

# Fiche pratique

Spécificités du temps de travail de  
nuit et du week-end

Le pôle assistance statutaire  
vous informe



# Références juridiques

*Directive 93/104/CE du Conseil de l'Union Européenne du 23 novembre 1993*

*Article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*

***Les collectivités et leurs établissements ont la possibilité d'adapter le rythme de travail spécifique à certains postes afin de tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes ou de modulation importante du cycle de travail.***

***Une délibération doit nécessairement prévoir ces rythmes de travail adaptés (RTA). Cependant, l'avis du Comité social territorial\* doit nécessairement être recueilli au préalable.***

**\*NDLR :** Depuis janvier 2023, les **comités techniques (CT)** et les **comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** ont fusionné en une instance unique : **le comité social**, conformément aux dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Dès lors, cette présente étude a été élaborée en tenant compte de ce changement d'instance.

Cette fiche pratique a vocation à aborder les différents cas de figure dans lesquels les agents peuvent relever de RTA, au regard de la spécificité de leurs missions.

La directive 93/104/CE du Conseil de l'Union Européenne du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JOUE n° L 307, 13 déc. 1993, p. 18) définit le temps de travail comme “*toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales*”.

Le juge administratif considère que ces dispositions font obstacle à ce que soient regardées comme du temps de repos les périodes d'accomplissement d'un service de garde où l'agent est en inaction mais demeure à la disposition de son employeur. Ainsi, un veilleur de nuit accomplit un travail effectif durant la totalité de son service et ce même pendant les périodes d'inaction dans une salle de veille pourvue d'un lit (CE, 19 déc. 2007, n° 296746, CCAS Moutiers-les-Mauxfaits).

Cependant les organes délibérants peuvent fixer des équivalences en matière de durée du travail afin de tenir compte des périodes d'inaction que comportent certaines fonctions.

Les équivalences en matière de durée du travail sont à différencier des astreintes et permanences qui font l'objet d'une fiche spécifique et qui n'a pas le même objet.

En effet, les astreintes et permanences sont des missions obligatoires, mais accessoires à un poste initial. Le poste de l'agent perdure même si les astreintes ou permanences lui sont retirées.

Cependant, les régimes d'équivalence sont déterminés par rapport à un poste sur lequel la collectivité ou l'établissement va estimer que le temps de travail comporte des périodes d'inaction, alors même

que l'agent demeure à la disposition de son employeur. Il est à noter que le régime d'équivalence n'a d'impact que sur le volet de la rémunération, mais que les obligations concernant le temps de travail ne sont pas impactées.

## I] Les catégories d'agents

### 1. Les agents des résidences pour personnes âgées

Le Conseil d'Etat a eu à se prononcer concernant la situation d'un agent d'entretien territorial titulaire, qui exerçait les fonctions de veilleuse de nuit dans le foyer-logement pour personnes âgées, géré par le centre communal d'action sociale (CCAS) de la commune.

Le CCAS avait délibéré afin de déterminer un régime d'équivalence pour les fonctions de veilleuse de nuit du foyer.

Dès lors, Madame A., recrutée sur ce poste était **rémunérée sur la base de huit heures pour dix heures de service accompli**.

L'agent avait saisi le centre d'une demande tendant au versement d'un rappel de rémunération correspondant aux heures travaillées mais non rémunérées qu'elle a effectuées entre janvier 1997 et avril 2001.

Le Conseil d'Etat a estimé qu'il résulte des dispositions du code général des collectivités territoriales, qu'il appartient aux organes compétents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de régler l'organisation des services communaux et notamment de fixer la durée hebdomadaire de travail du personnel communal, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires applicables.

Dès lors, les organes délibérants ont la possibilité de fixer des équivalences en matière de durée du travail, afin de tenir compte des périodes d'inaction que comporte l'exercice de certaines fonctions.

De plus, l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, issu de l'article 21 de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, dispose que « *les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales et des établissements publics (...) sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'Etat* », ces dispositions ont eu pour seul objet d'encadrer l'exercice par les collectivités territoriales et leurs établissements publics des compétences qu'ils détiennent en la matière.

**NDLR :** Pour les agents réalisant des missions de veille de nuit « active » dans des résidences pour personnes âgées, il est possible que l'assemblée délibérante fixe une équivalence en matière de durée du travail qui représente : **8 h de rémunération pour 10 h de présence effective**.

Référence :

- CE, 19 décembre 2007, n°296745

### 2. Les agents accompagnant les enfants

Différents agents peuvent être amenés à assister le personnel enseignant lors de voyages scolaires. Il peut s'agir d'animateurs, d'adjoints d'animation, mais le plus souvent ce sont les ATSEM qui sont sollicités. Les missions confiées à ces agents peuvent relever de l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants (ATSEM) ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants.

