

ASTREINTES ET PERMANENCES

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- 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
- 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
- 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°2005-545 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°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- 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 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions en application du décret n°2002-147 du 7 février 2002
- Arrêté du 12 décembre 2015 modifiant l'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
- Arrêté du 7 février 2002 fixant les taux des indemnités de permanence en application du 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

IMPORTANT :

Le principe de l'indemnisation des astreintes et des permanences s'impose à l'organe délibérant dès lors qu'il a décidé d'assujettir certains agents à ces obligations.

I – QU'EST-CE QU'UNE ASTREINTE ET UNE PERMANENCE :

1) Définition d'une astreinte :

L'astreinte est la période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de la collectivité si besoin.

Une période d'astreinte n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

A NOTER :

Le Conseil d'Etat et la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) viennent, toutefois, d'apporter des précisions sur les conditions d'assimilation d'une période d'astreinte à du temps de travail effectif. Toutes ces jurisprudences concernent des sapeurs-pompiers.

Le Conseil d'Etat a estimé que le temps de garde qu'un travailleur passe à son domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, laquelle restreint très significativement la possibilité d'avoir d'autres activités doit être considéré comme du temps de travail (CE n°426031 du 19 décembre 2019).

De plus, la CJUE, vient également de préciser les conditions permettant de considérer le temps de travail sous astreinte comme temps de travail. Pour la CJUE, la période d'astreinte « est intégralement considérée comme du temps de travail si les contraintes imposées au travailleur affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement, au cours de cette période, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts » (CJUE n°C-580/19 et C-344/19 du 9 mars 2021).

L'ensemble des contraintes imposées au travailleur devront être étudiées afin de savoir si on considère la période d'astreinte comme du temps de travail effectif ou non. Il faut notamment :

→ prendre en compte la brièveté du délai dont dispose le travailleur pour reprendre ses activités professionnelles à compter du moment où l'employeur le sollicite

→ mais aussi l'obligation pour le travailleur de demeurer à son domicile, sans pouvoir se déplacer librement, dans l'attente de la sollicitation de son employeur,

→ ou celle d'être muni d'un équipement spécifique (notamment pour les sapeurs-pompiers) lorsque, à la suite d'un appel, il doit se présenter sur son lieu de travail.

Seules les contraintes qui sont imposées au travailleur par son employeur peuvent être prises en considération pour évaluer si une période de garde ou d'astreinte constitue du temps de travail. Par exemple, si l'employeur impose à l'agent d'être joignable et de pouvoir rejoindre le lieu d'intervention dans un délai de 20 minutes.

A l'inverse, les difficultés organisationnelles qu'une période de garde ou d'astreinte peut engendrer pour le travailleur et qui ne découlent pas de telles contraintes, mais qui sont, par exemple, la conséquence d'éléments naturels ou du libre choix de celui-ci ne sauraient être prises en compte. Par exemple, la CJUE, précise que la distance importante séparant le domicile librement choisi par le travailleur de l'endroit qu'il doit être en mesure de rejoindre dans un certain délai au cours de sa période d'astreinte, en cas d'intervention, n'est pas en tant que telle, un critère pertinent pour qualifier l'intégralité de cette période de temps de travail.

La durée d'une intervention au titre de l'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

2) Définition d'une permanence :

La permanence correspond 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 (en dehors de son temps de travail habituel).

II – QUI SONT LES AGENTS CONCERNES :

Sont concernés :

- Les agents titulaires et stagiaires
- Les agents contractuels de droit public exerçant des fonctions équivalentes dès lors que la délibération le prévoit.

Pour bénéficier d'une indemnité ou d'un repos compensateur, ces agents doivent, en application de l'article 1 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 :

- participer à une période d'astreinte
- ou être assujettis à des obligations de présence sur leur lieu de travail habituel ou en un lieu désigné par le chef de service, sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

III – COMMENT METTRE EN PLACE UNE ASTREINTE ET UNE PERMANENCE :

Pour mettre en place une astreinte ou une permanence, vous devrez :

1) Soumettre un projet pour avis au Comité Social Territorial (CST) :

Toute mise en place d'astreinte et/ou de permanence doit au préalable être soumise pour avis au Comité Social Territorial (CST) en application de l'article 5 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001. Le projet de délibération devra préciser les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés. Le même process devra être effectué en cas de mise en place de permanences.

