

Gestion des heures supplémentaires

- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article 88 alinéa 1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa version consolidée au 1er octobre 2009 ;
- Décret n° 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale, article 4 notamment ;
- 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, dans sa version consolidée au 14 juillet 2001 ;
- Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, dans sa version consolidée au 1er janvier 2008 ;
- Décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires, dans sa version consolidée au 20 novembre 2007 ;
- Décret n° 2007-1430 du 4 octobre 2007 portant application aux agents publics de l'article 1er de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dans sa version consolidée au 26 janvier 2008.

Définition de l'heure supplémentaire

1 – Notion de temps de travail effectif à l'appui de la définition de l'heure supplémentaire

Le temps de travail effectif annuel **est fixé à 1607 heures au maximum auxquelles peuvent s'ajouter des heures supplémentaires.**

Pour déterminer la durée légale du travail, il convient de prendre en compte la durée du travail effectif, défini par comme le temps pendant lequel les agents sont **à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.**

Le juge a considéré comme temps de travail effectif :

- Le temps de **déplacement entre deux lieux de travail** ;
> *CE n° 331658 du 13 décembre 2010*
- Le **temps de pause** si l'agent est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ;
- Les périodes durant lesquelles un agent est présent sur son lieu de travail en vue d'y accomplir un **service de garde (intervention)** même s'il n'est pas effectivement sollicité.
> *CAA Marseille n° 11MA02769 du 4 juin 2013*

Très signalé !

*Une période d'astreinte ne peut être rémunérée au titre des heures supplémentaires. Cependant, une **intervention réalisée durant une astreinte, si elle n'a pas été compensée** (par une indemnité d'intervention ou un repos compensateur) **peut être rémunérée par des IHTS.***

> Article 9, décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002

2 – Heure effectuée au-delà de la durée légale du temps de travail

La durée légale du travail est fixée à **35 heures hebdomadaires** pour un emploi à temps complet.

Ainsi, sont considérées comme supplémentaires les **heures effectuées au-delà de ce contingent horaire.**

Le cas des agents à temps partiel et des agents à temps non complet est envisagé plus bas.

3 – Heure effectuée à la demande expresse de l'autorité territoriale pour répondre aux nécessités de service

Sont considérées comme supplémentaires les heures effectuées, **à la demande du chef de service.**

Ainsi, un agent qui reste plus longtemps sur son lieu d'exercice de ses fonctions pour terminer un travail déterminé **de sa propre initiative** ne peut prétendre ni à un repos compensateur ni à une indemnité compensatrice.

L'heure supplémentaire doit être réalisée suite à **une demande expresse du chef de service** notamment en considération des **nécessités du service** ou au regard d'une **activité plus intense à un moment donné.**

4 – Limite applicable au nombre d'heures supplémentaires

La législation prévoit que la durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut **excéder 48 heures au cours d'une même semaine**, ni **44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.**

Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, **ne peut être inférieur à 35 heures.**

De plus, la **durée quotidienne** du travail ne doit pas dépasser **10 heures**, avec un **repos minimum de 11 heures par jour**, et une **amplitude maximale de la journée** de travail limitée à **12 heures** (par exemple 8h-20h).

Il doit être accordé aux agents au minimum **20 minutes de pause par temps de travail de 6 heures** dans la même journée.

Des dérogations ne sont possibles que dans des cas précis et sous réserve d'accorder des contreparties aux agents.

C'est le chef de service qui en prend la décision.

Il doit alors en informer immédiatement les représentants du personnel au **comité technique compétent**.

➤ Modalités de compensation des heures supplémentaires

En principe compensées par des jours de repos, les heures supplémentaires peuvent également faire l'objet d'une indemnisation.

1 – Versement de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)

L'octroi des IHTS n'est pas obligatoire. Il est tout d'abord subordonné, pour chaque collectivité et chaque établissement, à une **décision de l'assemblée délibérante**.

L'octroi d'IHTS est également subordonné à la **réalisation effective d'heures supplémentaires**.

