



## ➤ **Règlementation**

### **L'organisation du temps de travail des fonctionnaires territoriaux**

Les textes sur l'ARTT dans la fonction publique territoriale (*décrets 2000-815 et 2001-623*), en vigueur depuis plus de dix ans, auraient dû permettre aux collectivités d'améliorer l'organisation et le fonctionnement de leurs services par l'annualisation du temps de travail et l'instauration des « cycles » institués par la loi qui visent à faciliter la mobilisation des agents aux moments où l'intérêt général le nécessite le plus dans un volume de 1607 heures par an censées être réparties par l'employeur en fonction des rythmes propres à chaque service.

Mais le système légal postule une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences totalement effective...

Rappelons en ici quand même les principes.

La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies.

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

La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte de 1607 heures.

Pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles font l'objet d'une compensation horaire.

A défaut, elles sont indemnisées.

## ❖ Jurisprudences

**Le refus de se conformer à une nouvelle affectation peut entraîner une radiation des cadres pour abandon de poste** (*Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 janvier 2013, n° 3163*)

Illustration jurisprudentielle du principe statutaire de la séparation du grade et de l'emploi, cette décision de la CAA de Bordeaux confirme une radiation des cadres pour abandon de poste dès lors que la décision d'affectation dans un autre service ne constitue pas une sanction déguisée, ni n'a pour effet de procéder à une rétrogradation de grade et que l'agent n'a jamais rejoint son poste. En effet, il soutenait que cette nouvelle affectation était illégale, certainement en considération de la nature du service d'origine : la culture et de celle du service d'accueil : les espaces verts. Mais si les missions à effectuer dans ce nouveau poste correspondent à celles décrites dans les statuts particuliers du cadre d'emplois, au grade considéré, il ne s'agit pas d'une mesure faisant grief.

**Un vice de procédure n'affecte la légalité d'une sanction disciplinaire que s'il exerce une influence certaine sur cette décision** (*Cour administrative d'appel de Lyon, 8 janvier 2013, n° 12LY01157*)

En l'espèce, le juridisme procédurier n'a pas payé dans la mesure où le requérant invoquait l'insuffisante motivation de la décision de sanction, les faits que l'autorité territoriale n'ait pas entendu ses observations verbales, que le Conseil de discipline n'ait pas établi un décompte des voix de l'avis émis, que son président ne lui ait pas permis d'effectuer la lecture intégrale de son mémoire de 18 pages lors de la séance jusqu'au non-respect des stipulations de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et que tous ces moyens n'ont pas été de nature à faire considérer comme illégale par le juge d'appel son exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 16 jours.

Les dispositions réglementaires régissant la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux ayant été respectées dans celle-ci.

**L'absence de tirage au sort pour la nomination des membres du conseil de discipline de recours n'est pas un vice substantiel de la procédure** (*Tribunal administratif de Strasbourg, 4 décembre 2012, n° 1104183*)

Dans le même esprit, un agent conteste sa révocation soulevant le moyen tiré de l'irrégularité de la composition du conseil de discipline de recours en ce que le tirage au sort des représentants des collectivités territoriales n'ait pas eu lieu afin de désignation. Formalités pourtant prévues par la réglementation en la matière. Ce qui ne l'a pas privé de garanties ni ne lui a été préjudiciable selon le juge de première instance. La décision de sanction n'est donc pas entachée d'illégalité.

**Les fonctionnaires totalement déchargés de service à titre syndical ont droit aux primes légalement attachées à l'emploi qu'ils occupaient avant d'en être déchargés** (*Cour administrative d'appel de Nancy, 14 mars 2013, n° 12NC00884*)

Application stricte des garanties légales et statutaires en matière de droit syndical par la juridiction administrative, qui considère que le maintien des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi occupé avant l'exercice d'un mandat syndical est un droit, à l'exception des indemnités représentatives de frais et de celles destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge d'activité de service.