

GUIDE

DU TEMPS
DE TRAVAIL

À DESTINATION DES DIRECTIONS DES RESSOURCES HUMAINES





SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
I. LA DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL	5
1-1 Le calcul de la durée annuelle de travail effectif	7
1-2 La notion de travail effectif	9
1-2-1 La définition du travail effectif	9
1-2-2 La délimitation du temps de travail effectif des agents	9
1-3 Les garanties minimales	12
1-3-1 Le contenu des garanties minimales	12
1-3-2 Les dérogations aux garanties minimales	12
1-4 Les congés annuels	15
1-4-1 La définition du congé annuel	15
1-4-2 Les modalités de calcul du nombre de jours de congés annuels	15
1-4-3 Le calendrier des congés et la durée de l'absence	16
1-4-4 Le report et le cumul de congés	17
1-4-5 Les jours de fractionnement	17
1-4-6 Les congés bonifiés	18
1-5 Les autorisations spéciales d'absence (ASA)	24
1-5-1 Les ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux	24
1-5-2 Les ASA accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses	25
II. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	27
2-1 L'aménagement du temps de travail	27
2-1-1 Les cycles de travail	27
2-1-2 Les horaires variables	31
2-1-3 Le système du forfait-jours	32
2-1-4 Les sujétions particulières	33
2-1-5 Le temps partiel	33
2-2 Les jours d'ARTT	37
2-2-1 Le principe et le calcul des jours d'ARTT	37
2-2-2 L'utilisation des jours d'ARTT	38
2-2-3 L'incidence des congés de maladie sur le calcul des jours d'ARTT	38
2-3 Les heures supplémentaires	40
2-3-1 La définition des heures supplémentaires	40
2-3-2 La compensation des heures supplémentaires	40
2-3-3 L'articulation avec les 1 607 heures	41
2-3-4 Le contrôle des heures supplémentaires	41
2-3-5 L'articulation avec les garanties minimales	41
2-4 Les astreintes	43
2-4-1 La définition de l'astreinte	43
2-4-2 Les types d'astreintes	43
2-4-3 L'articulation avec les 1 607 heures	44
2-4-4 L'articulation avec les garanties minimales	44
2-5 Les permanences	45
2-5-1 La définition de la permanence	45
2-5-2 Les cas d'exclusion du bénéfice de la compensation des permanences	45
2-6 Le télétravail	46
2-6-1 La définition du télétravail	46
2-6-2 Les bénéficiaires	46
2-6-3 Les conditions et modalités	46



INTRODUCTION

Le temps de travail dans la fonction publique a fait l'objet de plusieurs études successives, la plus notable et la plus complète étant le « Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique » établi par Philippe LAURENT, Président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), en mai 2016.

Les constats qui y figurent et les recommandations qui en découlent ont inspiré les modifications des règles sur le temps de travail dont la rédaction de l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui met fin aux régimes dérogatoires et impose à l'ensemble des collectivités le respect des 1 607 heures annuelles comme durée effective annuelle de travail dans la fonction publique.

➤ LES CONSTATS POSÉS PAR LE RAPPORT LAURENT

Le rapport Laurent a mis en lumière plusieurs problématiques, souvent communes aux différentes fonctions publiques et structures. Il constate ainsi que, toutes fonctions publiques confondues, la durée annuelle de travail des agents publics est estimée à 1 584 heures, soit une durée inférieure de 1,4 % à la durée réglementaire de 1 607 heures.

« Ce constat peut néanmoins être nuancé, puisque, d'une part, la réduction du temps de travail au regard de la nature des missions des agents est souvent justifiée par des sujétions particulières, et, d'autre part, il a été observé que les 1 607 heures sont parfois largement dépassées par les cadres. »

Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, Philippe LAURENT, président du CSFPT, mai 2016.

Par ailleurs, le rapport juge que la mise en œuvre de la réforme de 2001, portant sur la réduction du temps de travail, a probablement été menée trop rapidement, amenant les collectivités à opter pour des cycles de travail trop nombreux, avec un choix par les agents de cycles à grande amplitude leur permettant de ne pas « perdre » des jours de congés auparavant indûment accordés. De cette augmentation de cycles à forte amplitude horaire a découlé une augmentation des jours inscrits sur le compte épargne temps des agents, faisant ainsi peser sur le compte des finances publiques une lourde charge.

Plus généralement, il a été observé, dans la plupart des structures, une difficulté méthodologique à définir la durée de travail des agents publics, expliquant ainsi les disparités et l'écart, plus ou moins important, entre la règle posée et la réalité des pratiques.

➤ LES RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT LAURENT

Parmi les propositions du rapport, celle portant sur la fin du maintien des régimes dérogatoires a été reprise dans la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. En effet, jusqu'alors, l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 permettait de conserver des régimes de temps de travail dérogatoires, incluant notamment l'attribution de jours de congés supplémentaires ou d'absence dépourvus de base légale (jours du Maire, semaine d'hiver, etc.), dès lors qu'ils avaient été définis avant 2001.

Le rapport insiste par ailleurs sur :

- la nécessaire sensibilisation et formation des employeurs à la gestion du temps de travail des agents,
- l'adoption de protocoles de temps de travail dans le cadre d'un dialogue social approfondi,
- la mobilisation de tous les acteurs pour conduire une réflexion efficace et aboutie,
- la limitation du nombre de cycles de travail au sein d'une même structure.

➤ LES ENJEUX ET OBJECTIFS DE LA RÉFLEXION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

La réflexion sur le temps de travail répond à de multiples enjeux. Avant toute chose, cette démarche résulte de l'obligation faite aux collectivités de se mettre en conformité avec les obligations légales imposées par l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Au-delà de la contrainte réglementaire, deux enjeux s'inscrivent en filigrane de la refonte du temps de travail : l'efficacité du service public et l'organisation des services. En effet, repenser le temps de travail, c'est engager une réflexion à la fois sur la nécessaire adaptation aux besoins évolutifs des usagers (amplitudes horaires, agents à disposition, etc.) et sur l'optimisation du temps de travail des agents (cycles et méthodes de travail, moyens mis à disposition, etc.), dans un objectif d'adaptation du service public et d'efficacité accrue des agents, tout en préservant leur santé.

Ainsi, mieux penser le temps de travail conduit à une meilleure gestion de l'organisation, dont un des effets peut être la réduction des heures supplémentaires lorsqu'elles sont intégrées dans les horaires des cycles de travail des agents et ainsi préserver la santé des agents.