A l'occasion de ces séjours, l'aménagement du temps de travail doit intégrer la nécessité d'une continuité dans la prise en charge des enfants.

L'organisation du temps de travail doit permettre d'organiser les activités dans le respect des garanties minimales fixées par l'article 3 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, applicable aux agents territoriaux par l'effet du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001.

Dès lors, **concernant les périodes de surveillance nocturne**, il semble qu'en l'absence de législation spécifique en matière de durée équivalente, dans la fonction publique territoriale, et sous réserve de l'appréciation du juge administratif, l'autorité territoriale puisse se référer au régime retenu par l'arrêt de la CAA de Nantes en date du 30 juin 2009. Dans cette affaire, le juge administratif a approuvé la délibération du conseil municipal de la commune d'Antony qui avait « *instauré un régime d'équivalence qui prévoit qu'une nuit de garde assurée de 21 heures à 7 heures sera rémunérée sur la base de 3 heures 30, majorées de 50 % le week-end et les jours fériés et que les journées d'attente à Antony lors des convoyages seront rémunérées sur la base de 4 heures de travail effectif* ».

Cependant, concernant l'accompagnement des enfants lors de sorties scolaires se déroulant sur une journée, le dispositif réglementaire régissant les heures supplémentaires permet d'indemniser ou de compenser tout dépassement de la durée quotidienne de travail.

Enfin, le comité social territorial doit être consulté sur les modalités d'organisation du travail des ATSEM à l'occasion de ces séjours.

**NDLR :** Pour les agents réalisant des missions d'accompagnement des enfants dans le cadre d'une sortie scolaire ou d'un séjour de découverte, il semble possible, au regard de cette jurisprudence, que l'assemblée délibérante fixe comme équivalence en matière de durée du travail :

- Nuit de 21 heures à 7 heures : rémunération sur la base de 3 heures 30, majorées de 50 % le week-end et les jours fériés.
- Journées d'attente lors des convoyages : rémunération sur la base de 4 heures de travail effectif.

Référence :

- CAA Nantes, 30 juin 2009, n°09NT00098

### **3. Les gardiens et concierges (exerçant leurs missions de nuit, week-end et jours fériés)**

Les agents concernés par cette situation ne sont pas les agents qui réalisent un travail en journée, puis sont amenés à réaliser des astreintes et permanences ponctuelles (qu'ils soient logés ou non logés). Ces agents relèvent des dispositions relatives, d'une part à leur cadre d'emploi concernant leurs missions principales, et d'autre part, de la législation relative aux astreintes et permanences, lors de la réalisation de ces dernières.

Il est ici question des agents qui réalisent l'intégralité de leur service en qualité de gardien ou de concierge, logés ou non logés par leur employeur.

Le juge administratif précise qu'il résulte des dispositions du code général des collectivités territoriales **qu'il appartient aux organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements, de régler l'organisation de leurs services et, notamment, de fixer la durée hebdomadaire de travail du personnel.**

Dans ce cadre, il appartient aux **organes délibérants** de fixer **des équivalences en matière de durée du travail** afin de **tenir compte des périodes d'inaction** que comporte l'exercice de certaines fonctions.

Dès lors, une délibération doit fixer des équivalences en matière de durée du travail ou définir des modalités particulières de **prise en compte du travail de nuit, ou du travail effectué les dimanches et les jours fériés.**

De plus, il est à souligner que le régime d'horaires d'équivalence applicable aux emplois de gardien et de concierge des services déconcentrés relevant du ministère de l'intérieur fixé par les dispositions du décret du 3 mai 2002, n'a pas été transposé aux agents de la fonction publique territoriale. Cependant, rien n'interdit aux organes délibérants de s'en inspirer.

**Rappel des modalités de calcul du régime d'équivalence** (*institué par le décret n° 2002-813 du 3 mai 2002 relatif aux horaires d'équivalence applicables aux emplois de gardien et de concierge des services déconcentrés relevant du ministère de l'intérieur*) :

- a) Les temps de présence et de service effectif **des gardiens et concierges logés** par nécessité absolue de service et exerçant leurs fonctions principalement **de nuit** sont de 2 544 heures de gardiennage et de 848 heures de travail effectif par an et par agent sur 212 jours. Ces durées sont équivalentes à une durée de travail effectif de 1 607 heures. Le temps de présence quotidien de 12 heures est inclus dans une tranche horaire comprise entre 18 heures et 9 heures.  
Le temps de travail effectif quotidien de 4 heures est inclus dans une tranche horaire comprise entre 7 heures et 22 heures.

