

Les astreintes et les permanences

**DOSSIER
PRATIQUE
STATUT**



Juillet 2024

Sommaire

Introduction	5
A. Présentation des astreintes et des permanences	5
1. L'astreinte	5
2. La permanence	5
B. Tableau récapitulatif sur les différences entre la période d'astreinte et la période de permanence	6
C. Rappel du cadre général du temps de travail des agents	7
I. Les astreintes	8
A. La définition de l'astreinte	8
B. Les agents concernés	8
C. Les différentes catégories d'astreintes de la filière technique	9
2. L'astreinte de sécurité	10
3. L'astreinte de décision	10
D. La procédure	11
E. Les modalités d'indemnisation ou de compensation des astreintes	11
1. La filière technique	11
a. Les montants de l'indemnité d'astreinte de la filière technique	11
b. L'intervention durant une astreinte de la filière technique	12
2. Les autres filières.....	14
a. Les montants de l'indemnité d'astreinte des autres filières	14
b. L'intervention durant une astreinte des autres filières	15
F. La conciliation obligatoire des astreintes avec les garanties minimales du temps de travail 15	
G. Les prélèvements obligatoires	17
1. Les agents relevant du régime spécial de sécurité sociale.....	17
2. Les agents relevant du régime général de sécurité sociale.....	17
II. Les permanences	18
A. La définition de la permanence	18
B. Les agents concernés	18
C. La procédure	18
D. Les modalités de compensation ou d'indemnisation de la permanence	19
1. La filière technique	19

2. Les autres filières.....	20
E. La conciliation obligatoire des permanences avec les garanties minimales du temps de travail.....	21
F. Les prélèvements obligatoires	23

Textes de référence

- Code général de la fonction publique ;
- 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 fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur ;
- Décret n° 2002-148 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au bénéfice de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur ;
- Décret n° 2003-545 du 18 juin 2003 relatif à l'indemnité de permanence attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer ;
- Décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;
- Arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;
- Arrêté du 14 avril 2015 fixant les conditions de compensation horaire des heures supplémentaires aux ministères chargés du développement durable et du logement ;
- Arrêté du 14 avril 2015 fixant les taux de l'indemnité de permanence aux ministères chargés du développement durable et du logement ;
- Arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur.

Introduction

Les astreintes, tout comme les permanences, constituent deux modalités particulières d'exercice du travail.

A. Présentation des astreintes et des permanences

1. L'astreinte

L'astreinte s'entend, conformément à l'article 2 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale, « comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration [...] ».

Trois remarques préliminaires sur la définition de l'astreinte :

- en période d'astreinte, dans l'attente d'une demande d'intervention éventuelle, l'agent peut donc vaquer librement à des occupations personnelles. Par ailleurs, cette période ne constitue pas du télétravail au sens du décret du 11 février 2016 régissant cette forme d'organisation du travail dans la fonction publique (article 2 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature) ;
- pour qu'il y ait astreinte, celle-ci ne doit pas être réalisée sur le lieu de travail, elle doit se dérouler dans l'environnement de la vie privée des agents concernés afin qu'ils puissent, pendant ce temps, vaquer à leurs occupations personnelles ;
- durant la période d'astreinte, parce que l'agent n'est pas à la disposition permanente et immédiate de l'employeur et qu'il peut vaquer librement à ses occupations personnelles, le temps d'astreinte n'est pas du temps de travail effectif mais l'intervention pendant une période d'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif (y compris le temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention aller-retour). La période d'astreinte effectuée par un agent dans un logement mis à disposition par son employeur à proximité immédiate du lieu de travail n'est pas non plus assimilée à du temps de travail effectif (CE, 13 octobre 2017, Mme B. A., n°396934).

2. La permanence

La permanence correspond, conformément à l'article 2 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 précité, « à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié ».

Trois remarques préliminaires sur la définition de la permanence :

- en période de permanence, l'agent ne peut pas vaquer librement à des occupations personnelles ;
- pour qu'il y ait permanence, celle-ci doit être réalisée sur le lieu de travail ou sur un lieu précis, et ne peut se dérouler dans l'environnement de la vie privée des agents concernés ;
- durant la permanence, parce que l'agent ne peut vaquer librement à des occupations personnelles, et qu'il est à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, le temps de travail est considéré comme du temps de travail effectif. En ce sens, la Cour administrative d'appel de Marseille, dans un arrêt du 20 juin 2006, M. Bernard X. (n° 03MA01611), a considéré que « les périodes de permanence [doivent] être intégrées, pour la totalité de leur durée, au calcul du temps de travail effectif, quelle que fût l'intensité de l'activité de l'intéressé, dès lors qu'elles lui imposaient de demeurer sur son lieu de travail, à la disposition du commandant du centre d'essais ». Cette position reprend l'interprétation donnée par la CJUE, dans un arrêt du 1er décembre 2005, Abdelkader Dellas et autres contre Premier ministre et Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité (C-14/04).