Enfin, cette réflexion pourrait redonner des marges de manœuvre budgétaires aux collectivités, dans un contexte toujours plus délicat et contraint.

Plusieurs chantiers découleront donc de cette démarche, en termes de ressources humaines, comme le souligne le rapport réalisé par des élèves de l'Institut national des études territoriales¹ en partenariat avec l'Association des DRH des grandes collectivités :

- des chantiers portant sur l'augmentation du temps de temps de travail et le calcul des 1 607 heures,
- des chantiers portant sur l'amélioration de l'organisation interne du temps de travail,
- des chantiers axés sur l'amélioration du service rendu à l'utilisateur.

➤ PRÉSENTATION DU GUIDE

Afin de vous accompagner dans cette démarche, le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne vous propose ce guide qui rappelle la réglementation en vigueur sur le temps de travail et répond aux nombreuses questions qui se posent à l'occasion de la mise en œuvre de celle-ci au sein des services des collectivités territoriales et établissements publics.

Des points de vigilance et des conseils pratiques, issus des échanges avec les collectivités que le CIG accompagne quotidiennement sur cette thématique, sont mis en avant tout au long du guide.

1 « Réorganiser les temps de travail dans la fonction publique territoriale : méthodes et bonnes pratiques » du 12 avril 2017 - <https://www.drh-grandes-collectivites.fr/IMG/pdf/etude-temps-de-travail-rapport-vf.pdf>

LA DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL



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

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.

En outre, la réglementation en matière de temps de travail a fait l'objet de modifications textuelles au cours du temps, dont la plus notable récemment se trouve à l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

En effet, ce texte prévoit que les collectivités et établissements publics territoriaux disposent d'un **délai d'un an** à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents, pour une mise en application **au plus tard au 1^{er} janvier de l'année suivant ce renouvellement**.

Délibération au plus tard :	Application effective au :
<ul style="list-style-type: none"> • POUR LES COMMUNES ET EPCI 18 mai ou 28 juin² 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • POUR LES COMMUNES ET EPCI 1^{er} janvier 2022
<ul style="list-style-type: none"> • POUR LES DÉPARTEMENTS Juin 2022 	<ul style="list-style-type: none"> • POUR LES DÉPARTEMENTS ET LES RÉGIONS 1^{er} janvier 2023
<ul style="list-style-type: none"> • POUR LES RÉGIONS Juin 2022 	

² 18 mai ou 28 juin 2021 en fonction de la date du renouvellement de l'assemblée délibérante, compte tenu du report du second tour du fait de la crise sanitaire et des dispositions dérogatoires liées à cette dernière (v. courrier de la DGCL aux centres de gestion).

1-1 • Le calcul de la durée annuelle de travail effectif



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

Circulaire du 18 janvier 2012 (NOR NFPF1202031C) relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011

Le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, en son article 1^{er}, 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 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées³.

La durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures est calculée comme suit :

Nombre de jours dans l'année	365 jours
Nombre de jours non travaillés	137 jours
• Repos hebdomadaires (52 semaines x 2 jours)	104 jours
• Congés annuels	25 jours
• Jours fériés (forfait)	8 jours
Reste	228 jours

228 jours
x **7 heures**
= 1 596 heures
(arrondies à 1 600 heures)
+
7 heures
de la journée de solidarité
= 1 607 heures⁴



POINTS DE VIGILANCE

1

Le calcul des 1 607 heures s'applique à l'ensemble des agents, indépendamment de leur situation individuelle. Les heures supplémentaires ne font donc pas partie du calcul des 1 607 heures.

2

La durée annuelle de travail effectif doit être dissociée du temps de travail rémunéré, qui est calculé comme suit :

52 semaines
(46 semaines + 5 semaines de congés annuels + 1 semaine liée aux jours fériés)
x
35 heures
par semaine
= 1 820 heures / an

3 Article 1^{er} 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.

4 Calcul retenu par la Cour des comptes sur la base de la circulaire du 18 janvier 2012 (NOR NFPF1202031C).

FOCUS

sur la journée de solidarité



Circulaire ministérielle du 7 mai 2008 relative à l'organisation de la journée de solidarité dans la fonction publique territoriale, NOR INT/B/08/00106/C.

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 technique.

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 1^{er} 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.

Les différentes possibilités de réalisation des 7 heures équivalentes à la journée de solidarité



EN PRATIQUE

1

Lors du calcul de la durée annuelle du temps de travail effectif, il ne faut pas oublier de compter la journée de solidarité ou, au contraire, ne pas la compter plusieurs fois.

2

Les agents effectuant 35 heures par semaine ne bénéficient pas de jours d'ARTT.
Dans ce cas, il n'y a que deux possibilités d'exercice de la journée de solidarité : soit le travail d'un jour férié précédemment chômé, soit une autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non-travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

3

Il est impératif de délibérer sur la journée de solidarité en prévoyant la modalité de réalisation des 7 heures de travail.

* Si la compensation de la journée de solidarité est prévue par le travail d'un jour férié qui tombe un lundi, tous les agents sont tenus de l'effectuer ce jour-là, y compris ceux qui ne travaillent habituellement pas le lundi (CE, 6 septembre 2006, n° 284903). Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou qui occupent un emploi à temps non complet, les 7 heures de cette journée sont proratisées proportionnellement à leur quotité de temps de travail.

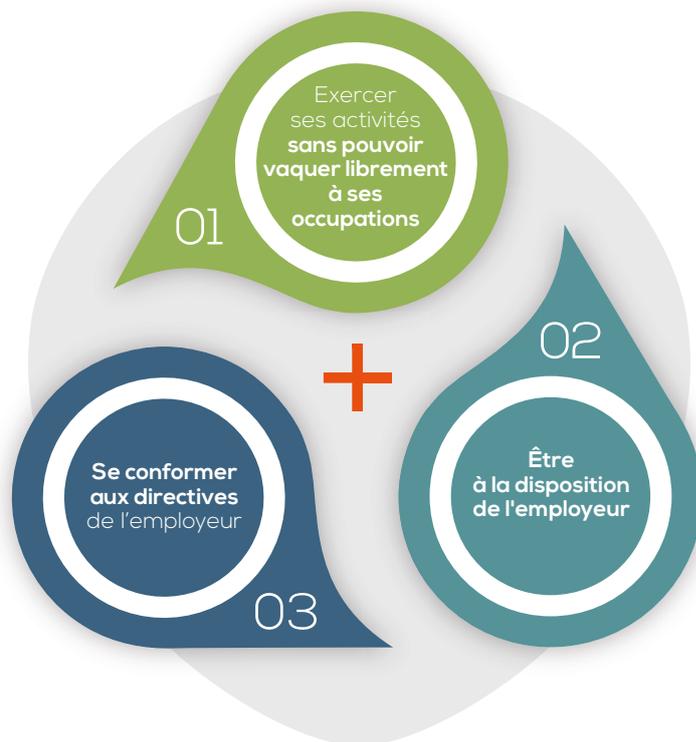
1-2 • La notion de travail effectif

1-2-1

DÉFINITION DU TRAVAIL EFFECTIF

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'État et dans la magistrature



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.

