Hebdomadaire
thématique
statutaire
Questions-Réponses

POST-IT JURIDIQUE

Numéro
80
6 décembre
2021

LE TEMPS DE TRAVAIL

• Comment peut-on définir le temps de travail ?

Il recouvre *« toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales »* (art. 2 de la directive **2003/88/CE** du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003).
Le temps du trajet accompli par un agent public entre son domicile et le lieu d'exercice de ses fonctions ne s'assimile pas à du temps de travail (CE, 24 février 2011, **n° 339608**) sauf, par exception, lorsque l'agent est amené à exercer ses fonctions sur *« un lieu de travail inhabituellement éloigné par rapport au lieu de travail habituel »* (CAA Bordeaux, 5 novembre 2020, **n° 19BX04161**). En revanche, le temps de déplacement effectué entre deux lieux de travail différents s'apparente, lui, à du temps de travail effectif *« dans la mesure où ce temps est intégralement consacré au trajet, sans que le fonctionnaire puisse vaquer librement à des occupations personnelles »* (CAA Bordeaux, 5 novembre 2020, **n° 19BX04161**).
Le temps qu'un agent tenu de porter un uniforme consacre à son habillage et son déshabillage ne peut être regardé comme un temps de travail effectif, alors même que ces opérations sont effectuées sur le lieu de travail, *« dès lors qu'il s'agit d'un temps au cours duquel le fonctionnaire se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs »* (CE, 4 février 2015, **n° 366269**).

• Les régimes dérogatoires à la réglementation sur le temps de travail peuvent-ils être maintenus ?

NON. Il incombe aujourd'hui aux employeurs territoriaux de définir un ou des cycles de travail, pouvant aller d'un cycle hebdomadaire à un cycle annuel, au sein desquels est décomptée la durée de travail des agents, de telle sorte que cette durée soit conforme, sur l'année, à 1 607 heures (**art. 47** de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019).

• L'application effective des 1607 heures peut-il entraîner la suppression de certains congés ?

OUI. Cela concerne les congés supplémentaires institués en sus des congés légaux (ex : les jours d'ancienneté). En effet, ils ne constituent pas un avantage collectivement acquis au sens de l'**article 111** de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (CAA Marseille, 23 avril 2019, **n° 17MA04629**).

• Les jours de fractionnement entrent-ils en considération pour la détermination du temps de travail commune à tous les agents ?

NON. Les jours de fractionnement, même s'ils ont pour conséquence de diminuer le temps effectivement travaillé, ne sont pas pris en compte pour le calcul de la durée légale de travail de 1 607 heures. Aussi, lorsqu'il définit le cycle de travail des agents de la collectivité, l'organe délibérant n'a-t-il pas à les prendre en considération.

• Les cycles de travail peuvent-ils être définis par service ou par nature de fonction ?

OUI, conformément à l'**article 4** du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 ; ce qui, pour autant, n'implique pas nécessairement une organisation homogène du travail, au sein du cycle, pour les différents agents d'un même service ou exerçant les mêmes fonctions (CAA Lyon, 18 novembre 2019, **n° 17LY03522**) ; il a même été admis la possibilité d'individualiser les horaires de travail (CE, 21 juin 2021, **n° 437768**).

• Les employeurs peuvent-ils adopter des dispositions particulières concernant le temps de travail de certains personnels spécifiques ?

OUI, comme le « forfait-jours » (sans décompte horaire) à l'endroit des *« 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 »* (**art. 10** du décret n° 2000-815 du 25 août 2000) desquels il est attendu une grande disponibilité.
En outre **l'article 2** du décret décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 prévoit que l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, après avis du comité technique compétent, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail 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.

Contact : juristes@cdg56.fr