

DUREE DU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Références :

- ✓ Loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 : article 115
- ✓ 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
- ✓ Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale
- ✓ 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
- ✓ Code général de la fonction publique et notamment ses articles L611-1, L611-2 et L621-8 à L621-12

Depuis le 1^{er} janvier 2002, la durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an), hors heures supplémentaires, dans les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant.

Cette obligation est prévue par l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, qui autorisait également le maintien, par délibération, des régimes de réduction du temps de travail antérieurs lorsque ceux-ci étaient plus favorables aux agents.

Dans le but d'harmoniser la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale (fonctionnaires, stagiaires et agents contractuels), l'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 met fin à ces régimes dérogatoires.

Ainsi, tous les congés accordés réduisant la durée du travail effectif sans base légale ou réglementaire ne peuvent plus être maintenus (exemples : jour d'ancienneté, jour du maire ou du président, congés de pré-retraite, ponts, etc.) à compter du 1er janvier 2022.

Par conséquent, 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, les règles relatives au temps de travail de leurs agents, pour une mise en application au plus tard au 1er janvier de l'année suivant ce renouvellement.

<i>Délibération au plus tard :</i>	<i>Date d'effet au :</i>
<i>Pour les communes et les EPCI : Mai ou juin 2021 (selon la date des élections)</i>	<i>1^{er} janvier 2022</i>
<i>Pour les départements : Juin 2022</i>	<i>1^{er} janvier 2023</i>
<i>Pour les régions : Juin 2022</i>	<i>1^{er} janvier 2023</i>

Avant de délibérer, cette disposition législative nécessite, pour chaque collectivité concernée, un état des lieux, l'instauration d'une concertation avec les agents et un avis préalable du Comité social territorial.

Nous mettons à votre disposition un modèle de délibération, à adapter aux modalités d'organisation que vous aurez retenues : Modèle de délibération.

Sommaire

<u>I. La durée du travail effectif</u>	3
A. <u>Base annuelle de travail effectif</u>	3
B. <u>Dérogations</u>	3
<u>II. Notion de travail effectif</u>	4
A. <u>Temps inclus</u> :.....	4
B. <u>Temps exclus</u> :.....	4
<u>III. Encadrement de la durée du travail</u>	5
A. <u>Prescriptions minimales</u>	5
B. <u>Dérogations</u>	6
<u>IV. Organisation du temps de travail</u>	6
A. <u>Cycles de travail</u>	6
B. <u>Jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (RTT)</u>	7
C. <u>Horaires variables</u>	8
D. <u>Régime forfaitaire du temps de travail du personnel d'encadrement</u>	8
E. <u>Régime des équivalences</u>	8

I- La durée du travail effectif

A) Base annuelle de travail effectif

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de référence de 1 607 heures maximum, chiffre qui correspond à une semaine de travail effectif de 35 heures avec 25 jours de congés annuels pour un agent à temps complet.¹

Le calcul du nombre de jours travaillés sur un an est donc le suivant :

365 jours
- 104 jours de week-end
- 8 jours fériés (moyenne sur plusieurs années)
- 25 jours de congés annuels
<hr/>
228 jours travaillés

Soit 35 heures par semaine x 228 jours = 1596 heures par an (arrondies à 1600 heures)

5 jours de travail par semaine

1600 + 7 heures (journée de solidarité) = 1607 heures.

B) Dérogations

Seule une hypothèse permet de fixer une durée annuelle du travail en dessous du plancher de 1 607 heures :

- *Lorsque des sujétions particulières liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent imposent des rythmes ou des conditions de travail que l'on peut considérer comme pénibles, notamment en cas :*
 - de travail de nuit,
 - de travail le dimanche,
 - de travail en horaires décalés,
 - de travail en équipe,
 - de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

Dans ce cas, l'organe délibérant peut, par délibération et après avis du Comité social territorial, baisser la durée annuelle des agents concernés par ces rythmes et conditions de travail pénibles.

