

L'encadrement des séjours avec nuitées

Certains agents publics peuvent être amenés à exercer leurs fonctions en dehors de leur lieu de travail habituel dans le cadre de l'encadrement de **séjours avec nuitées**.



Il peut s'agir, par exemple, des agents des services scolaires et périscolaires, des veilleurs de nuit (animateurs, adjoints d'animation, agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles etc.).

A l'occasion de ces séjours, l'organisation du temps de travail doit intégrer la **nécessité d'assurer une continuité** dans la prise en charge des enfants qui peut se décliner en plusieurs temps : le temps des levers, des repas, des soirées, des nuits, le temps consacré à l'enseignement et le temps réservé aux activités sportives et culturelles ([Rép. Min. n°07602 du 18 septembre 2003](#)).

Se pose la question du **décompte du temps de travail effectif et du calcul de la rémunération** de ces agents.



L'objectif de la mise en place d'une organisation de référence pour ce type d'activités est de reconnaître et de valoriser l'implication des agents qui participent à ces missions de service public, tout en respectant les garanties minimales liées au temps de travail et en assurant la pérennité des séjours, malgré les contraintes budgétaires.

La définition d'un régime d'équivalence pour la rémunération

❖ Le principe

En principe, le temps passé par un agent sur son lieu de travail, lorsqu'il est à la disposition de son employeur, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, est considéré comme du **temps de travail effectif** ([article 2 du décret du 25 août 2000](#)). En conséquence :

- L'agent doit être rémunéré pour chacune des heures accomplies ;
- Ces dernières sont déduites des heures de travail devant être effectivement accomplies par un agent.

Lorsque l'agent se trouve sur son lieu de travail, à la disposition de son employeur, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, mais sans accomplir pour autant un travail productif, les collectivités peuvent instaurer un **régime d'équivalence** ([article 8 du décret n°2000-815 du 25 août 2000](#) ; [article 8 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001](#)).

Ce régime consiste à prendre en compte l'existence de **périodes d'inaction** et de **périodes de travail productif**. Une pondération est alors opérée entre travail productif et travail inactif.

Elle ne concerne que la rémunération.



Les périodes d'inaction correspondent à la situation dans laquelle des obligations liées au travail sont imposées aux agents, sans qu'il y ait de travail productif (surveillance nocturne, temps de trajet...).

Le juge a considéré qu'il appartient aux organes compétents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de régler l'organisation de leurs services et notamment de fixer la durée hebdomadaire de travail du personnel, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires applicables. **Dans ce cadre, ils peuvent fixer des équivalences pour la rémunération, afin de tenir compte des périodes d'inaction que comporte l'exercice de certaines fonctions** ([CE, 19 décembre 2007, n°296745](#) ; [CAA Versailles, 22 octobre 2015, n°15VE00936](#) ; [CAA Douai, 7 avril 2022, n°21DA00338](#)).



Lorsqu'un régime d'équivalence est institué, il ne préjudicie pas à la mise en œuvre, le cas échéant, des modalités d'indemnisation du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

❖ La rémunération

La jurisprudence n'exclut pas un système de **forfaitisation** tenant compte de l'absence de travail réel pendant certaines périodes ([Rép. Min. n°113245, JOAN du 17 janvier 2012](#)).

Par exemple, il a pu être considéré que les périodes d'inaction peuvent être décomptées forfaitairement, pour la rémunération de l'agent, **pour 3 heures**, comme c'est le cas pour certains services de l'Etat ([Rép. Min. n°07602, JO Sénat du 18 septembre 2003](#)).

Aussi, concernant les périodes de surveillance nocturne que peuvent être amenés à effectuer les ATSEM ou les animateurs lors des séjours avec nuitées, le juge a estimé légale la délibération prévoyant 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 lors des convois seront rémunérées sur la base de 4 heures de travail effectif ([CAA Nantes, 30 juin 2009, n°09NT00098](#)).



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

❖ La procédure d'adoption

Les équivalences sont mises en place par **délibération**, après avis du **CST** ([article L. 253-5 du CGFP](#) ; [CAA Marseille, 18 mai 2021, n°19MA00797](#)).

À défaut de délibération, aucun régime d'équivalence ne peut être opposé aux agents. Chacune des heures de travail effectif réalisées devra donc être rémunérée ([TA Nice, 30 juin 2022, n° 2004964](#), considérant 20).

Le décompte du temps de travail effectif

❖ Le principe

Les périodes d'inaction (de nuit par exemple) **doivent être comptabilisées comme du temps de travail**, indépendamment des prestations de travail réellement effectuées par l'agent durant les gardes ([CJCE, 1^{er} décembre 2005, C-14/04, §46](#)).

Le temps de présence de l'agent est donc considéré comme du **travail effectif** au regard des prescriptions minimales du temps de travail et de repos. C'est la raison pour laquelle, il n'est tenu compte des équivalences précitées **que pour la rémunération de l'agent**. En effet, le temps de travail des agents doit être comptabilisé **dans son intégralité**, sans possibilité de pondération ([CE, 28 avril 2006, n°242727](#)).