1-2-2

LA DÉLIMITATION 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)⁵ ;
 - 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

5 Voir également, sur ce sujet, la partie consacrée aux astreintes (1.2-3).

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.



POINT DE VIGILANCE

Le temps de pause réglementaire est considéré comme du temps de travail effectif et est donc rémunéré.

Le fait que l'agent prenne des pauses excessives n'autorise pas à minorer sa rémunération mais relève du pouvoir d'organisation du service ou du pouvoir disciplinaire.



« Est illégale la décision d'une autorité publique qui, minorant le nombre d'heures de travail effectuées par un agent, n'a pas rémunéré le temps de ses pauses réglementaires. En effet, même si elle établissait que cet agent prenait 10 minutes de pause toutes les heures, une telle situation ne l'autorisait pas à minorer sa rémunération, mais relevait, le cas échéant, des pouvoirs d'organisation du service ou des pouvoirs disciplinaires de l'autorité hiérarchique ».

CAA Nancy, 30 octobre 2008, n° 06NC01450

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 du 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

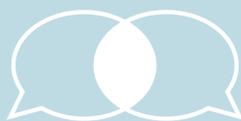
LES TEMPS D'INACTION

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, 1^{er} juillet 1998, n° 180941



FOIRE AUX QUESTIONS

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

R **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

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

R **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

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

R **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 pour les fonctionnaires et agents de l'État du 9 août 1995



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

R **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

1-3 • Les garanties minimales

1-3-1

LE CONTENU DES GARANTIES MINIMALES

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



EN PRATIQUE

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-III du Ministre de l'Intérieur et de la décentralisation du 5 mai 1983

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	<ul style="list-style-type: none">• 48 heures maximum pendant une période de 7 jours• 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
DURÉE MAXIMALE QUOTIDIENNE	<ul style="list-style-type: none">• 10 heures
AMPLITUDE MAXIMALE DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none">• 12 heures
REPOS MINIMUM JOURNALIER	<ul style="list-style-type: none">• 11 heures
REPOS MINIMUM HEBDOMADAIRE	<ul style="list-style-type: none">• 35 heures
PAUSE	<ul style="list-style-type: none">• 20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif
TRAVAIL DE NUIT	<ul style="list-style-type: none">• Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures

1-3-2

LES DÉROGATIONS AUX GARANTIES MINIMALES

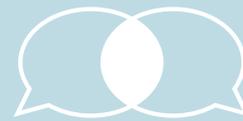
Article 3 II du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature

Article 3 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

Décret n° 2007-22 du 5 janvier 2007 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels exerçant des compétences transférées aux collectivités territoriales en application des articles 18, 19, 30 et 104 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales

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





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 ainsi atteindre 12 heures et la durée du repos quotidien continu peut être réduite à 9 heures.
- **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



EN PRATIQUE

Ne pas oublier de respecter les garanties minimales pour le temps de travail des agents qui pourraient être amenés à effectuer des interventions lors de périodes d'astreinte.

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.

FOIRE AUX QUESTIONS

Q *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 ?*

R **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

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

R **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





Q *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 ?*

R **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 prévues 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

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

R **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

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

R **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

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

R **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-III du Ministre de l'Intérieur et de la décentralisation du 5 mai 1983

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

R **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

1-4 • Les congés annuels

1-4-1

LA DÉFINITION DU CONGÉ ANNUEL

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



Tout fonctionnaire en position d'activité a droit à un congé annuel rémunéré. C'est également le cas pour les agents contractuels.

1-4-2

LES MODALITÉS DE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS ANNUELS

Articles 1^{er} et 2 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux



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**.



EN PRATIQUE

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.

De même, 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	• $(5 \text{ jours} \times 5 \times 10) / 12 = \mathbf{21 \text{ jours}}$	• 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	• $(4 \text{ jours} \times 5 \times 7) / 12 = \mathbf{12 \text{ jours}}$

1-4-3

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 **illégal** 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 consécutifs⁶, 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 1^{er} janvier de l'année.
➤ Article 2 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

1-4-4

LE REPORT ET LE CUMUL DE CONGÉS



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

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'Etat 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

1-4-5

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 1^{er} janvier au 30 avril
- **Période 2** : du 1^{er} 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 donc pas automatiques !

Article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
CAA Bordeaux, 3 mars 2009, n° 07BX01532

⁶ Voir le paragraphe afférent pour le cas spécifique des congés bonifiés (1-4-4).



Article 57¹ de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale

Décret n° 88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'Etat et aux agents publics de l'Etat recrutés en contrat à durée indéterminée

> DÉFINITION

Les fonctionnaires qui, originaires de certains territoires d'outre-mer, y ont conservé des attaches fortes, et qui sont en poste sur le territoire métropolitain de la France, peuvent, sous certaines conditions, bénéficier périodiquement d'un régime de congés qui déroge à celui du congé annuel de droit commun : on parle du « congé bonifié ».

> UTILISATION

Le régime des congés bonifiés a été largement revu par le décret n° 2020-851 en date du 2 juillet 2020 modifiant les dispositions du décret n° 88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'Etat et aux agents publics de l'Etat recrutés en contrat à durée indéterminée.

Les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 5 juillet 2020.

> LES DROITS À CONGÉS BONIFIÉS ISSUS DES MODIFICATIONS RÉSULTANT

DU DÉCRET N° 2020-851 DU 2 JUILLET 2020 PORTANT RÉFORME

DES CONGÉS BONIFIÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le fonctionnaire bénéficie, si les nécessités de service ne s'y opposent pas, de la possibilité de partir dans sa collectivité d'outre-mer pour une période n'excédant pas 31 jours consécutifs. Le fonctionnaire n'a donc plus à utiliser tous ses congés annuels en une seule fois.

