

FOIRE AUX QUESTIONS

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

SOMMAIRE

Temps de travail et Cycles de travail

- Qu'est-ce que la journée de solidarité ?
- Est-il possible d'imposer la présence d'un agent public à une réunion en-dehors du temps de travail ?
- Comment organiser le temps de travail d'agents qui assurent des veilles la nuit ?
- Quand faut-il considérer qu'un agent public effectue des heures de travail de nuit ?
- Est-il possible de modifier le temps d'emploi d'un fonctionnaire ?
- Est-il possible de modifier le temps d'emploi d'un agent public contractuel ?
- Est-il possible de prévoir un temps de travail adapté en le répartissant selon les missions et les besoins ?
- Un apprenti peut-il avoir un temps de travail hebdomadaire au-delà de 35 heures ?
- Un agent contractuel de droit public à temps non complet peut-il prétendre à un temps partiel de droit ?
- Est-il possible d'octroyer un temps partiel de droit sur une période inférieure à 6 mois ?
- Un agent public en TPT peut-il assurer une permanence en complément de son temps de travail effectif ?
- Le temps d'habillage et de déshabillage est-il du temps de travail effectif ?
- Comment gérer le temps de travail des agents et le temps passé en formation ?
- Un agent public bénéficiant d'une formation de préparation à un concours ou à un examen peut-il bénéficier de récupération si la formation a lieu sur des jours en-dehors du service ?
- Un système de forfait jours peut-il être instauré ?
- Un agent peut-il être placé en télétravail sur une quotité supérieure à celle prévue dans la délibération ou à celle prévue par le décret de 2016 ?

Heures supplémentaires et complémentaires

- Quels régimes juridiques pour des heures complémentaires et supplémentaires ?
- Un agent public à temps partiel (sur la base d'un temps complet) peut-il effectuer des heures en supplément et, dans l'affirmative, comment sont-elles indemnisées ?
- À partir de quand un agent public ayant un cycle de travail hebdomadaire supérieur à 35 heures est-il en heure supplémentaire ?
- Est-il possible de recourir à une heure complémentaire ou supplémentaire pour faire face à un surcroît d'activité ?

- Est-il possible de majorer une heure supplémentaire dans le cadre d'un repos compensateur ?
- Est-il possible de cumuler plusieurs majorations d'heures supplémentaires ?
- Un apprenti peut-il faire des heures supplémentaires ?

Congés et Absences

- Les jours de congé de fractionnement sont-ils dus lorsqu'un agent effectue une année incomplète ?
- Un agent public en congé maternité génère-t-il des droits à ARTT ?
- Un agent public ne travaillant pas 5 jours par semaine peut-il alimenter un CET ?
- Un agent public en arrêt maladie peut-il poser des jours de congés sur son CET ?
- Un agent public absent pour raisons de santé sur une partie de l'année civile peut-il alimenter son CET par les jours de congés annuels non pris ?
- La collectivité peut-elle limiter le nombre de jour pouvant être indemnisé au titre du CET ?
- La règle des 20 jours de congés annuels à poser dans l'année pour alimenter un CET implique-t-elle une proratisation pour les agents ne travaillant pas 5 jours par semaine ?
- Un agent public peut-il poser un jour de congé annuel (ou d'ARTT ou de récupération) pendant la journée de solidarité ?
- Comment assurer la gestion d'un arrêt maladie pendant la journée de solidarité ?
- Un agent public peut-il poser un jour de RTT pour faire grève ?
- Un agent en contrat de droit privé peut-il prétendre à des jours de congés de fractionnement ?
- Un agent public en congé maternité peut-il reporter les congés annuels non pris ?
- Un agent public en maladie peut-il reporter ou se faire indemniser les jours de congés annuels non pris ?
- Un agent public en arrêt maladie pendant des jours d'ARTT peut-il les reporter ?
- Quels sont les droits à congés annuels d'un agent public en TPT ?
- Comment déterminer le quotient réducteur des jours d'ARTT pour cause de maladie avec 11 jours fériés ?
- Est-il possible d'accorder des autorisations spéciales d'absence aux agents publics ?
- Un agent public en ASA génère-t-il des droits à ARTT ?
- Est-il possible de bénéficier d'une ASA pour enfant malade ?
- Une agente enceinte peut-elle bénéficier d'ASA pour se rendre aux examens médicaux de grossesse ?
- Une ASA pour garde d'enfant peut-elle octroyée de manière anticipée ?
- Est-il possible de refuser une ASA pour garde d'enfant si l'agent a des solutions alternatives de garde ?
- Quel est le nombre de jours possibles dans le cadre de l'ASA pour enfant malade ?
- Comment gérer l'absence d'un agent au motif apparent de garde d'enfant malade et qui n'a transmis aucun justificatif ?
- Est-il possible de bénéficier d'une ASA pour décès d'un proche ?

TEMPS DE TRAVAIL ET CYCLES DE TRAVAIL

Qu'est-ce que la journée de solidarité ?

La journée de solidarité consiste, pour les agents publics, à travailler 7 heures supplémentaires non rémunérées afin de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle a été consacrée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées modifiée par la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité.

De la sorte, la journée de solidarité s'applique dans la fonction publique dans les conditions prévues à l'article L. 3133-7 du Code du Travail selon lequel « *la journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :*

1° D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;

2° De la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs ».

Précisément, dans la fonction publique territoriale :

- Elle est fixée par une délibération de l'assemblée territoriale compétente, après avis du Comité Social Territorial concerné.
- Elle s'applique selon les modalités suivantes :
 - o Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;
 - o Soit le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ;
 - o Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel, sachant qu'une proratisation est à procéder pour les agents à temps non complet ou à temps partiel.

Est-il possible d'imposer la présence d'un agent public à une réunion en-dehors du temps de travail ?

Oui.

Il est possible d'imposer à un agent de se rendre à une réunion prévue en-dehors du temps de travail.

Dans ce cadre, la participation à la réunion constituerait un travail supplémentaire, c'est-à-dire des heures supplémentaires (si l'agent est à temps complet) ou des heures complémentaires (si l'agent est à temps non complet).

Une heure supplémentaire ou complémentaire demandée par le supérieur hiérarchique s'impose à l'agent. En cas de non-respect, l'agent manquerait à son obligation d'obéissance hiérarchique et à son obligation de servir.

Toutefois, l'obligation de participer à une réunion en-dehors du temps de travail n'est possible que si plusieurs conditions sont réunies.

En premier lieu, la réunion en question doit avoir un lien avec les fonctions de l'agent. En effet, si la réunion n'était qu'informelle et n'avait pas un objet professionnel, il n'est pas permis d'imposer la participation à la réunion en-dehors du temps de travail.

En second lieu, la participation à la réunion doit faire l'objet d'une instruction écrite par le supérieur hiérarchique, laquelle doit indiquer le motif et les circonstances (le lieu, l'heure, ...). Cette inscription permettra de justifier la réalisation de l'heure supplémentaire ou complémentaire.

Comment organiser le temps de travail d'agents qui assurent des veilles la nuit ?

Il n'existe pas de dispositions spécifiques sur l'organisation du temps de travail pour les agents affectés dans des établissements impliquant une veille de nuit. Comme tout agent public, ils sont concernés par les garanties minimales du temps de travail.

Toutefois, compte tenu de la nature de leurs missions, ils peuvent être amenés à travailler la nuit supposant ainsi de pouvoir articuler les périodes de travail de jour et celles de nuit, d'une part, et les garanties minimales du temps de travail, d'autre part.

Sur ce point, il faut distinguer deux dispositifs qui peuvent s'appliquer en cas de travail de nuit :

- L'astreinte avec interventions éventuelles ;
- La veille de nuit.

Il ne peut en revanche pas s'agir de permanences car, juridiquement, la permanence n'est possible que dans deux conditions cumulatives : ne pas être en situation de travail effectif et uniquement le week-end et jours fériés. Or, ces permanences ne sont pas censées être prévues de manière régulière et semblent ainsi incompatibles avec des fonctions de veille.

L'astreinte est une période pendant laquelle l'agent doit rester à son domicile ou à proximité pour pouvoir intervenir et effectuer un travail au service de son administration employeur.

L'astreinte n'est pas une période de travail effectif. En revanche, quand l'agent doit intervenir, la durée de l'intervention et de déplacement aller/retour sur le lieu de l'intervention sont considérés comme du temps de travail effectif.

L'astreinte sans intervention est alors indemnisée selon un barème identique à celui déterminé pour les agents de l'Etat. Une astreinte de nuit est ainsi mieux indemnisée qu'une astreinte de jour.

Dès lors que l'agent d'astreinte est amené à intervenir, il sera :

- indemnisé en supplément ou bénéficiera d'un repos compensateur (s'il n'est pas éligible aux heures supplémentaires ou complémentaires) ;
- indemnisé au titre des heures supplémentaires ou complémentaires s'il peut y prétendre.

Pour mettre en place un régime d'astreinte avec interventions, il convient de délibérer sur le sujet après avis du Comité Social Territorial. Dans ce cas, il importe de réfléchir à leur mise en œuvre en pensant bien :

- que l'on se place en-dehors des 1 607 heures pour les astreintes dans la mesure où un agent peut être amené à faire plus de 1 607 heures à l'année s'il effectue une ou plusieurs intervention(s) au cours d'une astreinte ;
- aux cycles de travail des agents en amont pour éviter que le respect des garanties minimales, en termes de repos quotidien compensateur à la suite d'un temps d'intervention notamment, n'entraîne une désorganisation du service.

Pour la veille de nuit, l'agent sera rémunéré comme s'il était en travail effectif avec une indemnité horaire pour travail de nuit s'il accomplit totalement ou partiellement un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail (article 1^{er} du décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988).

Il faut ici distinguer, en fonction des missions précisées sur la fiche de poste de l'agent :

- La veille simple : l'agent n'est pas censé assurer une veille en permanence. Il peut vaquer à ses occupations personnelles. De la sorte, les organes compétents des collectivités territoriales peuvent fixer des équivalences en matière de durée du travail afin de tenir compte des périodes d'inaction que comporte l'exercice de certaines fonctions. La jurisprudence n'exclut donc pas un système de forfaitisation tenant compte de l'absence de travail réel pendant certaines périodes (par exemple 8 heures rémunérées pour 10 heures de présence : CE, 19 décembre 2007, n° 296745) ; toutefois, ne peuvent être considérées comme temps de repos 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 qu'il demeure, pendant ce temps d'inaction, à la disposition de son employeur ;
- La veille de disposition permanente : l'agent est rémunéré pour la totalité du temps de présence car il doit être actif en permanence. Il est donc en travail effectif (CAA, Bordeaux, 7 juin 2011, n° 09BX02511).