Les astreintes, tout comme les permanences, doivent dès lors se concilier avec les règles relatives au temps de travail, et en particulier avec les règles relatives aux garanties minimales du temps de travail.

B. Tableau récapitulatif sur les différences entre la période d'astreinte et la période de permanence

Période d'astreinte	Période de permanence
L'agent peut vaquer librement à des occupations personnelles : il n'est pas à la disposition permanente et immédiate de son employeur.	L'agent ne peut pas vaquer librement à des occupations personnelles : il est à la disposition permanente et immédiate de son employeur.
L'astreinte ne doit pas être réalisée sur le lieu de travail. Elle doit se dérouler dans l'environnement de la vie privée des agents.	La permanence doit être réalisée sur le lieu de travail. Elle ne peut pas se dérouler dans l'environnement de la vie privée des agents.
Le temps d'astreinte n'est pas du temps de travail effectif.	Le temps de travail de la permanence est considéré comme du temps de travail effectif.
IMPORTANT : l'intervention pendant une période d'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif, y compris le temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention aller-retour.	
Les astreintes, tout comme les permanences, doivent se concilier avec les règles relatives au temps de travail, et en particulier avec les règles relatives aux garanties minimales du temps de travail. (cf. <i>infra</i>).	

C. Rappel du cadre général du temps de travail des agents

La durée annuelle du travail est fixée à 1 607 heures.

Cette durée annuelle du travail de 1607 heures constitue à la fois un plafond et un plancher (CE, 9 octobre 2002, Fédération Nationale Interco CFDT, n° 238461) :

- 1607 heures : un plafond : le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, heures supplémentaires non comprises ;
- 1 607 heures : un plancher : la durée annuelle du travail des agents publics dont l'emploi est créé à temps complet ne doit pas être inférieure à 1607 heures, sauf exceptions prévues par les textes.

La base légale du travail effectif hebdomadaire est fixée à 35 heures pour un emploi à temps complet (article 1er 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).

Néanmoins, les textes ne posent pas la durée hebdomadaire de travail de 35 heures comme prescription minimale. Ainsi, aucune disposition du décret du 25 août 2000 précité ne fait obligation aux collectivités de limiter la durée hebdomadaire de travail effectif à 35 heures dès lors :

- que la durée annuelle du travail n'excède pas le plafond annuel de 1 607 heures, grâce à l'octroi de jours de repos (dits d'aménagement et de réduction du temps de travail - ARTT) ;
- que le dépassement des 35 heures respecte les garanties minimales hebdomadaires et quotidiennes prévues par l'article 3 du décret du 25 août 2000.

En effet, la durée légale du travail est encadrée par des règles, dites prescriptions minimales, auxquelles il n'est pas possible de déroger, sauf exceptions prévues par les textes.

Ces prescriptions indiquent la durée maximale du travail, heures supplémentaires comprises, au-delà de laquelle les employeurs territoriaux ne peuvent faire travailler leurs agents.

Pour vérifier si le temps de travail d'un agent respecte ces prescriptions minimales, il convient de comptabiliser son temps de travail effectif qui est défini 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 » (article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000).

A noter : les astreintes et les permanences doivent être obligatoirement conciliées avec les garanties minimales du temps de travail prévue par l'article 3 du décret du 25 août 2000. Cette conciliation peut s'avérer en pratique très délicate (Cf : page 15 pour les astreintes et page 21 pour les permanences).

I. Les astreintes

A. La définition de l'astreinte

L'article 2 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 précité définit l'astreinte comme « une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration ».

Ce même article précise que la durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

La jurisprudence est venue préciser par exemple que la mise à disposition d'un téléphone portable, permettant à l'agent d'être joignable à son domicile ou en tout autre lieu de son choix, ne fait pas perdre la qualification de période d'astreinte (CAA de Versailles, 7 novembre 2013, M. Christian F., n° 12VE00164).

L'article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature (et applicable à la fonction publique territoriale) précise que « 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 ».