Pour les collectivités de moins de 50 agents, elles devront transmettre avec leur lettre de saisine au Comité Social Territorial (CST) Intercollectivités, placé auprès du Centre de Gestion, un projet de délibération sur la mise en place des astreintes ou de permanences au sein de votre structure.

Des modèles de délibération sont accessibles que notre site Internet - www.cdg28.fr :

- Pour les astreintes : <https://www.cdg28.fr/base-documentaire/modele-deliberation-instaurant-les-astreintes/>.
- Pour les permanences : <https://www.cdg28.fr/base-documentaire/modele-deliberation-de-mise-en-place-de-permanences/>.

2) Délibérer en conséquence :

A réception de l'avis du Comité Social Territorial, vous pourrez délibérer sur la mise en place d'astreinte et/ou de permanence pour le ou les services considérés. Cette délibération devra, entre autre, prévoir :

- ✓ les bénéficiaires,
- ✓ les cas de recours aux astreintes et/ou aux permanences,
- ✓ les catégories d'emplois susceptibles d'effectuer une astreinte ou une permanence,
- ✓ les modalités d'organisation, les modalités de rémunération ou de compensation des agents assujettis à une astreinte ou une permanence
- ✓ ainsi que les modalités de rémunération et de compensation en cas d'intervention.

3) Informers les agents concernés :

Vous devrez, ensuite, informer chaque agent concerné des sujétions particulières assujettis à son poste de travail. Par exemple, tous les ans, vous leur transmettez leur planning d'astreinte.

4) Etablir des arrêtés individuels pour les agents concernés :

La période d'astreinte ouvre droit à une indemnité d'astreinte. Un arrêté individuel attribuant l'indemnité d'astreinte à l'agent concerné devra être établi. Un modèle d'arrêté est accessible sur notre site Internet – www.cdg28.fr : <https://www.cdg28.fr/base-documentaire/modele-arrete-dattribution-de-lindemnite-dastreinte/>.

La période de permanence ouvre, également, droit à une indemnité de permanence. Un arrêté individuel attribuant l'indemnité de permanence à l'agent concerné devra être établi.

IV – LES MODALITES DE REMUNERATION EN CAS D'ASTREINTE ET EN CAS DE PERMANENCE :

Les modalités de rémunération ou de compensation varient :

- ✓ selon qu'il s'agisse d'une astreinte ou d'une permanence
- ✓ selon la filière (administrative, technique ...) des agents concernés
- ✓ et selon qu'il ait eu ou non une intervention des agents assujettis à une période d'astreinte.

1) La rémunération et la compensation en cas d'astreinte :

❖ Pour la filière technique :

FONDEMENT JURIDIQUE

Le 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 FPT n'a pas, pour le moment, pas été actualisé pour tenir compte des évolutions réglementaires. Toutefois ce décret vise le décret n°2003-363 du 15 avril 2003 qui est abrogé à compter du 17 avril 2015 par l'article 8 du décret n°2015-415 du 14 avril 2015.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, c'est le décret n°2015-415 du 14 avril 2015 et les arrêtés du 14 avril 2015 qui constituent le nouveau fondement juridique de l'indemnisation des astreintes pour les agents de la filière technique (en lieu et place du décret n°2003-363 du 15 avril 2015).

En ce qui concerne la filière technique, la réglementation distingue 3 types d'astreintes, les deux premiers étant applicables aux fonctionnaires de toutes catégories, le dernier concernant exclusivement les personnels d'encadrement :

- **Astreinte d'exploitation** qui est l'astreinte de droit commun : situation des agents tenus, pour les nécessités du service de demeurer soit à leur domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir ;
- **Astreinte de sécurité** : situation des agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu (situation de pré-crise ou de crise) ;
- **Astreinte de décision** : situation des personnels d'encadrement pouvant être joints directement, par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires.

La réglementation concernant la filière technique ne prévoit pas les conditions dans lesquelles les périodes d'astreinte qui ne sont pas indemnisées peuvent donner lieu à une compensation en temps. De ce fait, les agents assujettis à une période d'astreinte sont obligatoirement rémunérés, par le biais d'une indemnité pour compenser la sujétion particulière.

