

Assistant d'éducation : Comment calculer le temps de travail sur une année, et comment les jours fériés sont-ils pris en compte ?

I. La législation et les jours fériés

L'administration ne peut pas demander à un agent de rattraper les heures de travail non effectuées un jour férié habituellement chômé. Par exemple, si le service est habituellement fermé le 14 juillet et que cette date tombe un jour de semaine habituellement travaillé, l'agent ne travaille pas ce jour là et n'est pas tenu de rattraper les heures non effectuées.

De même, un agent ne peut prétendre à aucun jour de congé supplémentaire, ni aucune indemnité compensatrice lorsqu'un jour férié tombe un jour habituellement non travaillé.

Par exemple, un jour férié tombant un samedi ou un dimanche habituellement non travaillé ou un jour de temps partiel ne peut pas être récupéré. L'agent à temps partiel ne peut pas non plus déplacer son jour de temps partiel.

Jour férié et congés annuels

Un jour férié habituellement non travaillé inclus dans une période de congé annuel n'est pas imputé sur la durée de ce congé.

Par exemple, un agent travaillant habituellement du lundi au vendredi dans un service où le 14 juillet est habituellement non travaillé ne doit poser que 4 jours de congés pour la semaine au cours de laquelle le 14 juillet tombe entre le lundi et le vendredi.

À l'inverse, un jour férié habituellement travaillé inclus dans une période de congé annuel est imputé sur la durée de ce congé.

Par exemple, un agent travaillant dans un service où le 14 juillet est habituellement travaillé et inscrit à son planning de travail doit poser un jour de congé s'il souhaite s'absenter ce jour là.

Rémunération

Un jour férié habituellement non travaillé est rémunéré dans les conditions habituelles. Un jour férié habituellement travaillé est rémunéré soit dans les conditions habituelles, soit avec majoration, selon les administrations.

II. Prise en compte des jours fériés sur l'année scolaire 2015-2016

Le jour férié tombe sur :

- un jour habituellement travaillé : on ne travaille pas, on ne rattrape pas ces heures non faites.

- un jour habituellement non travaillé* ou pendant les congés annuels. C'est perdu !

Sur l'année scolaire 2015-2016, il y a 9 jours fériés. 3 tombent des dimanches, 2 pendant les vacances.

* Samedi, dimanche et les jours non travaillés indiqués sur l'emploi du temps.

La Toussaint	Dimanche 1 Novembre
Armistice	Mercredi 11 Novembre
Noël	Vendredi 25 Décembre
Jour de l'an	Vendredi 1 Janvier
Lundi de Pâques	Lundi 28 Mars
Fête du Travail	Dimanche 1 Mai
8 Mai 1945	Dimanche 8 Mai
Jeudi de l'Ascension	Jeudi 5 Mai
Lundi de Pentecôte	Lundi 16 Mai

Les jours fériés sur l'année scolaire 2015-2016

III. Les 1607h

Le décompte annuel est le mode de calcul retenu pour évaluer le temps de travail effectif sur la base de 35 heures par semaine, ce décompte devant aboutir à 1600 heures. Pour la fonction publique de l'État, un décompte de référence a été établi à partir du nombre de jours travaillés dans une année.

A partir des 365 jours d'une année on enlève :

-104 jours de repos hebdomadaire

- 8 jours fériés qui ne tombent ni un samedi ni un dimanche

- 25 jours de congés annuels (nombre de jours fixé réglementairement)

On compte ainsi 228 jours travaillés. Sur cette base, sans aménagement du temps de travail :

35 heures par semaine, avec 5 jours travaillés par semaine, à 7h par jour.
228 jours x 7 h = 1 596 h / an (arrondies à 1600). On y rajoute 7h au titre de la journée de solidarité.

IV. Calcul des heures à faire pendant l'année scolaire

Un AED travaille, par exemple, le mercredi, le jeudi et le vendredi. On voit ici que le calcul des 1607h, tel qu'il est décrit plus haut et qui prend en compte 8 jours fériés, est plus avantageux que le calcul tenant compte des jours fériés réels sur cette année scolaire, qui ne prendrait en compte que 2 jours fériés, dans l'exemple donné. De toute façon, le législateur a établi le nombre d'heures à faire à 1600h (+7h), à temps plein.

Exemple d'un contrat à 75 %, donc 1607h x 75 % = 1205,25h.

Si un crédit d'heures de 150h (par exemple) est soustrait du temps de travail, il doit être défini dans le contrat. Il peut être pris en compte dès la rentrée ou pendant l'année scolaire, et dans ce dernier cas, un avenant doit être signé.

En partant du principe que le crédit d'heures est bien de 150h, il reste 1205,25h-150h=1055,25h, soit 1055h et... un quart d'heure.

Il y a 1055h à répartir sur une période 39 semaines, soit 27 heures par semaine.

Méthode : L'AED compte le nombre d'heures réellement effectuées, chaque jour de l'année scolaire, en comptant tout, y compris les sorties scolaires. Quand le quota de 1055h a été atteint, il arrête le travail. Il n'y a aucun rattrapage, dans un sens ou dans l'autre, de jours fériés.

V. Forfait nuit (Internat)

Les heures effectuées au-delà de l'heure de couché des élèves, soit entre 22h et 6h45 (selon le règlement intérieur du lycée), sont décomptées comme un forfait nuit, de 3h. On considère que l'AED a la possibilité de dormir pendant cet intervalle.

En cas de sortie des élèves qui se termine plus tard que 22h :

- soit l'AED a accompagné les élèves à la sortie, et il compte les heures de travail y compris après 22h, en plus du forfait nuit.
- soit l'AED est resté au lycée et n'a pas accompagné les élèves, mais il est resté à disposition de son employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations, et sans dormir. Il compte les heures de travail y compris après 22h,
- soit l'AED a pu vaquer à ses occupations librement, alors les heures ne sont pas comptées, en plus du forfait nuit.

Si un AED est dérangé pendant la nuit par un problème avec les élèves à l'internat, sur une période longue, sans pouvoir se reposer, alors il doit le signaler au CPE et au chef d'établissement. Le problème doit être réglé rapidement. On conseille d'inscrire une note décrivant le problème dans le registre Santé et Sécurité au Travail, pour qu'il soit pris en compte de manière officielle. Ne pas hésiter à vous renseigner auprès du responsable du SNES de l'établissement ou auprès de votre section départementale.

VI. Pause méridienne

Code du travail, article L3121-2 : *Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, ces temps peuvent faire l'objet d'une rémunération prévue par une convention ou un accord collectif de travail ou par le contrat de travail.*

Article L3121-1 : *La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.*

Une pause méridienne pendant laquelle l'AED reste à disposition de son employeur, est du temps de travail effectif. Si pendant la pause méridienne, l'AED n'est pas à la disposition de son employeur, alors la durée de cette pause n'est pas comptée comme du temps de travail effectif. En pratique, une pause, sur place, de 30 à 45 minutes est comptée dans le temps de travail. A partir de 45 minutes de pause, il est conseillé à l'AED de se restaurer à l'extérieur de l'établissement. Ainsi, il n'est plus à disposition de son employeur et la pause n'est plus comptée comme temps de travail effectif.