

## Le travail normal de nuit



### Temps de travail

La durée du travail dans la fonction publique territoriale est fixée à 35 heures par semaine ou 1 607 heures par an, sauf pour certaines catégories de personnels. Le temps de travail ne peut pas dépasser certaines durées journalières et hebdomadaires. Le travail est organisé en cycles de travail définis par service ou par fonctions. Lorsqu'un agent effectue plus de 35 heures par semaine, il bénéficie de jours supplémentaires de repos pour réduction du temps de travail (RTT).

Certains agents de la Fonction Publique Territoriale sont amenés à travailler de nuit, ou en horaires atypiques de manière régulière ou ponctuellement : personnels des maisons de retraite, éboueurs, agents techniques assurant des astreintes hivernales, policiers municipaux, régisseurs de salles de spectacle.

### RAPPEL Garanties minimales et définition du temps de travail de nuit

L'aménagement du temps de travail doit, en toute hypothèse, respecter des garanties minimales fixées par la directive européenne n° 93/104/CE du Conseil de l'union européenne du 23 novembre 1993 et par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000, reprises au tableau ci-dessous.

Décret du 25 août 2000 - Article 3	
Périodes de travail	Garanties minimales
Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum journalier	11 heures
Repos minimal hebdomadaire	35 heures, dimanche compris en principe
Pause	20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif

Travail de nuit		Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures																
2 2 H		2 3 H		0 H		1 H		2 H		3 H		4 H		5 H		6 H		7 H
<i>Période comprise entre 22h et 5h = 1 ou plusieurs heures consécutives ou non</i>																		
<b>7 heures consécutives comprises entre 22H et 7H</b>																		
Art. 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 : « <i>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</i> »																		

Il ne peut être dérogé à ces garanties minimales que dans les cas et conditions ci-après (décret n° 2000-815 du 25 août 2000, art. 3 II) :

a) Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité le cas échéant, du comité technique ministériel et du Conseil supérieur de la fonction publique, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;

b) Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent.

Dans la fonction publique territoriale, seules les dérogations aux prescriptions minimales quotidiennes applicables à certains personnels du Ministère de l'Équipement, ont été étendues aux services ou parties de services transférées aux collectivités territoriales dans les domaines des routes et des ports.



## La veille de nuit dans les établissements recevant des personnes âgées

Dans la Fonction Publique Territoriale, le veilleur de nuit peut être amené à exercer des missions polyvalentes. Dans les établissements recevant des personnes âgées, il réalise des fonctions portant sur la surveillance et l'accompagnement des résidents.

### Les agents concernés :

Les fonctions de veilleur de nuit dans un établissement accueillant des personnes âgées relèvent de la filière technique ou de la filière sanitaire et sociale notamment le cadre d'emplois des adjoints techniques ou des agents sociaux. En effet, les adjoints techniques peuvent, entre autres, exercer "des fonctions de gardiennage, de surveillance ou d'entretien. De même, les agents sociaux peuvent, entre autres, exercer des fonctions " d'aide-ménagère ou d'auxiliaire de vie, soit de travailleur familial. En qualité d'aide-ménagère ou d'auxiliaire de vie, ils sont chargés d'assurer des tâches et activités de la vie quotidienne auprès de familles, de personnes âgées ou de personnes handicapées, leur permettant ainsi de se maintenir dans leur milieu de vie habituel. **Les membres du cadre d'emplois peuvent également assurer des tâches similaires dans des établissements d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées ou handicapées.**"

*(Article 2 du décret n°92-849 du 28 août 1992 - Article 3 du décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006)*

*Il est recommandé aux autorités territoriales de s'assurer que l'agent effectuant les fonctions de veilleur de nuit soit en possession de l'AFPS (attestation de formation aux premiers secours).*

### Le temps de travail :

Une jurisprudence du Conseil d'Etat en date du 19 décembre 2007 rappelle que " le temps de travail correspond à 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".

**A** - Le Conseil d'Etat ajoute que, par conséquent, "ne peut être considéré comme temps de repos les périodes durant lesquelles un salarié 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 ". Dans ce cas, le Conseil d'Etat considère que 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. Les garanties minimales prévues par la réglementation sur la durée du travail doivent cependant être respectées (CE°296745 du 19 décembre 2007).