Lors de la réponse à la question écrite n°01371 du 28 septembre 2017 (JO Sénat du 28/09/2017, p. 2976, réponse du 2 novembre 2017, JO Sénat du 02/11/2017, p. 3426), il est précisé que « la période d'astreinte débute dès la fin du temps de présence réglementaire dans le service jusqu'à la reprise le lendemain matin. Cette période est comptée comme une nuit et rémunérée forfaitairement. L'indemnisation de l'astreinte se fait par période (semaine complète, nuit, samedi, dimanche, jour férié, week-end ou journée de récupération). Il appartient à l'organe délibérant de définir les bornes horaires pour chacune de ces périodes », après avis préalable du comité social territorial.

B. Les agents concernés

Tous les agents publics sont concernés par le dispositif de l'astreinte, quels que soient leur filière, leur statut :

- fonctionnaires titulaires ;
- fonctionnaires stagiaires ;
- agents contractuels de droit public

Les agents contractuels de droit privé font l'objet d'une réglementation spécifique.

Les agents placés en congés de maladie ou en ASA ne peuvent pas effectuer d'astreintes.

Par ailleurs, les agents suivants ne peuvent également pas bénéficier du régime des astreintes (article 3 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 et article 2 du décret n°2002-147 du 7 février 2002) :

- **agents bénéficiant d'un logement de fonctions par nécessité absolue de service :**

S'ils ne peuvent pas prétendre au paiement ou à la compensation de ses périodes d'astreinte, y compris lorsque ces périodes ne leur permettent pas de quitter leur logement, ils peuvent toutefois prétendre au paiement ou à la compensation d'heures supplémentaires, à la double condition que :

- ces heures correspondent à des interventions effectives, à la demande de l'autorité hiérarchique, réalisées pendant le temps d'astreinte ;

-et qu'elles aient pour effet de faire dépasser à cet agent les bornes horaires définies par le cycle de travail ;

(CAA de Paris, 9 février 2024, Mme A. C., n° 23PA01470 ; CAA de Douai, 17 janvier 2012, M. W. contre Commune de Calais n° 10DA01502 et 10DA 01507).

- **agents bénéficiant d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de l'exercice de fonctions de responsabilité supérieure prévue par les décrets du 27 décembre 2001 et du 28 décembre 2001 (cf. livret sur la NBI) :** directeur général des services et directeur général adjoint des services des collectivités territoriales, directeur général des services et directeur général adjoint des services d'EPCI à fiscalité propre.

C. Les différentes catégories d'astreintes de la filière technique

En ce qui concerne la filière technique, la réglementation distingue trois types d'astreinte, les deux premiers étant applicables aux agents publics de toutes catégories, le dernier, c'est-à-dire l'astreinte de décision, concernant exclusivement les personnels d'encadrement.

1. L'astreinte d'exploitation

Cette astreinte concerne la situation des agents tenus, pour des raisons de nécessités de service, de demeurer à leur domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir dans le cadre d'activités particulières.

Les agents doivent être en mesure d'intervenir pour mener des actions préventives ou curatives sur les infrastructures (surveillance par exemple).

Elle concerne les missions suivantes :

- prévention des accidents imminents ou réparation des accidents intervenus sur les infrastructures et leurs équipements, aux équipements publics et aux matériels ;
- surveillance des infrastructures.

Cette astreinte concerne tous les agents de la filière technique.

2. L'astreinte de sécurité

Cette astreinte concerne les agents amenés à intervenir lorsque les exigences de continuité du service ou d'impératifs de sécurité l'imposent.

Les agents sont appelés à participer dans une logique d'action renforcée à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un évènement soudain ou imprévu (situation de pré-crise ou de crise, inondations, fortes tempêtes).

Elle concerne les missions suivantes :

- prévention des accidents imminents ou réparation des accidents intervenus sur les infrastructures et leurs équipements, aux équipements publics et aux matériels ;
- surveillance des infrastructures ;
- gardiennage des locaux et des installations ou matériels administratifs et techniques.

Cette astreinte concerne tous les agents de la filière technique.

3. L'astreinte de décision

Cette astreinte concerne la situation du personnel d'encadrement pouvant être joint directement par l'autorité territoriale aux fins de s'assurer le concours des services en cas d'évènements imprévus se produisant en dehors des heures normales d'activité du service.

Elle concerne les missions suivantes :

- prévention des accidents imminents ou réparation des accidents intervenus sur les infrastructures et leurs équipements, aux équipements publics et aux matériels ;
- surveillance des infrastructures ;
- gardiennage des locaux et des installations ou matériels administratifs et techniques.

