

Exigence de conformité aux 1607 heures annuelles, l'échéance approche

La [loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique impose, en son article 47, que les collectivités territoriales, leurs établissements publics et ceux auxquels elles sont rattachées respectent la durée légale de travail de leurs agents publics à temps complet, à savoir 1607 heures annuelles.

Ainsi, elle suppose que les collectivités locales et les établissements publics suppriment les accords dérogatoires au temps de travail qu'ils ont éventuellement mis en place avant l'entrée en vigueur de la [loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001](#) relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Pour ce faire, les administrations locales concernées ont jusqu'au **18 mai ou 28 juin 2021** (selon la date à laquelle leur organe délibérant a été renouvelé suite aux dernières élections municipales et intercommunales¹) pour procéder à cette mise en conformité.

Avec la crise résultant de l'épidémie de la Covid-19 et la mise en place des lignes directrices de gestion, réfléchir à l'organisation du temps de travail dans des délais contraints est particulièrement complexe. Le Gouvernement n'a du reste pas décidé, pour l'heure, de suspendre ou de prolonger ladite échéance.

Dans ce contexte, cette note a seulement pour objet de vous présenter le principe de cette exigence des 1607 heures annuelles, ses enjeux, les délais et les modalités que vous pouvez mettre en œuvre pour vous y conformer.

Le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales a du reste publié un *Memorandum* à cet égard².

Table des matières

Qu'est-ce que la durée légale de travail ?.....	2
Qu'est-ce qu'un régime dérogatoire à la durée légale du travail au sens de l'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique ?	3
Qui est concerné par l'exigence de conformité aux 1607 heures ?	5
Quelles mesures peuvent être prises pour se conformer aux 1607 heures ?	5
Quel est le délai pour se conformer à cette exigence des 1607 heures ?.....	6
Quelle(s) conséquence(s) en cas de non-conformité à l'exigence des 1607 heures ? .	6

¹ Sur ce point, se reporter à la question consacrée.

² Pour le consulter, [cliquez ici](#).

Qu'est-ce que la durée légale de travail ?

La durée légale de travail constitue le temps de travail effectif que doit réaliser un agent public. Pour un agent à temps complet, elle est fixée à 35 heures par semaine et à 1607 heures annuelles, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées ni des jours de congés annuels (y compris de fractionnement), des jours fériés légaux et des jours de repos de fin de semaine.

Journée de solidarité

Est incluse dans le calcul de la durée légale de travail la journée dite de solidarité.

D'une durée de 7 heures (1600 + 7 heures), cette journée s'entend comme une journée de travail supplémentaire non rémunérée qui peut être accomplie en travaillant à la Pentecôte ou un autre jour chômé, en supprimant une journée d'ARTT ou selon toute autre modalité à l'exception de la suppression d'une journée de congé annuel.

Cette durée légale est déterminée à l'article 1^{er} 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.

Elle est également transposable à la fonction publique territoriale en vertu de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 précitée, créant [l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#). Celui-ci énonce en effet que les administrations locales fixent les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail de leurs agents publics dans les limites applicables aux agents publics de l'Etat. Il consacre ainsi le principe de parité entre les fonctions publiques d'Etat et territoriale. Pris en application de cette loi, le [décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001](#) précise que ces règles sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 précité.

Notion de temps de travail effectif

Selon l'article 2 du décret du 25 août 2000 précité, le temps de 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* ».

A ce titre, sont par exemple considérés comme du temps de travail effectif :

- le temps de déplacement entre deux lieux de travail, dès lors qu'il est intégralement consacré au trajet ;

En revanche, le temps de déplacement entre le domicile et le travail n'est pas du temps de travail effectif.

- le temps de pause, seulement si l'agent est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ;

Ne sont pas considérés comme étant placés à la disposition de leur employeur sans pouvoir vaquer à leurs occupations personnelles, les agents qui prennent leur pause dans un local distinct de leurs ateliers de travail, en n'étant soumis à aucune intervention de leur employeur, même s'ils ne peuvent quitter l'enceinte de l'entreprise sans autorisation ; et les agents dont la pause quotidienne doit obligatoirement être prise à des moments précis fixés par l'autorité territoriale en fonction des nécessités du service ;

- les périodes durant lesquelles un agent, présent sur son lieu de travail en vue d'y accomplir un service de garde, n'est pas effectivement sollicité, dès lors que l'intéressé demeure, pendant ce temps d'inaction, à la disposition de son employeur.

Qu'est-ce qu'un régime dérogatoire à la durée légale du travail au sens de l'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique ?

Un régime dérogatoire à la durée légale du travail signifie qu'une collectivité territoriale ou un établissement public local a réduit la durée annuelle de travail au profit d'un ou plusieurs agents publics à temps complet.

Précisément, cette réduction du temps de travail effectif se traduit par :

- **la mise en place de régimes de travail spécifiques dont le temps de travail est inférieur aux 1607 heures annuelles sans tenir compte de sujétions et de la nature des fonctions ;**
- **la mise en place de jours de congés dits historiques ou supplémentaires, à l'instar de la journée du maire, ..., en complément des jours de congés annuels, d'ARTT, de repos et fériés.**

La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 précitée a permis le maintien des régimes dérogatoires antérieurs à son entrée en vigueur dès lors, d'une part, qu'une décision expresse de l'organe délibérant prise après avis du comité technique compétent le prévoyait et, d'autre part, que ces régimes dérogatoires respectent les garanties minimales en matière de durée et d'aménagement du temps de travail.

Les garanties minimales en matière de durée et d'aménagement du temps de travail

Ces garanties sont déterminées à l'article 3 du décret du 25 août 2000 précité :

- la durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures ;

- la durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures ;

- les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures ;

- l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures ;

- le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures ;
- aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Il existe des dérogations dans deux cas de figure :

- lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité le cas échéant, du comité technique et du Conseil supérieur de la fonction publique, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;
- lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent.