Pour pouvoir prétendre à un congé bonifié, l'agent doit justifier de **24 mois** de services ininterrompus, y compris la durée du congé bonifié (article 9 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978). **Le droit à congé bonifié est acquis à compter du 1^{er} jour du 24^e mois de services ininterrompus, les 31 jours maximum de congés bonifiés étant inclus dans la période de 24 mois.**

Cela signifie qu'un nouveau congé bonifié peut être accordé **deux ans** après la date de début du précédent congé bonifié. Cela peut permettre à l'agent de prendre ses congés bonifiés toujours à la même période, sans décalage d'une fois sur l'autre.

> LES DROITS À CONGÉS BONIFIÉS SELON L'ANCIEN DISPOSITIF

Le fonctionnaire bénéficie, si les nécessités du service ne s'y opposent pas, d'une bonification de congé, d'une durée maximale de trente jours consécutifs. La bonification suit obligatoirement le congé annuel de l'année considérée, auquel elle s'ajoute.

En outre, les congés annuels du fonctionnaire qui bénéficie du congé bonifié ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre dans son ancienne rédaction (article 6 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978).

Le fonctionnaire doit, l'année de la bonification, **prendre en une seule fois le congé bonifié, composé du congé annuel intégral et de la bonification.**

Le congé annuel ne peut pas, cette année-là, être fractionné.

Le congé bonifié a ainsi une **durée maximale de 65 jours calendaires consécutifs** (35 jours de congés annuels comptabilisés en jours calendaires plus 30 jours calendaires de bonification), y compris la durée du voyage, les samedis, dimanches et jours fériés.

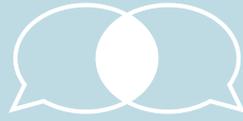
Le décret prévoit certaines dispositions transitoires

Les fonctionnaires territoriaux remplissant, au 5 juillet 2020, les conditions fixées au deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 peuvent opter (article 26 du décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020) :

- **Soit pour le bénéfice d'un dernier congé bonifié attribué dans les conditions fixées par les décrets susvisés**, dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020, et utilisé dans un délai d'un an à compter de l'ouverture du droit à ce congé bonifié ;
- **Soit pour l'application immédiate des conditions fixées par les décrets susvisés** dans leur rédaction issue du décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020.

Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des deux régimes applicables aux congés bonifiés du fait des dispositions transitoires, dont seul le nouveau régime, dit nouveau dispositif sera, à terme, applicable.

	Ancien dispositif	Nouveau dispositif
CONDITIONS DE BÉNÉFICE DU DROIT À CONGÉ BONIFIÉ		
BÉNÉFICIAIRES	Les fonctionnaires titulaires en position d'activité : <ul style="list-style-type: none"> • à temps plein ou temps partiel • à temps complet ou non complet 	
TERRITOIRES CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, la Réunion et Saint-Pierre-et-Miquelon 	<ul style="list-style-type: none"> • Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon
LIEN AVEC LE TERRITOIRE CONCERNÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Originaire du territoire concerné + lieu de résidence habituelle : le territoire où se trouve le centre des intérêts moraux et matériels de l'agent 	<ul style="list-style-type: none"> • Originaire du territoire concerné + centre des intérêts moraux et matériels de l'agent
CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT À CONGÉ BONIFIÉ		
DURÉE DE SERVICES EFFECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • 36 mois de services ininterrompus 	<ul style="list-style-type: none"> • 24 mois de services ininterrompus
DURÉE DU CONGÉ BONIFIÉ	<ul style="list-style-type: none"> • 65 jours maximum (<i>congé annuel total + 30 jours</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • 31 jours consécutifs d'absence maximum
DÉLAIS D'EXERCICE	<ul style="list-style-type: none"> • Report possible jusqu'au 59^e mois de service • Anticipation possible à compter du 1^{er} jour du 31^e mois 	<ul style="list-style-type: none"> • Dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture du droit à congé bonifié • Anticipation possible à compter du 1^{er} jour du 24^e mois
FRAIS PRIS EN CHARGE		
FRAIS DE VOYAGES	Voyage aller-retour entre la collectivité d'outre-mer et la métropole pour : <ul style="list-style-type: none"> • L'agent • Chaque enfant à charge • Le conjoint, le concubin ou le partenaire de PACS sous réserve que les ressources personnelles de l'intéressé soient inférieures au traitement correspondant à l'indice brut 340 et que ces frais ne soient pas pris en charge par son employeur 	Voyage aller-retour entre la collectivité d'outre-mer et la métropole pour : <ul style="list-style-type: none"> • L'agent • Chaque enfant à charge • Le conjoint, le concubin ou le partenaire de PACS sous réserve que les revenus annuels de ce dernier n'excèdent pas 18 552 euros bruts (<i>montant fixé par l'arrêté du 2 juillet 2020</i>)
MAJORATION DE LA RÉMUNÉRATION	TI – SFT – NBI + Indemnité de cherté de vie : <ul style="list-style-type: none"> • 40 % du traitement indiciaire lors du congé bonifié passé en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à Saint-Pierre-et-Miquelon • 35 % du traitement indiciaire lors du congé bonifié passé à La Réunion 	TI – SFT – NBI + Indemnité de cherté de vie : <ul style="list-style-type: none"> • 40 % du traitement indiciaire lors du congé bonifié passé en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à Saint-Pierre-et-Miquelon • 35 % du traitement indiciaire lors du congé bonifié passé à La Réunion



FOIRE AUX QUESTIONS

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

R 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 $5 \times 4 = 20$).



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

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

R NON

Les congés sont générés pour une année de service accompli du 1^{er} 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

Q *Un fonctionnaire mutant dans une autre collectivité a-t-il le droit de percevoir des indemnités compensatrices pour ses congés non pris ?*

R NON

Dans le cadre d'une mutation, aucune disposition n'oblige le fonctionnaire à épuiser, avant sa mutation, la totalité de ses droits à congés annuels au titre des services accomplis dans sa collectivité d'origine. Les droits à congés annuels s'apprécient au regard des services accomplis sur une année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre, le fonctionnaire qui change de collectivité en cours d'année (mutation, détachement ou autre) conserve les droits à congés de l'année en cours. Ainsi, lorsqu'une fraction de ses droits à congés dus au titre des services accomplis dans la collectivité d'origine n'aura pas pu être utilisée avant la date retenue pour la mutation, la collectivité d'accueil doit les lui reprendre.