Certaines équivalences sont prévues par des décrets ou par la jurisprudence administrative dans différents domaines, lesquels peuvent être utilisées comme fondements :

- Organisation de séjours et encadrement d'enfants : Est légale la délibération qui prévoit qu'une nuit de garde assurée de 21 heures à 7 heures sera rémunérée sur la

base de 3 heures 30, majorée de 50 % le week-end et les jours fériés et que les journées d'attente lors de convoyages sont rémunérées sur la base de 4 heures de travail effectif (CAA, Nantes, 30 juin 2009, n° 09NT00098).

- Gardiennage des équipements des collectivités territoriales :
 - Pour le décompte et la rémunération du temps de travail des agents affectés au gardiennage des bâtiments des collectivités territoriales et ne bénéficiant pas d'un logement par nécessité absolue de service, une heure de gardiennage est équivalente à 0,19 heure de travail effectif sur le fondement de l'article 3 du décret n° 2002-813 du 3 mai 2002 sur lequel s'appuie le juge administratif.
 - Par ailleurs, le juge administratif a fixé la règle d'équivalence à partir de l'article 3 du décret qui concerne les temps de présence et de travail effectif des gardiens non logés gratuitement et non à partir des articles 1^{er} et 2 qui fixent ces mêmes temps pour les gardiens logés gratuitement par nécessité absolue de service et exerçant leurs fonctions principalement de nuit (1 h de gardiennage = 0,30 h de travail effectif) et de jour (1 h de gardiennage = 0,26 h de travail effectif).
 - En résumé :
 - *Gardiens non logés* : Une heure de gardiennage effectuée par un agent affecté sur un emploi de gardien et de concierge des collectivités territoriales est équivalente à 0.19 heure de travail effectif.
 - *Gardiens logés pour nécessité absolue de service principalement de jour* : Une heure de gardiennage de jour est équivalente à 0.26 heure de travail effectif.
 - *Gardiens logés pour nécessité absolue de service principalement de nuit* : Une heure de gardiennage de nuit est équivalente à 0.30 heure de travail effectif.
- Veilleur de nuit de la direction générale des impôts : Décret n° 2002-156 du 8 février 2002 relatif aux horaires d'équivalence applicables aux emplois de veilleur de nuit de la direction générale des impôts qui prévoit :
 - Le temps de présence des veilleurs de nuit de la direction générale des impôts à 50 heures par semaine.
 - Cette durée est équivalente à une durée hebdomadaire de travail effectif de 38 heures 30 minutes.

Aucune équivalence n'est à ce jour prévue pour les veilles dans les établissements recevant des personnes âgées. Il est permis cependant de s'inspirer des équivalences ci-dessus.

Quand faut-il considérer qu'un agent public effectue des heures de travail de nuit ?

Les tranches horaires du travail de nuit diffèrent selon les modalités du travail la nuit. Il existe en effet trois cas de figure.

En premier lieu, selon l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, le travail est de nuit lorsqu'il 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.

En fait, cet article évoque le travail de nuit sans faire référence au travail normal de nuit (qui relève du décret n° 88-1084) ni les heures supplémentaires de nuit (qui relèvent du décret n° 2002-60). Selon l'article 3 du décret n° 2000-815, les tranches du travail de nuit équivalent au travail réalisé par un agent dans son cycle de travail hors travail normal de nuit déterminé par délibération et hors heures supplémentaires.

En second lieu, l'heure en question est une heure supplémentaire. Dans ce cas, l'heure est de nuit si elle est effectuée :

- Entre 22h et 7 h pour les agents relevant de cadres d'emplois bénéficiant de l'indemnité par équivalence avec un corps de l'Etat (article 4 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002).
- Entre 21h et 7 h pour les agents relevant de cadres d'emplois médico-sociaux bénéficiant de l'indemnité dans les conditions prévues pour la FPH (article 4 du décret n° 2002-598 du 25 avril 2002).

Sachant qu'une heure supplémentaire est une heure effectuée dès le dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail à la demande du chef de service pour un agent à temps complet.

Enfin, l'heure en question relève du temps de travail normal de l'agent, c'est-à-dire qui est incluse dans le cycle de travail. Dans ce cas, l'heure peut être considérée comme étant de nuit **si et seulement si** l'agent accomplit totalement ou partiellement un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail (article 1^{er} du décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988) et si la collectivité a délibéré pour instaurer une indemnité horaire pour travail de nuit.

Est-il possible de modifier le temps d'emploi d'un fonctionnaire ?

Oui.

La procédure diffère selon que la modification du temps d'emploi est inférieure ou égale à 10 % du temps d'emploi initial ou qu'elle fait perdre l'affiliation à la CNRACL.

Si la modification est inférieure ou égale à 10 % du temps d'emploi initial ou si elle ne fait pas perdre l'affiliation à la CNRACL, la modification n'est pas considérée comme étant constitutive d'une suppression d'emploi. À ce titre, il y a simplement à prendre une délibération qui modifie le temps d'emploi, puis un arrêté qui indique le nouveau temps d'emploi de l'agent ainsi qu'un courrier qui précise à l'agent le nouveau temps de travail et le nouveau planning de travail. L'agent ne peut pas refuser.

Si la modification est supérieure à 10 % du temps d'emploi initial ou si elle fait perdre l'affiliation à la CNRACL, la modification est considérée comme étant constitutive d'une suppression d'emploi. À ce titre, il est impératif de prendre une délibération, après avis préalable du Comité Social Territorial, qui supprime l'emploi et en crée concomitamment un autre avec le nouveau temps d'emploi. Puis, un arrêté et un courrier doivent être pris pour notifier à l'agent le changement de temps d'emploi. L'agent peut refuser.

Est-il possible de modifier le temps d'emploi d'un agent public contractuel ?

Oui.

La réglementation impose une procédure déterminée en cas de modification substantielle du temps de travail. Or, la modification substantielle n'est pas définie. Par analogie avec la logique des fonctionnaires, il serait permis de raisonner selon que la modification est supérieure ou non à 10 % du temps d'emploi initial.

Toutefois, dans les deux cas de figure, il importe de faire un courrier, en recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre signature, à l'agent qui lui indique le projet de modification.

- Si l'agent accepte, un avenant au contrat est pris.
- Si l'agent refuse, il doit être licencié dans l'intérêt du service en l'absence de reclassement.

Si la modification est inférieure ou égale à 10 %, la modification ne serait pas considérée comme étant une suppression d'emploi. Il faut ainsi prendre une délibération qui modifie le temps d'emploi et faire un avenant au contrat après avoir fait le courrier à l'agent et sous réserve de l'acceptation par celui-ci.

Si la modification est supérieure à 10 %, la modification serait considérée comme suppression d'emploi. Il faut ainsi prendre une délibération qui supprime et crée un autre emploi (après avis préalable du Comité Social Territorial) et faire un avenant au contrat après avoir fait le courrier à l'agent et sous réserve de l'acceptation par celui-ci.

Est-il possible de prévoir un temps de travail adapté en le répartissant selon les missions et les besoins ?

Oui.

S'il peut être permis de réserver certaines heures de travail à l'exercice de missions différentes de celles pour lesquelles l'agent a été recruté, force est toutefois de constater que cette manière de procéder n'est possible que dans trois cas de figure :

- Soit l'agent est censé faire ses missions principales dans le temps d'emploi prévu, mais pourra être déchargé d'une partie de ses heures de travail pour effectuer d'autres missions. Par exemple, un agent qui doit faire 17h30 par semaine d'accompagnement scolaire et de surveillance cantine pourra être déchargé d'une

partie de ces 17h30 pour exercer une autre mission ponctuelle. Au final, l'agent fera bien 17h30 par semaine.

- Soit, en-dehors d'un temps de travail annualisé, réserver sur chaque semaine un nombre d'heures que l'agent doit mobiliser pour des missions déterminées tout en respectant le temps d'emploi hebdomadaire déterminé dans le contrat. Par exemple, dans un contrat à 17h30 hebdomadaires, il serait possible de prévoir que 15 h soient prévues pour les missions principales et 2h30 sur des tâches annexes. Or, encore faut-il que l'agent puisse effectivement travailler durant les 2h30.
- Soit, dans le cadre d'une annualisation du temps de travail, réserver un nombre d'heures que l'agent doit réaliser sur des tâches plus ou moins déterminées mais qui pourront effectivement être réalisées.

Un apprenti peut-il avoir un temps de travail hebdomadaire au-delà de 35 heures ?

Oui.

Par principe, comme tout travailleur, le temps de travail doit être de 35 heures hebdomadaires. L'article L. 6222-23 du Code du Travail énonce en effet que « *l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation* ».

Ce temps de travail de 35 heures par semaine doit tenir compte du temps de formation en CFA. L'article L. 6222-24 du Code du Travail dispose à cet égard que « *le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis. Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat* ».

Sur ce point, il faut noter que si la durée de formation excède les 35 heures hebdomadaires, des jours de récupération du temps de travail peuvent être instaurés.

Il est permis de respecter les 35 heures hebdomadaires alors que le temps de travail de l'apprenti est fixé au-delà si des jours d'ARTT sont attribués. En effet, en vertu de l'article L. 6222-23 du Code du Travail précité, la collectivité peut appliquer les dispositions en vigueur pour les agents publics.

Dans ce cas, il importe que :

- L'apprenti relève d'un service qui dispose d'un cycle de travail au-delà de 35 heures déterminé par délibération.
- La collectivité en informe le Comité Social Territorial puis veille à l'organisation des plannings afin de respecter le temps de travail des apprentis. En effet, un régime de temps de travail spécifique aux apprentis peut se révéler difficilement applicable par

exemple si l'apprenti doit intervenir sur des chantiers avec les autres membres de l'équipe ou si des roulements d'équipe sont organisés dans le service.

Un agent contractuel de droit public à temps non complet peut-il prétendre à un temps partiel de droit ?

La réponse dépend du temps d'emploi de l'agent public contractuel.

S'il est à temps complet, il peut prétendre au temps partiel de droit sans condition d'ancienneté depuis le [décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024](#) relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique.

S'il est à temps non complet, il ne peut pas prétendre au temps partiel de droit.

Pour rappel, il existe trois possibilités de temps partiel de droit (article 13 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 sur le service à temps partiel) :

- À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant jusqu'aux 3 ans ;
- Pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- Relevant, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du Code du Travail.

Est-il possible d'octroyer un temps partiel de droit sur une période inférieure à 6 mois ?

Non.