L'astreinte de décision concerne uniquement les personnels d'encadrement.

Il appartient à l'organe délibérant de les identifier. En l'absence de définition légale, la notion de personnel d'encadrement peut notamment se définir selon les grades prévus par les statuts particuliers et l'organisation interne de la collectivité (organigramme) (article 1er du décret n° 2003-363 précité).

Au regard des statuts particuliers, les grades concernés dans la fonction publique territoriale peuvent être :

- les ingénieurs territoriaux ;
- les techniciens territoriaux ;
- les agents de maîtrise.

D. La procédure

L'assemblée délibérante peut mettre en place des astreintes lorsque les exigences de continuité du service ou des impératifs de sécurité l'imposent.

Aux termes des articles 5 et 9 du 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, **l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité social territorial compétent :**

- les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes ;
- les modalités de leur organisation (rémunération ou compensation) ;
- la liste des emplois concernés ;
- les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

L'avis préalable du CST est obligatoire.

A NOTER : les astreintes doivent s'intégrer dans le planning de travail des agents, en tenant compte du fait que, si elles ne sont pas limitées en elles-mêmes par un nombre d'heures ou de jours maximum, il convient de prendre en compte la potentialité d'interventions (et donc d'heures de travail effectif) pouvant être effectuées par l'agent.

Ainsi, il est préférable dans la mesure du possible d'effectuer un roulement entre les agents soumis à une semaine d'astreinte, ce qui permet, en cas de nombre important d'interventions, de récupérer sur la semaine suivante.

E. Les modalités d'indemnisation ou de compensation des astreintes

Il convient de distinguer la filière technique des autres filières.

1. La filière technique

Il convient de distinguer entre :

- l'indemnité d'astreinte qui rémunère la contrainte liée à la possibilité d'être mobilisé ;
- la rémunération de l'intervention pendant la période d'astreinte.

a. Les montants de l'indemnité d'astreinte de la filière technique

Aux termes des articles 5 et 9 du 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.

Les montants de l'indemnité d'astreinte d'exploitation et de l'indemnité d'astreinte de sécurité sont majorés de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

Tableau récapitulatif des montants de l'indemnité d'astreinte de la filière technique			
	Astreinte d'exploitation	Astreinte de sécurité	Astreinte de décision
Semaine complète	159,20 €	149,48 €	121,00 €
Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	116,20 €	109,28 €	76,00 €
Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10h	8,60 €	8,08 €	10,00 €
Nuit entre le lundi et le samedi supérieur à 10h	10,75 €	10,05 €	10,00 €
Samedi ou journée de récupération	37,40 €	34,85 €	25,00 €
Dimanche ou jour férié	46,55 €	43,38 €	34,85 €

La réponse ministérielle n°5880 du 15 mai 2018 indique également que « si un jour férié a lieu du lundi au vendredi, l'indemnisation portera sur le montant de la semaine complète auquel s'ajoute le montant du jour férié (46,55 euros). Si le jour férié se situe un samedi, le montant du jour férié se substituera à celui du samedi ».

b. L'intervention durant une astreinte de la filière technique

L'intervention correspond à un travail effectif, y compris la durée du déplacement aller et retour sur le lieu de travail, accompli par un agent pendant une période d'astreinte.

RAPPEL : l'indemnité d'astreinte rémunère la contrainte liée à la possibilité d'être mobilisé mais ne concerne pas l'éventuelle intervention pendant la période d'astreinte.

Ainsi, la rémunération de l'intervention peut prendre deux formes :

- une indemnisation ;
- un repos compensateur.

Ainsi, à défaut d'être indemnisées, les périodes d'intervention peuvent être compensées par une durée d'absence. Les repos compensateurs accordés doivent être pris dans un délai de six mois après la réalisation des heures supplémentaires ayant donné droit à ces repos.

La rémunération et la compensation en temps des interventions **sont exclusives l'une de l'autre**.

Il revient à l'organe délibérant soit de déterminer si les périodes d'intervention sont rémunérées ou compensées, soit de donner à l'autorité territoriale compétence pour choisir l'une ou l'autre de ces modalités.

Il convient de distinguer :

- les agents qui sont éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ;
- les agents qui ne sont pas éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Pour les agents éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), les interventions peuvent donner lieu au versement :

- d'IHTS ;
- ou être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures d'intervention éventuellement majorées sur décision de l'organe délibérant selon les taux applicables aux IHTS.