L'indemnité d'astreinte rémunère la contrainte liée à la possibilité d'être mobilisé et à l'obligation de rester à disposition de son employeur mais ne concerne pas l'éventuelle intervention pendant la période d'astreinte.

Les agents de la filière technique peuvent prétendre à l'indemnité d'astreinte prévue par le décret n°2015-415 du 14 avril 2015 et l'arrêté ministériel du 14 avril 2015 qui fixe les taux de l'indemnité d'astreinte attribuée aux agents de la filière technique.

Les indemnités relatives aux astreintes sont régies par les textes applicables aux fonctionnaires d'Etat. Le montant de l'indemnité n'est pas le même au regard du type d'astreinte :

	Astreinte d'exploitation (1)	Astreinte de sécurité (1)	Astreinte de décision (2)
Semaine complète	159,20 €	149,48 €	121 €
Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures	8,60 €	8,08 €	10 €
Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures	10,75 €	10,05 €	10 €
Samedi ou sur journée de récupération	37,40 €	34,85 €	25 €
Dimanche ou jour férié	46,55 €	43,38 €	34,85 €
Week-end du vendredi soir au lundi matin	116,20 €	109,28 €	76 €

(1) Le montant est majoré de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de 15 jours avant le début de cette période.

(2) Un agent placé pour une période donnée en astreinte de décision ne peut prétendre à aucun moment aux autres types d'astreinte pour la même période (en particulier à l'astreinte de sécurité).

❖ Pour les autres filières :

FONDEMENT JURIDIQUE

Un arrêté du 12 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2015 a revalorisé les montants de l'indemnité d'astreinte pour les filières autres que technique. Les nouveaux montants s'appliquent à compter du 1er décembre 2025.

Les périodes d'astreinte peuvent être compensées en temps à défaut d'être indemnisées.

	MONTANT INDEMNITE (1) A partir du 1er décembre 2025	REPOS COMPENSATEUR
Semaine complète	156,95 €	ou 1,5 jours
Du lundi matin au vendredi soir	48,02 €	ou 0,5 jour
Du vendredi soir au lundi matin	114,74 €	ou 1 jour
Nuit entre le lundi et le samedi	10,55 €	ou 2 heures
Samedi	36,59 €	ou 0,5 jour
Dimanche ou jour férié	45,55 €	ou 0,5 jour

(1) Le montant est majoré de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de 15 jours avant le début de cette période.

A NOTER

L'indemnité d'astreinte (ou de compensation des astreintes) ne peut être accordée aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001.

La rémunération ou la compensation en temps des astreintes ne sont pas cumulables avec l'indemnité ou la compensation des permanences.

L'indemnité d'astreinte n'est pas non plus cumuleable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) sauf en cas d'intervention réalisée durant une période d'astreinte et non rémunérée en tant que telle : article 9 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

2) La rémunération et la compensation en cas d'intervention au cours d'une période d'astreinte :

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.

❖ Pour la filière technique :

➤ Pour les agents éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) :

Si les interventions conduisent l'agent à dépasser ses obligations normales de service définies dans le cycle de travail, **les interventions non indemnisées ou compensées à ce titre 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.

L'intervention, étant considérée comme du temps de travail effectif, peut, le cas échéant, si elle n'a pas été compensée et si elle a donné lieu à la réalisation d'heures supplémentaires :

- pour un agent à temps complet : être rémunéré par le biais d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) via la réglementation en vigueur en la matière et sous réserve d'une délibération relative aux IHTS (article 9 du décret 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires). Un arrêté individuel d'attribution pour tous les agents concernés sera établi (non transmissible au contrôle de légalité mais obligatoirement transmissible à la Trésorerie joint au bulletin de salaire).
- pour un agent à temps non complet : être rémunérée en heures complémentaires jusqu'à 35 heures, et, le cas échéant, en heures supplémentaires au-delà des 35 heures. Un certificat administratif attestant du nombre d'heures complémentaires sera établi en conséquence, suivi, le cas échéant d'un arrêté d'attribution d'IHTS.

A NOTER

Pour plus de renseignements sur la réglementation relative aux heures supplémentaires et aux heures complémentaires, vous pouvez consulter la fiche thématique accessible sur notre site Internet : www.cdg28.fr - <https://www.cdg28.fr/base-documentaire/fiche-les-heures-supplementaires-et-heures-complementaires/>.

