

Modification des horaires de travail des agents

L'autorité territoriale peut décider, pour des motifs liés aux nécessités de service, d'aménager l'organisation du temps de travail, de modifier la répartition du temps de travail de ses agents ou d'instaurer des astreintes ou des permanences.

Cela peut impliquer une modification des horaires des agents et nécessite la saisine préalable du Comité Technique (CT) et le cas échéant, de la Commission Administrative Paritaire (CAP).

> Article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

> CE n° 312900 du 2 octobre 2009

Le motif indispensable de la nécessité de service

La modification des horaires des agents doit répondre à l'intérêt du service et peut notamment être motivée par l'un des motifs suivants :

- Meilleure prise en compte des besoins des usagers notamment dans un service d'accueil du public (Etat civil), dans un service d'aide à la personne (CCAS, EHPAD) ou dans un service d'accueil des jeunes enfants (crèche, centre de loisirs) ;
- Amélioration de la qualité du service rendu (service d'enlèvement des ordures ménagères) ;
- Meilleure prise en considération du rythme de l'activité du service ;
- Tenir compte des impératifs de sécurité ;
- Résorber un retard dans le traitement de dossier ;
- Assurer la continuité du service ;
- Nécessité du maintien de l'ordre public ou nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens (service de Police Municipale, SDIS) ;
- Evènement exceptionnel ;
- Saisonnalité (périodes électorales, déneigement par les ST).

> Cour Administrative d'Appel de Bordeaux n° 08BX01374 du 24 mars 2009

> Cour Administrative d'Appel de Marseille n° 12MA00569 du 25 avril 2014

> Cour Administrative d'appel de Bordeaux n° 98BX02124 du 23 novembre 2000

La nécessité de service doit être justifiée par des faits objectifs, établis et vérifiables.

Très signalé :

Toutefois, une modification horaire ne peut être justifiée par le fait qu'une collectivité ne souhaite plus indemniser des heures supplémentaires sous forme d'indemnité mais sous forme de repos compensateur.

En effet, ce motif ne relève pas des nécessités de service et ne peut avoir pour conséquence une modification horaire des agents.

Ainsi, une autorité territoriale ne peut imposer à ses agents le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu dans l'unique but qu'ils récupèrent des heures travaillées.

Le contrôle effectué par le Comité Technique

1 – La consultation préalable et obligatoire du Comité Technique (CT)

Le comité technique compétent est consulté pour avis sur les questions relatives à **l'organisation et au fonctionnement des services**.

> Article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

L'organe délibérant détermine, après avis du comité technique paritaire compétent, les conditions de mise en œuvre des cycles de travail.

> Article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Le conseil municipal, **après avis du comité technique**, peut modifier le cycle de travail ou la durée de travail des agents municipaux.

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Les conditions de mise en œuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définis pour chaque service ou établissement, après consultation du comité technique.

> Article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000

> Article 4 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001

2 – Le changement significatif des horaires

Les changements suivants sont considérés comme significatifs :

- Passage d'un horaire continu à un horaire discontinu ;
- Passage d'un horaire variable à un horaire fixe ;
- Passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ;
- Travail en dehors des plages horaires habituelles de la collectivité ;
- Augmentation de l'amplitude horaire quotidienne ;

- Diminution du repos quotidien ;
- Passage d'une demi-journée ou journée non travaillée à une demi-journée ou journée travaillée ;
- Modification du cycle de travail.

> *Cour de cassation n° 98-42.885 du 18 décembre 2000*

Lorsque que l'on est en présence de :

- Sujétions particulières liées à la nature des missions ou à la définition des cycles de travail ;
- Conditions de travail pénibles (de nuit, le dimanche, horaires décalées...) ;
- Travaux pénibles ou dangereux ;

Il est alors possible de faire bénéficier les agents d'une durée de temps de travail annuelle inférieure à 1 607 heures.

> *Article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001*

> *Article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

Ces changements significatifs listés de façon non exhaustive font l'objet d'un contrôle élargi de la part du CT qui peut émettre un avis défavorable s'ils bouleversent l'organisation du temps de travail de l'agent ou ne répondent pas à des motifs liés aux nécessités de service.

Très signalé :

Il est fortement conseillé de consulter les agents par le biais d'entretiens individuels, de réunions ou de courriers afin qu'ils puissent être acteurs de la procédure en cours portant sur la répartition de leur temps de travail.

3 – Le respect du droit au repos et des garanties minimales de temps de travail

Le CT vérifie que les garanties suivantes soient respectées :

- 1607 heures par an pour un agent à temps complet 35/35^{ème} ;
- La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas excéder 48 heures par semaine (et 44 heures en moyenne sur une période de douze 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.

