

Habillage, pause, trajets : comment bien calculer son temps de travail

En février 2015, le Conseil d'Etat rendait un important arrêt sur le temps de travail des fonctionnaires. Cet arrêt exclut du temps de travail effectif le temps passé par un agent pour s'habiller et se déshabiller. Voilà l'occasion de faire un point sur ce que recouvre en pratique la notion de durée de travail effectif.

La problématique liée à la définition de ce que recouvre la notion de temps de travail effectif a pour enjeu majeur de déterminer si le temps passé par l'agent à telle ou telle activité, se rapportant de près ou de loin à son activité professionnelle, va ou non pouvoir donner lieu à rémunération et être ainsi décompté des heures dues par l'agent à son administration ou au contraire en être exclu.

Le temps de travail théorique dans la fonction publique territoriale

Pour rappel, la durée du travail effectif dans la fonction publique est fixée par des dispositions ⁽¹⁾ qui prévoient que : « La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq 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 effectuées. »

La durée du temps de travail effectif de la FPT est fixée à 35 heures par semaine et 1607 heures annuelles, qui sont à la fois un plancher et un plafond

Un décret de 2001 ⁽²⁾ applicable à la fonction publique territoriale renvoie à la définition prévue à l'article 1er précité. La durée du temps de travail effectif, dans la fonction publique territoriale, est donc fixée à 35 heures par semaine, sur la base d'une durée annuelle de travail de 1607 heures, qui constituent à la fois un plancher et un plafond ⁽³⁾

Un principe simple... en apparence

Si l'on se rapporte à la définition du temps de travail effectif, donnée par l'article 1er du décret du 25 août 2000 applicable à la fonction publique de l'Etat et à laquelle renvoie le décret du 12 juillet 2001 applicable à la fonction publique territoriale, le principe semble simple : « la durée du travail effectif 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 ».

Mais l'analyse se corse en pratique dans la mesure où dans nombre d'hypothèses, l'agent n'est ni véritablement en fonctions ni libre de vaquer à ses occupations personnelles : ainsi en va-t-il des temps de trajet, des congés de maladie, des temps de pause...

Temps d’habillage et temps de prise de fonctions

Par son arrêt en date du 4 février 2015 ⁽⁴⁾, le Conseil d’Etat a considéré qu’il convenait d’exclure du temps de travail effectif, le temps passé par un major de police pour se mettre en uniforme puis l’enlever. En l’espèce, le Conseil d’Etat considère que le temps d’habillage et de déshabillage de l’agent ne pouvait pas être qualifié de temps de travail effectif dès lors qu’à ce moment-là, il « se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs ».

L’agent ne pouvant cependant pas non plus se consacrer à des occupations personnelles, seconde condition de la définition du temps de travail effectif, le Conseil d’Etat considère que cette tâche peut être qualifiée d’obligation liée au travail, au titre de l’article 9 du décret du 25 août 2000. En effet, l’article 9 dudit décret, comme celui du décret du 12 juillet 2011 relatif à la fonction publique territoriale prévoit que le temps dédié à certaines tâches, qualifiées d’obligations liées au travail, imposées à l’agent et qui ne se rapportent ni à du travail effectif ni à des astreintes, peut être rémunéré ou compensé.

La rémunération des obligations liées au travail est laissée à l’appréciation des administrations en fonction des sujétions particulières qu’elles décident

La seule condition tient à l’adoption d’un arrêté ou d’une délibération, suivant la fonction publique concernée, et après avis du comité technique compétent, définissant les situations concernées. Par conséquent, la compensation voire la rémunération des obligations liées au travail est laissée à l’appréciation des administrations en fonction des sujétions particulières qu’elles décident d’imposer à certains de leurs agents. Dans la fonction publique territoriale, les modalités de rémunération et de compensation sont fixées par décret, en référence aux modalités et taux applicables aux services de l’Etat.

Trois hypothèses différentes sur le temps de travail

Ainsi, trois hypothèses peuvent être dégagées : l’assimilation du temps passé par l’agent à du temps de travail effectif, l’exclusion du décompte relatif au temps de travail effectif et la solution intermédiaire consistant à rémunérer ou compenser le temps passé à certaines obligations liées au travail sans pour autant qu’elles puissent être assimilées à du temps de travail effectif.