Compte tenu des textes juridiques, il n'est pas permis d'octroyer un service à temps partiel en-deçà de 6 mois. En effet, l'article 18 alinéa 1 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 indique que « *l'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans* ».

Toutefois, l'agent qui ne souhaite pas bénéficier de ce service pendant au moins 6 mois peut faire une demande de réintégration anticipée.

En effet, l'article 18 alinéa 2 du décret précité dispose en effet que « *la réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel (par exemple l'augmentation de la quotité de temps de travail) peut intervenir en cours de période, sur demande de l'agent, fonctionnaire ou contractuel, présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, tel qu'une diminution importante de revenus ou un changement de situation familiale* ».

Un agent public en TPT peut-il assurer une permanence en complément de son temps de travail effectif ?

Conformément à l'article 13-1 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, la quotité de travail à temps partiel thérapeutique est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service hebdomadaire que les fonctionnaires à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer. De plus, l'article 13-9 du même décret interdit à un agent à TPT d'effectuer des heures supplémentaires et complémentaires.

Une permanence est une période pendant laquelle l'administration impose à un agent de se trouver sur son lieu de travail ou en un lieu déterminé, en dehors des périodes de travail effectif ou astreinte, pour nécessité de service, un samedi, dimanche ou jour férié. De la sorte, la permanence n'est pas prise en compte dans le cadre de la durée hebdomadaire de service, qui n'inclut que le temps de travail effectif.

La permanence ne suppose pas, à l'inverse d'une astreinte, une intervention en complément, laquelle peut être indemnisée soit par une indemnité d'intervention, soit par une indemnité pour travail supplémentaire. Il n'en demeure pas moins qu'un agent assurant une permanence est mobilisé en plus de sa durée hebdomadaire de travail effectif.

Si la permanence ne peut être juridiquement assimilée à des heures complémentaires ou supplémentaires, toujours est-il qu'en pratique elle consiste pour l'agent à travailler davantage.

Aussi, compte tenu de la logique du TPT, il semblerait délicat de faire assurer une permanence à un agent public en TPT sauf si, durant la semaine concernée, la durée hebdomadaire de travail effectif était réduite de sorte que, avec la permanence, l'agent effectuera la même durée de travail à TPT.

Le temps d'habillage et de déshabillage est-il du temps de travail effectif ?

L'article L. 611-2 du Code Général de la Fonction Publique dispose que les collectivités territoriales et les établissements publics ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail de leurs agents, en tenant compte de leurs missions spécifiques. Ce pouvoir s'exerce cependant dans les limites applicables aux agents de l'Etat.

Les règles relatives au temps de travail dans la fonction publique territoriale sont précisées par le 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, rendu applicable aux agents territoriaux par l'article 1^{er} du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par ce dernier texte.

Ces règles s'inscrivent dans le cadre de la directive européenne du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, modifiée par la directive européenne du 4 novembre 2003.

Dans ce cadre, les collectivités et établissements publics locaux doivent déterminer la durée légale du travail et l'organisation du travail en prenant en compte la durée du travail effectif, défini par l'article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 précité, c'est-à-dire 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.

Ni le décret n° 2008-815 ni le décret n° 2001-623 précités ne prévoient le cas du temps d'habillage et de déshabillage.

Toutefois, un arrêt du Conseil d'Etat a considéré que ce temps n'était pas du temps de travail effectif, alors même que ces opérations doivent être effectuées sur le lieu de travail, dès lors qu'il s'agit d'un temps au cours duquel l'agent public se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs. Ce temps peut seulement correspondre à une obligation liée au travail au sens de l'article 9 du décret n° 2000-815, ouvrant alors droit à une rémunération ou à une compensation spécifique (CE, 4 février 2015, n° 366269).

Le juge administratif considère en effet que *« considérant que le temps qu'un fonctionnaire tenu de porter un uniforme consacre à son habillage et son déshabillage ne peut être regardé, alors même que ces opérations sont effectuées sur le lieu de travail, comme un temps de travail effectif au sens des dispositions précitées de l'article 2 du décret du 25 août 2000, 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 ; que l'existence d'une obligation de procéder à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail est sans incidence à cet égard et peut seulement caractériser une obligation liée au travail au sens de l'article 9 du même décret, ouvrant droit à rémunération ou à compensation dans les conditions prévues par un arrêté pris par le ministre intéressé et les ministres chargés de la fonction publique et du budget »*.

Aussi, les collectivités et établissements publics locaux sont libres de considérer que le temps d'habillage et de déshabillage est constitutif du temps de travail effectif.

La qualification dépend du fait de savoir si, au moment de l'habillage et du déshabillage, les agents peuvent encore vaquer librement à leurs occupations ou non. Si oui, ce n'est pas du temps du travail. Si non, ça peut être du temps de travail.

Il serait également possible de considérer que le temps de déshabillage soit du temps de travail effectif dès lors que les agents ont accompli des travaux salissants et/ou insalubres, ... En effet, le temps de douche peut être considéré comme du temps de travail dans ce cas. Il serait dès lors permis d'en transposer la logique au déshabillage.

Comment gérer le temps de travail des agents et le temps passé en formation ?

Par principe, une formation doit intervenir en priorité sur le temps de travail d'un agent public et, à ce titre, le temps de formation équivaut à du temps de travail effectif. L'agent est alors en position d'activité comme s'il travaillait habituellement.

Toutefois, le temps de formation et le temps de travail peuvent être décalés. Dans ce cas, deux options peuvent être suivies :

- **Appliquer un principe d'équivalence** :
 - o Partir en formation exige un effort de la part de l'agent et de l'employeur. Ainsi, alléger les contraintes liées au départ en formation constitue un enjeu fort.
 - o Par conséquent, dans le cas où le temps consacré à la formation (temps de trajet, temps d'enseignement, ...) ne correspond pas au temps habituellement travaillé (décalage à la hausse ou à la baisse), il peut être opportun de considérer ces durées comme équivalentes, pour ne pas générer de récupérations ou de rattrapages ultérieurs.
 - o Ainsi, une journée de formation sera décomptée à hauteur de la durée de travail habituelle sur une journée de l'agent.
- **Appliquer un principe de compensation** :
 - o Décompter la durée effective de la formation (avec possibilité ou non d'y intégrer les temps de trajet) et gérer l'écart :
 - Soit à hauteur de la journée normale de travail de l'agent,
 - Soit à hauteur de la durée effective de la formation.
 - o Dans le cas où cette durée est inférieure à la durée normale de travail effectif de l'agent, ce dernier pourra être amené à compenser la différence auprès de son employeur. Si l'écart est en sa faveur, on pourra poser une règle de récupération.

Dans l'hypothèse où une telle pratique n'était pas prévue dans un règlement intérieur ou une note de service, pris après avis du Comité Social Territorial, il faudrait appliquer les éléments évoqués plus haut, c'est-à-dire comparer la durée de travail habituelle avec celle de la formation (temps d'enseignement et temps de trajet compris). Aussi, toute période au cours de laquelle l'agent serait en trajet et en formation alors qu'en principe il n'est pas en horaire de travail doit être considérée comme heures supplémentaires (ou complémentaire si l'agent est à temps non complet) qui seront indemnisées (si délibération instaurant l'IHTS et si l'agent y ouvre droit) ou récupérées le cas échéant.

Un agent public bénéficiant d'une formation de préparation à un concours ou à un examen peut-il bénéficier de récupération si la formation a lieu sur des jours en-dehors du service ?

Oui.

Conformément à l'article L. 422-33 du Code Général de la Fonction Publique, un agent public qui bénéficie d'une formation de préparation à un concours ou à un examen « est

maintenu en position d'activité » et à l'article 3 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT, « les agents participant à une action de formation pendant leur temps de service bénéficient du maintien de leur rémunération ». Par ailleurs, selon l'article 2 alinéa 2 du même décret, un agent public qui bénéficie d'une telle formation peut être déchargé d'une partie de ses obligations en vue de suivre sur le temps de service ladite formation.

Il faut ainsi comprendre de ces dispositions que l'agent public en formation de préparation à un concours ou à un examen doit être considéré comme étant en position d'activité sur toute la durée de la formation, y compris les jours où il n'est pas censé travailler.

À ce titre, les jours de formation au cours desquels l'agent n'est normalement pas en service doivent logiquement être considérés comme du temps de travail effectif.

Or, s'il est en position d'activité les jours de formation au cours desquels il n'est pas censé être en service, l'agent ne percevra toutefois pas de rémunération. En effet, l'article 3 du décret énonce bien que la rémunération est maintenue lorsque la formation a lieu durant le service.

Par contre, les journées de formation sont de nature à lui générer soit une indemnisation pour heures supplémentaires (si délibération et éligibilité de l'agent eu égard à son grade), soit à une récupération, soit à la rémunération pour heures complémentaires (si l'agent est à temps non complet).

Un système de forfait jours peut-il être instauré ?

Oui.

Un système de forfait jours peut être institué par une collectivité territoriale. En effet, l'article 10 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la FPT renvoie à l'article 10 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la FPE.

Ce dernier article énonce que « *Sans préjudice des dispositions de l'article 3, le régime de travail de 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 peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels* ».

Transposé à la FPT, ce système doit être, selon l'article 10 du décret n° 2001-623, adopté par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après avis du Comité Social Territorial.

Sur les modalités pratiques, il y a peu de références juridiques.

- **1° Sur le décompte en jours et/ou horaire :**

Il n'y a guère que le décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif à la FPH qui donne des éléments de cadrage. L'article 12 dispose en effet que « *les personnels exerçant des fonctions d'encadrement définies par arrêté peuvent choisir annuellement entre un régime de décompte horaire et un régime de décompte en jours de leur durée de travail. Dans ce dernier cas, ils bénéficient de 20 jours de réduction du temps de travail* ».

En se fondant sur cet article, il est permis de considérer :

- D'une part, que le choix aux agents concernés entre un régime de décompte horaire et un régime de décompte en jours s'impose.
- D'autre part, que si le régime de décompte en jours est reconnu, un forfait de 20 jours maximum de RTT peut être accordé.

La formulation de l'article 12 peut prêter à confusion en ce qui concerne le choix pour les agents. En effet, il semble qu'un employeur ne puisse pas imposer un décompte en jours par exemple.

Or, il n'existe pas de principe de parité entre la FPH et la FPT ni entre la FPH et la FPE qui imposerait d'appliquer ce qui se fait au minimum dans la FPH. De surcroît, le décret n° 2001-623 applicable à la FPT ne renvoie qu'au décret relatif à la FPE et ce dernier ne fait pas référence à la FPH. À ce titre, il n'y a pas lieu de reprendre à la lettre les dispositions de cet article 12.