Ces éléments conduisent à déterminer un coefficient d'équivalence des heures de gardiennage calculé comme suit : **(1607 - 848) ÷ 2544 = 0.30**

- b) Les temps de présence et de travail effectif **des gardiens et concierges logés** par nécessité absolue de service et exerçant leurs fonctions principalement **de jour** sont de 1 272 heures de gardiennage et de 1 272 heures de travail effectif par an et par agent sur 212 jours. Ces durées sont équivalentes à une durée de travail effectif de 1 607 heures.  
Le temps de présence quotidien de 12 heures inclus dans une tranche horaire comprise entre 7 heures et 22 heures comporte 6 heures de travail effectif.

Ces éléments conduisent à déterminer un coefficient d'équivalence des heures de gardiennage calculé comme suit : **(1607 - 1272) ÷ 1272 = 0.26**

- c) Les temps de présence et de travail effectif **des gardiens et concierges qui ne sont pas attributaires d'un logement par nécessité absolue de service** sont de 638 heures de gardiennage et de 1 484 heures de travail effectif par an et par agent sur 212 jours.  
Ces durées sont équivalentes à une durée de travail effectif de 1 607 heures.  
Le temps de présence quotidien de 10 heures inclus dans une tranche horaire comprise entre 7 heures et 22 heures comporte 7 heures de travail effectif.

Ces éléments conduisent à déterminer un coefficient d'équivalence des heures de gardiennage calculé comme suit : **(1607 - 1484) ÷ 638 = 0.19**

*En bref : Pour les agents réalisant des missions de gardiennage de nuit, les week-end et jours fériés, il est possible que l'assemblée délibérante fixe une équivalence en matière de durée du travail qui représente :*

<sup>4</sup>

- *Pour un gardien logé qui réalise son service principalement de jour : une heure de gardiennage = 0,26 heure de rémunération.*
- *Pour un gardien logé qui réalise son service principalement de nuit : une heure de gardiennage = 0,30 heure de travail effectif.*
- *Pour un gardien non logé : une heure de gardiennage = 0,19 heure de rémunération.*

*Références :*

- CAA Versailles, 19 Mai 2016, n° 15VE01027
- CAA Marseille, 22 mai 2012, Christian A, n°09MA02995
- CAA Marseille, 22 mars 2011, André A, n°09MA00406

## **II] Les indemnités spécifiques liées au travail de nuit et de week-end**

Les trois indemnités suivantes sont cumulables avec le RIFSEEP.

### **1. Indemnité pour travail du dimanche et des jours fériés**

Les agents appelés à assurer leur service le dimanche ou les jours fériés entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire de travail peuvent percevoir, par heure de travail effectif, une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés.

L'indemnité est fixée à 0,74 euros de l'heure.

Le bénéfice de cette indemnité horaire est exclusif pour la même période de toute rémunération horaire pour travaux supplémentaires ou de toute autre indemnité attribuée au même titre et doit faire l'objet d'une délibération.

*Références :*

- Arrêté du 19 août 1975 instituant une indemnité pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux
- Arrêté du 31 décembre 1992 fixant l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents territoriaux

### **2. Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale**

Afin de bénéficier de cette indemnité, l'agent doit appartenir à la filière sanitaire et sociale et exercer les fonctions prévues par le statut particulier un dimanche ou un jour férié.

Le montant forfaitaire de cette indemnité, pour 8 heures de travail effectif est fixé à 60 € au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Cette indemnité est payée au prorata de la durée effective de service pour une durée inférieure ou supérieure à 8 heures un dimanche ou un jour férié.

Le bénéfice de cette indemnité horaire est exclusif pour la même période de toute rémunération horaire pour travaux supplémentaires ou de toute autre indemnité attribuée au même titre et doit faire l'objet d'une délibération.

*Références :*

- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 (JO du 7 septembre 1991)
- Décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié (JO du 17 novembre 1998)
- Décret n° 2008-797 du 20 août 2008 (JO du 22 août 2008)
- Décret n° 92-7 du 2 janvier 1992 (JO du 1er janvier 1992)

### **3. Indemnité horaire pour travail normal de nuit**

Afin de pouvoir y prétendre, l'agent doit accomplir un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail.

Le taux de cette indemnité est fixé à 0,17 € par heure.

Ce montant est assorti d'une majoration spéciale pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni qui est de 0,80 € par heure (0,90 € par heure pour la sous-filière médico-sociale).

La notion de travail intensif s'entend comme une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance. Le crédit global est calculé sur la base du taux moyen multiplié par le nombre de bénéficiaires.