Par cette récente décision, le Conseil d’Etat revient en partie sur sa jurisprudence du 26 octobre 2005 ⁽⁵⁾ par laquelle il avait considéré que le temps de « prise de fonctions » tel que défini par une circulaire applicable au sein d’un service pénitentiaire et recouvrant le temps d’appel, le temps de passage des consignes et le temps d’habillage et de déshabillage devait être considéré comme du temps de travail effectif.

Le Conseil d’Etat confirme son appréciation de la situation de l’agent à savoir s’il est ou non soumis aux ordres de ses supérieurs

Ainsi, le Conseil d’Etat confirme son appréciation in concreto de la situation de l’agent à savoir s’il est ou non soumis aux ordres de ses supérieurs : ainsi, dans le cadre de l’affaire de 2005, le temps de prise de fonctions recouvrait également le temps d’appel et le temps de passage des consignes, temps durant lesquels l’agent était nécessairement à la disposition de son administration ce qui devait amener le juge à conclure à la qualification de temps de travail effectif. Dans l’affaire jugée en 2015, seul le temps d’habillage et de déshabillage était concerné, ce qui a conduit le juge à apprécier une nouvelle fois in concreto les contraintes pesant sur l’agent durant ce laps de temps.

PRATIQUE - CE QU'IL FAUT FAIRE

- **Adopter** une délibération déterminant les obligations liées au travail que la collectivité entend imposer à ces agents
- **Considérer** comme du temps de travail effectif le temps de trajet réalisé par l'agent entre deux lieux de travail
- **Exclure** du temps de travail effectif, le temps passé par l'agent à l'habillage et au déshabillage

Le temps de trajet

Le juge administratif opère une distinction entre deux types de trajets, le trajet entre le domicile et le lieu de travail, et le trajet entre deux lieux de travail.

Le trajet entre deux lieux de travail doit être considéré comme du temps de travail effectif dans la mesure où l'agent, durant ce laps de temps, est à la disposition de son employeur et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles. Par conséquent, ces temps de trajet doivent être rémunérés au même titre et au même taux horaire que les heures de travail ⁽⁶⁾.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne qualifie le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail de temps de travail effectif

En revanche, en ce qui concerne le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, le Conseil d'Etat ⁽⁷⁾ a considéré qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne le qualifiait de temps de travail effectif. Par conséquent, le ministre de l'écologie pouvait par exemple régulièrement prévoir que les temps de trajet professionnels, en dehors de la résidence administrative, des agents soumis à un décompte horaire de leur temps de travail pouvaient faire l'objet d'une compensation, au titre de l'article 9 du décret du 25 août 2000 relatif aux obligations liées au travail, lorsqu'ils étaient supérieurs à 30 minutes.

Le temps de pause et de restauration

A la différence de ce que prévoient les dispositions applicables en droit du travail ⁽⁸⁾ et au décret applicable à la fonction publique hospitalière, les décrets du 25 août 2000 et du 12 juillet 2001 restent muets sur la prise en compte ou non au titre du temps de travail effectif du temps de pause et de restauration. Néanmoins, dans la mesure où la définition du temps de travail effectif est identique dans toutes les fonctions publiques et en droit du travail, une transposition des principes apparaît envisageable.

Ainsi, en droit du travail et au sein de la fonction publique hospitalière, tout dépend de la liberté laissée à l'agent durant son temps de pause ou de restauration :

- Soit l'administration exige que l'agent reste à sa disposition pendant les temps de restauration et/ou les temps consacrés aux pauses, et ces temps devront être qualifiés de temps de travail effectif.
- Soit elle laisse l'agent libre de s'absenter de son lieu de travail pendant ces périodes, et celles-ci ne pourront donc pas être considérées comme des temps de travail effectif.