❖ Le respect des garanties minimales de temps de travail

La répartition des différents temps sur la journée (0 heure à 24 heures) entre les personnels qui concourent à l'encadrement des séjours doit permettre d'organiser le temps de travail de chacun **dans le respect des garanties minimales** fixées par le [décret n°2000-815 du 25 août 2000](#).

En effet, les périodes d'inaction étant considérées comme du **travail effectif**, les garanties tenant au temps de repos quotidien et hebdomadaire, au temps de pause, à la durée quotidienne et hebdomadaire de travail doivent être respectées ([Rép. Min. n°07602, JO Sénat du 18 septembre 2003](#) ; [Rép. Min. n°113245, JOAN du 17 janvier 2012](#)).

Point de vigilance : se pose la question de l'effectivité du temps de repos de l'agent lorsqu'il n'a pas la possibilité de rentrer chez lui. Il est alors préconisé de mobiliser un nombre d'agents suffisant afin d'établir un roulement permettant de respecter les prescriptions minimales de temps de travail. Avec une durée maximale de travail fixé à 10 heures par jour, l'organisateur devra mobiliser au moins trois agents sur une journée de 0h à 24h.

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



Les agents recrutés sur la base d'un contrat d'engagement éducatif (CEE) sont soumis à des dispositions spécifiques organisées par le Code de l'action sociale et des familles (CASF) et précisées par une circulaire du 11 juin 2012.

Ces garanties minimales portent notamment sur :

Libellés	Limites
Durée maximale de travail hebdomadaire effectif (heures supplémentaires comprises)	48 heures au cours d'une même semaine 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives
Durée maximale du travail quotidien	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum quotidien	11 heures
Repos minimum hebdomadaire	35 heures, comprenant en principe le dimanche
Pause	20 minutes minimum de pause obligatoire dans une période de 6 heures consécutives de travail effectif

Seules **deux situations** permettent de déroger à ces garanties minimales :

- 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 social d'administration ministériel, le cas échéant de sa formation spécialisée, et du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés.
- 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 social territorial compétent.



A ce jour, aucun décret n'a été publié pour le secteur scolaire et périscolaire.



Les séjours avec nuitées ne semblent pas constituer une « circonstance exceptionnelle » et ne peuvent ainsi permettre une dérogation aux prescriptions minimales de temps de travail.

Foire aux questions

L'application d'un régime d'astreintes ou de permanences peut-il être envisagé pour les séjours avec nuitées ?

Réponse : NON

Le régime d'équivalence n'étant pas applicable au regard des prescriptions minimales de temps de travail, l'application d'un régime d'astreintes ou de permanences pourrait être envisagée.

Toutefois, le régime d'astreinte implique la **présence de l'agent à son domicile**. En effet, une période d'astreinte s'entend 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, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail ([article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005](#)).

Or, lors d'un départ pour un séjour avec nuitée, les agents ne sont pas présents à leur domicile. Cette hypothèse semble ainsi devoir être exclue.

Les permanences correspondent 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** ([articles 1^{er} et 2 du décret du 19 mai 2005](#)).

Dans le cadre de séjours avec nuitées, l'agent assure l'encadrement des enfants sur toute la durée du séjour et alterne du travail effectif et des périodes d'inaction, tout en restant sur son lieu de travail et à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

La responsabilité de la collectivité peut-elle être engagée en cas de non-respect des garanties minimales de temps de travail ?

Réponse : OUI

La méconnaissance des garanties en matière de durée maximale hebdomadaire de travail et de durée minimale hebdomadaire de repos, est susceptible de porter atteinte à la **sécurité et à la santé des agents** en les privant du repos auquel ils ont droit.

Elle leur cause, par elle-même, un préjudice dont ils peuvent demander la réparation indépendamment des autres préjudices subis à raison de cette privation. En revanche, la méconnaissance de l'exigence relative au repos dominical n'ouvre droit qu'à la réparation des seuls préjudices que l'agent établit avoir subis ([CE, 18 juin 2024, n°463484](#)).

Ainsi, si l'employeur ne respecte pas ces garanties, sa responsabilité peut être engagée, par exemple, en cas d'accident survenu durant le séjour, s'il est démontré que ce dernier était dû à l'état de fatigue de l'agent.

Une collectivité peut-elle se référer aux règles applicables aux animateurs salariés (par exemple) pour instaurer un régime d'équivalence ?

Réponse : NON

Les agents de droit public recrutés par une collectivité ne sont pas soumis au Code du Travail ou à une convention collective en particulier. La collectivité n'est pas non plus tenue d'appliquer les règles minimales applicables aux salariés.

Dans le cadre de l'organisation du temps de travail, elle doit uniquement respecter :

- 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 ;
- Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 ;
- Le décret n°2001- 623 du 12 juillet 2001.

Néanmoins, elle peut mettre en œuvre un régime d'équivalence comparable à celui applicable aux salariés de droit privé dès lors que cela ne rentre pas en contradiction avec les règles spécifiques de droit public applicables aux employeurs territoriaux.