



SNT

SYNDICAT NATIONAL DES TERRITORIAUX

CFE
COC

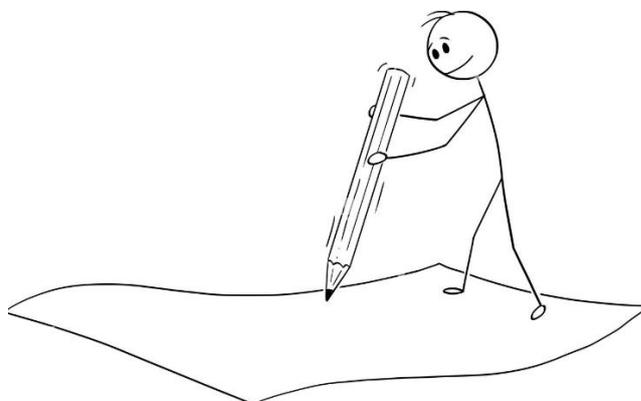
INFO

VOSGES



jeudi 12 septembre 2024

CE QU'ON NE VOUS DIT PAS EN MATIERE DE ...



Oubliés des Sujétions, que faire ?

Comme nous l'avons mentionné dans une communication précédente, **la négociation sur les sujétions représente une véritable réflexion sur les conditions d'exposition et les contraintes liées à certaines fonctions.** Cependant, certains agents constatent que la part « sujétions » de l'I.F.S.E., destinée à indemniser les risques professionnels permanents non éliminés par les mesures de prévention de l'employeur, ne s'applique pas à eux, bien qu'ils soient concernés.

Les risques indemnisés par la part « sujétions » de l'I.F.S.E. incluent :

Interactions avec les usagers de la route : risques d'accidents lors des activités des agents, excluant les accidents de circulation pendant les déplacements.

Agressions physiques et/ou verbales externes : risques liés aux atteintes volontaires à l'intégrité, violences, harcèlement, etc.

Produits chimiques : risques liés à la manipulation de produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques mentionnés dans les fiches de données de sécurité.

Ambiances thermiques et/ou sonores : risques liés aux conditions thermiques extrêmes (froid/chaud) et/ou à une exposition sonore élevée et répétitive.

Équipements, machines et outils : risques d'accidents causés par l'action mécanique d'une machine ou d'un outil.

Postures contraignantes et/ou manutention : risques liés aux postures contraignantes et/ou au port de charges.

Contaminations biologiques : risques d'infection ou d'intoxication liés à l'exposition à des agents pathogènes (virus, bactéries, etc.).

Ces sujétions sont cumulables entre elles.

À l'issue de la signature de la négociation entre la collectivité et les représentants du personnel, nous avons alerté après cette signature que certaines fonctions étaient exclues. Le problème réside dans la fréquence d'exposition des agents concernés et leur cadre d'emploi. Pour la collectivité, les sujétions ne peuvent être attribuées qu'aux personnels exposés au moins 50 % de leur temps de mission et exerçant uniquement les fonctions définies dans l'accord.

Alors que faire si vous estimez que vous pourriez prétendre à une ou plusieurs de ces indemnités ?

Dans un premier temps nous vous invitons à faire une demande de recours gracieux auprès du Président du Conseil départemental. Cette démarche est le prérequis avant toute autre possibilité de recours. Vous pouvez télécharger une lettre type en cliquant sur le lien ci-dessous :

[>>>> Lettre type](#)

Nous vous conseillons de nous mettre en copie de ce courrier.

La collectivité a l'obligation de vous répondre dans un délai de 2 mois.

Nous portons cette action car elle a vocation outre le fait d'intégrer des agents ayant été oubliés, de poser les bases d'un élargissement à certain cadre d'emplois, dans le cadre des discussions à venir, lors du comité de suivi.

RETOUR QUESTIONNAIRE JRRT :

676 lectures _ 176 réponses _ 61 commentaires.

Garanties minimales de repos et droit à réparation

NON-RESPECT DES DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL ET MINIMALES DE REPOS

Le Conseil d'État a précisé le 18 juin 2024 que la violation des règles relatives aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail, ainsi qu'aux durées minimales journalières et hebdomadaires de repos, peut porter atteinte à la sécurité et à la santé des agents en les privant du repos auquel ils ont droit. **Cette seule violation constitue un préjudice pour lequel ils peuvent demander réparation.** En revanche, le non-respect du repos dominical n'ouvre droit à réparation que si l'agent prouve les préjudices subis.

En s'appuyant sur le droit de l'Union européenne, le Conseil d'État a décidé le 18 juin 2024 que la simple violation des règles relatives aux durées maximales de travail et minimales de repos cause un préjudice qui doit être indemnisé, rejoignant ainsi la position de la Cour de cassation dans un arrêt du 26 janvier 2022.

EXISTENCE ET DROIT A REPARATION DU PREJUDICE

Dans une affaire récente, le tribunal a relevé qu'entre juin 2019 et février 2020, **un agent avait dû reprendre son service à cinq reprises** à 6h45 après un repos de seulement 9h30 à 10 heures, inférieur à la durée minimale de 11 heures.

De plus, entre janvier 2019 et février 2020, il avait travaillé à douze reprises pendant une durée excédant en moyenne de deux heures la durée quotidienne maximale de 12 heures. Le tribunal a toutefois rejeté les demandes indemnitaires de l'agent, estimant qu'il se contentait de réclamer une réparation forfaitaire sans prouver ni même alléguer de préjudices personnels dus à l'irrégularité de son emploi du temps.

En statuant ainsi, le tribunal a commis une erreur de droit. Son jugement est annulé en ce qui concerne l'indemnisation des préjudices invoqués par l'agent résultant de la méconnaissance de la durée minimale de repos journalier et de la durée maximale de travail journalier.

Les hauts magistrats accordent à l'agent la somme de 3 000 euros en réparation de ce préjudice, en raison du caractère répété et substantiel des manquements commis par la métropole de Lyon, que cette dernière ne conteste pas. **La métropole avait fait valoir que les dépassements horaires avaient été**

compensés par le paiement d'heures supplémentaires. Pour la haute juridiction, cette circonstance ne saurait faire obstacle à l'existence d'un préjudice et au droit à sa réparation.

Information sur les Règles de Comptabilisation des Heures de Travail et les Garanties Minimales de Repos

Il existe des règles très précises concernant la comptabilisation des heures de travail et le respect des garanties minimales de repos, qui s'appliquent à toutes les collectivités territoriales. Ces règles sont essentielles pour garantir la transparence, la sécurité et la santé de tous les agents. Les employeurs publics ont l'obligation de comptabiliser précisément les heures de travail effectuées par chaque agent. Cela inclut un décompte individuel. Un document doit être établi pour chaque agent, permettant de comptabiliser le temps de travail, les heures supplémentaires, les heures complémentaires, ainsi que les périodes de congés et de repos.

Cadre Réglementaire et Jurisprudence :

Ces obligations sont encadrées par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, ainsi que par le Code du travail français. Des décisions récentes de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) ont renforcé ces obligations :

- *Affaire C-514/20 DS contre Koch Personaldienstleistungen GmbH** : La CJUE a jugé que les heures de congé annuel payé doivent être incluses dans le calcul des heures de travail donnant droit à une majoration pour heures supplémentaires.*
- *Affaire C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contre Deutsche Bank SAE** : La CJUE a statué que les États membres doivent obliger les employeurs à mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.*

Ces règles et jurisprudences visent à garantir une gestion transparente et équitable du temps de travail, tout en protégeant la santé et la sécurité des agents.