Réf : CE, 7 décembre 2015, n° 374743 ; TA Poitiers, 20 novembre 2013, n° 1201465

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

R NON

L'article 1^{er} 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

Q *Un agent malade pendant ses congés annuels peut-il prétendre au report de ses congés annuels ?*

R OUI

En principe, les congés dus pour une année ne peuvent 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 pu solder leurs congés pour cause de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité ou de congé d'adoption.



Réf : article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 ; CE, 23 décembre 2015, n° 373028 ; CJUE, 21 juin 2012, affaire C-78/11

Q Comment est géré le reliquat de congés d'un contractuel qui démissionne ou qui n'a pas pu prendre ses congés du fait d'un accident de travail ?

R L'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 prévoit que l'agent qui, à la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, n'a pu, du fait de l'autorité territoriale et en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, a droit à une indemnité compensatrice.

Cette dernière est :

- Égale à 1/10^e de la rémunération totale brute qu'il a perçue lors de l'année en cours, s'il n'a pu prendre aucun congé ;
Calcul : [indemnité compensatrice = rémunération totale brute x 1/10^e]
- Proportionnelle au nombre de jours de congés dus et non pris, s'il a pu en prendre une partie.
Calcul : [indemnité compensatrice = (rémunération brute totale x 1/10^e) x (nombre de CA restant / nombre de CA total)]

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

NB : Ce droit à indemnisation s'exerce dans une limite de 20 jours dès lors qu'aucun texte national n'impose, pour les agents contractuels, un droit à indemnisation allant au-delà du seuil minimal garanti par le droit européen de quatre semaines.



Réf : article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 ; CAA Paris, 5 juin 2018, n° 16PA01329

Q Les jours de congés annuels non pris du fait d'un congé de maladie peuvent-ils être reportés ?

R OUI, mais dans une certaine limite.

Selon un avis du Conseil d'État, le report des congés non pris du fait d'un congé de maladie est 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.



Réf : avis CE, 26 avril 2017, n° 406009

Q Les congés annuels non pris en cas de départ à la retraite peuvent-ils donner lieu à une indemnité compensatrice ?

R NON

Un congé non pris ne peut donner lieu à indemnité compensatrice, sauf pour les agents contractuels dans certains cas. Dès lors, lorsqu'un agent part à la retraite et n'a pas liquidé ses droits à congés, ces derniers sont perdus. Il convient donc de faire attention à la date de départ à la retraite au regard des droits à congés annuels restants de l'agent.



Réf : article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

Q Un agent dont le congé de longue maladie se termine 15 jours avant son départ à la retraite peut-il utiliser ses droits à congés posés sur son compte épargne temps ?

R OUI, sous conditions.

Dans l'absolu, l'agent peut utiliser ses jours posés sur son compte épargne temps comme des jours de congés annuels. Néanmoins, cela suppose que l'agent soit reconnu apte à la reprise et donc un avis du comité médical sur la question.



Réf : article 3-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004

Q Est-il possible d'accorder des jours de congés annuels supplémentaires dans un contrat alors qu'ils ne sont pas prévus par la délibération sur le temps de travail ?

R NON

Aucune disposition législative ou réglementaire ne permet de déroger, par le biais des stipulations contractuelles, aux dispositions réglementaires des décrets n° 88-145 du 15 février 1988 et n° 85-1250 du 26 novembre 1985. Dès lors, toute stipulation contractuelle contraire à la délibération sur le temps de travail au sein de la collectivité est illégale et, par conséquent, inapplicable.



Réf : décrets n° 88-145 du 15 février 1988 et n° 85-1250 du 26 novembre 1985





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

R 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.



Réf : CAA Nantes, 6 juin 2013, n° 12NT00291

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

R OUI, sous conditions

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

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

R 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

Q Un agent d'origine étrangère peut-il prendre des congés annuels au-delà de 31 jours consécutifs ?

R OUI

Le principe selon lequel les agents ne peuvent pas prendre des congés annuels au-delà de 31 jours consécutifs connaît des exceptions, notamment pour les agents étrangers autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine.

NB : Les agents originaires de Corse ou d'un territoire d'Outre-mer peuvent également cumuler sur deux ans leurs congés annuels (art. L. 415-6 code des communes).



Réf : article 4 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

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

R « 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

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

R 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

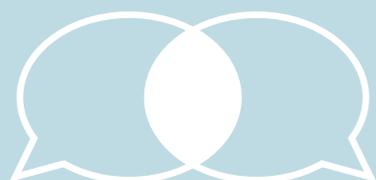
Q *Les samedis et dimanches sont-ils comptabilisés dans la durée du congé bonifié ?*

R 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



1-5 • Les autorisations spéciales d'absence (ASA)



Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 21

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 7-1 et 59

Circulaire du 23 septembre 1967 relative aux fonctionnaires désireux de participer à des fêtes ou à des cérémonies religieuses qui ne sont pas inscrites au calendrier des fêtes chômées tel que celui-ci est fixé par une circulaire annuelle

Circulaire du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions

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

Décision du Défenseur des droits n° 2017-066 du 14 décembre 2017

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.

1-5-1

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



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

> 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 événements 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.

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... 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 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"> • 5 jours ouvrables • 3 jours ouvrables • 1 jour ouvrable • 3 jours ouvrables • 1 jour ouvrable • 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>

1-5-2

LES ASA ACCORDÉES À L'OCCASION DES PRINCIPALES FÊTES RELIGIEUSES



Circulaire n° 901 du 23 septembre 1967 relative aux autorisations d'absence pour fêtes religieuses et ajouter Circulaire du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions

Les chefs de service peuvent accorder aux agents qui désirent participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes religieuses propres à leur confession, les autorisations d'absence nécessaires, sous réserve des nécessités de service.

Religion	Fêtes concernées
FÊTES CATHOLIQUES ET PROTESTANTES	Les principales fêtes sont prises en compte au titre du calendrier des fêtes légales
FÊTES ORTHODOXES	<ul style="list-style-type: none"> • Théophanie : selon le calendrier grégorien ou selon le calendrier julien • Grand Vendredi Saint • Ascension
FÊTES ARMÉNIENNES	<ul style="list-style-type: none"> • Fête de la Nativité • Fête des Saints Vartanants • Commémoration du 24 avril
FÊTES MUSULMANES** **	<ul style="list-style-type: none"> • Aïd El Adha • Al Mawlid Ennabi • Aït El Fitr
FÊTES JUIVES**	<ul style="list-style-type: none"> • Chavouot • Roch Hachana • Yom Kippour
FÊTES BOUDDHISTES*	<ul style="list-style-type: none"> • Fête du Vesak

* Les dates de ces fêtes étant fixées à un jour près, les autorisations d'absence pourront être accordées, sur demande de l'agent, avec un décalage en plus ou en moins.