De plus, le Conseil d'Etat n'a pas invalidé la mise en place, dans la FPE, d'un système de forfait jours sans choix laissés aux agents concernés ([CE, 20 février 2013, n° 351316](#)). Enfin, dans la FPE, il semble que la moyenne des jours est fixée entre 18 et 20 jours.

- **2° Sur les fonctions ouvrant droit à ce système :**

L'article 10 du décret du 25 août 2000 précité, auquel renvoie l'article 10 du décret n° 2001-623 précité, fait référence aux fonctions d'encadrement ou de conception lorsque les agents qui les exercent bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée.

Il faut comprendre que deux conditions sont cumulatives pour appliquer un forfait jours :

- D'une part, des agents doivent exercer des fonctions d'encadrement (c'est-à-dire de direction d'une collectivité, d'un pôle ou d'un service, ...) ou de conception.
- D'autre part, des agents doivent exercer ces fonctions avec une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou par de fréquents déplacements de longue durée.

Si ces deux conditions ne sont pas réunies, les agents ne peuvent bénéficier d'un forfait jours. Par exemple, le Conseil d'Etat a considéré, dans son arrêt précité, que « *ne pouvait légalement prévoir l'application de ce régime à des personnels bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, mais qui ne seraient pas chargés de fonctions de conception, alors même que cette application serait subordonnée à la demande expresse des intéressés* ».

Il faut ainsi comprendre qu'un agent qui disposerait d'une large autonomie sans exercer une fonction d'encadrement ou de conception ne peut bénéficier d'un forfait jour. De même, un agent public qui exercerait une fonction d'encadrement ou de conception sans disposer d'une large autonomie ou sans être contraint à des déplacements de longue durée ne peut en bénéficier.

Pour donner des exemples de fonctions :

- Dans la FPE : directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints, ainsi que les chefs de service placés directement sous leur autorité et pas l'ensemble des personnels des corps des ministères chargés de la jeunesse et des sports exerçant des missions éducatives, techniques et pédagogiques (selon CE, 20 février 2013 précité) ;
- Dans la FPH : voir [l'annexe dans l'arrêté du 24 avril 2002](#) relatif aux personnels de la fonction publique hospitalière exerçant des fonctions d'encadrement.

Le dispositif étant peu précis et sujet à interprétation, il importe de considérablement « border » la délibération. Celle-ci doit prévoir :

- les bases juridiques du système ;
- les fonctions concernées par ce dispositif ;
- le système mis en place : décompte en jours ;
- quels jours octroyés dans ce cadre.

Un agent peut-il être placé en télétravail sur une quotité supérieure à celle prévue dans la délibération ou à celle prévue par le décret de 2016 ?

Oui.

Par principe, le télétravail ne peut être juridiquement mis en place que par une délibération conformément aux dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié.

Ce décret prévoit notamment des dispositions au-delà desquelles il n'est pas possible de déroger, à l'instar notamment de la quotité de temps de travail en télétravail qui ne peut excéder 3 jours par semaine (article 4 du décret précité).

Toutefois, ce même décret prévoit qu'il est possible de déroger à la limite de la quotité de temps de travail réalisée en télétravail de trois jours maximum par semaine (article 4 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié) :

- pour une durée de 6 mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail,
- à la demande des femmes enceintes,
- à la demande des agents éligibles au congé de proche aidant, pour une durée de 3 mois maximum, renouvelable,
- lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

En vertu de cette disposition et quand bien même une délibération sur le télétravail ne le prévoirait pas ou en l'absence de délibération, un agent public peut bénéficier du télétravail et au-delà de la limite des 3 jours s'il en fait la demande et si le dispositif est validé **par un médecin du travail**.

Le médecin traitant n'est en aucun cas compétent pour prescrire des aménagements de poste, à l'instar d'un service en télétravail à 100 %. Seul le médecin du travail est habilité à ce titre.

HEURES SUPPLEMENTAIRES OU COMPLEMENTAIRES

Quels régimes juridiques pour des heures complémentaires et supplémentaires ?

- *Sur la définition*

Une heure complémentaire est une heure que réalise un agent public à temps non complet au-delà des bornes horaires définies par son cycle de travail hebdomadaire. Par exemple, un agent effectuant chaque semaine 20 heures par semaine fera des heures complémentaires lorsqu'il sera amené à exercer des missions le faisant excéder les 20 heures hebdomadaires.

Une heure supplémentaire est une heure effectuée par un agent public à temps complet dès le dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Par exemple, un agent à 35 heures par semaine fera des heures supplémentaires lorsqu'il sera amené à exercer des missions le faisant excéder les 35 heures hebdomadaires. Un agent public ne peut pas faire davantage que 25 heures supplémentaires par mois.

Dans le cas d'un agent à temps non complet, il faut indiquer qu'il sera en heures complémentaires jusqu'à ce qu'il atteigne les 35 heures par semaine. Cependant, si jamais il était amené à travailler au-delà de 35 heures malgré des heures complémentaires, l'agent passera en heures supplémentaires au-delà de 35 heures.

- *Sur l'attribution*

L'attribution des heures complémentaires et supplémentaires n'est pas subordonnée à la prise d'une délibération. Seule l'autorité territoriale peut décider qu'un agent public accomplisse des heures en complément de son temps de travail du fait des nécessités de service. Il incombe ainsi qu'un état déclaratif des heures complémentaires soit tenu pour bien démontrer que l'agent a accompli des heures complémentaires.

Il faut toutefois attirer l'attention sur le fait qu'une heure complémentaire ou supplémentaire n'est due que lorsque l'autorité territoriale a demandé à un agent de la réaliser. Ainsi, un agent qui travaillerait en supplément sans que l'autorité territoriale lui ait demandé ne sera pas en heures complémentaires ou supplémentaires.

Il importe également de préciser qu'une heure supplémentaire ou complémentaire doit être exceptionnelle. Il n'est du reste pas permis pour un agent public de faire plus de 25 heures supplémentaires dans un mois.

- *Sur la rémunération*

La rémunération des heures complémentaires n'est par principe pas soumise à une délibération. En effet, contrairement aux heures supplémentaires, les heures complémentaires sont obligatoirement rémunérées comme l'a indiqué la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) dans une réponse en date du 21 mars 2021. Il n'y a donc pas lieu de délibérer pour instaurer la rémunération des heures complémentaires. Le décret n° 2022-505 du 23 mars 2022 fixant la liste des pièces justificatives des dépenses des collectivités territoriales, des établissements publics locaux et des établissements publics de santé ne le précise pas du reste.

Une délibération est en revanche nécessaire pour majorer la rémunération des heures complémentaires. En effet, sans délibération, la rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet (article 2 du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020).

L'article 4 du décret précité indique que la rémunération peut être majorée. Le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25 % pour les heures suivantes (article 5).

Cette délibération doit être prise après avis préalable du Comité Social Territorial.

La rémunération des heures supplémentaires n'est possible que par une délibération après avis préalable du Comité Social Territorial. Cette délibération doit en effet prévoir officiellement la mise en place de l'indemnité horaire pour travail supplémentaire (IHTS) et indiquer quels sont les cadres d'emplois concernés.

Selon les moments où l'heure supplémentaire est réalisée, il y a obligatoirement une majoration. Le taux horaire habituel est en effet majoré de :

- 100 % pour une heure supplémentaire exercée la nuit, c'est-à-dire entre 22h et 7h et, pour les agents relevant de la filière médico-sociale, entre 21h et 7h ;
- 2/3 pour une heure supplémentaire exercée un dimanche ou un jour férié.

À défaut de délibération, les heures supplémentaires donnent lieu à des repos compensateurs dont la durée est proportionnelle à celle de l'heure supplémentaire.

La collectivité peut, après délibération, décider de majorer le temps de repos compensateur de 100 % pour toute heure supplémentaire effectuée de nuit et de 2/3 pour toute heure supplémentaire effectuée un dimanche ou un jour férié. En revanche, en l'absence de délibération prévoyant la majoration des heures de récupération, le temps de récupération sera égal à la durée des travaux supplémentaires (1h supplémentaire donnera lieu à 1h de récupération).

- *Sur l'articulation des heures supplémentaires pour un agent intercommunal :*

Selon une réponse de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP), les heures réalisées en supplément sont nécessairement des heures complémentaires auprès de chaque emploi. Une heure sera supplémentaire auprès de chaque emploi lorsque l'agent aura dépassé 35 heures auprès de chaque emploi.

Lorsqu'il y a cumul d'emplois à temps non complet, le calcul des heures complémentaires et des heures supplémentaires s'effectue pour chaque emploi, même si plusieurs emplois relèvent du même employeur, et par employeur.

En cas de cumul d'un emploi à temps complet et d'un emploi à temps non complet au sein de collectivités différentes, la réalisation d'heures supplémentaires et d'heures complémentaires est respectivement possible au sein de chaque collectivité. Ce n'est que dans le cas où le comptable est assignataire des deux collectivités qu'il pourra réaliser ses contrôles de liquidation sur la base de l'ensemble des informations et des pièces justificatives à sa disposition.

Un agent public à temps partiel (sur la base d'un temps complet) peut-il effectuer des heures en supplément et, dans l'affirmative, comment sont-elles indemnisées ?

Oui.

Les heures additionnelles sont des heures supplémentaires, dont le mode de calcul est déterminé à l'article 3 du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982. En effet, le montant de l'heure supplémentaire est égal au : montant annuel du traitement brut + indemnité de résidence + NBI (le cas échéant) / 1820, quel que soit le moment de réalisation et le nombre effectué. En fait, l'heure supplémentaire d'un agent à temps partiel est rémunérée au taux de l'heure normale.

Par ailleurs, le contingent maximal d'heures supplémentaires est proratisé par rapport au temps de travail. Ainsi, un agent à temps partiel 90 % peut effectuer 25 heures x 90 % = 22 h 50.

À partir de quand un agent public ayant un cycle de travail hebdomadaire supérieur à 35 heures est-il en heure supplémentaire ?

Conformément à 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, transposable à la fonction publique territoriale par le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'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, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées dès le dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, à la demande du chef de service.

Si par principe les agents publics à temps complet doivent avoir un cycle de travail à 35 heures hebdomadaires pour effectuer les 1607 heures annuelles, il est permis d'instituer des cycles de travail au-delà de 35 heures par semaine. La contrepartie est que les agents puissent bénéficier de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail en compensation.

Dès lors que des agents publics ont un cycle de travail supérieur à 35 heures, ils seront en heures supplémentaires s'ils sont obligés, du fait d'une demande officielle de leur supérieur hiérarchique, de faire des heures au-delà des bornes horaires définies par leur cycle de travail.

