

Définition des astreintes et du temps de travail des agents logés par l'administration

Concessions et autorisations d'occupation d'un logement

Le code général de la propriété des personnes publiques distingue le logement accordé par « *nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate* »¹ du logement accordé à un agent « *tenu d'accomplir un service d'astreinte mais qu'il ne remplit pas les conditions ouvrant droit à la concession d'un logement par nécessité absolue de service* »².

Dans les deux cas, la durée de la concession est limitée « *à celle pendant laquelle les intéressés occupent effectivement les emplois qui les justifient [et] lorsque les titres d'occupation viennent à expiration, pour quelque motif que ce soit, l'agent est tenu de libérer les lieux sans délai* »³. A ce titre, les agents peuvent bénéficier d'une indemnité de changement de résidence⁴.

Ces dispositions sont applicables au domaine public des établissements publics⁵.

Par ailleurs, « *les immeubles du domaine public de l'Etat peuvent faire l'objet d'autorisations d'occupation précaire en vue de fournir un logement à ses agents civils [...] sans que l'occupation de ce logement ne soit liée à des considérations de service* »⁶.

Durée légale du temps de travail

La durée légale du temps de travail est fixée à 1 607 heures/an pour un agent travaillant à temps plein, quelles que soient ses missions.

En volume, cette durée constitue l'obligation de service à laquelle est astreint l'agent et correspond à « *la durée du travail effectif [qui] s'entend 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* »⁷.

Selon la nature des fonctions exercées par l'agent, la durée légale du temps de travail peut être réduite individuellement (ex. emploi posté, obligation dominicale, travail de nuit). Cette réduction est encadrée réglementairement :

- compensations du travail de jour prévues par les articles 5 à 9 de l'arrêté du 16 avril 2002 portant application au ministère de la culture et de la communication 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 ;
- compensation du travail de nuit prévue par l'article 2 du décret n°2002-1327 du 29 octobre 2002 portant dérogations aux garanties minimales de durée de travail et de repos applicables à certains agents en fonctions au ministère de la culture et de la communication et dans les établissements publics administratifs en relevant.

Heures supplémentaires

L'obligation de service de l'agent peut être majorée, « *à la demande du chef de service* », par l'exécution d'un service dans le cadre des heures supplémentaires. Cette majoration est limitée à 25

1 Article R. 2124-65

2 Article R. 2124-68

3 Article R. 2124-74

4 Article 17 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 ; article 18 du décret n°89-271 du 12 avril 1989

5 Article R. 2124-76

6 Article R. 2124-79

7 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'Etat

heures par mois pour un agent travaillant à temps plein⁸.

Les heures supplémentaires effectuées sont compensées. En conséquence, elles n'ont pas vocation, au final, à augmenter la durée légale annuelle de travail à laquelle est soumis l'agent.

Le cas échéant, si elles ont été effectuées par un fonctionnaire de catégorie B ou C qui exerce certaines fonctions, elles peuvent être indemnisées⁹.

Les fonctions qui ouvrent droit à une indemnisation des heures supplémentaires sont limitativement indiquées dans l'arrêté du 16 avril 2002 portant application des dispositions du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires à certains fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication :

Agents affectés dans les cabinets ministériels ou auprès des directeurs d'administration centrale ou d'un service déconcentré	Permanence de secrétariat
Administration centrale et services déconcentrés	Personnel d'exploitation, d'intendance et de fonctionnement Sécurité des biens, des personnes et des bâtiments
Établissements et services ouverts au public	Accueil, surveillance et magasinage Ameublement des résidences officielles Présentation des oeuvres Contraintes liées à la survie des animaux Fontainiers Sécurité des biens, des personnes et des bâtiments Permanences téléphoniques

Les périodes d'astreinte

L'astreinte « s'entend comme 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, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif »¹⁰.

Elle constitue une modalité de l'exercice des fonctions pour un nombre limité d'emplois dont la liste est fixée après consultation des comités techniques et sur lesquels les agents effectuent des missions réglementairement limitées¹¹ :

« - la protection des biens mobiliers et immobiliers, des sites et des personnes ;
- la continuité du fonctionnement et de la maintenance des services techniques et informatiques ».

L'astreinte est une mesure de précaution qui permet de s'assurer de la continuité du service soit de manière permanente (ex : prévention incendie d'un bâtiment), soit de manière plus conjoncturelle (ex. sécurité des personnes lors d'ouvertures exceptionnelles type journée du patrimoine, migrations informatiques, etc.). Dans le premier cas, elle peut reposer par roulement sur plusieurs agents.

Il convient de bien définir le service permanent qui doit être assuré. L'article 5 du décret du 25 août 2000 n'induit pas que le temps d'intervention ne soit pas prévisible. En conséquence, un planning d'astreinte peut indiquer sur plusieurs semaines consécutives les périodes pendant lesquelles les agents concernés ne pourront pas vaquer librement à leurs occupations personnelles ; par la suite, le chef de service peut demander, plusieurs jours à l'avance, aux agents inscrits sur ce planning d'effectuer un service.