➤ Pour les agents non éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (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 crée une indemnité d'intervention pendant les périodes d'astreinte :

Intervention durant une astreinte	Indemnité
Intervention effectuée un jour de semaine	16 € de l'heure
Intervention effectuée une nuit, un samedi, un dimanche ou un jour férié	22 € de l'heure

A NOTER

En excluant de son champ d'application les agents qui sont éligibles aux IHTS, le texte réserve l'indemnité d'intervention aux ingénieurs territoriaux.

En cas de compensation, la durée du repos compensateur est égale au temps de travail effectif majoré dans les conditions suivantes :

Récupération durant une astreinte	Récupération (1)
Intervention effectuée un samedi ou lors d'un repos imposé par l'organisation collective du travail	125 %
Intervention effectuée une nuit	150 %
Intervention effectuée un dimanche ou un jour férié	200 %

(1) Le repos compensateur ne peut bénéficier qu'aux agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires.

L'article 3 de l'arrêté du 14 avril 2015 précise que les jours et heures du repos compensateur sont fixés par le responsable de service, compte tenu du vœu de l'intéressé et des nécessités du service. Les repos compensateurs ainsi accordés doivent être pris dans un délai de six mois après la réalisation des heures supplémentaires ayant donné droit à ces repos.

A NOTER

Une même heure d'intervention effectuée sous astreinte ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et au versement de l'indemnité d'intervention.

❖ Pour les autres filières :

FONDEMENT JURIDIQUE

Un arrêté du 3 novembre 2015 a abrogé l'arrêté du 7 février 2002 et a modifié les montants de l'indemnité d'intervention. Compte tenu de la date de parution du texte (publié au Journal Officiel du 11 novembre 2015), les nouveaux montants s'appliquent à compter du 12 novembre 2015.

L'intervention peut être soit indemnisée soit compensée comme suit :

Intervention durant une astreinte	Indemnité	Récupération
Jour de semaine	16,80 € de l'heure	Durée de l'intervention + 110%
Un samedi	25 € de l'heure	Durée de l'intervention + 110 %
Une nuit	25,20 € de l'heure	Durée de l'intervention + 125 %
Un dimanche ou un jour férié	33,60 € de l'heure	Durée de l'intervention + 125%

3) La rémunération et la compensation des permanences :

❖ Pour la filière technique :

Le montant de l'indemnité de permanence des agents de la filière technique est fixé à 3 fois celui de l'indemnité d'astreinte d'exploitation.

	Indemnité de permanence (1)
Semaine complète	477,60 €
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 €
Samedi ou sur journée de récupération	112,20 €
Dimanche ou jour férié	139,65 €
Week-end du vendredi soir au lundi matin	348,60 €

(1) Ces montants sont majorés de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa permanence pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

La réglementation concernant la filière technique ne prévoit pas les conditions dans lesquelles les périodes de permanence qui ne sont pas indemnisées peuvent donner lieu à une compensation en temps.

❖ Pour les autres filières :

	Indemnité de permanence
Samedi	45 €
Demi-journée du samedi	22,50 €
Dimanche ou jour férié	76 €
Demi-journée du dimanche ou jour férié	38 €

Lorsque la participation à une permanence ne donne pas lieu à une indemnité permanence, l'agent bénéficie d'un temps de repos compensateur d'une durée égale à la durée de la permanence effectuée majorée de 125% en application de l'arrêté du 7 février 2002.

Exemple : 8 heures de permanence ouvrent droit à un repos compensateur de 10 heures.

A NOTER

L'indemnité de permanence (ou de compensation des permanences) ne peut être accordée aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001.

La rémunération ou la compensation en temps des permanences ne sont pas cumulables avec l'indemnité ou la compensation des astreintes.

V – LE RESPECT DES GARANTIES MINIMALES DU TEMPS DE TRAVAIL :

La jurisprudence européenne a admis que **le temps d'intervention durant les astreintes et le temps passé durant les permanences doivent respecter les garanties minimales de temps de travail** prévues par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 (CJUE du 04/03/2011 – Grigore – C-258/10) dont la conciliation peut s'avérer, en pratique, très complexe.