Par exemple, des agents publics qui ont un cycle de travail de 36h30 par semaine seront en heures supplémentaires s'ils sont contraints de travailler au-delà de 36h30.

Est-il possible de recourir à une heure complémentaire ou supplémentaire pour faire face à un surcroît d'activité ?

Il ne faut pas confondre le surcroît d'activité qui s'inscrit dans la durée et un surcroît d'activité occasionnel.

Dans le premier cas, le recours aux heures complémentaires ou supplémentaires n'est admis qu'à titre provisoire le temps de modifier le temps d'emploi de l'agent. En effet, une heure complémentaire ou supplémentaire est censée être exceptionnelle et non pas se reproduire régulièrement. Il faut ainsi modifier le temps d'emploi de l'agent en veillant à la conformité au temps de travail légal maximum avec les autres employeurs. Pour information, un agent public peut cumuler plusieurs emplois publics à hauteur de 40h15 par semaine maximum.

Dans le second cas, le recours aux heures complémentaires ou supplémentaires est la seule solution juridiquement possible et certaine. Il serait toutefois possible de modifier le temps de travail de l'agent, conformément à la procédure.

Est-il possible de majorer une heure supplémentaire dans le cadre d'un repos compensateur ?

Oui, sous condition.

La réglementation ne prévoit que la majoration des heures de nuit réalisées au titre d'heures supplémentaires ou dans le cadre d'un travail normal de nuit.

Toutefois, une circulaire LBLB0210023C du 11 octobre 2002 prévoit que le temps de compensation des heures supplémentaires puisse être majoré au même titre que la rémunération, c'est-à-dire selon les dispositions de l'article 8 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

Ainsi, la collectivité, par délibération après avis du Comité Social Territorial, peut donc décider de majorer le temps de repos compensateur de 100 % pour toute heure supplémentaire effectuée de nuit et de 2/3 pour toute heure supplémentaire effectuée un dimanche ou un jour férié. En revanche, en l'absence de délibération prévoyant la majoration des heures de récupération, le temps de récupération sera égal à la durée des travaux supplémentaires (1h supplémentaire donnera lieu à 1h de récupération).

Il n'est cependant pas permis de prévoir un repos compensateur majoré en cas de travail normal de nuit.

Est-il possible de cumuler plusieurs majorations d'heures supplémentaires ?

Non. Si l'heure supplémentaire a lieu de nuit peu importe le jour de la semaine, la majoration à appliquer est celle inhérente à la nuit, c'est-à-dire 100 %. Il n'est en effet pas permis de cumuler les différentes majorations.

Un apprenti peut-il faire des heures supplémentaires ?

Oui.

Le Code du Travail prévoit la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires rémunérées pour les apprentis avec, cependant, une forte restriction pour les apprentis mineurs. En effet, l'article L. 6222-28 dispose que « *les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables aux salariés de l'entreprise* ».

Il faut toutefois noter que le régime juridique des heures supplémentaires des apprentis est celui fixé par le Code du Travail et non celui applicable aux agents publics. Les apprentis relèvent du droit privé.

À ce titre, il est conseillé que les heures supplémentaires soient prévues dans le contrat d'apprentissage.

Vous trouverez toutes les informations sur les heures supplémentaires en cliquant sur le lien suivant [en cliquant ici](#).

CONGES ET ABSENCES

Les jours de congé de fractionnement sont-ils dus lorsqu'un agent effectue une année incomplète ?

Oui.

Les dispositions de l'article 1^{er} du décret du 26 novembre 1985 sur les congés annuels ne fait pas de différence entre un agent recruté en début d'année civile ou en cours d'année. Il énonce seulement qu' « *un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours* ».

Sont ainsi accordés ces congés de fractionnement à raison de :

- un jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris cinq, six ou sept jours de congé en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ;
- ou deux jours de congés supplémentaires, lorsqu'il a pris au moins 8 jours de congé en dehors de la période considérée.

Ces jours de congé supplémentaires, dits "jours de fractionnement", doivent obligatoirement être accordés aux agents qui remplissent les conditions pour en bénéficier (CAA, Bordeaux, 3 mars 2009, n° 07BX01532).

En pratique, deux méthodes peuvent être mises en œuvre pour savoir si les agents remplissent les conditions.

- D'une part, l'autorité territoriale peut partir du principe qu'elle accorde 2 jours de fractionnement. Mais, pour en bénéficier, les agents doivent bien pouvoir poser entre 5 et 8 jours de congés en-dehors de la période de référence. Si un agent n'a posé aucun jour en-dehors de cette période, les 2 jours seront ainsi enlevés. Si un agent n'a posé qu'entre 5 et 7 jours, il ne pourra prétendre à qu'un 1 jour de fractionnement ; le second étant supprimé. Si un agent a posé 8 jours, il prétend alors à 2 jours de congé de fractionnement.
- D'autre part, l'autorité territoriale n'accorde qu'un nombre de congés équivalent à la règle de 5 fois les obligations hebdomadaires de service et, si l'agent a posé entre 5 et 8 jours en-dehors de la période de référence, il bénéficiera de 1 ou 2 jours supplémentaires à poser avant la fin de l'année civile ou, pour une annualisation, année scolaire.

Un agent public en congé maternité génère-t-il des droits à ARTT ?

Un agent public en congé maternité est en position d'activité et considéré comme étant en service effectif. Il génère ainsi des droits à ARTT. La période de congé maternité ne doit donc pas déduire les droits à ARTT.

Un agent public ne travaillant pas 5 jours par semaine peut-il alimenter un CET ?

Oui, uniquement s'il est à plus de 35 heures par l'intermédiaire des jours d'ARTT ou s'il est à 35 heures par l'intermédiaire des jours de repos compensateurs pour heures supplémentaires.

Conformément à l'article 3 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 sur le CET dans la FPT, *« le compte épargne-temps est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels tels que prévus par le décret du 26 novembre 1985 susvisé, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt »*.

Dans ce cadre, seul le report de congés annuels est subordonné au dépôt d'au moins 20 jours de congés annuels dans l'année civile.

Aussi, un agent qui est à plus de 35 heures par semaine sans travailler 5 jours par semaine génère des jours d'ARTT. Dans ce cadre, s'il ne peut alimenter son CET par des jours de congés annuels, il peut l'alimenter via des jours d'ARTT et, le cas échéant, par des jours de repos compensateurs en cas d'heures supplémentaires si la délibération le prévoit.

De même, un agent public à 35 heures sans travailler 5 jours par semaine peut alimenter son CET par des jours de repos compensateurs en cas d'heures supplémentaires si la délibération le prévoit.

Par contre, il est vrai qu'un agent à temps non complet sans travailler 5 jours par semaine ne peut pas alimenter son CET car il ne peut disposer que de congés annuels. En effet, il ne peut prétendre à des jours d'ARTT ni à des repos compensateurs en cas d'heures complémentaires car ces dernières doivent être indemnisées.

Un agent public en arrêt maladie peut-il poser des jours de congés sur son CET ?

Oui sous conditions.

Conformément à l'article 3 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la FPT, *« le compte épargne-temps est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels tels que prévus par le décret du 26 novembre 1985 susvisé, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt »*.

Si elle n'est pas mentionnée explicitement, il est certain qu'un agent semble pouvoir poser des jours sur son CET s'il est en activité. Dans ce cadre, un agent public en arrêt maladie rémunéré est considéré comme étant en position d'activité. Il peut ainsi en théorie pouvoir alimenter son CET.

Or, l'alimentation du CET n'est possible que si l'agent a au moins posé 20 jours de congés annuels au cours de l'année civile. Aussi, de deux choses l'une concernant l'agent :

- Soit il a posé 20 jours de congés annuels avant d'être en arrêt maladie, auquel cas il peut alimenter son CET avec les jours restants ;
- Soit il n'a pas pu poser 20 jours de congés annuels avant d'être en arrêt maladie, auquel cas il ne peut pas alimenter son CET.

Sur ce dernier point, l'agent a droit au report automatique des congés annuels qu'il n'a pu prendre du fait de son arrêt maladie dans une limite de 15 mois à compter de la reprise de ses fonctions pour les congés annuels générés avant l'arrêt maladie ou à compter du 31 décembre de l'année civile concerne pour les congés annuels générés pendant l'arrêt maladie.

La collectivité peut-elle limiter le nombre de jour pouvant être indemnisé au titre du CET ?

Non.

Il est illégal qu'une collectivité limite, par délibération, le nombre des jours qui peuvent être indemnisés au titre du CET.

En premier lieu, l'article L. 621-5 du Code Général de la Fonction Publique énonce qu'une « collectivité ou un établissement mentionné à l'article L. 4 peut, par délibération, proposer une compensation financière à ses agents territoriaux, d'un montant identique à celle dont peuvent bénéficier les agents de l'Etat, en contrepartie des jours inscrits à leur compte épargne-temps ». L'ancienne version dans la loi du 26 janvier 1984 indiquait qu'un décret en Conseil d'Etat prévoit les conditions dans lesquelles une collectivité pouvait, par délibération, régir la monétisation des jours du CET.

En second lieu, le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale précise que l'indemnisation des jours stockés sur un CET est possible, si une délibération le prévoit expressément, dès le 16^e jour jusqu'au nombre de jours dans la limite du plafond maximal, c'est-à-dire 60 jours.

D'une part, l'article 5 II prévoit que l'indemnité est possible dès le 16^e jour.

D'autre part, l'article 7-1 du même décret dispose que « chaque jour mentionné à l'article 3-1 et au c du 1° ainsi qu'au b du 2° du II de l'article 5 est maintenu sur le compte épargne-temps, sous réserve que le nombre total de jours inscrits sur le compte n'excède pas soixante jours. Les jours ainsi maintenus sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés sous

forme de congés, pris dans les conditions mentionnées à l'article 3 du décret du 26 novembre 1985 susvisé ».

Enfin, la circulaire du 31 mai 2010, antérieure au décret de 2018 faisant passer le seuil de 20 à 15 jours, précise bien que « *la délibération permettant une compensation financière ouvre à l'agent un droit d'option entre l'ensemble des modes d'utilisation des jours épargnés, pour l'ensemble des jours épargnés compris entre 21 et 60. Elle ne peut privilégier ou exclure un ou plusieurs de ces modes de consommation, ni limiter le nombre de jours susceptibles de faire l'objet d'une compensation financière sous forme d'indemnité forfaitaire ou de versement au régime de retraite additionnelle* ».

Dans un jugement du 7 avril 2021, un tribunal administratif avait d'ailleurs indiqué qu'une collectivité ne pouvait pas réglementer le CET de manière différente de ce que prévoit la réglementation.