Le juge examine in concreto si les agents sont ou non libres de vaquer librement à leurs occupations personnelles

Lorsque le juge est saisi d'une demande de reconnaissance du temps de pause et de restauration comme un temps de travail effectif, celui-ci examine donc in concreto si les agents sont ou non libres de vaquer librement à leurs occupations personnelles ou si ceux-ci doivent se tenir à la disposition de leur employeur pour reprendre leur service à tout moment ⁽⁹⁾.

Le Ministre de la Fonction Publique a confirmé cette analyse à l'occasion d'une réponse à un parlementaire ⁽¹⁰⁾ : « La pause méridienne ne peut être décomptée 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. Quelques rares exceptions ont toutefois été admises lorsque les agents ne peuvent quitter leur poste de travail en raison des fonctions qu'ils exercent, à l'exclusion de toute autre considération, en particulier celle de la brièveté de la pause. (...) La pause méridienne reste ainsi exclue de la durée du temps de travail effectif pour la quasi-totalité des agents de la fonction publique. »

Les congés de maladie

La situation des congés de maladie vis-à-vis du temps de travail effectif est particulière. En effet, le juge administratif considère depuis deux arrêts du Conseil d'Etat ⁽¹¹⁾ rendus en 2013, que le temps passé en congé de maladie, qu'il s'agisse d'un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, doit être pris en compte pour déterminer si l'agent a ou non satisfait à la durée légale de travail auquel il est soumis. Autrement dit, le temps passé en congé de maladie entre dans le calcul des heures de travail effectuées par l'agent et vient se déduire des 1607 heures annuelles qu'il doit à son administration.

Néanmoins et de toute évidence, dans la mesure où l'agent durant ses congés de maladie, ne se trouve pas à la disposition de son employeur, ce temps ne peut être considéré comme du temps de travail effectif et ne peut donc donner lieu aux avantages afférents.

Par conséquent, est légale la délibération qui, au-delà de 30 jours d'absence pour congé de maladie, prévoit que ces périodes de congés ne sont pas prises en compte pour la détermination des jours de repos supplémentaires correspondant à la réduction du temps de travail ⁽¹²⁾.

Les astreintes

Par ailleurs, le temps de travail effectif se distingue de la période d'astreinte, qui est quant à elle définie aux termes des dispositions de l'article 5 du décret du 25 août 2000, 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. »

En application de ces dispositions, seule la durée de l'intervention de l'agent, pendant une période d'astreinte, sera considérée comme un temps de travail effectif pris en compte dans le cadre du calcul de la durée du temps de travail de l'agent.

C'est à l'organe délibérant de la collectivité de définir les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes

Le reste du temps consacré à l'astreinte est rémunéré ou compensé selon les modalités prévues par décret, en référence aux modalités et taux applicables aux agents de l'Etat. Pour rappel, au sein de la fonction publique territoriale, c'est à l'organe délibérant de la collectivité, conformément aux dispositions du décret du 12 juillet 2001, de définir les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et de leur indemnisation ainsi que la liste des emplois concernés.

Note

- (01) 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.
- (02) Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour 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.
- (03) Conseil d'Etat, 9 octobre 2002, requête n° 238461.
- (04) Conseil d'Etat, 4 février 2015, requête n°366269.
- (05) Conseil d'Etat, 26 octobre 2005, requête n°245106
- (06) Conseil d'Etat, 13 décembre 2010, n°331658 et CAA de Marseille, 7 mai 2013, n°11MA00928.
- (07) Conseil d'Etat, 24 février 2011, n°339608.
- (08) Article L.3121-2 du Code du Travail : « Les temps nécessaires à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L.3121-1 sont réunis (définition du temps de travail effectif identique à celle en vigueur dans la fonction publique). Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, ces temps peuvent faire l'objet d'une rémunération prévue par une convention ou un accord collectif de travail ou par le contrat de travail ».
- (09) Cour Administrative d'Appel de Bordeaux, 9 septembre 2014, n°13BX00747.
- (10) Réponse ministérielle publiée au JOAN le 24 février 2003, page 1428.
- (11) Conseil d'Etat, 27 février 2013, requête n°355155 et Conseil d'Etat, 5 juillet 2013, requête n°361364.
- (12) Cour Administrative de Bordeaux, 25 mars 2014, n°12BX01144

Source : La Lettre du Cadre Territorial