Il s'agit bien d'une réduction de la durée annuelle de travail qui permet à la collectivité d'attribuer des jours de réduction du temps de travail, dits « ARTT », à l'agent. Cette réduction annuelle du temps de travail ne consiste donc pas dans l'attribution de jours de congés annuels supplémentaires.

¹ Nombre de jours de congés annuels pour un agent travaillant 5 jours par semaine. Les 1 ou 2 jours supplémentaires accordés au titre des fractionnements des congés ne sont pas pris en compte.

II- Notion de travail effectif

La définition précise du travail effectif, identique à celle du code du travail, est indiquée dans le décret du 25 août 2000 : Il s'agit du « 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 ».

A) Temps inclus :

- **Le temps passé par l'agent en service.**
- **Le temps passé en mission :**

Est en mission l'agent en service qui, muni d'un ordre de mission pour une durée totale ne pouvant excéder douze mois, se déplace pour l'exécution de son service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.

- **Le temps de trajet entre deux postes de travail** (pour un même employeur) dès lors que l'agent consacre à son déplacement la totalité du temps qui lui est accordé

Cf. : CE 13/12/2010, n°331658 : Le temps de déplacement entre deux lieux de travail doit être regardé comme du travail effectif au sens de l'article 2 du décret n°2000-815 du 25/08/2000, si, durant cette période, l'agent est à la disposition de son employeur. Il en va ainsi lorsque le temps de déplacement est intégralement consacré au trajet entre les deux lieux de travail sans que l'agent puisse vaquer librement à des occupations personnelles. Dans le cas d'espèce, un temps de trajet de 15 minutes était laissé à un adjoint technique chargé de l'entretien des écoles de la ville pour se rendre au cours de la même journée de son premier à son deuxième lieu de travail, distant de 1,1 kilomètre. Ces 15 minutes correspondaient au temps strictement nécessaire pour se déplacer d'une école à l'autre.

- Le temps pendant lequel l'agent suit une **formation** proposée par le service ou demandée par l'agent et autorisée par l'administration,
- **Le temps d'intervention pendant une période d'astreinte** y compris le temps de déplacement depuis le domicile pour l'aller et le retour,
- **Les absences liées à la mise en œuvre du droit syndical**
- **Les pauses de courte durée** (pause-café, ...) : ces pauses seront considérées comme du temps de travail effectif dès lors que les agents sont contraints de les prendre sur leur lieu de travail, afin de rester à la disposition de l'employeur et de se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.
- Les congés prévus à l'article 57, 8° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (notamment le congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et d'animateurs).

B) Temps exclus :

- Le temps passé en **congés annuels** ne constitue pas du temps de travail effectif.
- **Les autorisations spéciales d'absence (ASA)** sont prises en compte dans le calcul de la durée légale du travail (l'agent est dispensé d'effectuer les heures qui lui étaient imparties ce jour-là).

En revanche, il ne s'agit pas de travail effectif au regard des droits à RTT. 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 du 13 juillet 1983, et celles pour lesquelles la loi ou le règlement prévoit qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif.

- Les périodes de **congé de maladie, congé pour accident de service ou maladie professionnelle** sont prises en compte dans le calcul de la durée légale du travail. Cependant, il ne s'agit pas de travail effectif au regard des droits à RTT.
- La **pause méridienne** ne peut être comptée dans le temps de travail effectif dans la mesure où l'agent a la possibilité de s'absenter de son lieu de travail, notamment pour déjeuner, y compris dans un lieu de restauration collective mis à la disposition des agents. L'agent n'est pas à la disposition de son employeur et peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Quelques rares exceptions ont toutefois été admises lorsque les agents ne peuvent quitter leur poste de travail en raison des fonctions qu'ils exercent. Il en est ainsi de certaines activités de surveillance ou d'observation des risques, effectuées en service posté, 24 heures sur 24.

