétravail à l'autorité territoriale, dans les conditions fixées dans la délibération, et préciser les modalités d'organisation souhaitées.

En cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site, l'agent peut demander une autorisation temporaire de télétravail.

Par ailleurs, lorsque le télétravail est organisé à son domicile ou dans un autre lieu privé, une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques, établie dans les conditions fixées par la délibération de l'autorité territoriale, est jointe à la demande.

Le décret prévoit deux modalités de mise en œuvre du télétravail pouvant faire l'objet d'une seule et même autorisation :

- Le télétravail régulier,
- Le télétravail ponctuel

La même autorisation de télétravail peut ainsi prévoir :

- L'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois,
- Mais aussi l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent pourra demander l'utilisation à son supérieur hiérarchique.

> Article 2-1 du décret n° 2016-15 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

L'autorisation d'exercer en télétravail est accordée, préalablement par le chef de service, puis par l'autorité territoriale en tenant compte de critères tels que la nature des fonctions exercées, l'intérêt du service et la conformité des installations aux spécifications techniques requises.

Deux possibilités (demande initiale ou de renouvellement) :

- **AVIS FAVORABLE** à l'exercice du télétravail
- **AVIS DÉFAVORABLE** à l'exercice du télétravail

> MODALITÉS D'EXERCICE :

Les possibilités de télétravail

- Durée d'exercice : 1 an maximum renouvelable.
- Quotité : plafonnée à 3 jours par semaine (soit 2 jours de présence obligatoire au poste de travail habituel en cas de travail à temps partiel), sauf dérogation susceptible d'être accordée pour 6 mois maximum, renouvelable une fois, sur demande des agents dont l'état de santé le justifie, et après avis du médecin de prévention ou lorsqu'une situation inhabituelle perturbe temporairement l'accès au service ou au travail sur site.
- Adaptation : une période d'adaptation d'une durée de 3 mois maximum peut être aménagée.

Le principe de réversibilité du télétravail, y compris pendant la période d'adaptation, prévoit la possibilité d'y mettre fin à tout moment, par écrit, à l'initiative de l'agent ou de l'administration, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 1 mois (en cas de période d'adaptation ou de nécessités de service dûment motivées) à 2 mois.

> MODALITÉS ADMINISTRATIVES :

La formalisation de l'autorisation

Arrêté ou avenant au contrat de travail qui précise :

- Les fonctions exercées par l'agent en télétravail,
- Le lieu ou les lieux d'exercice des fonctions,
- Les modalités de mise en œuvre du télétravail, le cas échéant sa durée, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent est à la disposition de son employeur et peut être contacté, par référence à son cycle de travail ou aux amplitudes horaires de travail habituelles,
- La date d'effet de l'autorisation et sa durée,
- Le cas échéant, la période d'adaptation prévue.

Documents remis au télétravailleur :

- Un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail, (notamment comptabilisation de son temps de travail, matériels mis à sa disposition...),
- Une copie des règles fixées par la délibération en matière de sécurité des systèmes d'information, de protection des données, de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé,
- Un document rappelant les droits et obligations de l'agent en matière de temps de travail, et d'hygiène et de sécurité.

NB : L'agent ayant recours aux jours flottants de télétravail ou à une autorisation temporaire en raison d'une situation exceptionnelle peut être autorisé à utiliser son équipement informatique personnel.

> Article 6 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

