



LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général des collectivités territoriales ;
- Code général de la fonction publique ;
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;
- Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- Décret n°2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif ;
- Décret n°2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;
- Circulaire n°LBLB0210023C du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale ;
- Note n°21-003351-D du 26 mars 2021 de la direction générale des collectivités locales concernant les modalités de rémunération et de majoration des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois à temps non complet.

FOCUS



Sont considérées comme heures supplémentaires ou complémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Par conséquent, les heures supplémentaires ne viennent pas déroger aux 1607 heures.

QUELLES SONT LES RÈGLES DU TEMPS DE TRAVAIL ?

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée comme suit (Réponse ministérielle, du 12/10/2023, Publiée dans le JO Sénat, n° 07321) :

Nombre de jours annuel	365 jours
Repos hebdomadaires (2 jours x 52 semaines)	- 104 jours
Congés annuels	- 25 jours
Jours fériés (8 jours en moyenne par an)	- 8 jours
Nombre de jours travaillés	228 jours
Nombres de jours travaillés = nombre de jours x 7 heures	1 596 heures arrondi à 1 600 heures
Journée solidarité	7 heures
Total	1 607 heures

Les garanties minimales du temps de travail sont :

Périodes de travail	Garanties minimales
Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum (heures supplémentaires comprises) 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum journalier	11 heures
Repos minimal hebdomadaire	35 heures, dimanche compris en principe.
Pause	20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif quotidien
Travail de nuit	Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.



LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Avant que les agents puissent réaliser des heures supplémentaires ou complémentaires, la prise d'une délibération s'impose, après avis du comité social territorial.

L'agent à temps non complet, c'est-à-dire recruté sur un emploi inférieur à 35h, peut réaliser des heures complémentaires, jusqu'à hauteur de 35h. Ces heures ne peuvent pas constituer des heures supplémentaires (TA Rouen, 10/11/2023, n°2202207).

Aucune limite mensuelle n'est imposée pour les heures complémentaires, contrairement aux heures supplémentaires qui sont limités à un contingent mensuel de 25 heures mais doivent respectivement revêtir un caractère ponctuel.

Le dépassement du temps de travail initial ouvre droit à une rémunération sans majoration par principe. Les heures complémentaires peuvent faire l'objet d'une majoration, sous réserve de la prise d'une délibération en ce sens.

Au-delà des 35 heures, les heures réalisées sont considérées comme des heures supplémentaires. La compensation horaire est normalement réalisée sous forme de repos compensateur, et à défaut peut donner lieu à une indemnisation. Cette compensation peut être réalisée en tout ou partie sous la forme d'un repos compensateur. Cependant, une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.



Le choix de rémunérer les travaux supplémentaires ou de faire récupérer le temps passé à les accomplir relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale. Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Ainsi, les heures supplémentaires et complémentaires sont des heures réellement effectuées : la réalisation effective des heures supplémentaires doit pouvoir être vérifiée (contrôle automatisée ou décompte déclaratif validé par le supérieur hiérarchique). A défaut, leur versement est indu et expose l'agent à des recours.

Un document établi par l'agent lui-même et sans mention de validation par l'autorité territoriale est insuffisant pour établir la réalité des heures alléguées (CAA de DOUAI, 3ème chambre - formation à 3, 15/12/2016, 14DA00530).



Un agent ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires demandées par son supérieur. En cas de refus, l'agent s'expose à une sanction disciplinaire pour désobéissance hiérarchique.

Un agent bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique ne peut effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires.

L'indemnisation est ouverte aux agents relevant des catégories B et C. Les heures supplémentaires des agents relevant de la catégorie A sont considérées comme des sujétions particulières liées à leur grade, et devant à ce titre être pris en considération dans le régime indemnitaire (RIFSEEP).

LA REMUNERATION DES HEURES COMPLEMENTAIRES

Par principe, une heure complémentaire effectuée est rémunérée sans majoration, en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

Par délibération, les collectivités territoriales peuvent prévoir une indemnisation majorée des heures complémentaires accomplies selon les modalités suivantes :

- 10% pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service ;
- 25% pour les heures suivantes.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit la possibilité de retenir une récupération des heures complémentaires effectuées. L'heure complémentaire n'ouvre droit qu'à la seule rémunération et non à l'attribution de jours de repos compensateurs.

LA REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

I- L'indemnisation

Par défaut, les heures supplémentaires sont compensées par un temps de repos compensateur. La collectivité peut cependant décider de mettre en place les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) pour les agents relevant des catégories B et C.

La rémunération horaire est déterminée en prenant pour base exclusive le montant du traitement brut annuel de l'agent concerné. Le montant ainsi obtenu est divisé par 1 820.

Cette rémunération horaire est multipliée par :

- 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires ;
- 1,27 pour les heures suivantes, dans la limite de 25 heures mensuelles et dans le respect des garanties minimales du temps de travail.



L'heure supplémentaire est majorée de 100% lorsqu'elle est effectuée de nuit et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces deux majorations ne peuvent se cumuler.

L'attribution de l'indemnité fait l'objet d'un arrêté individuel.

II- La récupération

L'article 7 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 dispose que « à défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées ».

En principe et en l'absence de délibération, une heure travaillée équivaut à une heure de récupération.



La circulaire ministérielle publiée en application du décret du 14 janvier 2002 relatif aux Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dispose que « Le choix de rémunérer les travaux supplémentaires ou de les faire « récupérer » relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale ».

Cette même circulaire ajoute que « le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués.

Une majoration pour nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération ».

Par délibération, une collectivité peut décider de majorer le temps de récupération.

Exemple : pour une heure supplémentaire effectuée le dimanche, en cas d'application de la majoration des IHTS sur le temps de récupération : 1h40 de récupération pour 1h travaillée.

Dans tous les cas, la collectivité n'est pas tenue de mettre en place un système particulier de compensation.

LA REDUCTION DE COTISATIONS SALARIALES ET EXONERATION FISCALE

Le décret n°2019-133 du 25 février 2019 instaure une réduction de cotisations salariales et l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures complémentaires et supplémentaires.

Concernant la réduction des cotisations salariales :

- Pour les fonctionnaires CNRACL : remboursement de la cotisation RAFP sur les heures concernées, soit un taux de réduction de 5% ;
- Pour les agents IRCANTEC (fonctionnaires - 28 h et contractuels de droit public) : remboursement des cotisations vieillesse et des cotisations IRCANTEC, soit un taux de réduction de 10,10% pour la tranche A et 11,31% pour la tranche B.

Concernant l'exonération fiscale, les éléments de rémunération doivent être exclus du net imposable figurant au bas du bulletin de salaire, dans la limite de 5 000€.