

ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique
- Loi n°2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de la solidarité
- Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

FOCUS

L'annualisation du temps de travail permet à des agents soumis à un rythme de travail irrégulier (ATSEM, agents techniques...) de percevoir une rémunération lissée sur l'année. Pour ces catégories de personnes, les collectivités et établissements ont mis en place une pratique de calcul de temps de travail, communément nommée **l'annualisation du temps de travail**. Elle est née de la pratique puisqu'elle n'est encadrée ni réglementairement ni légalement.

Cette méthode permet une **répartition de la durée de travail** sur tout ou partie de l'année et permet de **déterminer la rémunération** à verser chaque mois de façon identique à l'agent. En effet, ces agents sont amenés à effectuer un nombre d'heures hebdomadaires supérieur à leur base hebdomadaire de rémunération. Ainsi, le dépassement d'heures est restitué au moment des vacances scolaires.

Un agent annualisé possède un cycle de travail annuel alternant entre les périodes de haute activité (période estivale ou périodes scolaires) et périodes de moindre activité (période hivernale et vacances scolaires).

Toutefois, pour être véritablement dans l'annualisation, il convient inexorablement :

- ⇒ De définir une semaine de référence définissant la quotité de temps de travail servant à la rémunération, et un nombre de jours moyen travaillé en une semaine
- ⇒ D'avoir un planning à faire vivre tout au long de l'année

LA MISE EN PLACE DE L'ANNUALISATION

- L'annualisation nécessite une délibération après **avis préalable du Comité social territorial**
- **Délibération de l'organe délibérant** pour déterminer les conditions du cycle de travail (durée des cycles, modalités de pause...)

LES GARANTIES MINIMALES DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du temps de travail doit respecter des garanties minimales qui concernent tant les **durées maximales de service** que les **périodes de repos**, le tout s'imposant aux collectivités et établissements.

DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE

48 heures sur une semaine

44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
(heures supplémentaires comprises)

DURÉE MAXIMALE QUOTIDIENNE

10 heures

AMPLITUDE MAXIMALE DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL

12 heures, y compris temps de pause et repas

REPOS MINIMUM

- Journalier
- Hebdomadaire

11 heures consécutives

35 heures

PAUSE

20 minutes, par tranche de 6 heures de travail effectif

PAUSE MÉRIDIENNE

En pratique, **recommandation de 45 minutes minimum**, hors temps de travail (circulaire n°83-11 du 5 mai 1983 n'ayant pas de valeur juridique)

LE DÉCOMPTÉ DE LA DURÉE DE TRAVAIL

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à **1607 heures**. Le décret n°2000-815 du 25 août 2000 prévoit 1600 heures, auxquelles ont été rajoutées 7 heures au titre de la journée de solidarité à compter du 1^{er} janvier 2005.

Ainsi :

- ↪ Durée hebdomadaire légale de travail : 35 heures
- ↪ Durée annuelle de rémunération : 35 x 52 semaines = 1820 heures
- ↪ Durée du temps de travail effectif : 1607 heures

Le décompte des 1607 heures s'établit de la façon suivante :

✓ Nombre de jours de l'année	365 jours
✓ Nombre de jours travaillés Repos hebdomadaire : 104 jours (52 semaines x 2 jours par semaine) Congés annuels : 25 jours (5x5) Jours fériés : 8 jours (forfait basé sur une moyenne)	137 jours
✓ Nombre de jours travaillés Nombres de jours de l'année – nombre de jours non travaillés = 365 – 137	228 jours
✓ Calcul de la durée annuelle 228 jours/5 jours = 1596 heures arrondi à :	1600 heures
✓ Journée de solidarité	7 heures
✓ TOTAL DE LA DURÉE ANNUELLE	<u>1607 heures</u>

Pour **calculer la durée hebdomadaire** du poste à partir du nombre d'heures annuelles de travail effectif, la formule est la suivante :

$$\Rightarrow (\text{Nombre annuel d'heures}) \times 35 / 1607 = \text{Durée hebdomadaire du poste}$$

Pour calculer le **nombre annuel d'heures de travail effectif** en fonction de la durée hebdomadaire, la formule est la suivante :

$$\Rightarrow (\text{Durée hebdomadaire du poste}) \times 1607 / 35 = \text{Nombre annuel d'heures}$$

QUELQUES EXEMPLES D'ANNUALISATION



CAS n°1 : Recherche de la base de rémunération

Une collectivité souhaite créer un poste d'ATSEM à raison de **28 heures sur une semaine de 4 jours = 7 heures de travail effectif par jour**.