** Ces fêtes commencent la veille au soir.



POINTS DE VIGILANCE

1

Les ASA ne génèrent pas de jours d'ARTT.

2

Les règles applicables aux autorisations spéciales d'absence inscrites ci-dessous sont à considérer hors périodes exceptionnelles type COVID-19, qui dérogent aux règles de droit commun. En effet, les autorisations spéciales d'absences appliquées à la suite de la crise sanitaire n'ont, à ce jour, aucun fondement légal et ont uniquement été préconisées par la DGAFP et la DGCL dans le cadre de leurs différentes « Questions / réponses ».

3

Les autorisations spéciales d'absence non prévues pour l'État et les autres congés ne reposant pas sur des dispositions légales ou réglementaires, n'ont aucun fondement juridique⁷.

Exemples

Les jours pour cessation d'activité au titre de la retraite

octroyés en fonction des années de service dans la FPT ;

Les jours dits de « médaille »

accordés lors de l'octroi de la médaille d'honneur, créée par le décret n° 87-594 du 22 juillet 1987, liée aux services rendus aux collectivités et établissements publics territoriaux ;

Les autres jours de congés ou absences exceptionnels :

- Liés à l'ancienneté

dans la collectivité ou l'établissement public par tranche de 5 ou 10 ans de service par exemple,

- Liés à la saison

(congés dits d'hiver notamment),

La journée du maire, de la femme

(qui, outre son absence de fondement légal, crée de fait une discrimination par rapport au sexe et est donc illégale), etc.

7 Conformément au rapport public annuel 2018 de la Cour des Comptes et des Cours Régionales et Territoriales des Comptes.

2-1 • L'aménagement du temps de travail

2-1-1

LES CYCLES DE TRAVAIL



Article 4 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

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

> DÉFINITION

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...).

Rôles de l'organe délibérant et de l'autorité territoriale après saisine et avis du comité technique

L'organe délibérant et l'autorité territoriale :

- ⇒ les cycles de travail par service ou par nature de fonction
- ⇒ la durée du cycle de travail
- ⇒ les bornes quotidiennes et hebdomadaires
- ⇒ les modalités de repos et de pause

Autorité territoriale organise :

- ⇒ les horaires de travail à l'intérieur du cycle



EN PRATIQUE

1

La périodicité du cycle de travail
est choisie pour correspondre au mieux à l'intérêt
du service.

2

**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.

3

**L'addition des durées correspondant aux cycles
de travail ne doit pas dépasser 1 607 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.

4

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.).

5

**Penser également à ne 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.

> CYCLE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

Le cycle de travail est dit hebdomadaire lorsque les horaires de travail sont organisés à l'identique d'une semaine sur l'autre tout au long de l'année.

Exemple 1 :

Jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
HORAIRES	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 17 h	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 17 h	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 17 h	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 17 h	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 17 h	Repos	Repos
DURÉE QUOTIDIENNE	7 heures	-	-				
NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS PAR SEMAINE	5 jours						
DURÉE HEBDOMADAIRE	35 heures						

Exemple 2 :

Jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
HORAIRES	Repos	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 18 h	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 18 h	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 18 h	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 18 h	9 h - 12 h	Repos
DURÉE QUOTIDIENNE	-	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures	3 heures	-
NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS PAR SEMAINE	5 jours						
DURÉE HEBDOMADAIRE	35 heures						

> CYCLE DE TRAVAIL PLURI-HEBDOMADAIRE

Le cycle de travail est dit pluri-hebdomadaire lorsque les horaires de travail sont organisés sur plusieurs semaines qui vont se répéter tout au long de l'année.

Exemple 1 : Mêmes horaires semaine A et semaine B

Semaine A :

Jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
HORAIRES	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 17 h	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 17 h	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 17 h	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 17 h	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 17 h	Repos	Repos
DURÉE QUOTIDIENNE	7 heures	-	-				
NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS PAR SEMAINE	5 jours						
DURÉE HEBDOMADAIRE	35 heures						

Semaine B :

Jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
HORAIRES	Repos	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 17 h	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 17 h	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 17 h	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 17 h	9 h - 12 h 30 13 h 30 - 17 h	Repos
DURÉE QUOTIDIENNE	-	7 heures	-				
NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS PAR SEMAINE	5 jours						
DURÉE HEBDOMADAIRE	35 heures						

Exemple 2 : Horaires différents avec semaine A de 32 h sur 4 jours et semaine B de 40 h sur 5 jours

Semaine A :

Jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
HORAIRES	-	8 h 30 - 12 h 30 13 h 30 - 17 h 30	8 h 30 - 12 h 30 13 h 30 - 17 h 30	8 h 30 - 12 h 30 13 h 30 - 17 h 30	8 h 30 - 12 h 30 13 h 30 - 17 h 30	Repos	Repos
DURÉE QUOTIDIENNE	-	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures	-	-
NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS PAR SEMAINE	4 jours						
DURÉE HEBDOMADAIRE	32 heures						

Semaine B :

Jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
HORAIRES	Repos	8 h 30 - 12 h 30 13 h 30 - 17 h 30	8 h 30 - 12 h 30 13 h 30 - 17 h 30	8 h 30 - 12 h 30 13 h 30 - 17 h 30	8 h 30 - 12 h 30 13 h 30 - 17 h 30	8 h 30 - 12 h 30 13 h 30 - 17 h 30	Repos
DURÉE QUOTIDIENNE	-	8 heures	-				
NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS PAR SEMAINE	5 jours						
DURÉE HEBDOMADAIRE	40 heures						

> 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

Exemple

La collectivité a besoin d'un ATSEM pendant les périodes scolaires à raison de 8h par jour et pendant les périodes de « congés scolaires » à raison de 4h00 par jour. Il est demandé à l'agent de poser ses congés pendant les périodes scolaires.

Pour rappel, dans l'année, il y a 36 semaines scolaires et 16 semaines de congés scolaires desquelles sont déduites les 5 semaines de congés annuels, soit 11 semaines.