S'agissant des agents non éligibles aux IHTS, le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 et un arrêté du même jour fixent les modalités de rémunération des interventions effectuées sous astreinte, et créent une indemnité d'intervention pendant les périodes d'astreinte. Ce décret fixe également les modalités de repos compensateur qui est égal au temps de travail effectif majoré :

Période d'intervention	Indemnités	Repos compensateur en % du temps d'intervention
Jour de semaine	16 €	-
Nuit	22 €	150 %
Samedi	22 €	125 %
Dimanche ou jour férié	22 €	200 %
Jour de repos imposé par l'organisation hebdomadaire du travail de l'agent, au niveau local	-	125 %

2. Les autres filières

Il importe de distinguer entre :

- l'indemnité d'astreinte qui rémunère la contrainte liée à la possibilité d'être mobilisé ;
- la rémunération de l'intervention pendant la période d'astreinte.

a. Les montants de l'indemnité d'astreinte des autres filières

Concernant toutes les filières (à l'exception de la filière technique), les astreintes peuvent donner lieu :

- à **indemnisation** ;
- ou à **l'attribution d'un repos compensateur**.

La rémunération et la compensation en temps **sont exclusives l'une de l'autre**.

Le choix de recourir à la rémunération ou au repos compensateur relève exclusivement de l'organe délibérant (avec avis préalable du comité social territorial) qui précise dans sa délibération le montant du budget alloué au versement des différentes indemnités.

L'organe délibérant peut donner compétence à l'autorité territoriale pour effectuer le choix entre indemnisation et repos compensateur.

Astreinte hors intervention	Indemnités	Récupération
1 semaine d'astreinte	149,48 €	1,5 jours
Du lundi matin au vendredi soir	45,00 €	0,5 jour
Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	109,28 €	1 jour
1 nuit de semaine entre le lundi et le samedi	10,05 €	2 heures
Le samedi ou une journée de récupération	34,85 €	0,5 jour
Le dimanche ou jour férié	43,38 €	0,5 jour

Les montants de l'indemnité sont augmentés de 50 % si l'agent est prévenu moins de 15 jours avant la date de réalisation de l'astreinte.

Les repos compensateurs accordés doivent être pris dans un délai de six mois après la réalisation des heures ayant donné droit à ces repos.

b. L'intervention durant une astreinte des autres filières

La rémunération peut s'effectuer selon les modalités suivantes :

Période d'intervention	Indemnités	Repos compensateur en % du temps d'intervention
Jour de semaine	16 €	110 %
Nuit	24 €	125 %
Samedi	20 €	110 %
Dimanche ou jour férié	32 €	125 %

F. La conciliation obligatoire des astreintes avec les garanties minimales du temps de travail

Le temps d'intervention durant les astreintes doit respecter les garanties minimales de temps de travail (CJUE, 4 mars 2011, Grigore, C-258/10) prévues par l'article 3 du décret du 25 août 2000, dont la conciliation en pratique peut s'avérer très délicate.

En effet, il convient de noter que cette conciliation n'est pas prévue par les textes, et qu'il n'existe pas, notamment, une réglementation spécifique permettant de déroger à ces garanties minimales au regard des contraintes propres aux astreintes : il s'agit dès lors d'une appréciation au cas par cas par chaque collectivité qui devra, sous le contrôle éventuel du juge, et au mieux de la réglementation, permettre la continuité du service, son bon fonctionnement, la sécurité des usagers et des agents avec le respect de ces garanties minimales.

Ainsi, parmi les garanties minimales figurent le droit à un repos minimum quotidien de 11 h et le droit à un repos hebdomadaire d'une durée ne pouvant être inférieure à 35 h.

Le droit communautaire rappelle la même règle mais il est plus précis puisque l'article 3 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail précise qu'il doit s'agir de 11 heures « consécutives ». Or, lorsqu'un agent d'astreinte est appelé en intervention, sa période de repos de 11 h peut s'en trouver interrompue. Dès lors, au terme de l'intervention l'agent a-t-il droit à une nouvelle période de repos de 11 heures ?

Le Conseil d'État a répondu à cette interrogation de manière positive et conforme au droit communautaire : après l'intervention, l'agent a donc droit à une nouvelle période de repos quotidien de 11 h s'il n'avait pu en bénéficier intégralement avant d'être appelé. Un tel raisonnement ne peut par contre être mené à l'identique s'agissant du repos hebdomadaire minimal de 35 h, car aucun texte ne mentionne l'exigence d'un repos de 35 h consécutives (CE, 16 novembre 2007, Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications, n° 290485).