Ainsi, 28 heures hebdomadaires x **36 semaines scolaires** = 1008 heures

Si on part du postulat qu'il existe 3 jours fériés sur des jours normalement travaillés, cela génère 21 heures de travail à retirer (3 jours x 7 heures de travail).

Au total l'agent devra effectuer **987 heures dans l'année** (1008 – 21 = 987)

987 / **1607 heures** (plafond des heures travaillées annuellement) x **1820 heures** (rémunérées annuellement) = 1117,82 heures.

1117,82 heures / 52 semaines = **21,49 heures hebdomadaires soit 21 heures et 30 minutes**. Le poste sera donc créé par l'assemblée délibérante pour une quotité de 21,49/35^{ème} et la rémunération sera fixée sur cette base.



CAS n°2 : Recherche du nombre d'heures effectives

Une collectivité dispose d'un emploi à temps non complet dont la durée de travail est fixé à **25 heures hebdomadaires**.

Ainsi, **25** (temps hebdomadaire) x **1607** (plafond des heures travaillées annuellement) / **36** (semaines scolaires) = 1115, 97.

Puis 1115, 97 / 35 heures = 31, 88 soit 31 heures et 53 minutes par semaine de travail effectif.

L'agent travaillera 31 heures et 53 minutes par semaine sur 36 semaines scolaires mais sa rémunération, lissée par l'annualisation, sera à 25 heures par semaine tout au long de l'année.

LA SPÉCIFICITÉ DE L'AGENT EN CONGÉ MALADIE/ ACCIDENT DE SERVICE

BON À SAVOIR : les développements suivants sont fournis à titre purement indicatif. Chaque collectivité et établissement se doit d'adopter la solution la plus en adéquation avec les intérêts de l'agent et de la collectivité.

L'agent en congé maladie, accident de service ou maladie professionnelle doit être considéré comme ayant accompli les obligations de service qui étaient les siennes. En effet, le **congé pour raison de santé** (accident de service, maladie ordinaire, maladie professionnelle, congé longue durée...) n'a **pas d'incidence sur le décompte du temps de travail** d'un agent annualisé. On ne rattrape pas ses absences pour maladie.

Toutefois, l'annualisation exige la tenue d'un planning individuel formalisant très clairement les différents temps des agents annualisés :

- ↳ Les temps pendant lesquels l'agent travaille,
- ↳ Les congés annuels,
- ↳ Les temps de récupération

Ainsi, en fonction de la situation dans laquelle va se trouver l'agent, les incidences en matière de gestion de la maladie et/ou congés maternité-paternité ne seront pas les mêmes.

La particularité tient au fait qu'**aucune disposition légale expresse ne vient traiter le sujet**, c'est à l'organe délibérant, après avis du CST, qu'il revient de fixer les modalités applicables au sein de la collectivité.

Dans un arrêt récent (CE, 04/11/2020 n°426093), le Conseil d'Etat établit ainsi que l'employeur est « compétent pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents qui y sont soumis pour le calcul de leur temps de travail annuel effectif ».