Il résulte ainsi de ces dispositions qu'il n'est pas possible de limiter le nombre de jours à monétiser.

La règle des 20 jours de congés annuels à poser dans l'année pour alimenter un CET implique-t-elle une proratisation pour les agents ne travaillant pas 5 jours par semaine ?

Non.

La réglementation ne prévoit pas une règle de proratisation de la limite des 20 jours de congés annuels pour les agents publics à temps non complet.

En premier lieu, l'article 2 alinéa 2 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 sur le CET dans la territoriale indique que les dispositions relatives au CET « *s'appliquent dans les mêmes conditions aux agents nommés dans des emplois permanents à temps non complet* ».

En second lieu, l'article 3 du même décret précise que « *le compte épargne-temps est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels tels que prévus par le décret du 26 novembre 1985 susvisé, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt* ».

Il résulte ainsi de la lecture combinée de ces dispositions que l'article 3 s'applique indifféremment aux agents publics à temps non complet qui n'auraient pas une obligation hebdomadaire de service de 5 jours.

Toutefois, la lecture de l'article 3 précité implique une souplesse d'interprétation.

En effet, seul le report de congés annuels est subordonné au dépôt d'au moins 20 jours de congés annuels dans l'année civile.

Aussi, un agent qui est à plus de 35 heures par semaine sans travailler 5 jours par semaine génère des jours d'ARTT. Dans ce cadre, s'il ne peut alimenter son CET par des jours de congés annuels, il peut l'alimenter via des jours d'ARTT et, le cas échéant, par des jours de repos compensateurs en cas d'heures supplémentaires si la délibération le prévoit.

De même, un agent public à 35 heures sans travailler 5 jours par semaine peut alimenter son CET par des jours de repos compensateurs en cas d'heures supplémentaires si la délibération le prévoit.

Par contre, il est vrai qu'un agent à temps non complet sans travailler 5 jours par semaine ne peut pas alimenter son CET car il ne peut disposer que de congés annuels. En effet, il ne peut prétendre à des jours d'ARTT ni à des repos compensateurs en cas d'heures complémentaires car ces dernières doivent être indemnisées.

Un agent public peut-il poser un jour de congé annuel (ou d'ARTT ou de récupération) pendant la journée de solidarité ?

Oui.

Un agent public peut poser une journée de congé annuel, d'ARTT ou de récupération pendant la journée de solidarité déterminée par la collectivité ou l'établissement par délibération si l'autorité territoriale l'accepte.

Un agent public qui poserait une journée de congé, acceptée par l'autorité territoriale, durant la journée de solidarité sera ainsi considéré comme ayant accompli la journée de solidarité car, durant un congé annuel, ARTT ou récupération, l'agent est en position d'activité et est donc réputé être en service effectif. L'employeur ne peut donc pas lui demander de récupérer la journée non faite. L'agent sera quand même rémunéré au titre de son congé annuel, ARTT ou récupération.

Il est évident qu'accepter qu'un agent pose une journée de congé, d'ARTT ou de récupération lors de la journée de solidarité est contraire à l'esprit de cette journée. Aussi, il serait admis que l'autorité territoriale refuse que les agents posent un congé annuel, un jour d'ARTT ou de récupération pendant la journée de solidarité.

Comment assurer la gestion d'un arrêt maladie pendant la journée de solidarité ?

Durant un congé maladie, l'agent est en position d'activité, c'est-à-dire qu'il est réputé être en service effectif et avoir réalisé les heures de travail. Par conséquent, l'employeur ne peut pas imposer à l'agent de récupérer la journée non faite, mais l'agent sera quand même rémunéré au titre de son arrêt maladie car le congé maladie est une position administrative régulière qui ouvre droit à rémunération, à l'exception du 1^{er} jour d'arrêt du fait de l'application du jour de carence.

Un agent public peut-il poser un jour de congé annuel ou de RTT pour faire grève ?

Rien en principe n'interdit à un agent public de poser une journée de congé ou un RTT le jour d'une grève pour aller faire grève. Aussi, dès lors que l'employeur accepte que l'agent pose une telle journée, l'agent est libre de faire ce qu'il veut, et notamment de faire grève. À ce titre, il devrait être rémunéré.

Or, il est vrai que faire grève consiste à défendre ses intérêts professionnels en s'absentant du service. C'est la raison pour laquelle un agent gréviste est considéré comme étant en service non fait. La grève est une cessation concertée du travail pour appuyer des revendications professionnelles. Aussi, il est opportun de refuser le RTT pour ce motif.

Sur ce point, un jugement d'un Tribunal Administratif a pu admettre de procéder à une retenue du fait d'une grève réalisée durant un jour de RTT (TA, Limoges, 31 mars 2016 n°1400204, 1401347 et 1501458).

Un agent en contrat de droit privé peut-il prétendre à des jours de congés de fractionnement ?

Oui.

Les agents de droit privé ne sont pas soumis aux règles de droit public, mais à celles du code du travail.

À ce titre, ils peuvent prétendre, conformément au droit du travail, aux congés de fractionnement dès lors qu'ils ont posé des jours de congés en-dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Dans ce cadre, en application de l'article L. 3141-23 du Code du Travail, ils prétendent à :

- 1 jour supplémentaire s'ils ont pris entre 3 et 5 jours en-dehors de ladite période ;
- 2 jours s'ils ont pris au moins 6 jours en-dehors de ladite période.

Un agent public en congé maternité peut-il reporter les congés annuels non pris ?

Oui.

Le congé de maternité est considéré comme service accompli, et ouvre donc des droits à congé annuel (article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985).

À ce titre, un agent public placé en congé maternité ne peut pas prendre ses congés annuels et peut les reporter dans leur intégralité dans un délai de 15 mois à compter de la reprise des fonctions pour les congés annuels générés avant le congé maternité ou à compter du 31 décembre de l'année civile concernée pour les congés annuels générés pendant le congé maternité.

Pour approfondir, consultez la note du CDG60 [en cliquant ici](#).

Un agent public en maladie peut-il reporter ou se faire indemniser les jours de congés annuels non pris ?

Selon une directive de l'Union européenne (directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003) et la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJCE, 20 janvier 2009, aff. C- 350/06 et C- 520/06 ; CJCE, 21 juin 2012, aff. C-78/11 ; CJCE, 3 mai 2012, aff. C- 337/10 ; CJUE, 6 novembre 2018, aff. C- 569/16 C- 570/16), les congés annuels non pris à cause d'un congé pour raisons de santé **ne doivent pas être perdus**.

Ils sont en effet **automatiquement reportés** dans le sens où l'agent public pourra demander à les poser effectivement dès sa reprise ou à se les faire indemniser.

Sur ce point, un agent public ne peut se faire indemniser les congés non pris à raison d'un congé maladie que **si la relation de travail avec l'employeur s'arrête définitivement**, à l'instar d'une mise à la retraite, d'un licenciement pour inaptitude physique, d'une mutation, ...

Ce régime juridique a été transposé par le droit français par le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 en prévoyant un report ou une indemnisation dans la limite de 20 jours par an.

Lorsqu'ils ont été générés avant ledit congé pour raisons de santé, la date de report ou d'indemnisation débute à compter de la reprise des fonctions.

Lorsqu'ils ont été générés pendant ledit congé pour raisons de santé, la période de report ou d'indemnisation débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

Il faut ainsi comprendre de ce plafond de 4 semaines, soit 20 jours deux éléments :

- En premier lieu, un agent public qui aurait 25 jours de congés annuels sur une année et qui aurait été en arrêt maladie sur toute l'année ne pourrait reporter et/ou se faire indemniser que 20 jours de congés annuels.
- En second lieu, en l'absence de précisions et compte tenu de l'élément ci-dessus, il semblerait logique qu'il faille proratiser les jours de congés annuels à reporter et/ou à indemniser si un agent public n'a pas été en arrêt maladie sur une année entière ou, s'il a été, s'il avait droit à moins de 25 jours de congés annuels.

Quels sont les droits à congés annuels d'un agent public en TPT ?

Les droits à congé annuel d'un agent en service à TPT sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel sur autorisation (article 13-11 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

De la sorte, comme pour les agents à temps complet, la durée des congés annuels d'un agent à temps partiel est égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service (article

9 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004). Ainsi, un agent qui travaille 4 jours par semaine, bénéficie de $4 \text{ jours} \times 5 = 20$ jours de congés annuels.

Il faut calculer les droits à congés sur l'année civile concernée en distinguant les périodes où l'agent était en position d'activité normale (c'est-à-dire hors TPT) et celles à TPT.

Par exemple, si l'agent a normalement droit à 25 jours de congés annuels car il travaille 5 jours par semaine toute l'année et qu'il reste 6 mois à TPT à 80 % soit un service de 4 jours par semaine, ses droits à congés annuels sont censés être de 22,5 jours :

- $25 \times 6 \text{ mois} / 12 \text{ mois} = 12,5$ jours,
- $20 \times 6 \text{ mois} / 12 \text{ mois} = 10$ jours.

Un agent public en arrêt maladie pendant des jours d'ARTT peut-il les reporter ?

Un agent public qui a généré des jours d'ARTT et qui en a posés sans pouvoir en bénéficier du fait d'un arrêt maladie peut les reporter. Toutefois, la réglementation applicable aux congés annuels n'est pas transposable pour les jours d'ARTT. En effet, l'agent doit reporter ses jours d'ARTT non pris dans l'année civile concernée. A défaut, il peut les stocker sur son CET s'il a posé au moins 20 jours de congés annuels dans l'année civile.

Par ailleurs, le temps passé en arrêt maladie peut avoir pour conséquence de réduire le nombre de jours d'ARTT. Les jours sont défalqués au terme de l'année civile de référence.

Sur ce point, il existe deux manières de procéder au calcul des jours d'ARTT :

- Soit appliquer la même procédure de réduction des jours d'ARTT évoquée dans la circulaire relative à la mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011. Dans ce cas, il faut calculer le quotient de réduction et donc le nombre de jours d'absence qui provoquera la réduction du nombre de jour de RTT attribué sur l'année.

$Q = N1$ (nombre de jour ouvrables 228) / $N2$ (nombre d'ARTT attribué)

Pour un agent sur un cycle de travail de 39 heures se serait donc $228/23 = 9,9$ arrondi 10

Lorsque l'agent aura atteint 10 jours d'absence sur l'année (et sur des jours normalement travaillés), il se verra alors automatiquement retirer un jour de RTT (sur ses 23 RTT) puis un 2ème s'il atteint 20 jours, ...