Le temps de travail de l'ATSEM se décompose donc comme suit :

Durée hebdomadaire de l'agent pendant les périodes scolaires : 8 heures X 5 jours = 40 heures / hebdomadaires

Durée totale du temps de travail pendant les semaines scolaires : 40 heures X 36 semaines = 1 440 heures

Durée hebdomadaire de l'agent hors périodes scolaires : 4 heures X 5 jours = 20 heures / hebdomadaires

Durée totale du temps de travail hors périodes scolaires : 20 heures X 11 semaines = 220

Durée totale du temps de travail annuel :

(1 440 heures + 220 heures) – les jours fériés* + la journée de solidarité
1 660 heures – 63 heures + 7 heures = 1 604 heures (l'agent devra faire 3 heures en plus dans le planning annuel pour atteindre les 1 607 heures).

*Dans le cadre d'une annualisation du temps de travail, le nombre de jours fériés n'est pas forfaitaire mais décompté au réel (9 jours en 2020).



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

> PRINCIPE

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.

> AVANTAGES

Le recours aux horaires variables présente les avantages suivants :

- Adaptation du temps de travail à la charge de l'activité,
- Conciliation entre vie privée et vie professionnelle,
- Souplesse en cas d'aléas,
- Temps effectué en dehors des plages fixes intégré au cycle de travail,
- Réduction des heures supplémentaires,
- Reconnaissance du travail des cadres (récupération),
- Attractivité de la collectivité.

> INCONVÉNIENTS

À l'inverse, en cas de mise en place des horaires variables, il conviendra d'être attentif aux points suivants :

- Problématique d'attractivité des services non éligibles car pas applicable à tous les postes,
- Complexité de gestion,
- Réduction des plages communes de travail en équipe,
- Risque de course au décompte du temps,
- Effets induits par les récupérations.

> MODALITÉS DE MISES EN PLACE

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.

Exemple





EN PRATIQUE

1

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.

2

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 SYSTÈME DU FORFAIT-JOURS



Article 10 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

Article 10 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

- **Le système du « forfait-jours »** vise les personnels chargés, soit de **fonctions d'encadrement**, soit de **fonctions de conception** lorsqu'ils bénéficient d'une **large autonomie** dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée. Les agents concernés peuvent, le cas échéant faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu de leurs missions.
- **Les conditions tenant aux bénéficiaires de ce système sont cumulatives** : il ne peut pas être prévu d'appliquer ce régime à des personnels bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail mais qui ne seraient pas chargés de fonctions de conception ou d'encadrement.

› Conseil d'Etat, 20 février 2013, n° 351316

La mise en place du forfait-jours présente les avantages et inconvénients suivants :



AVANTAGES

- **Une liberté dans l'organisation du temps de travail** des encadrants ou chargés de conception
- **Une adéquation avec les différentes périodes de temps de travail** : périodes creuses et périodes à forte intensité



INCONVÉNIENTS

- **Une absence de prise en compte et de valorisation des nombreuses heures effectuées** par les encadrants et les chargés de conception

2-1-4

LES SUJÉTIONS PARTICULIÈRES



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

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 :

« 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 1^{er} 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.

Exemple

Un service fonctionnant en trois temps et sans repos (3/8)

remplit à la fois le critère du travail en équipe, celui de travail en horaires décalés et potentiellement celui de travail de nuit. Dans ce cas, la prévision d'une diminution du temps de travail de ce service pourra légalement être justifiée dans la délibération prévoyant les dérogations aux 1 607 heures.



EN PRATIQUE

1

Les sujétions particulières doivent être particulièrement réfléchies et ne doivent pas mener à une iniquité de traitement des agents.

2

TOUTES les sujétions particulières conduisant à une diminution du temps de travail doivent être prévues par délibération sous peine de rendre cette dernière illégale.

2-1-5

LE TEMPS PARTIEL

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



> LE PRINCIPE

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.



POINT DE VIGILANCE

Le temps partiel est à distinguer du temps non complet (Décret n° 2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet) prévu par l'organe délibérant qui, pour répondre à un besoin de la collectivité, crée un emploi permanent dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à la durée légale du travail du cadre d'emplois concerné.

La durée du travail à temps non complet est, dans ce cas, imposée au fonctionnaire.

> 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 retenues 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, sauf pour le personnel enseignant qui doit la déposer avant le 31 mars précédant le début de l'année scolaire.

- **L'autorisation d'exercer un service à temps partiel est accordée, pour une période comprise entre 6 mois 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 événements 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
- **l'octroi d'un temps partiel pour les personnels d'enseignement**
 - › Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale

> LE TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ

Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans 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 1/12^e 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.

À l'exception des personnels enseignants, ces 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

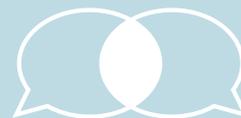
- Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels autorisés à travailler à temps partiel ont les **mêmes droits à congés que les fonctionnaires accomplissant un service à temps plein**, c'est-à-dire un droit à congés annuels d'une durée égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service
- 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 X 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).



FOIRE AUX QUESTIONS

Q Est-il possible de mettre en place un régime d'équivalence par délibération ?

R NON

Le régime d'équivalence est prévu pour la fonction publique de l'Etat. Pour que ce régime soit applicable à la fonction publique territoriale, il est nécessaire qu'un décret d'application soit pris. Or, à ce jour, aucun décret d'application n'a été publié. Dès lors, le régime d'équivalence n'est pas applicable en tant que tel à la fonction publique territoriale et aucune délibération ne peut donc le prévoir, sous réserve de l'interprétation de la jurisprudence.



Réf : article 8 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

Q Les ATSEM dont le temps de travail est annualisé peuvent-ils bénéficier d'une journée de récupération lorsqu'ils ne travaillent pas un jour férié ?

R NON

Un jour férié ou un pont se situant en dehors des obligations de service ne donne pas lieu à récupération, car aucune disposition législative ou réglementaire ne le prévoit. Un ATSEM ne travaillant pas un jour férié ne peut donc pas prétendre à une journée de récupération pour le jour férié concerné.



Réf : question écrite assemblée nationale, 27 mai 1985, n° 69071

2-2 • Les jours d'ARTT



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 de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011

2-2-1

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.

Exemple

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

Exemple

de 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 (nombre de jours travaillés sur 1 600 heures à 35 h hebdomadaires) - 205,13 = 22,87 jours, arrondis au supérieur = 23 jours.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours d'ARTT est fixé au prorata de leur quotité 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 1^{er} mai, soit en rajoutant 7 heures de travail, selon les modalités définies par délibération dans la collectivité.