D'autre part, le droit communautaire précise également dans un arrêt de la CJUE du 2 mars 2023 (affaire C-477/21) que le droit au repos hebdomadaire et le droit au repos journalier sont distincts et n'ont pas la même finalité. Le repos hebdomadaire ne peut pas représenter à la fois un repos hebdomadaire et un repos journalier. Ainsi, le décret n°2000-815 du 25 août 2000 dispose que le droit au repos journalier minimum est de 11h et le repos hebdomadaire de 35h. Dès lors, et dans la mesure où ces deux dispositions sont considérées comme distinctes par la CJUE, il convient de les additionner (35h + 11h). Le repos hebdomadaire consécutif dont a désormais droit un agent public est de 46h et non plus de 35h. Cet élément est à prendre à compte dans l'intervention d'un agent durant une astreinte, puisque cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif.

Par exemple, un agent qui intervient durant une astreinte le dimanche matin de 4h à 5h ne pourra reprendre son poste qu'à l'issue de ces 46h de repos, soit au plus tôt, le mardi matin.

Rappel des garanties minimales du temps de travail	
Durée maximale hebdomadaire	48h 44h en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10h
Amplitude maximale de la journée de travail	12h, y compris le temps de pause et pause méridienne
Repos minimum <ul style="list-style-type: none"> • Journalier : • Hebdomadaire 	11h 46h (35 + 11h)
Pause	20 minutes, par tranche de 6 heures de travail effectif (sauf dispositions particulières concernant certains emplois)
Pause méridienne	En pratique : recommandation de 45 minutes minimum, hors temps de travail <i>(circulaire n° 83-11 du 5 mai 1983 qui n'a pas de valeur juridique donc aménageable)</i>

IMPORTANT : manquements aux règles de durée du temps de travail et de repos et préjudices réparables pour l'agent public

Le juge administratif (CE, 18 juin 2024, M. A. B., n° 463484) considère que « la méconnaissance des garanties instituées tant par le droit de l'Union européenne que par le droit national en matière de durée maximale journalière et hebdomadaire de travail et de durée minimale journalière et hebdomadaire de repos est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des intéressés en ce qu'elle les prive du repos auquel ils ont droit. » Il en déduit que cette méconnaissance cause aux intéressés, « par elle-même et quelles que soient leurs conditions de rémunération, un préjudice dont ils peuvent demander réparation, indépendamment de celle des autres préjudices qu'ils justifieraient avoir subi à raison de cette privation ».

Ainsi, la méconnaissance des règles relatives au temps de travail fait présumer un préjudice pour l'agent public qui en pâtit, et n'a donc pas à démontrer le préjudice.

Toutefois, le juge administratif souligne qu'il en va différemment s'agissant du repos dominical, « dont la méconnaissance n'ouvre droit qu'à réparation des seuls préjudices dont l'intéressé établit qu'ils en ont résulté pour lui » : **dans cette hypothèse, l'agent doit prouver le préjudice afin d'obtenir, le cas échéant, réparation.**

G. Les prélèvements obligatoires

1. Les agents relevant du régime spécial de sécurité sociale

Sont concernés les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée hebdomadaire d'au moins 28 heures.

Les éléments de leur régime indemnitaire sont assujettis aux prélèvements suivants :

- cotisations au régime public de retraite additionnel ;
- CSG ;
- CRDS ;
- contribution exceptionnelle de solidarité.

2. Les agents relevant du régime général de sécurité sociale

Sont concernés les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée inférieure à 28 heures hebdomadaires et les agents contractuels de droit public.

Les éléments de leur régime indemnitaire sont assujettis à l'ensemble des prélèvements obligatoires :

- cotisations au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès ;
- cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- cotisation à la CNAF ;
- cotisations au titre de l'assurance vieillesse ;
- cotisations à l'IRCANTEC ;
- CSG ;
- CRDS ;
- contribution exceptionnelle de solidarité ;
- contribution de solidarité autonomie ;
- cotisations au FNAL ;
- versement destiné au financement des services de mobilité.

Pour tous les bénéficiaires, les indemnités sont soumises à l'impôt sur le revenu.

II. Les permanences

A. La définition de la permanence

L'article 2 du décret n° 2005-542 définit la permanence comme « l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié ».

Le temps de travail de la permanence est considéré comme du temps de travail effectif.

Elle donne lieu soit au versement d'une indemnité de permanence, soit à défaut au bénéfice d'un repos compensateur.

