

### Un fonctionnaire territorial peut-il être d'astreinte un jour de RTT ou de congés annuels ?

#### La réponse est non.

Un fonctionnaire territorial ne peut pas être placé en astreinte pendant un jour de congés annuels ou de RTT. Cette interdiction repose sur une articulation cohérente entre les principes statutaires du droit au repos, le régime juridique des astreintes et une jurisprudence administrative constante protégeant l'effectivité des périodes de congé.

#### 1. Le fondement juridique : le congé et le RTT comme exonération totale de service

En droit de la fonction publique, le congé annuel est défini comme une période pendant laquelle l'agent est **totalemment exonéré de toute obligation de service**. Cette exonération est absolue : elle concerne aussi bien le travail effectif que toute obligation accessoire liée au service.

Les jours de RTT, bien que issus de l'aménagement du temps de travail, répondent à la même logique juridique. Ils constituent un **repos compensateur**, accordé en contrepartie d'un dépassement de la durée annuelle de travail. À ce titre, le RTT n'est pas un simple aménagement d'horaires mais un **droit statutaire au repos**, assimilable, dans ses effets, au congé annuel.

Aucun texte n'autorise expressément l'administration à imposer une contrainte professionnelle pendant un RTT. En l'absence de disposition spécifique, le **raisonnement par analogie avec les congés annuels s'impose**, conformément aux principes généraux du droit de la fonction publique.

#### 2. L'astreinte : une contrainte incompatible avec un jour de repos

L'astreinte implique que l'agent, sans être sur son lieu de travail, demeure joignable et en capacité d'intervenir à tout moment. Elle constitue donc une **contrainte permanente**, même en l'absence d'intervention effective.

Or, la jurisprudence administrative considère de manière constante que le congé est une période pendant laquelle l'agent **ne peut se voir imposer aucune obligation de disponibilité**.

Ainsi, plusieurs décisions ont rappelé que :

-un agent en congé ne peut être tenu d'exécuter des obligations de service, même indirectes ;

-toute contrainte imposée pendant un congé est susceptible de remettre en cause la qualification juridique de ce congé.

Le droit aux congés annuels doit pouvoir s'exercer pleinement et ne peut être neutralisé par l'organisation du service, y compris lorsque l'agent est par ailleurs soumis à des astreintes sur d'autres périodes. Si, dans cette affaire, la cour n'a pas constaté d'atteinte effective au droit à congé, elle confirme implicitement que **l'astreinte ne saurait empêcher ou altérer la prise normale des congés**.

De manière plus générale, le juge administratif sanctionne toute organisation qui conduit à priver un agent de son repos effectif, en méconnaissance des garanties minimales issues notamment de la [directive européenne 2003/88/CE](#) sur le temps de travail.

### 3. L'absence de base légale pour une astreinte sur RTT ou congé

Ni le [décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001](#) relatif à l'aménagement du temps de travail, ni le [décret n° 2005-542](#) relatif aux astreintes ne prévoient la possibilité de placer un agent en astreinte pendant une période de congé ou de repos compensateur.

Au contraire, les textes organisent les astreintes **en dehors des périodes normales de travail**, mais jamais au détriment des périodes de repos statutaires. Les circulaires ministérielles et les analyses constantes des centres de gestion confirment cette lecture : un agent en congé ou en RTT est réputé indisponible pour le service.

Dès lors, programmer une astreinte sur un jour de RTT ou de congé exposerait la collectivité à un double risque :

-un **risque juridique**, lié à la requalification de la période et à une atteinte au droit au repos ;

-un **risque social et managérial**, en fragilisant la relation de confiance avec les agents.

### 4. Les conséquences pratiques pour l'organisation des services

Ce principe emporte des conséquences opérationnelles claires pour les responsables RH.

D'abord, **aucune indemnité d'astreinte ne peut être versée** pour une période correspondant à un congé annuel ou à un RTT. Le cumul entre repos statutaire et indemnisation d'astreinte est juridiquement exclu.

Ensuite, la planification des astreintes doit impérativement intégrer les absences validées. Les services RH doivent s'assurer que les plannings d'astreinte sont établis **après prise en compte des congés, RTT, repos hebdomadaires et autres absences**.

Enfin, en cas d'imprévu (arrêt maladie, absence soudaine d'un agent programmé), l'astreinte ne peut être maintenue fictivement. Elle doit être réorganisée, soit par le recours à un autre agent disponible, soit par sa suppression si la continuité du service ne l'exige pas strictement.

**Conclusion: une règle de gestion RH claire et sécurisée.**

Pour le gestionnaire RH territorial, la règle de gestion est limpide et non négociable : **aucun jour de congé annuel, de RTT, de repos hebdomadaire, de congé maladie ou d'autorisation d'absence ne peut faire l'objet d'une programmation en astreinte.**

Cette incompatibilité découle directement de la nature même du congé et du repos, qui constituent des périodes d'exonération totale de tout service et de toute obligation de disponibilité.

Dans la pratique quotidienne, ce principe impose une organisation rigoureuse : anticiper les besoins en astreinte, croiser systématiquement les plannings avec les congés et RTT validés, prévoir des rotations suffisantes entre agents et conserver une capacité d'adaptation face aux imprévus.

Le respect de ces règles n'est pas seulement une exigence juridique ; il conditionne la sérénité de l'organisation, la prévention des risques psychosociaux et la protection durable des droits des agents territoriaux.