La pause méridienne reste ainsi exclue de la durée du temps de travail effectif pour la quasi-totalité des agents de la fonction publique. Le **temps d'habillage et de déshabillage** :

Cf. QEAN n° 98843 du 13/06/2016 (JOAN du 13/12/2016)

Conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat (CE n° 366269 du 4 février 2015), le temps qu'un agent territorial, exerçant dans les services techniques et tenu de porter un vêtement de travail, consacre à l'habillage et au déshabillage, ne peut être regardé comme un temps de travail, même quand ils sont effectués sur le lieu de travail.

En effet, l'obligation de procéder à ces opérations caractérise seulement une obligation liée au travail au sens de l'article 9 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001.

Selon la jurisprudence du Conseil d'Etat, en l'absence de texte précisant les modalités d'une rémunération ou d'une compensation, les agents territoriaux ne peuvent prétendre à une rémunération ou à une compensation au titre du temps consacré aux situations dans lesquelles des obligations liées au travail leur sont imposées sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

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 de trajet entre le domicile et le lieu de travail**.

III- Encadrement de la durée du travail

A) Prescriptions minimales

La durée légale du travail est encadrée par des règles, dites prescriptions minimales, auxquelles il n'est pas possible de déroger, sauf exceptions prévues par les textes.

Ainsi, la durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas excéder :

- 48 heures / semaine,
- et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire (comprenant en principe le dimanche) ne peut être inférieur à 35 heures.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures.

Le repos minimum quotidien ne peut être inférieur à 11 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

B) Dérogations

Il peut être dérogé aux principes énoncés ci-dessus :

- **par décret**, lorsque l'objet du service public l'exige de manière permanente :

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 transférées aux collectivités territoriales dans les domaines des routes et des ports (décret n°2007-22 du 5/01/2007).

- **par décision de l'autorité territoriale** (qui en informe les représentants du personnel au Comité social territorial), lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient pour une période limitée.

IV- Organisation du temps de travail

A) Cycles de travail

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail, dont la durée peut varier de la semaine à l'année.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle de travail.

Les cycles de travail auxquels ont recours les services sont définis par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après avis du Comité social territorial : la délibération fixe notamment la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause.

La règle du parallélisme des formes implique que toute modification ultérieure de ces cycles, bornes quotidiennes et hebdomadaires ainsi que des modalités de repos et de pause, fasse l'objet d'une délibération après avis du Comité social territorial, à moins qu'il ne s'agisse d'une modification ponctuelle.

Les cycles sont définis par service ou par nature de fonction.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur de ces cycles de façon à garantir le respect des 1 607 heures annuelles et les prescriptions minimales, ce qui correspond à une moyenne hebdomadaire de 35 heures.

Pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail et font l'objet d'une compensation horaire ou d'une indemnisation.

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures pour un agent à temps complet, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1 607 heures

Rappels :

- Les heures supplémentaires compensées ou indemnisées sont effectuées à la demande de l'autorité territoriale en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (cf. : Décret n°2002-60 du 14/01/2002 - article 4).
- Les cadres d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique et des assistants spécialisés d'enseignement artistique ne peuvent, en raison de leur régime d'obligation de service défini par leurs statuts particuliers respectifs (16 heures d'enseignement ou 20 heures de service par semaine selon le cadre d'emplois), se voir appliquer les textes relatifs à la réduction de la durée du travail et à l'annualisation du temps de travail.

Cf. également : Fiche technique sur l'annualisation du temps de travail

B) Jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (RTT)

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Calcul du nombre de jours ARTT :

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

Dès lors, l'agent effectuera les 1 600 heures réglementaires en $1\ 600 / 7,8 = 205,13$ jours, et bénéficiera donc de $228 - 205,13 = 22,87$ jours, arrondis à 23 jours.