Si l'agent effectue plusieurs interventions au cours d'une même période d'astreinte, le décompte du repos minimal s'apprécie à l'issue de la dernière intervention, afin de garantir le respect des durées minimales de repos prévues par la réglementation sur le temps de travail.

Il n'existe pas de réglementation spécifique permettant de déroger à ces garanties minimales au regard des contraintes propres aux astreintes.

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

Sur le repos minimum quotidien, le droit communautaire est précis : 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 heures peut s'en trouver interrompue. Dès lors, au terme de la dernière intervention l'agent a droit à une nouvelle période de repos de 11 heures.

En revanche, il n'en est pas de même s'agissant du repos hebdomadaire minimal de 35 heures. En effet, aucun texte ne mentionne l'exigence d'un repos de 35 heures consécutives (CE n° 290485 du 16/11/2007). En effet, le décret du 25 août 2000 ne mentionne pas strictement le terme « consécutives ». Toutefois, en pratique, il convient de raisonner ainsi pour sécuriser le respect des garanties du temps de travail et pour éviter tous risques d'accident dû à la fatigue ou à un manque de vigilance.

Dès lors, au terme de l'intervention l'agent a droit à une nouvelle période de repos de 11 heures (CE n° 290485 du 16/11/2007). De plus, en cas d'astreinte le week-end, après une semaine de travail, il est préconisé de respecter les 35 heures hebdomadaires consécutives de repos.

A titre d'exemples :

un agent ayant effectué une intervention entre 2 h et 3 h du matin ne peut pas reprendre son poste à 8 h du matin le lendemain, puisque les 11 heures de repos consécutives obligatoires n'ont pas été respectées.

Un agent à 35 heures sur 5 jours du lundi au vendredi effectuant une intervention le dimanche à 12 heures ne pourra donc pas reprendre son poste le lundi matin puisque les 35 heures de repos hebdomadaires ne seront pas respectées.

Il faut donc concilier les astreintes et les permanences avec les garanties minimales du temps de travail, notamment le repos minimum quotidien de 11 heures et le repos hebdomadaire de 35 heures. Attention, cette conciliation s'appréciera au cas par cas par chaque collectivité pour permettre la continuité du service, son bon fonctionnement, la sécurité des usagers et des agents avec le respect de ces garanties minimales.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la période d'astreinte, sans intervention, n'étant pas assimilée à du travail effectif, ces garanties minimales ne s'imposent pas. Ainsi, un agent peut, entre deux semaines de travail, être d'astreinte le week-end sans que les dispositions au temps de repos lui soient reconnues. En effet, seul le temps de l'intervention (et non le temps de l'astreinte) étant du travail effectif, il y a lieu de prendre en compte et de respecter les garanties minimales du temps de travail.

A NOTER

Le juge européen, dans un arrêt de la CJUE n° C-477/21 du 2 mars 2023 a une interprétation plus stricte puisqu'il considère que le repos journalier et le repos hebdomadaire sont deux droits distincts et autonomes et n'ont pas la même finalité.

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 d'additionner ces deux temps qui se complètent.

Ainsi, les agents ont droit à 35 heures + 11 heures soit 46 heures consécutives de repos au cours d'une même semaine.

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.

A titre d'exemple : Si la dernière intervention d'un agent en astreinte le week-end est le dimanche matin de 10 heures à 12 heures, le repos quotidien doit repartir à partir de 12 heures et s'y ajoute le repos hebdomadaire, en application de cette jurisprudence. De ce fait, si la dernière intervention se termine le dimanche à 12 heures alors les 46 heures consécutives s'achève le mardi à 10 heures. L'agent ne devrait donc pas reprendre son service normal le lundi matin.

Cependant, étant donné qu'aucun texte ne réglemente les modalités précises de conciliation entre les temps d'intervention réalisés durant les périodes d'astreinte et le respect des garanties minimales du temps de travail. De plus, en l'absence de réglementation spécifique autorisant des dérogations à ces garanties au regard des contraintes propres aux astreintes, **il appartient à chaque collectivité d'apprécier la situation au cas par cas afin de concilier les nécessités de continuité et de bon fonctionnement du service, la sécurité des usagers et des agents, ainsi que le respect des garanties minimales du temps de travail, sous le contrôle éventuel du juge administratif**. En cas de contentieux, ce dernier appréciera donc la situation au regard des éléments portés à sa connaissance par les deux parties.