FICHE STATUT
N°09
Juin 2026

L’absence de service fait non imputable à l’agent et à l’administration

Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public ont droit, après service fait, à une rémunération.

Classiquement, l’absence de service fait privant l’agent de sa rémunération se matérialise lorsque celui-ci s’abstient d’effectuer tout ou partie de ses heures de service.

Or, il existe des cas particuliers d’absence de service fait qui sont non imputables à l’administration et à l’agent.

Sommaire

1. 1ER CAS : CAS DE FORCE MAJEURE EMPÊCHANT L'AGENT DE SE RENDRE SUR SON LIEU DE TRAVAIL 3
2. 2ÈME CAS : IMPOSSIBILITÉ MATÉRIELLE D'ASSURER SES FONCTIONS 3

1. 1ER CAS : CAS DE FORCE MAJEURE EMPÊCHANT L'AGENT DE SE RENDRE SUR SON LIEU DE TRAVAIL



Ce cas de figure concerne principalement la survenance d'intempéries, d'évènements météorologiques (neige, verglas, catastrophe naturelle) qui empêche l'agent d'aller travailler ou qui le fait arriver en retard.

Un agent qui ne peut, à cause de la neige ou du verglas sur la route, utiliser sa voiture ou les transports publics pour se déplacer.

Dans ce cas l'agent ne peut pas être sanctionné par l'autorité territoriale. En revanche, **l'administration n'est pas tenue de lui verser la rémunération** correspondante à la période d'absence. La retenue doit être strictement proportionnelle à la durée de l'absence.

Afin d'éviter une retenue sur salaire, l'autorité territoriale peut proposer à l'agent, lorsque cela est possible, de :

- récupérer ultérieurement les heures d'absence.
- prendre un jour de congé ou RTT,
- recourir au télétravail.

Aucune autorisation spéciale d'absence (ASA) ne peut être accordée à l'agent qui est dans l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail en raison des intempéries. L'autorité territoriale ne peut pas non plus placer d'office un agent en congé annuel ou RTT.

2. 2ÈME CAS : IMPOSSIBILITÉ MATÉRIELLE D'ASSURER SES FONCTIONS

Sur ce point les choses sont différentes, ce n'est pas l'impossibilité de se rendre au travail mais celle de l'effectuer.

Exemple 1

La collectivité emploie des accompagnateurs de transports scolaires. Les chauffeurs de cars déposent un préavis de grève. Les accompagnateurs se trouvent ainsi dans l'impossibilité de travailler.

Exemple 2

La fermeture d'une école à cause d'intempéries (neige, canicule…) qui empêche les ATSEM d'assurer leurs fonctions.

Dans ce cas les **agents subissent un évènement qui leur est étranger**. Ils ne peuvent dès lors pas être pénalisés par cet état de fait.

Deux options :

- La collectivité leur demande de venir travailler :
  - ➔ Pour les fonctionnaires : ils peuvent se voir confier d'autres missions correspondant à leur grade.
  - ➔ Pour les agents contractuels de droit public : ils peuvent se voir confier des missions respectant les stipulations de leur contrat de travail.

- La collectivité leur demande de rester à leur domicile :

  ➔ Dans ce cas, les agents sont **rémunérés normalement et les heures qui étaient prévues au planning sont considérées comme ayant été effectuées**. La collectivité ne peut pas leur imposer la pose d'un congé annuel ou RTT. Elle ne peut pas non plus leur faire une retenue de rémunération pour absence de service fait.

Les agents ne peuvent pas décider de rester chez eux sans l'accord de leur employeur. Dans cette hypothèse, ils se trouveraient en situation de faute professionnelle pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique. Ils s'exposeraient à une sanction disciplinaire. Par ailleurs, ils se trouveraient en situation d'absence de service fait entrainant une retenue de rémunération.

Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le **thème abordé :**

⇒ **Nom de la fiche =** *La règle du service fait* (***SERFAI***),