*A comparer notamment avec la CAA Lyon n° 09LY01955 du 16 novembre 2010 confirmant la légalité d'un système d'équivalence horaire pour un gardien d'un centre d'hébergement d'urgence géré par un CCAS (84 heures rémunérées pour 124 heures de présence effective) dans la mesure où l'agent était seulement amené ponctuellement à répondre aux sollicitations des résidents, peu nombreux, de l'établissement.*

**B** - Dès lors que le service de nuit d'un gardien de résidence pour personnes âgées ne se limite pas à une simple période de veille mais lui impose de se trouver à la disposition permanente des résidents, cette activité doit être regardée comme un travail effectif pendant la totalité de sa durée, même si ce service comporte des périodes d'inaction pendant lesquelles l'intéressé peut se retirer dans son logement à l'intérieur de la résidence. Dans le cas d'espèce, l'agent devait être présent dans l'établissement pendant 10 heures toutes les nuits du mois sauf une. Il était tenu d'assurer l'ouverture et la fermeture des portes de la résidence, d'apporter son aide aux pensionnaires et de répondre aux sollicitations de ces derniers, sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. Selon le juge administratif, ces fonctions ont le caractère d'un emploi à temps complet (CAA Bordeaux n° 09BX02511 du 7 juin 2011).

### **En résumé pour les veilleurs de nuit :**

**En fonction des missions précisées sur la fiche de poste de l'agent :**

**A - Veille simple :** 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 (Exemple : 8H rémunérées pour 10H de présence). (CE°296745 du 19 décembre 2007).

**B - Veille de disposition permanente :** l'agent est rémunéré pour la totalité du temps de présence (CAA Bordeaux n° 09BX02511 du 7 juin 2011).

## Le régime des équivalences dans le cadre d'organisation de séjours et d'encadrement d'enfants

### Les agents concernés :

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée pour des cadres emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif.

(décret n°2000-815 du 25 août 2000, art 8 par renvoi de l'article 9 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001).

La mise en place d'un tel régime d'équivalence permet de dissocier le temps de travail productif des périodes « d'inaction », pendant lesquelles néanmoins l'agent se trouve sur son lieu de travail et à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Cela correspond ainsi à la situation dans laquelle sans qu'il y ait travail effectif, des obligations liées au travail sont imposées aux agents, faisant référence à la notion de temps d'inaction.

*Par exemple dans le cas d'accompagnement d'enfants en courts séjours (ATSEM, animateurs...).*

### Le temps de travail :

Pour ce qui concerne la fonction publique territoriale, et contrairement à la fonction publique hospitalière ou à la fonction publique d'Etat, aucune disposition législative ou réglementaire ne permet d'appréhender les durées d'équivalences à retenir pour le décompte comme temps de travail effectif de certaines périodes d'« inactions » comme celles, par exemple, de surveillance nocturne.

Cependant la jurisprudence autorise bien une collectivité territoriale à utiliser le principe de régime d'équivalence pour tenir compte de l'absence de travail réel pendant certaines périodes.

### Limites :

Bien entendu, cela ne peut s'effectuer que dans le respect des garanties minimales encadrant le temps de travail : temps de pause, durée de travail maximum, temps de repos minimum, etc... (*Question écrite Sénat n° 07602 du 18 septembre 2003 - Question écrite AN n° 113245 du 17 janvier 2012 - CE, 31 mars 2004, n° 242858, Syndicat « Sindacatu di i travaqliadori corsi » et autres*).

### Procédure :

Le régime est institué par le biais d'une délibération, prise **après avis du comité technique**, qui définit les équivalences prises en compte par la collectivité pour décompter le temps de travail effectif des agents, en fonction des différents services ou des différentes contraintes auxquelles ils peuvent être soumis.

Par exemple, à l'occasion de l'organisation de séjours, l'aménagement du temps de travail doit intégrer la nécessité d'une continuité dans la prise en charge des enfants qui peut se décliner en plusieurs temps : levers, repas, soirées, nuits, temps consacrés aux activités (enseignements, pratiques culturelles ou sportives...).

La répartition de ces différents temps sur la journée entre le personnel chargé de l'encadrement des enfants doit permettre d'organiser le temps de travail de chacun dans le respect des garanties minimales du temps de travail (*Question écrite Sénat n° 07602 du 18 septembre 2003 - Conseil d'État n° 296745 du 19 décembre 2007*).

### En résumé pour les accompagnants séjours enfance/jeunesse :

Est ainsi 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 convois sont rémunérées sur la base de 4 heures de travail effectif (*CAA Nantes, 30 juin 2009, n° 09NT00098*).