- Soit créer une règle propre par délibération ou règlement intérieur. Par exemple, un règlement intérieur fixe un cycle de travail à 37h30 soit 7h30 par jour (soit 30 minutes en plus qu'une journée normale de 7h) pour 15 ARTT et lorsqu'un agent est absent une journée, son compteur temps est crédité de 30 minutes en plus que l'agent doit donc rattraper (sont décomptées 7 heures pour une absence et pas 7h30).

Aussi, le fait que l'agent soit en arrêt maladie sur une période au cours de laquelle il avait posé des jours d'ARTT générés et des congés annuels, il peut les reporter dès la fin de son arrêt maladie, sachant que :

- **Les ARTT doivent être reportés avant la fin de l'année civile. Le cas échéant, il pourra les mettre sur un CET.**
- **Les congés annuels doivent être en principe reportés avant la fin de l'année civile. Le cas échéant, il pourra les reporter dans le délai des 15 mois à compter de la fin de l'année civile.**

Comment déterminer le quotient réducteur des jours d'ARTT pour cause de maladie avec 11 jours fériés ?

La détermination du nombre de jours d'ARTT en fonction du cycle de travail des agents est dépendante de la logique « classique » de l'organisation du temps de travail.

En effet, la durée légale de travail effectif sur une année est de 1 607 heures. Pour arriver à cette quantité, il est prévu l'équivalent de 228 jours travaillés en enlevant notamment un forfait de 8 jours fériés.

Pour respecter les 1 607 heures, il est certain qu'il faille déduire le nombre de jours d'ARTT par rapport au forfait de 8 jours fériés car, à défaut, les agents auraient trop d'ARTT et ne feraient pas les 1 607 heures à moins de leur faire rattraper des heures.

Par exemple, un cycle de travail à 37h30 hebdomadaires implique 15 jours d'ARTT sur la base du forfait de 8 jours fériés. Mais afin de tenir compte des 3 jours supplémentaires, les jours d'ARTT des agents peuvent être ramenés à 12. De la sorte, les agents feront bien 1 607 heures sur l'année.

Ce calcul peut se faire de deux manières :

- Soit en calculant les jours d'ARTT sur la base du forfait de 8 jours fériés, auquel cas il y a juste à enlever les 3 jours fériés supplémentaires sur les 15 jours d'ARTT.
- Soit en calculant les jours d'ARTT sur la base de 11 jours fériés. Dans ce cadre, un agent travaillerait sur 225 jours (au lieu de 228), ce qui amène également à 12 jours d'ARTT (au lieu de 15) pour le cycle de travail à 37h30 par semaine.

Aussi, pour la réduction du nombre de jours d'ARTT du fait de la maladie, il semble logique de déterminer le quotient de réduction sur la base des jours d'ARTT accordés aux agents sur l'année.

Dans ce cadre, si le nombre de jours d'ARTT est de 12 (au lieu de 15 pour un cycle de travail à 37h30 par semaine), le quotient réducteur serait de $228 / 12 = 19$. Le résultat est identique si l'on partait de 225 jours travaillés (au lieu de 228) puisque le résultat est $225 / 12 = 18,75$ arrondis à 19.

Est-il possible d'accorder des autorisations spéciales d'absence aux agents publics ?

Oui, mais sous conditions.

Selon l'article L. 622-1 du Code Général de la Fonction Publique, « *les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels à l'exception de celles prévues à l'article L. 622-2* ».

Si des ASA sont de droit, au sens où elles sont prévues par la réglementation et ne peuvent être refusées, d'autres ASA sont dites discrétionnaires, c'est-à-dire que leur mise en œuvre est soumise à **la prise d'une délibération après avis du Comité Social Territorial** et peuvent être refusées dans l'intérêt du service. L'article 21 II de la loi du 13 juillet 1983 énonçait qu'« *un décret en Conseil d'Etat détermine la liste des ASA et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit* ». Or, ce décret n'a pour l'heure pas encore été pris et la nouvelle version de l'article L. 622-1 précité n'a pas repris la mention d'un tel décret.

Aussi, dans l'attente de la parution de ce décret et en vertu du principe de parité entre les fonctions publiques d'Etat et territoriale, les ASA pouvant être définies par délibération dans la FPT **sont nécessairement limitées par celles définies pour la FPE**. À ce titre, il faut comprendre que le régime prévu dans la FPT ne doit pas être plus favorable que celui applicable dans la FPE. Mais rien n'interdirait qu'il soit plus rigoureux dans la FPT.

Un agent public en ASA génère-t-il des droits à ARTT ?

Un agent public placé en autorisation spéciale d'absence (ASA) est en position d'activité mais n'est pas, sauf cas spécifiques (ASA pour mandat syndical, ASA pour les membres du conseil d'administration d'une mutuelle, ...), considéré comme étant en service effectif. À ce titre, un agent placé en ASA (cas notamment des ASA de droit et discrétionnaires classiques c'est-à-dire celles liées à des événements familiaux) ne génère pas de droit à ARTT.

En fait, si les ASA ne sont pas assimilées à du service effectif, l'agent n'est pas considéré comme ayant effectivement accompli les heures de travail prévues. De la sorte, il ne génère pas d'ARTT.

Il importe alors de déduire les jours d'ARTT de l'agent placé en ASA sans être en service effectif. Pour ce faire, il revient à chaque collectivité de fixer ses propres règles sur la gestion du temps de travail et notamment l'impact des absences sur les RTT.

Il est ainsi possible de choisir d'appliquer la même procédure de réduction des jours ARTT que celle évoquée dans la [circulaire relative à la mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011](#) ou créer votre propre règle propre ([voir ci-dessus](#)).

Une agente enceinte peut-elle bénéficier d'ASA pour se rendre aux examens médicaux de grossesse ?

Oui.

La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail consacre, à compter du 1^{er} juillet 2025, une ASA de droit pour les événements liés à la parentalité, et notamment ceux prévus à l'article L. 1225-16 du Code du Travail.

À ce titre, une ASA doit être octroyée, sous réserves des nécessités de service, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse et des suites de l'accouchement.

Un agent public enceinte peut-il bénéficier d'un aménagement de ses horaires ?

Oui.

En premier lieu, l'article L. 622-1 du Code Général de la Fonction Publique consacre le principe même selon lequel des agents publics bénéficient d'ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Il énonce en effet que « *les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels à l'exception de celles prévues à l'article L. 622-2* ».

Aucun texte législatif ou réglementaire ne dresse une liste officielle. Les ASA qui peuvent ainsi être mises en place sont celles prévues dans des circulaires.

En second lieu, la circulaire du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale consacre ces facilités dans la répartition des heures de travail. Elle dispose en effet que, « *compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, les autorités territoriales accordent, sur avis du médecin chargé de la prévention, à tout agent féminin, des facilités dans la répartition des horaires de travail. Ces facilités sont accordées à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour, elles ne sont pas récupérables* ».

Dans ce cadre, à partir du 3^e mois de grossesse, l'agent peut, sur avis du médecin du travail, bénéficier de facilités dans la répartition de ses horaires de travail dans la limite d'une heure par jour de service.

Compte tenu de la généralité des termes, il faut comprendre que les facilitations dans la répartition des horaires de travail supposent :

- Soit que l'agent puisse, chaque journée, faire le nombre d'heures prévues de la manière qu'il souhaite comme arriver une heure plus tard le matin ou partir une heure plus tôt le soir et rattraper l'heure non faite dans la même journée ou un autre jour de la semaine.
- Soit que l'agent puisse, chaque journée, travailler une heure de moins par rapport au nombre d'heures prévues comme arriver une heure plus tard le matin ou partir une heure plus tôt le soir sans récupérer l'heure non faite.

Cet aménagement est une faculté à la discrétion de l'employeur. Il peut en effet se prévaloir des nécessités horaires de service pour la refuser.

Est-il possible de bénéficier d'une ASA pour enfant malade ?

Oui, mais sous conditions.

Selon l'article L. 622-1 du Code Général de la Fonction Publique, « *les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels à l'exception de celles prévues à l'article L. 622-2* ».

Si des ASA sont de droit, au sens où elles sont prévues par la réglementation et ne peuvent être refusées, d'autres ASA sont dites discrétionnaires, c'est-à-dire que leur mise en œuvre est soumise à **la prise d'une délibération après avis du Comité Social Territorial** et peuvent être refusées dans l'intérêt du service. L'article 21 II de la loi du 13 juillet 1983 énonçait qu'« *un décret en Conseil d'Etat détermine la liste des ASA et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit* ». Or, ce décret n'a pour l'heure pas encore été pris et la nouvelle version de l'article L. 622-1 précité n'a pas repris la mention d'un tel décret.

Aussi, dans l'attente de la parution de ce décret et en vertu du principe de parité entre les fonctions publiques d'Etat et territoriale, les ASA pouvant être définies par délibération dans la FPT **sont nécessairement limitées par celles définies pour la FPE**. À ce titre, il faut comprendre que le régime prévu dans la FPT ne doit pas être plus favorable que celui applicable dans la FPE. Mais rien n'interdirait qu'il soit plus rigoureux dans la FPT.

L'ASA pour garde d'enfant est une ASA discrétionnaire qui est régie dans la FPE par la circulaire n° 1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.

À ce titre :

- Une ASA peut être octroyée aux agents parents d'un enfant âgé **au maximum** de 16 ans, sauf s'il est handicapé (dans ce cas, il n'y a pas de limite d'âge) : **aussi, rien**

n'interdirait de fixer la limite d'âge en-deçà de 16 ans mais, eu égard au principe de parité, il vaudrait mieux retenir la même limite ;

- Une ASA peut être octroyée :
 - o pour une durée totale qui ne peut pas dépasser les obligations hebdomadaires de service + 1 jour pour les agents **à temps complet ou non complet** : par exemple, pour un agent travaillant 5 jours par semaine, l'ASA pourra durer 5 jours + 1 jour soit 6 jours au total ;
 - o pour une durée qui est égale au produit des obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant à temps plein dans les mêmes conditions + 1 jour par la quotité de travail à temps partiel de l'agent intéressé pour les agents **à temps partiel** : soit par exemple, pour un agent à mi-temps dont l'homologue travaille cinq jours à temps complet par semaine $(5 + 1) / 2 = 3$ jours.
 - o Il ne faut pas confondre les agents à temps non complet et les agents à temps partiel.
 - o La circulaire précise que les ASA « *peuvent être accordées ainsi qu'il suit* ». Il semble ne pas y avoir de marge de manœuvre dans la FPE. À ce titre, il faudrait reprendre les mêmes conditions dans la FPT au titre du principe de parité.

Une ASA pour garde d'enfant peut-elle être octroyée de manière anticipée ?