> *Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001*

Le contrôle effectué par la commission administrative paritaire en cas de modification substantielle

Une commission administrative paritaire est créée pour chaque catégorie A, B, et C de fonctionnaires auprès du centre de gestion auquel est affilié la collectivité ou l'établissement.

Elle connaît des **questions d'ordre individuel** soit à la demande de l'administration, soit à la demande du fonctionnaire.

> *Articles 28, 29 et 30 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

1 – L'atteinte au respect de la vie personnelle et familiale

Lorsque le changement horaire provoque un bouleversement dans l'organisation personnelle de l'agent, on considère qu'il y a atteinte au respect de la vie personnelle et familiale de l'agent. Cette atteinte, si elle est excessive, peut entraîner un avis défavorable de la CAP.

Il peut s'agir des conséquences suivantes :

- Absence de mode de garde pour ses enfants pour un agent dont les horaires de travail sont décalés ;
- Multiplication des trajets domicile-travail pour un agent passant d'un horaire continu à un horaire discontinu et n'habitant pas à proximité de son lieu de travail ;
- Perte de la possibilité de poursuivre l'exercice d'une activité accessoire rémunérée.

> *Cour de cassation n° 99-40.111 du 9 mai 2001*

2 – Changement horaire entraînant la perte de la NBI, d'un avantage ou une modification du régime indemnitaire

Une modification des horaires des agents peut avoir des conséquences sur la rémunération de l'agent notamment. Dans ce cas, la CAP doit être consultée par l'autorité territoriale.

Exemple 1 :

Un agent perçoit la NBI pour l'exercice de fonctions d'accueil à titre principal c'est-à-dire pour plus de 50 % de son temps de travail.

La modification de ses horaires de travail peut avoir pour conséquence la perte de cette NBI si l'exercice de ses fonctions d'accueil est réalisé pour moins de 50 % de son temps de travail notamment en cas d'exercice des fonctions en dehors des heures d'ouverture du service au public.

Exemple 2 :

Un agent travaille de nuit et perçoit une indemnité horaire pour travail normal de nuit.

L'autorité territoriale décide de transformer les horaires de nuit de l'agent en horaire de jour. Cela aura pour conséquence une perte de rémunération pour l'agent.

Exemple 3 :

*Si la modification des horaires de l'agent a pour conséquence la **perte d'un logement de fonctions ou la perte du bénéfice d'un véhicule de service** alors l'autorité territoriale est tenue de consulter la CAP en plus du CT.*

Le non-respect des nouveaux horaires par l'agent

1 – L'agent continue d'exercer ses horaires antérieurs

Cas où la procédure aurait été respectée, notamment en ce qui concerne la saisine préalable et obligatoire du CT :

La collectivité peut alors envisager de sanctionner l'agent au motif du refus d'obéissance hiérarchique.

En effet, le fait que l'agent ne respecte pas ses nouveaux horaires alors même que le CT a émis un avis favorable, peut avoir pour effet un mauvais fonctionnement du service.

L'agent étant tenu de se soumettre aux directives de ses supérieurs hiérarchiques, l'autorité territoriale pourrait éventuellement envisager de prendre une sanction du 1^{er} groupe à son encontre.

Cas où la collectivité n'aurait pas respecté la procédure, notamment en l'absence de saisine préalable du CT :

La collectivité ne peut sanctionner l'agent qui continue d'exercer ses horaires antérieurs, la procédure de modification des horaires étant irrégulière et viciée.

En cas de contentieux, l'agent pourrait invoquer un vice de procédure et la décision du juge administratif pourrait lui être favorable.

En effet, la consultation préalable et obligatoire du CT constitue une garantie fondamentale dans le respect des droits des agents.

La collectivité ne peut donc pas procéder à des changements horaires concernant la répartition du temps de travail des agents en passant outre la saisine du CT.

> *Conseil d'Etat N° 241498 du 30 décembre 2002*

2 – L'agent cesse d'exercer ses fonctions

Dans le cas où l'agent cesse d'exercer ses fonctions en réaction au changement de ses horaires de travail, la collectivité est tenue de le mettre en demeure de reprendre ses fonctions à une date précise sous peine d'être radié des cadres sans entretien préalable ni communication de dossier individuel.

L'autorité territoriale peut donc mettre en œuvre la procédure d'abandon de poste.

Pour que cette procédure soit valide, l'agent doit ne pas s'être manifesté ni avoir justifié son absence qu'il s'agisse d'un certificat médical ou pas, communiqué ou pas dans le délai imparti de 48h.

A partir du moment où l'agent se manifeste, cela signifie qu'il n'a pas la volonté de rompre tout lien avec son employeur et la procédure d'abandon de poste ne peut donc aboutir.