B. Les agents concernés

Tous les agents publics sont concernés par le dispositif de la permanence, quels que soient la filière, leur statut :

- fonctionnaires titulaires ;
- fonctionnaires stagiaires ;
- contractuels de droit public.

Les agents contractuels de droit privé font l'objet d'une réglementation spécifique.

Les agents placés en congés de maladie ou en ASA ne peuvent pas effectuer de permanences.

Par ailleurs, les agents suivants ne peuvent également pas bénéficier du régime des permanences :

- **agents bénéficiant d'un logement de fonctions par nécessité absolue de service ;**
- **agents bénéficiant d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de l'exercice de fonctions de responsabilité supérieure prévue par les décrets du 27 décembre 2001 et du 28 décembre 2001 (cf. livret sur la NBI) : directeur général des services et directeur général adjoint des services des collectivités territoriales, directeur général des services et directeur général adjoint des services d'EPCI à fiscalité propre.**

L'indemnité de permanence ne peut pas être cumulée avec les IHTS (article 9 alinéa 3 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002).

C. La procédure

L'assemblée délibérante peut mettre en place des permanences lorsque les exigences de continuité du service ou des impératifs de sécurité l'imposent.

Aux termes des articles 5 et 9 du 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, **l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité social territorial compétent :**

- les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes ;
- les modalités de leur organisation (rémunération ou compensation) ;
- la liste des emplois concernés.

L'avis préalable du CST est obligatoire.

D. Les modalités de compensation ou d'indemnisation de la permanence

Il convient de distinguer :

- l'indemnité de la filière technique ;
- l'indemnité des autres filières, y compris la filière police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels.

1. La filière technique

Période de la permanence	Indemnités
Le samedi	112,20 €
Demi-journée du samedi	56,10 €
Le dimanche ou un jour férié	139,65 €
Demi-journée du dimanche ou jour férié	69,83 €
Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures	25,80 €
Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures	32,25 €

Les indemnités de permanence sont majorées de 50 % lorsque l'agent est prévenu de la permanence pour une période donnée moins de 15 jours francs avant le début de cette période.

La réglementation concernant la filière technique ne prévoit pas que les agents puissent bénéficier de ce repos compensateur.

2. Les autres filières

Période de la permanence	Indemnités
Le samedi	45 €
Demi-journée du samedi	22,50 €
Le dimanche ou un jour férié	76 €
Demi-journée du dimanche ou jour férié	38 €
Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures	25,80 €
Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures	32,25 €

Les périodes de permanence peuvent être **compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré de 25 %, à défaut d'être indemnisées.**

Par exemple, 8 heures de permanence ouvrent droit à un repos compensateur de 10 heures.

La rémunération et la compensation en temps des permanences sont exclusives l'une de l'autre.

Il revient à l'organe délibérant soit de déterminer si les permanences sont rémunérées ou compensées, soit de donner à l'autorité territoriale compétence pour choisir l'une ou l'autre de ces modalités.

Les repos compensateurs accordés doivent être pris dans un délai de six mois après la réalisation des heures supplémentaires ayant donné droit à ces repos.

A NOTER : Si l'article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005 précise que les permanences ne peuvent s'effectuer que les samedis, les dimanches ou lors d'un jour férié, la circulaire n°NOR/MCT/B/05/10009/C du 15 juillet 2005 indique la possibilité de faire effectuer à des agents de la filière technique ou d'une autre filière des permanences la nuit en semaine, sous réserve d'une délibération en ce sens, après avis du Comité Social Territorial.

L'indemnisation de ces permanences la nuit en semaine doit ainsi se baser sur le dispositif du ministère de l'équipement qui précise dans l'article 1^{er} de l'arrêté du 18 juin 2003 que « le montant de l'indemnité de permanence est fixé à trois fois celui de l'indemnité d'astreinte défini au I de l'article 1^{er} de l'arrêté du 15 avril 2003 susvisé ».

E. La conciliation des permanences avec les garanties minimales du temps de travail

Le temps passé durant les permanences doit OBLIGATOIREMENT respecter les garanties minimales de temps de travail (CJUE , 4 mars 2011, Grigore, C-258/10) prévues par l'article 3 du décret du 25 août 2000, dont la conciliation en pratique peut s'avérer très délicate.