## Le gardiennage des équipements des collectivités territoriales

### Les agents concernés :

L'agent de gardiennage et de surveillance est responsable de la sécurité ainsi que de l'ensemble des aller/venues à l'intérieur du bâtiment dont il a charge dans les équipements publics appartenant ou gérés par les communes, les départements, les régions ou encore les structures intercommunales, le type de locaux à surveiller est très vaste : musées, salles polyvalentes, salles de spectacle, équipements ou complexes sportifs (gymnase, salle de sports ...), déchèteries, bâtiments administratifs ou autre encore (maison des associations ....) .

### Le temps de travail :

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.

*Dans le cas d'espèce, le gardien de l'hôtel de ville a effectué un temps de travail effectif de 17 à 19 heures et de 7 à 8 heures certains jours de la semaine et un temps de présence en loge durant les repas, les nuits et les fins de semaine, selon des modalités variables en fonction des mois de l'année. Son temps de travail annuel se répartissait ainsi entre 233,82 heures de travail effectif et 2 598 heures de gardiennage, correspondant, selon la règle d'équivalence, à 467,64 heures de travail effectif. La commune devait donc lui payer l'équivalent de 233,82 + 467,64, soit 701,46 heures de travail effectif.*

*Or, elle a versé à l'agent une rémunération calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires de travail effectif, soit 1 820 heures annuelles, s'ajoutant à une indemnité d'astreinte et une indemnité d'administration et de technicité. L'administration ne lui était donc redevable d'aucune autre somme au titre des heures de travail effectif et de gardiennage effectuées, ni de rappels au titre des congés payés. (CAA Marseille n° 09MA02995 du 22 mai 2012).*

L'équivalence entre une heure de gardiennage et **0,19** heure de travail effectif résulte des dispositions du **décret n° 2002-813 du 3 mai 2002**. Son article 3 fixe les temps de présence et de travail effectif des **gardiens non logés gratuitement** à 638 heures de gardiennage et à 1 484 heures de travail effectif par an sur 212 jours, ces durées étant équivalentes à une durée de travail effectif de 1 607 heures (soit pour parvenir à 0,19,  $1\ 607 \div 1484 = 123/638$ ).

Ce décret concerne la fonction publique de l'État et plus précisément, les **gardiens et concierges des services déconcentrés relevant du ministre de l'intérieur** (préfectures et sous-préfectures en particulier). Le juge administratif le considère comme étant applicable aux emplois de gardien et de concierge des collectivités territoriales sur le fondement du **principe de parité** tel qu'il résulte de la combinaison des textes réglementaires relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les deux fonctions publiques.

Par ailleurs, on peut observer que 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 1er 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 pour les gardiens d'équipements :**

Gardiens NON-LOGES :

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 LOGES pour nécessité absolue de service principalement de jour :

Une heure de gardiennage de jour est équivalente à 0.26 heure de travail effectif.

Gardiens LOGES pour nécessité absolue de service principalement de nuit :

Une heure de gardiennage de nuit est équivalente à 0.30 heure de travail effectif.

*(décret n° 2002-813 du 3 mai 2002)*

## **REMUNERATION - Indemnité horaire pour travail de nuit (IHTN)**

Cette indemnité peut être versée sous réserve de l'adoption d'une délibération après avis du comité technique.

### **Conditions d'octroi :**

Accomplir totalement ou partiellement un service normal entre **21 heures et 6 heures** du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail (*Art.1 du décret 88-1084 du 30 novembre 1988*).

**A noter** : *l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 qui détermine le travail de nuit entre 22H et 7H fait état d'une référence pour le temps de travail en termes de bornes, d'amplitude, de cycles de travail mais pas pour le déclenchement du versement d'une rémunération (IHTN).*

### **Bénéficiaires :**

Les titulaires, stagiaires et contractuels de droit public, peuvent être bénéficiaires de cette indemnité. Il appartient à l'autorité territoriale de définir les emplois susceptibles d'en bénéficier (délibération).

### **Montant :**

Le taux horaire de l'indemnité pour travail de nuit est fixé à 0,17 €.

En cas de travail intensif, ce montant est majoré de 0,80 € par heure (0,90 € pour la filière médico-sociale), soit un taux horaire de 0,97 € (1,07 € pour la filière médico-sociale).

Le travail intensif consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

NB : Pas de possibilité de modulation. Seul peut être pris en compte l'absentéisme en tant que l'agent n'exerce plus ses fonctions.

### **Cumul :**

Indemnité non cumulable avec les indemnités pour travaux supplémentaires ou tout autre avantage versé au titre des permanences de nuit.

Indemnité cumulable avec le RIFSEEP.