*Références :*

- Décret n° 76-208 du 24 février 1976 (JO du 3 mars 1976)
- Décret n° 61-467 du 10 mai 1961 (JO du 13 mai 1961)
- Décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié (JO du 17 novembre 1998)
- Décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 (JO du 1<sup>er</sup> décembre 1988)

### **III] Les obligations liées au travail de nuit et le week-end**

Dans l'hypothèse selon laquelle une collectivité a mis en œuvre un régime d'équivalence, l'agent sera rémunéré en fonction de cette base.

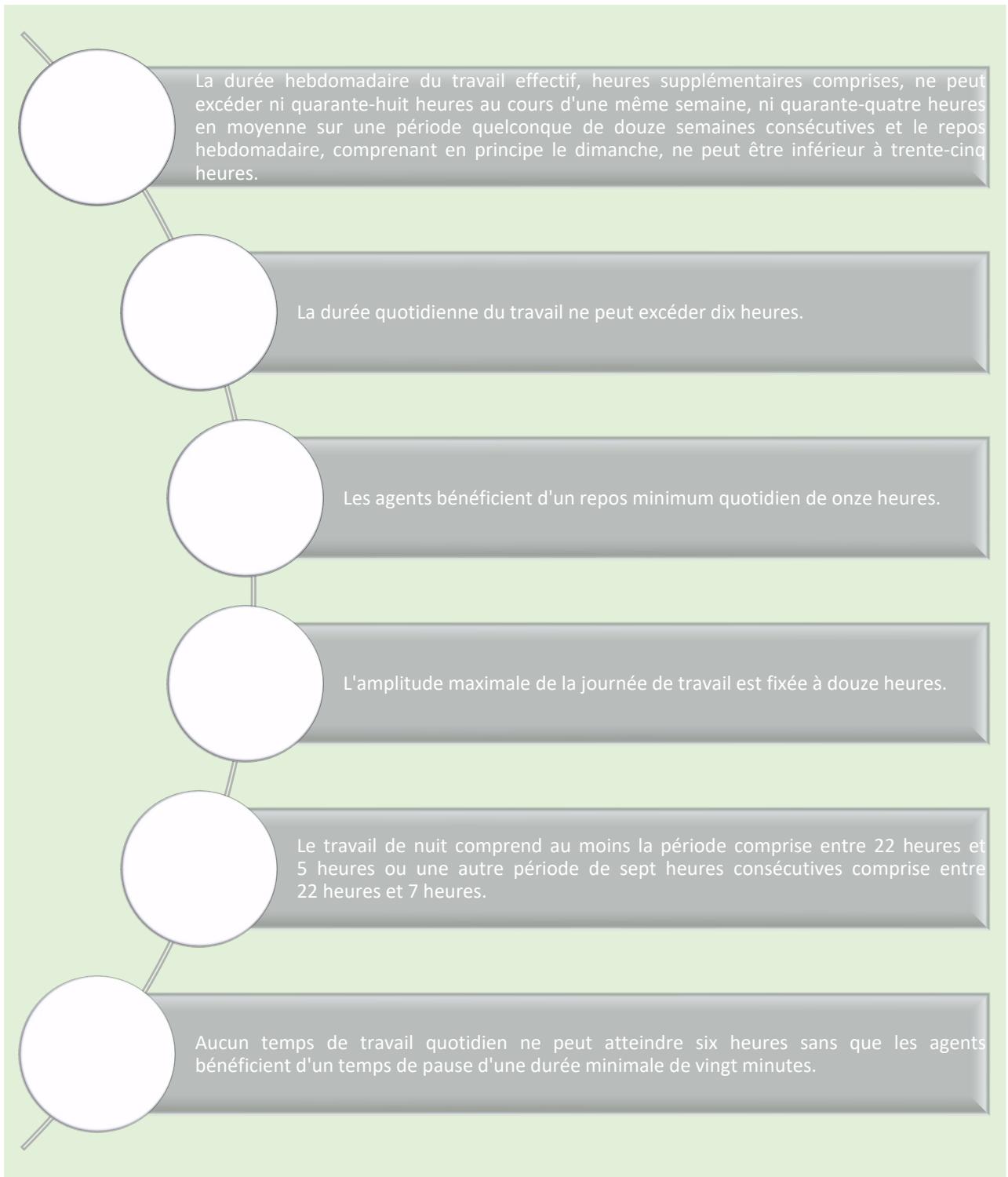
Cependant, l'employeur doit être vigilant au fait que les obligations en terme de temps de travail soient respectées sur l'ensemble de la durée du service de l'agent.

Dès lors, il est nécessaire que les prescriptions minimales en terme de temps de travail soient respectées.

### **L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales suivantes :**

*Référence :*

- Décret n°2000-815 du 25 août 2000







# Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce ISNEAUVILLE - CS 50072 - 76235 Bois-Guillaume cedex • Tél : 02 35 59 71 11 - Fax : 02 35 59 94 63

 CDG 76.fr