En effet, il convient de noter que cette conciliation n'est pas prévue par les textes, et qu'il n'existe pas, notamment, une réglementation spécifique permettant de déroger à ces garanties minimales au regard des contraintes propres aux permanences : il s'agit dès lors d'une appréciation au cas par cas par chaque collectivité qui devra, sous le contrôle éventuel du juge, et au mieux de la réglementation, permettre la continuité du service, son bon fonctionnement, la sécurité des usagers et des agents avec le respect de ces garanties minimales.

Ainsi, parmi les garanties minimales figurent le droit à un repos minimum quotidien de 11 h et le droit à un repos hebdomadaire d'une durée ne pouvant être inférieure à 35 h.

D'autre part, le droit communautaire précise également dans un arrêt de la CJUE du 2 mars 2023 (affaire C-477/21) que le droit au repos hebdomadaire et le droit au repos journalier sont distincts et n'ont pas la même finalité. Le repos hebdomadaire ne peut pas représenter à la fois un repos hebdomadaire et un repos journalier. Ainsi, le décret n°2000-815 du 25 août 2000 dispose que le droit au repos journalier minimum est de 11h et le repos hebdomadaire de 35h. Dès lors, et dans la mesure où ces deux dispositions sont considérées comme distinctes par la CJUE, il convient de les additionner (35h + 11h). Le repos hebdomadaire consécutif dont a désormais droit un agent public est de 46h et non plus de 35h. Cet élément est à prendre à compte dans l'intervention d'un agent durant une astreinte, puisque cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif.

Par exemple, un agent qui effectue une permanence le dimanche matin de 9h à 12h ne pourra reprendre son poste qu'à l'issue de ces 46h de repos, soit au plus tôt, le mardi à 10h.

Rappel des garanties minimales du temps de travail	
Durée maximal hebdomadaire	48h 44h en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10h
Amplitude maximale de la journée de travail	12h, y compris le temps de pause et pause méridienne
Repos minimum <ul style="list-style-type: none"> • Journalier : • Hebdomadaire 	11h 46h (35 + 11h)
Pause	20 minutes, par tranche de 6 heures de travail effectif (sauf dispositions particulières concernant certains emplois)
Pause méridienne	En pratique : recommandation de 45 minutes minimum, hors temps de travail <i>(circulaire n° 83-11 du 5 mai 1983 qui n'a pas de valeur juridique donc aménageable)</i>

IMPORTANT : manquements aux règles de durée du temps de travail et de repos et préjudices réparables pour l'agent public

Le juge administratif (CE, 18 juin 2024, M. A. B., n° 463484) considère que « la méconnaissance des garanties instituées tant par le droit de l'Union européenne que par le droit national en matière de durée maximale journalière et hebdomadaire de travail et de durée minimale journalière et hebdomadaire de repos est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des intéressés en ce qu'elle les prive du repos auquel ils ont droit. » Il en déduit que cette méconnaissance cause aux intéressés, « par elle-même et quelles que soient leurs conditions de rémunération, un préjudice dont ils peuvent demander réparation, indépendamment de celle des autres préjudices qu'ils justifieraient avoir subi à raison de cette privation ».

Ainsi, la méconnaissance des règles relatives au temps de travail fait présumer un préjudice pour l'agent public qui en pâtit, qui n'a donc pas à démontrer le préjudice.

Toutefois, le juge administratif souligne qu'il en va différemment s'agissant du repos dominical, « dont la méconnaissance n'ouvre droit qu'à réparation des seuls préjudices dont l'intéressé établit qu'ils en ont résulté pour lui » : **dans cette hypothèse, l'agent doit prouver le préjudice afin d'obtenir, le cas échéant, réparation.**

F. Les prélèvements obligatoires

Ces indemnités n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de retraite et de sécurité sociale des fonctionnaires affiliés à la CNRACL.

Elles sont par contre soumises à retenue au titre du régime de retraite additionnel.

Elles entrent également dans l'assiette des cotisations au régime général de sécurité sociale et à l'IRCANTEC pour les agents contractuels de droit public et les fonctionnaires à temps non complet qui en relèvent.

Pour tous les bénéficiaires, elles entrent dans l'assiette de la CSG, de la CRDS et de la contribution de solidarité, et elles sont soumises à l'impôt sur le revenu.



CDG31
Conseil et expertise

590, rue Buissonnière - CS 37666
31676 LABEGE CEDEX
Tél : 05 81 91 93 00 - Télécopie : 05 62 26 09 39
Site Internet : www.cdg31.fr
Mél : contact@cdg31.fr

*© CDG31. Tous droits réservés. [2024].
Toute exploitation commerciale est interdite*