En ce sens, est retenu toute une journée d'absence au titre d'un arrêt maladie comme une journée de travail effectif pour une durée forfaitaire, laquelle correspond à la durée quotidienne moyenne de travail de l'agent lissée sur l'année. Pour un agent à temps complet, le nombre d'heures s'élève à 7 heures :

En procédant ainsi :

- Si l'arrêt maladie intervient en **période haute**, l'agent sera considéré comme ayant travaillé 7 heures, soit en deçà de son obligation de travail ; il devra donc le delta d'heures à son employeur
- Si l'arrêt maladie intervient en **période basse**, ou sur un jour non travaillé du fait de l'annualisation, il sera également considéré comme ayant travaillé 7 heures, donc son employeur lui devra les heures de delta

LES CONGÉS ANNUELS

Le mode de calcul des congés annuels des agents qui sont soumis à un cycle de travail annualisé relève de la **réglementation de droit commun des congés annuels**.

Ainsi, conformément au décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, « *tout fonctionnaire territorial en activité a droit [...] à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts* ».

Par renvoi de l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de droit public, « l'agent contractuel en activité a droit, dans les conditions prévues par le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attributions sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires ».

En conséquence, pour tout agent public, **la durée du congé annuel se calcule en nombre de jours effectivement ouverts** (c'est-à-dire les jours où l'agent est soumis à ses obligations de travail) **et non en fonction de la durée hebdomadaire effective du service** (CAA de Marseille, 28 décembre 1998, M.B, n°96MA11322).

Par exemple, un agent qui travaille 5 jours par semaine, cet agent a droit à 5x5 soit 25 jours de congés annuels.

RAPPEL : interdiction du calcul des congés annuels en heure (CAA de Paris, 29 janvier 2008, Commune d'Asnières-sur-Seine, n°06PA01869).



IMPORTANT : les congés annuels des agents doivent être posés pendant les vacances scolaires au regard du principe de l'annualisation, notamment dans le cadre d'une annualisation basée sur le rythme scolaire.

LES JOURNÉES DE FRACTIONNEMENT

L'article 1 du décret n°85-1250 prévoit que : « Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours ».

S'agissant des agents annualisés, rien ne les excluant du dispositif, ils pourraient bénéficier des jours de fractionnement, **sous réserve que leurs jours de congés annuels soient positionnés sur des périodes permettant d'y ouvrir droit**. Dans ce cas, il conviendra de rajouter sur leur planning annuel, les un ou deux jours de repos supplémentaires sur des journées normalement travaillées.

A noter : Sur les plannings, il sera nécessaire de bien distinguer les **périodes de congés annuels** (25 jours), des **périodes non travaillées** du fait de l'annualisation.

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Le congé constitue un droit pour un agent et ne peut lui être refusé, tandis qu'une autorisation spéciale d'absence doit être considérée comme une mesure de bienveillance soumise à l'appréciation de l'autorité territoriale.

En cas d'octroi d'une autorisation d'absence, **l'agent ne cesse pas d'être « en activité de service »**, ainsi :

- L'absence est considérée comme service accompli,
- La durée de l'autorisation d'absence n'est pas imputée sur celle des congés annuels dus à l'agent,
- L'autorisation d'absence place l'agent en situation régulière d'absence : il ne peut faire l'objet d'une retenue pour absence de service fait

Les autorisations d'absence n'ont évidemment lieu d'être accordées que dans la mesure où l'agent aurait dû exercer ses fonctions durant la circonstance justifiant l'octroi d'une autorisation d'absence (un congé annuel ne peut être interrompu par une autorisation d'absence). En ce sens, **l'autorisation d'absence n'est pas récupérable** par l'agent si celui-ci ne l'a pas utilisée en temps et en heure.

A titre indicatif, voici quelques exemples de durées pour les autorisations d'absence :

Mariage / pacs de l'agent	5 jours ouvrés consécutifs
Décès du conjoint	5 jours ouvrés consécutifs
Décès d'un enfant	5 jours ouvrés consécutifs
Décès d'un frère ou d'une sœur	2 jours ouvrés consécutifs
Déménagement du domicile principal	1 jour ouvré
Rentrée scolaire	Jusqu'à la 6 ^{ème} incluse, possibilité de commencer le travail une heure après la rentrée

HORLOGE DE CONVERSION CENTIÈMES MINUTES

