

DÉCHARGE SYNDICALE

Pauline de FAY

Avocat au Barreau de Paris
Cabinet Bardon & de Fay

Conséquences des absences pour décharge syndicale pour le calcul du temps de travail annuel effectif

L'agent absent une journée pour décharge syndicale doit être considéré comme ayant effectivement exercé ses fonctions pour la durée du cycle de travail hebdomadaire réel de son activité, et non pour un cinquième des obligations hebdomadaires de service prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail.

CAA Toulouse, 10 mai 2022,
n°20TL20307

« 1. Par réclamation du 24 mars 2017, Mmes D..., F... et A..., employées par le centre hospitalier Comminges-Pyrénées de Saint-Gaudens (Haute-Garonne) et qui bénéficient d'une décharge syndicale partielle en leur qualité de membres de la section syndicale de la confédération française démocratique du travail de cet établissement, ont sollicité la réparation des préjudices qu'elles estiment avoir subis en raison de l'illégalité de la décision fixant les modalités de décompte de leurs absences au titre de leurs décharges syndicales. Le centre hospitalier Comminges-Pyrénées de Saint-Gaudens relève appel du jugement du 21 novembre 2019 du tribunal administratif de Toulouse en tant qu'il lui a enjoint d'octroyer à Mme D... les heures illégalement décomptées sous la forme de jours de récupération sur la base du calcul précisé au point 11 du jugement (...)

11. Il résulte de ces dispositions [art. 97 de la loi du 9 janvier 1986 (alors en vigueur) et art. 1er, 5, 9 et 14 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002] que l'octroi de jours supplémentaires de repos au titre de la réduction du temps de travail est lié à l'accomplissement effectif, au cours d'un cycle de travail déterminé, d'une durée de travail hebdomadaire de plus de 35 heures. Pour leur application, les agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service qui ont été autorisés à exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale en lieu et place de leur activité professionnelle au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés en accord avec l'administration, doivent être réputés comme exerçant effectivement leurs fonctions, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. Par conséquent, alors même que ces dispositions ne confèrent pas à l'administration, en dehors de l'exercice éventuel du pouvoir disciplinaire, un droit de contrôle sur les activités syndicales de ces agents, leur temps de travail doit être décompté pour la durée réellement effectuée.

12. Par suite, ainsi que l'a jugé le tribunal, en imputant comme il l'a fait les journées de décharge de service des agents qui en bénéficient sur le cinquième de leurs obligations hebdomadaires de service prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail, et non sur le cycle de travail hebdomadaire réel de leur activité, le directeur du centre hospitalier Comminges-Pyrénées a procédé à un décompte erroné des droits à décompte du temps de service accompli par les personnels bénéficiant de décharge de service, dont Mme D... est par conséquent fondée à solliciter la réparation.

13. Les agents n'étant pas astreints à des cycles de travail identiques avant de bénéficier de la décharge de service et exerçant d'ailleurs leurs activités selon des cycles de travail spécifiques auxquels ils sont soumis pour la partie de leur activité administrative ne bénéficiant

pas de décharge, la prise en compte d'amplitudes distinctes selon l'activité administrative des représentants syndicaux ne méconnaît pas le principe d'égalité. »

Conformément à l'article L.212-1 du code général de la fonction publique, sous réserve des nécessités du service, le fonctionnaire est réputé conserver sa position statutaire ou les stipulations de son contrat lorsqu'il bénéficie, en position d'activité ou de détachement, d'une décharge d'activité de services à titre syndical.

Néanmoins à combien d'heures correspond une journée pour décharge syndicale : est-il possible de retenir par principe 7 heures, correspondant à un cinquième des obligations hebdomadaires de service prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail, ou faut-il comptabiliser le nombre d'heures sur le cycle de travail hebdomadaire réel ?

La question est d'importance pour les droits à récupération au titre de la réduction du temps de travail.

Le centre hospitalier faisait valoir, d'une part, qu'il ne résulte d'aucun texte que le temps d'absence lié aux décharges syndicales soit considéré comme du temps de travail effectif et doit être pris en compte par voie de conséquence à hauteur du temps prévu par le cycle de travail, pouvant générer des jours de réduction du temps de travail ; et d'autre part, que le fonctionnaire bénéficiant d'une décharge de service pour activité syndicale n'est pas à la disposition de son employeur, de sorte que le temps de décharge syndicale ne saurait être assimilé à du temps de travail effectif pour l'application de l'article 11 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 et ne peut générer des droits à récupération au titre de la réduction du temps de travail.

La Cour administrative d'appel de Toulouse, qui a elle-même signalé « l'intérêt jurisprudentiel » de cet arrêt, ne l'a pas suivi et a tranché en faveur de la seconde branche de l'alternative.

Pour la Cour, l'octroi de jours supplémentaires de repos au titre de la réduction du temps de travail est lié à l'accomplissement effectif, au cours d'un cycle de travail déterminé, d'une durée de travail hebdomadaire de plus de 35 heures et les agents bénéficiant d'une décharge syndicale doivent être réputés comme exerçant effectivement leurs fonctions. Conséquence directe : leur temps de travail (passé en décharge syndical) doit être décompté pour la durée réellement effectuée, sans qu'y fasse obstacle le principe d'égalité puisque les agents n'étant pas astreints à des cycles de travail identiques ne sont pas placés dans la même situation.

Notons cependant que la solution dégagée par cet arrêt est directement contraire à celle retenue par la Cour administrative d'appel de Bordeaux dans un arrêt du 18 décembre 2020 (n°18BX03334).

Se fondant sur les mêmes dispositions (art. 1er, 5, 9 et 14 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002), la Cour avait, elle, jugé que le chef d'établissement public de santé « peut légalement retenir que l'agent absent une journée pour décharge syndicale doit être regardé comme ayant effectué sept heures de travail effectives, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle l'agent est absent devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à sept heures. Dès lors, et ainsi que le soutient le centre hospitalier " Les Hôpitaux de Luchon ", la décision en litige, qui valorise à 7 heures toute journée d'absence pour décharge syndicale, n'est pas entachée d'erreur de droit. C'est ainsi à tort que le tribunal s'est fondé sur le motif tiré de ce que cette décision était entachée d'une erreur de droit pour l'annuler ».

Une décision du Conseil d'Etat serait souhaitable pour que soit définitivement arbitrée cette question