2-2-2

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.

2-2-3

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

➤ LES CONGÉS DE MALADIE PRIS EN COMPTE

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 :

- **Etape 1** : Reprendre le nombre annuel de jours ouvrables travaillés, fixé à 228
- **Etape 2** : Déterminer le nombre maximum de journées ARTT générées annuellement par l'agent
- **Etape 3** : 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.

Quotien =

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 :

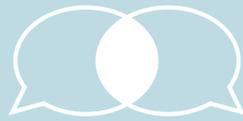
$Q = 228 / 23 = 9,9$ arrondi à 10.

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



FOIRE AUX QUESTIONS

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

R **NON**

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

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

R **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.



Réf : CAA Nantes, 21 décembre 2018, n° 17NT00540 ; question écrite Sénat, 13 décembre 2012, n° 3592

Q *Les ASA ont-elles un impact sur les ARTT ?*

R **OUI**

Les ASA ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail, sauf celles 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. S'agissant des incidences des autres congés et autorisations spéciales d'absence sur l'acquisition de jours d'ARTT, la principale question est celle de leur assimilation ou non à du temps de travail effectif. Si tel est le cas, l'agent sera regardé comme ayant effectivement accompli les heures de travail prévues pour la semaine au cours de laquelle il a été absent et, par la suite, le nombre de jours ARTT initialement calculé sur l'année ne sera pas affecté. Si tel n'est pas le cas, le nombre de jours d'ARTT pourra être réduit à due proportion, même si l'absence est rémunérée par l'employeur.

NB : Le tribunal administratif de Nancy a adopté une position différente, mais qui reste isolée à ce jour, en estimant que le temps pendant lequel les agents sont en congés de maladie, congé pour accident de service, congés de maternité, de paternité, d'adoption ou autorisation d'absence pour événements familiaux ne pouvait être assimilé à du travail effectif ouvrant droit à des jours de repos supplémentaires au titre de la réduction du temps de travail.



Réf : circulaire du 31 mars 2017 ; question écrite Sénat, 18 juillet 2002, n° 915 ; TA Nancy, 30 mai 2006, n° 0201880

2-3 • Les heures supplémentaires

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

Article 4 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

Articles 3 et 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

Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux IHTS (pour la Fonction Publique de l'Etat)

Décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux IHTS (pour la Fonction Publique Hospitalière)

Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet



2-3-1

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 36^e 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 39 h.
Il pourra également être amené à réaliser des heures supplémentaires,
à partir de la 40^e heure.

2-3-2

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

1

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

2

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.

2-3-3

L'ARTICULATION AVEC LES 1 607 HEURES

L'article 1^{er}, alinéa 1^{er} 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 1 607 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.

2-3-4

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.

2-3-5

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 :
 - **1^{er} 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 arrêté ministériel, **dans le respect des garanties minimales du temps de travail.**



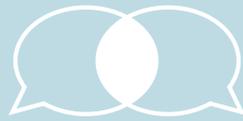
EN PRATIQUE

1

Un agent peut effectuer plus de 1 607 heures de travail effectif dans l'année, sans que pour autant des droits supplémentaires à des jours d'ARTT soient ouverts, s'il s'agit d'heures supplémentaires.

2

Repenser le temps de travail des agents, c'est aussi potentiellement permettre une réduction des heures supplémentaires de la collectivité. In fine, cela conduira à repenser l'organisation pour une meilleure gestion des missions qui pourra aboutir éventuellement à dégager un levier d'économies permettant de financer la création de postes supplémentaires. En outre, la diminution des heures supplémentaires contribue à réduire la pénibilité au travail et à enrayer l'usure professionnelle des agents.



FOIRE AUX QUESTIONS

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

R **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 : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

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

R **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

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

R **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

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

R **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

Q *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

2-4 • Les astreintes

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

2-4-1

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.



POINT DE VIGILANCE

ATTENTION AU TÉLÉPHONE PORTABLE

La collectivité qui refuserait une astreinte à un agent à qui elle remet un téléphone portable et demande d'être joignable par téléphone et qui, de ce fait, n'est pas obligé de rester à son domicile ou à proximité, commet une illégalité.
(CAA Versailles, 7 novembre 2013, n° 12VE00164)

2-4-2

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'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie.

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.

Dans un second temps, il convient de déterminer à quel type d'astreinte l'agent peut être éligible :

- **Pour la filière 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 filières :**
 - **Astreinte de sécurité** uniquement.

2-4-3

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 (cf. 2-3-3), 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.

2-4-4

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 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.

Exemple

Situation d'un adjoint technique qui est en astreinte d'exploitation pour toute la semaine.

Une chute de neige a lieu dans la nuit de lundi à mardi et conduit l'agent à intervenir du lundi 23 h au mardi 4 h du matin. Pour le temps de trajet aller/retour (1 h) et l'intervention (5 h), 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 11 h consécutives.

Il n'est donc pas censé reprendre son poste avant 15 h 30 le mardi.



EN PRATIQUE

1

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.).

2

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

3

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.

2-5 • Les permanences

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 modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale

2-5-1

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.

2-5-2

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.



POINTS DE VIGILANCE

1

En cas de permanence, l'autorité territoriale devra veiller au respect des garanties minimales (cf.1-3-1 - Contenu des garanties minimales).

2

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.

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.

2-6 • Le télétravail

Article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

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 modifié par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020

Articles L. 1222-9 à L.1222-11 du code du travail

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.

2-6-1

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.

2-6-2

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.

2-6-3

LES CONDITIONS ET MODALITÉS

► MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE : 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 au CHSCT 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



POINTS DE VIGILANCE

1

Les refus, opposés à une demande de télétravail par un agent exerçant des activités qui y sont éligibles, doivent faire l'objet d'un entretien préalable et être motivés.

2

L'agent intéressé peut saisir la commission administrative paritaire :

- En cas de refus opposé à sa demande initiale ou de renouvellement de télétravail pour l'exercice d'activités éligibles ;
- Ou en cas d'interruption du télétravail à l'initiative de l'autorité territoriale.

› 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

CIG petite couronne
Centre Interdépartemental
de Gestion de la Petite Couronne
de la région d'Île-de-France

1 rue Lucienne Géraïn
93698 Pantin cedex
Tél. : + 33 (0)1 56 96 80 80
Fax : + 33 (0)1 56 96 80 81
www.cig929394.fr

CIG petite couronne