Toutefois, ne sont pas des régimes dérogatoires au sens de l'article 47 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

- **les régimes de travail spécifiques, définis par délibération, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions** qui imposent des rythmes ou des conditions de travail jugés pénibles (travail de nuit, travail le dimanche, travail en horaires décalés, travail en équipes, modulation importante du cycle de travail, travaux pénibles ou dangereux) en application des dispositions de l'article 7-1 alinéa 1^{er} de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Cette dérogation légale doit rester **une exception** et ne doit pas être étendue à l'ensemble des agents publics d'une administration locale et doit se traduire par l'octroi de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT).
- **les régimes de travail spécifiques en vertu desquels la durée légale de travail excède les 1607 heures annuelles, sans préjudice des heures supplémentaires.** Dans ce cadre, un tel régime n'est légal que si les agents publics concernés disposent de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) en contrepartie.
- **les régimes qui se caractérisent par des cycles ou périodes de travail différents (pluri hebdomadaires ou annuels), lesquels reposent sur des temps de travail distincts, dès lors que le cumul des temps de travail permet d'atteindre les 1607 heures annuelles.** Par exemple, un régime de travail se manifeste par deux cycles de travail différents pour tenir compte de l'ampleur de l'activité des agents publics : ainsi, un cycle de travail sur 5 jours par semaine est fixé à 35 heures hebdomadaires pendant 26 semaines et un autre sur 5 jours est déterminé à environ 25 heures hebdomadaires sur 26 semaines. Sur l'ensemble de l'année, les agents publics effectueront bien 1607 heures annuelles.

Par ailleurs, n'est pas dérogatoire le temps de travail d'un agent public à temps non complet ou qui est régulièrement à temps partiel.

Qui est concerné par l'exigence de conformité aux 1607 heures ?

Seuls les collectivités territoriales et établissements publics locaux ayant instauré un ou des régimes dérogatoires à la durée légale du travail doivent se conformer aux 1607 heures.

Quelles mesures peuvent être prises pour se conformer aux 1607 heures ?

Pour se conformer aux 1607 heures, il importe aux collectivités et établissements publics concernés de supprimer les régimes de travail dérogatoires.

Pour ce faire, ils doivent :

- abroger les délibérations qui ont consacré ces régimes³ et prendre de nouvelles délibérations qui instaurent des régimes de travail respectant les 1607 heures ou y dérogeant, par exception, en tenant compte des sujétions et de la nature des fonctions ;
- modifier les dispositions de leur règlement intérieur relatives à l'organisation du temps de travail et aux différentes absences.

Ainsi et concrètement :

- aucun régime de travail ne doit permettre à un agent public à temps complet de travailler en-deçà des 1607 heures, si la nature de ses fonctions ou les sujétions qui y sont inhérentes ne le justifient pas à par exception ;
- aucune journée d'absence offerte par la collectivité ne doit être octroyés aux agents, en-dehors des jours d'absence officiels, c'est-à-dire les congés annuels, les ARTT, les jours fériés, les jours de repos.

Plusieurs éléments doivent être pris en considération pour travailler sur la refonte de votre organisation du temps de travail :

- les dérogations liées aux sujétions particulières ;
- le décompte du temps de travail effectif ;
- l'annualisation du temps de travail ;
- la détermination des cycles de travail ;
- les horaires variables ;
- les forfaits jours ;
- les astreintes, interventions, permanences.

La mise en œuvre de ces mesures suppose ainsi un travail de réflexion et de dialogue social rigoureux. Il faut ainsi se placer en mode projet pour faire un état des lieux de la situation, émettre des propositions et recueillir les avis des organisations syndicales et du personnel avant, enfin, d'arrêter des mesures officielles et de les concrétiser par délibération/règlement intérieur après avis du comité technique.

³ Dans l'éventualité où ils auraient adopté par délibération un ou des régimes dérogatoires.

Afin de réfléchir à ces travaux et à pouvoir les concrétiser, vous pouvez vous référer au [Memorandum du Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités territoriales](#), qui rappelle les bases de l'organisation du temps de travail, d'une part, et expose des bonnes pratiques et des conseils méthodologiques, d'autre part.

Quel est le délai pour se conformer à cette exigence des 1607 heures ?

En son article 47, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique énonce que les collectivités et établissements publics locaux disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leur organe délibérant.

Interrogée par la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG), la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a précisé la signification de la computation de ce délai.

Ainsi, l'échéance pour se conformer aux 1607 heures annuelles est fixée :

- **au 18 mai 2021** pour les communes dont le conseil municipal a été élu au complet dès le 1^{er} tour et pour les EPCI au sein desquels l'ensemble des communes membres ont vu leur conseil municipal être complètement pourvu à la suite du 1^{er} tour ;
- **au 28 juin 2021** pour les communes dont le conseil municipal n'a pas été élu au complet dès le 1^{er} tour et pour les EPCI au sein desquels au moins une des communes membres a eu besoin d'un second tour.

Les nouveaux régimes de travail conformes aux 1607 heures annuelles entreront en application dès le 1^{er} janvier 2022.

Quelle(s) conséquence(s) en cas de non-conformité à l'exigence des 1607 heures ?

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ne prévoit aucune conséquence pour les collectivités et établissements publics locaux qui ne respecteraient pas l'exigence des 1607 heures au terme du délai fixé.

Toutefois, à l'heure actuelle, il semblerait qu'en l'absence de suppression des régimes dérogatoires et d'adoption de nouveaux régimes conformes, la durée légale de travail sera applicable **de plein droit**.