Selon le même calcul et pour différentes durées de travail, droits à RTT :

Durée hebdomadaire	39h	38h	37h	36h
Nombre de jours d'ARTT	23	18	12	6

Remarque

La journée de solidarité n'étant pas intégrée dans ce calcul, il conviendra de la prendre en compte soit en retirant une journée de RTT, un jour férié, ou en rajoutant 7 heures de travail, selon les modalités définies dans la collectivité.

Réfaction des jours de RTT

L'article 115 de la loi de finances pour 2011 dispose que : « La période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et dispositions des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle du travail ». Ainsi, sont exclues du décompte du temps de travail servant au calcul du nombre de jours de réduction du temps de travail (RTT), les périodes passées en :

- Congé de maladie ordinaire,
- Congé pour accident de service ou de maladie professionnelle,
- Congé de longue maladie,
- Congé de longue durée,
- Congé de grave maladie.

Cf. : Note « RTT et congés pour raison de santé

C) Horaires variables

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, après consultation du Comité social territorial.

Cette organisation définit une période de référence, en principe une quinzaine ou un mois, au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire correspondant à la période considérée (70 heures pour une quinzaine).

Un dispositif dit de "crédit-débit" peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre.

Ce dispositif précise le maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit des agents :

- pour une période de référence portant sur la quinzaine, ce plafond ne peut être fixé à plus de 6 heures,
- pour une période de référence portant sur le mois, ce plafond ne peut être fixé à plus de 12 heures.

L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public et comprendre :

- soit une vacation minimale de travail ne pouvant être inférieure à 4 heures / jour,
- soit des plages fixes d'une durée minimale de 4 heures / jour, au cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire, et des plages mobiles, à l'intérieur desquelles l'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ.

Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent est effectué.

D) Régime forfaitaire du temps de travail du personnel d'encadrement

Le régime de travail des personnels chargés :

- de fonctions d'encadrement,
- ou 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

peut faire l'objet, par délibération, après avis du Comité social territorial, de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels.

E) Régime des équivalences

Les collectivités peuvent instaurer un régime d'équivalence, qui consiste à prendre en compte des périodes d'inaction (article 8 des décrets n°2000-815 du 25/08/2000 et n°2001-623 du 12/07/2001).

Toutefois, un tel régime ne peut contrevenir à la réglementation européenne qui implique, par exemple, que les services de garde, que le travailleur effectue selon le régime de la présence physique dans l'établissement de l'employeur, doivent être considérés dans leur intégralité comme temps de travail au sens de la directive 93/104 du 23 novembre 1993, indépendamment des prestations de travail réellement effectuées par l'intéressé durant ces gardes.

Le temps de présence est dès lors considéré comme du travail effectif afin de vérifier le respect des prescriptions minimales relatives au temps de travail et aux repos et d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs.

Dès lors, et concernant la rémunération seulement, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs Établissements publics, compétents pour fixer la durée hebdomadaire de travail du personnel communal, peuvent fixer des équivalences en matière de durée du travail (après avis du Comité social territorial), afin de tenir compte des périodes d'inaction que comporte l'exercice de certaines fonctions. En effet, la jurisprudence n'exclut pas un système de forfaitisation tenant compte de l'absence de travail réel pendant certaines périodes. Pour autant, les garanties minimales prévues par la réglementation sur la durée du travail doivent être respectées.

Cf. : QE n°113245 du 5/07/2011 – JOAN du 17/01/2012

CAA Versailles, 22/10/2015, n° 15VE00936 : En l'absence de parution du décret spécifique annoncé par la réglementation concernant le temps de travail dans la fonction publique territoriale, l'organe délibérant des collectivités territoriales est compétent pour fixer, par délibération prise après avis du Comité social territorial, un régime d'horaires d'équivalence pour les agents dont les fonctions comportent des périodes d'inaction.

Cette compétence résulte des dispositions du code général des collectivités territoriales précisant qu'il appartient aux organes compétents des collectivités territoriales de régler l'organisation de leurs services et notamment de fixer la durée hebdomadaire de travail du personnel, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires applicables.

.