Les périodes d'astreinte sont « des périodes pendant lesquelles le salarié, sans être à la disposition de son employeur, doit néanmoins demeurer en permanence prêt à intervenir pour effectuer un travail, sans pouvoir en conséquence bénéficier de l'entière liberté de vaquer à des occupations personnelles ; que ces périodes ne constituent ainsi ni un temps de travail effectif, ni une période de repos »¹². De fait,

8 Articles 4 et 6 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires

9 Articles 2 et 6 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires

10 Article 5 du décret n°2000-815 du décret du 25 août 2000 sur le temps de travail dans la fonction publique de l'État

11 Article 10 de l'arrêté du 16 avril 2002 portant application au ministère de la culture et de la communication 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

12 CE 26 février 2001, n°220530

les contraintes liées à une astreinte permanente ne doivent pas concerner la totalité de la période où l'agent est susceptible d'être présent à son domicile (hors congés et artt pour lesquels il a demandé une autorisation d'absence).

Deux-sous périodes doivent être distinguées dans la période d'astreinte¹³ :

- celle qui consiste en la période où l'agent reste à la disposition de son employeur sans toutefois réaliser un travail effectif,
- celle qui consiste, à la demande de l'employeur, en une intervention pendant la période d'astreinte et qui constitue une période de travail effectif. A titre dérogatoire, est compris dans ce temps de travail effectif le temps de déplacement domicile-travail.

Chacune des deux périodes permet à l'agent d'astreinte de bénéficier d'une compensation ou d'une indemnisation spécifique¹⁴.

Le temps d'intervention pendant l'astreinte s'ajoute au temps de travail effectif réalisé par l'agent dans le cadre de son service normal. La durée de travail qui résulte du cumul de ces deux périodes de travail effectif (l'une prévue, l'autre pas) doit respecter les garanties minimales indiquées à l'article 3 du décret du 25 août 2000.

Ces garanties sont les suivantes :

- la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures ;
- l'amplitude quotidienne de la journée de travail ne peut excéder 12 heures ;
- les agents doivent bénéficier d'un repos d'une durée minimum de 11 heures entre 2 journées de travail ;
- la durée de travail effectif hebdomadaire ne peut être supérieure à 48h, heures supplémentaires comprises au cours d'une même semaine, ni de 44h en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;
- la durée du repos hebdomadaire (1 journée sur une période de 7 jours consécutifs), comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieure à 35 heures ;
- après 6 heures de service, une pause de 20 mn minimum doit être accordée à l'agent

Situation des agents logés

« L'octroi d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou par utilité de service vise seulement à assurer la présence sur place des agents concernés »¹⁵. Le bénéfice de la concession d'un logement n'augmente pas les obligations de service des agents logés. Ceux-ci relèvent du droit commun applicable au ministère de la culture et de la communication en matière de temps de travail.

Obligations de service « normales »

Il convient d'organiser avec précision le service des agents logés, notamment celui des agents qui effectuent un service de nuit. En effet, dès lors que l'agent est à la disposition permanente de son employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles il peut être en situation de travail effectif. Cela a été rappelé très récemment par une décision du Conseil d'Etat¹⁶.

Une attention particulière doit également être portée aux agents recrutés temporairement et invités par l'administration à loger sur leur lieu de travail. En effet, même en absence d'activité professionnelle, si le lieu où ils se trouvent est assimilé à un lieu de travail, la totalité de leur présence pourra être qualifiée de travail effectif¹⁷. En revanche, le logement concédé à l'agent permanent n'est pas un lieu de travail ;

13 Décret n°2007-646 du 30 avril 2007 relatif à la compensation et à l'indemnisation des astreintes et des interventions au ministère de la culture et de la communication

14 Arrêté du 30 avril 2007 fixant les taux, le plafond de l'indemnisation et les modalités de compensation horaire des astreintes et des interventions au ministère de la culture et de la communication en application du décret n°2007-646 du 30 avril 2007

15 CE 15 juin 2005, n°248709

16 CE 29 avril 2014, n°355671 : « Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que Mme A...devait être présente dans la résidence pour personnes âgées " Francis de Pressensé ", où se trouvait son domicile, pendant 10 heures consécutives toutes les nuits du mois sauf une et était tenue d'assurer l'ouverture et la fermeture des portes de la résidence ; que le service de nuit qu'elle a assuré entre le 20 août 1997 et le 14 mai 2002 ne se limitait pas à une simple période de veille à son domicile, mais lui imposait de se trouver à la disposition permanente des personnes résidentes pour leur apporter aide et assistance et répondre à leurs sollicitations sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ; que, [...] l'activité exercée la nuit par Mme A... entre le 20 août 1997 et le 14 mai 2002 devait être regardée comme un travail effectif pendant la totalité de sa durée, alors même que son service pouvait comporter des périodes d'inaction pendant lesquelles elle pouvait se retirer dans son logement situé à l'intérieur de la résidence ».