Oui.

L'ASA pour garde d'enfant est une ASA discrétionnaire qui est régie dans la FPE par la [circulaire n° 1475 du 20 juillet 1982](#) relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.

Cette circulaire prévoit ainsi que des ASA peuvent être octroyées soit pour soigner un enfant malade, soit pour en assurer momentanément la garde.

Elle ne prévoit pas que l'absence soit inopinée ou imprévue ou que l'agent ne doit pas disposer d'autres moyens de garde pour bénéficier de cet ASA. Elle évoque seulement que « *les bénéficiaires de ces autorisations d'absence doivent établir l'exactitude matérielle des motifs invoqués par la production d'un certificat médical ou de toute autre pièce justifiant la présence d'un des parents auprès de l'enfant* ».

Il faut ainsi comprendre que l'ASA doit être accordée dans l'intérêt du service si :

- L'enfant doit être soigné ou pour en assurer momentanément la garde ;
- Des pièces justifient que l'agent doit être présent auprès de son enfant.

Aussi, rien ne fait en théorie obstacle à accorder une ASA par anticipation dès lors que l'agent est capable d'apporter les pièces justificatives et que l'ASA sera prise au moment où

l'enfant sera hospitalisé ou devra être gardé. Dans le cas contraire, il faudrait indiquer à l'agent que l'ASA ne lui sera accordé que dès qu'il fournira les pièces justificatives.

Enfin, cette ASA n'est pas de droit. Aussi, elle ne peut être octroyée que si une délibération a été prise à cet égard.

Est-il possible de refuser une ASA pour garde d'enfant si l'agent a des solutions alternatives de garde ?

Oui.

À titre préliminaire, l'ASA pour garde d'enfant est une ASA discrétionnaire qui est régie dans la FPE par la circulaire n° 1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.

La circulaire indique à cet égard que « *les bénéficiaires de ces autorisations d'absence doivent établir l'exactitude matérielle des motifs invoqués par la production d'un certificat médical ou de toute autre pièce justifiant la présence d'un des parents auprès de l'enfant* ».

S'il n'est pas indiqué que l'octroi est subordonné au fait que l'agent demandeur soit la seule solution de garde, force est toutefois d'admettre que cette condition peut être imposée. Elle fut du reste évoquée par les différentes FAQ relatives à la Covid-19 en ce qui concerne le dispositif d'ASA pour garde d'enfant pour cause de Covid.

Aussi, rien n'interdit de refuser une ASA si l'agent qui le demande a des solutions de garde autre que l'ASA. De la sorte, il pourrait être prévu que l'agent fournisse le justificatif selon lequel sa présence était fondamentale pour assurer la garde de l'enfant ou, le cas échéant, une déclaration sur l'honneur.

Sans pouvoir apporter la preuve contraire, il est cependant difficile de refuser l'ASA.

Quel est le nombre de jours possibles dans le cadre de l'ASA pour enfant malade ?

À titre préliminaire, l'ASA pour enfant malade est une ASA discrétionnaire, c'est-à-dire qu'elle doit avoir été mise en place par la collectivité par l'intermédiaire d'une délibération après avis préalable du Comité Social Territorial. Sans cette délibération, il n'est par principe pas permis d'attribuer une ASA.

Dans le cas où l'ASA était consacrée, les droits à ASA pour enfant malade dépendent de la position des agents et sont fixés par famille.

En premier lieu, le nombre de jours dépend de la situation des agents :

Pour les agents travaillant à temps complet ou à temps non complet, le nombre de jours correspond à 1 fois les obligations hebdomadaires de services + un jour. Ainsi, un agent qui travaille 4 jours par semaine aura 4 jours + 1 jour = 5 jours d'ASA.

Pour les agents à temps partiel, le nombre de jours équivaut à 1 fois les obligations d'un agent à temps complet + 1 jour divisé par la quotité de travail de l'intéressé.

Il faut également noter que la durée est doublée pour l'agent assumant seul la charge d'un enfant, ou dont le conjoint est à la recherche d'un emploi, ou dont le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner un enfant. Dans ce cas, l'agent bénéficie de 2 fois les obligations hebdomadaires de service + 2 jours.

Il doit apporter la preuve de sa situation : décision de justice, certificat d'inscription à l'ANPE, attestation de l'employeur, certificat sur l'honneur, ...

En second lieu, le nombre de jours qui peut être accordé est fixé par famille. Il est indépendant du nombre d'enfants.

Dans le cas d'un couple d'agents territoriaux, les jours peuvent être répartis entre les parents à leur convenance. Lorsqu'ils exercent auprès d'administrations différentes, la collectivité peut demander, en fin d'année, une attestation de l'administration du conjoint pour connaître le nombre de jours auquel celui-ci avait droit (en cas de temps partiel) et le nombre d'autorisations obtenues.

Comment gérer l'absence d'un agent au motif apparent de garde d'enfant malade et qui n'a transmis aucun justificatif ?

En premier lieu, un agent qui est absent du service sans motif légitime apporté auprès de son supérieur hiérarchique est considéré comme étant en service non fait. Dans ce cas, l'agent n'est pas rémunéré au prorata de son absence injustifiée et peut être sanctionné disciplinairement.

En second lieu, un agent qui s'absente pour s'occuper de son enfant malade a plusieurs possibilités pour être absent de manière régulière : soit il pose une journée de congé annuel (ou d'ARTT ou de repos compensateur s'il en a), soit il demande à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant malade.

En troisième lieu, réglementairement, un agent public doit transmettre dans un délai de 48 heures un justificatif quand l'absence est liée **à un arrêt maladie de l'agent lui-même** (article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). Rien n'interdit toutefois à l'autorité territoriale de reprendre le même délai pour tout type d'absence, sauf pour un congé (ou RTT ou repos compensateur) car la demande doit être adressée avant et acceptée par l'autorité territoriale.

En l'absence de demande expresse officielle quant à son absence, trois situations peuvent se présenter :

- Soit, s'il présente un justificatif selon lequel l'enfant était malade et qu'il devait être gardé par l'agent pendant la durée de l'absence, il est possible de considérer que l'agent devait être placé en ASA sur la période, même s'il n'a fait aucune demande en ce sens.
 - o Or, pour ce faire, encore faut-il **qu'une délibération qui prévoit expressément cette ASA ait été prise.**
 - o De plus, une telle ASA a une durée limitée :
 - Pour les agents travaillant à temps complet ou temps non complet : 1 fois les obligations hebdomadaires de services + un jour.
 - Pour les agents à temps partiel : (1 fois les obligations d'un agent à temps complet + 1 jour) / (quotité de travail de l'intéressé)
 - Doublement de la durée : l'agent assumant seul la charge d'un enfant, ou dont le conjoint est à la recherche d'un emploi, ou dont le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner un enfant, bénéficie de 2 fois les obligations hebdomadaires de service + 2 jours.
- Soit, s'il ne présente aucun justificatif ou un justificatif selon lequel l'enfant était malade et devait être gardé, il est possible de considérer que l'agent n'avait fait aucune demande préalable et que le motif n'est pas prévu juridiquement en-dehors d'une ASA pour garde d'enfant. De la sorte, l'agent sera considéré comme ayant été en service non fait le temps de son absence.
- Soit, s'il présente un certificat d'arrêt de travail le concernant, il importe de placer l'agent en arrêt maladie, sauf en présence d'un écrit de sa part qui indiquait qu'il devait s'absenter pour s'occuper de son enfant. Dans ce cas en effet, il est aisé de démontrer que l'arrêt maladie était un arrêt de complaisance.

Dans tous les cas, il est opportun de faire un courrier, remis en mains propres contre signature (pour gagner du temps par rapport à un recommandé avec accusé de réception), dans lequel est indiqué à l'agent que, d'une part, il aurait dû faire une demande officielle d'absence pour enfant malade et, d'autre part, transmettre tout justificatif dans un délai de 48 heures et, enfin (si décision de le considérer comme étant en service non fait), qu'il sera en service non fait et donc non rémunéré en conséquence.

Est-il possible de bénéficier d'une ASA pour décès d'un proche ?

Oui, mais sous conditions.

Selon l'article L. 622-1 du Code Général de la Fonction Publique, « *les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels à l'exception de celles prévues à l'article L. 622-2* ».

Si des ASA sont de droit, au sens où elles sont prévues par la réglementation et ne peuvent être refusées, d'autres ASA sont dites discrétionnaires, c'est-à-dire que leur mise en œuvre est soumise à **la prise d'une délibération après avis du comité social territorial** et peuvent être refusées dans l'intérêt du service. L'article 21 II de la loi du 13 juillet 1983 énonçait qu' « *un décret en Conseil d'Etat détermine la liste des ASA et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit* ». Or, ce décret n'a pour l'heure pas encore été pris et la nouvelle version de l'article L. 622-1 précité n'a pas repris la mention d'un tel décret.

Aussi, dans l'attente de la parution de ce décret et en vertu du principe de parité entre les fonctions publiques d'Etat et territoriale, les ASA pouvant être définies par délibération dans la FPT **sont nécessairement limitées par celles définies pour la FPE**. À ce titre, il faut comprendre que le régime prévu dans la FPT ne doit pas être plus favorable que celui applicable dans la FPE. Mais rien n'interdirait qu'il soit plus rigoureux dans la FPT.

L'ASA pour décès d'un proche est une ASA discrétionnaire qui est régie dans la FPE par l'instruction ministérielle n° 7 du 23 mars 1950 concernant l'application des dispositions de l'article 86 et suivants du statut général relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence.

À ce titre, une ASA peut être octroyée à un agent public pour le décès et les obsèques :

- Du conjoint (ou pacsé ou concubin) à raison de 3 jours ouvrables maximum ;
- Des père et mère à raison de 3 jours ouvrables maximum ;
- Des beau-père et belle-mère à raison de 3 jours ouvrables maximum ;
- Des autres ascendants (frère, sœur, oncle, tante, neveu, beau-frère, belle-sœur) à raison d'un 1 jours ouvrable maximum.

Par contre, en cas de décès d'un enfant, l'ASA est de droit et dure (article L. 622-22 du Code Général de la Fonction Publique) :

- Pour un enfant de moins 25 ans dont l'agent public est le parent ou en assumant la charge effective et permanente : 14 jours ouvrables + 8 jours, qui peuvent être pris en une ou plusieurs fois dans un délai d'un an à compter du décès ;
- Pour un enfant de plus de 25 ans : 12 jours ouvrables ;
- Pour un enfant qui était lui-même parent : 14 jours ouvrables + 8 jours, qui peuvent être pris en une ou plusieurs fois dans un délai d'un an à compter du décès.