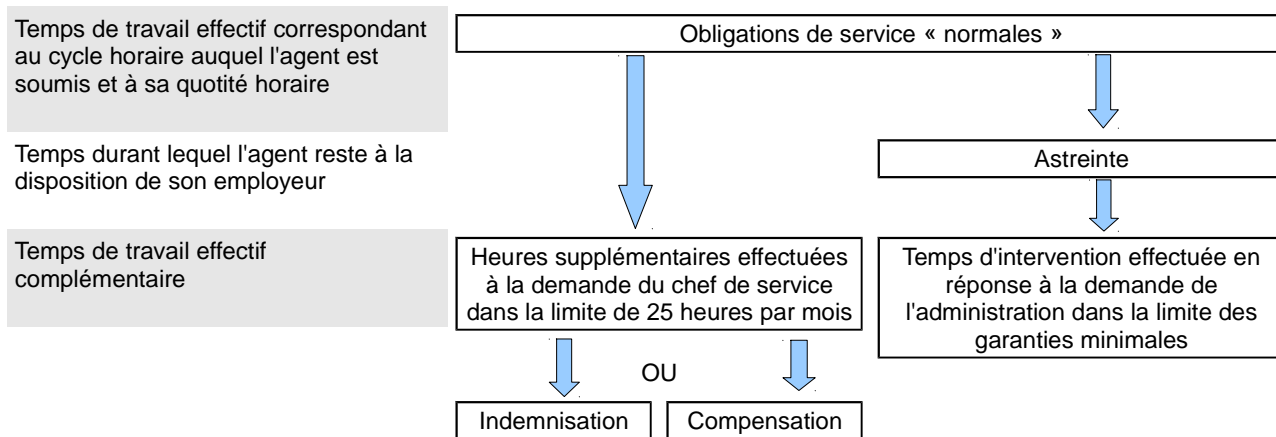
17 CE 1^{er} juillet 1998, n°180941 ; CE 6 juillet 2005, n°2611331 : eu égard aux caractéristiques du local dans lequel l'agent doit se tenir à la disposition de

en conséquence, le temps d'astreinte d'un agent logé ne peut pas être considéré comme du temps de travail effectif.

Obligations de service résultant d'un service complémentaire

- Exercice de fonctions non éligibles à l'astreinte : comme pour les agents non logés, l'agent effectuera des heures supplémentaires si la durée de son temps de travail effectif excède les bornes horaires de son cycle de travail. Ceci a récemment été confirmé par le juge administratif¹⁸. La compensation ou l'indemnisation des heures supplémentaires relèvent du droit commun (cf. plus haut)

- Exercice de fonctions éligibles à l'astreinte : le temps d'astreinte et le temps d'intervention, effectué dans ce cadre en plus du temps de travail effectif « normal » de l'agent, ne donne pas lieu à compensation ni indemnisation conformément à l'article 8 du décret du 30 avril 2007¹⁹. En revanche, la durée du temps d'intervention doit être limitée (cf. le respect des garanties minimale).



Consultation des organismes consultatifs (CT et CHSCT)

Il est rappelé que les sujets touchant au temps de travail et l'organisation des services doivent faire l'objet de consultations :

- du comité technique en ce qui concerne l'organisation du service et sa traduction en termes d'horaires de travail (cycles de travail, définition des agents soumis à l'astreinte, aux heures supplémentaires²⁰) ;

son employeur, il s'agit d'un lieu de travail et non pas d'une habitation.

18CE 15 mai 2013, n°362618. En l'espèce, le Conseil d'Etat n'a pas tenu compte du fait qu'une convention d'occupation de logement prévoyait une contrainte de service de « 30 heures par mois en compensation du logement ». Le juge a retenu que l'agent accomplissait de manière habituelle, à la demande de sa hiérarchie, des heures de travail effectif correspondant aux mêmes tâches que celles exécutées dans le cadre de son cycle de travail, le soir et le week-end et a jugé que ce temps de travail effectif devait être rémunéré au titre des heures supplémentaires.

19« Les temps d'astreinte et d'intervention des personnels logés par nécessité absolue de service ou par utilité de service, ainsi que les temps d'astreinte et d'intervention des agents bénéficiant de la nouvelle bonification indiciaire prévue en faveur des personnels exerçant des fonctions de responsabilité supérieure, ne donnent pas lieu à compensation en temps ou à indemnisation ».

20 « un certain nombre d'éléments relatifs à l'aménagement et au temps de travail entre dans le champ de compétence des comités techniques. Ainsi, comme le précise l'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, des arrêtés ministériels pris après avis des comités techniques ministériels définissent les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services. En outre, les conditions de mise en oeuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définis pour chaque service ou établissement, après consultation du comité technique concerné. Enfin, l'article 5 de ce même décret prévoit que les cas dans lesquels il peut être recouru à des astreintes sont déterminés après consultation des comités techniques ministériels et la liste des emplois concernés et les modalités d'organisation des astreintes sont fixées après consultation des comités techniques des services ou établissements concernés » Circulaire d'application du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques, dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement (page 4).

- du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les « projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ». A ce titre, l'évolution de l'organisation du service des agents (mise en place d'astreintes par exemple), doit faire l'objet d'une saisine du CHSCT, dès lors que cette modification a un impact sur les conditions d'exécution matérielles, physiques ou mentales du travail²¹.

21 Cf circulaire d'application du 9 août 2011 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.