Le versement des IHTS est possible uniquement dans le cas où l'employeur a mis en œuvre des **moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser les heures supplémentaires accomplies**.

Concrètement, il s'agit d'instaurer un **badge ou une feuille de pointage**.

Pour le personnel exerçant son **activité hors des locaux de rattachement** et pour les sites dont l'**effectif d'agents** susceptibles de percevoir l'IHTS est **inférieur à 10**, ce dispositif peut être remplacé par un **décompte déclaratif contrôlable**.

Le bénéfice de ces indemnités concerne les fonctionnaires de **catégorie B et C**, ainsi que les non-titulaires de droit public de même niveau exerçant des fonctions de même nature que les fonctionnaires concernés.

Le montant de l'IHTS est calculé **en fonction de l'indice détenu** par l'agent, sur la base d'un **taux horaire majoré selon le nombre d'heures supplémentaires effectuées**.

Pour les **14 premières effectuées dans le mois**, le taux applicable correspond au montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence **divisé par 1820, puis multiplié par 1,25**.

Au-delà, ce taux correspond au montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence **divisé par 1820, puis multiplié par 1,27**.

Lorsque l'agent travaille à temps partiel, il convient de prendre en considération la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence **d'un agent au même indice exerçant à temps plein**.

Très signalé !

Une réponse ministérielle du 23 mai 2006 a précisé que la nouvelle bonification indemnitaire (NBI) doit être prise en compte pour le calcul du montant des IHTS, elle doit donc être ajoutée à l'indice de l'agent pour déterminer le montant des heures supplémentaires.

> *Question écrite n° 90382, Assemblée Nationale, 28 mars 2006*

Très signalé !

La compensation ou l'indemnisation se fait dans la **limite mensuelle de 25 heures supplémentaires** et ce maximum est **proratisé**, en fonction de la quotité de temps de travail, pour les agents qui exercent leurs fonctions à **temps partiel**.

> Article 3, décret n°82-624 du 20 juillet 1982

2 – Versement de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)

Le montant de l'IFTS varie suivant le **supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions**.

L'IFTS, au regard de son **caractère forfaitaire**, a vocation à couvrir les **heures supplémentaires effectuées par l'agent de son plein gré au regard de sa charge de travail et de son niveau de responsabilité ou de sujétion**.

La délibération instaurant l'IFTS peut donc prévoir la **suspension du versement des I.F.T.S. en cas d'absence de l'agent**.

> CE n° 248508 du 17 mars 2004

Les agents titulaires et stagiaires occupant un emploi à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet peuvent bénéficier d'une IFTS.

Dès lors qu'une délibération de la collectivité le prévoit, les non-titulaires peuvent également percevoir cette indemnité. Les bénéficiaires de l'IFTS sont répartis en 3 catégories selon leur catégorie et leur grade :

- **Les fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est supérieur à 801 ;**
- **Ceux de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est au plus égal à l'indice brut 801 ;**
- **Les fonctionnaires de catégorie B dont l'indice brut est supérieur à 380.**

Le montant des attributions individuelles varie suivant le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions.

C'est l'autorité territoriale qui détermine le taux individuel applicable à chaque agent, dans la limite de huit fois le taux de base de la catégorie à laquelle il appartient, selon les conditions d'attribution fixées par l'organe délibérant et dans la limite du crédit global.

Celui-ci est calculé en multipliant le montant annuel de référence pour la catégorie ou le grade considéré par un **coefficient compris entre 0 et 8**, retenu par l'organe délibérant, puis par l'effectif des membres de chaque catégorie ou grade dans la collectivité.

Aux critères de modulation fixés par l'Etat, l'organe délibérant est libre d'en substituer ou d'en ajouter d'autres.

Au 1er juillet 2010, les montants annuels de référence par catégorie sont les suivants :

- Pour la première, 1 471,17 euros ;
- Pour la deuxième, 1 078,71 euros ;
- Pour la troisième, 857,82 euros.

Ces montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Pour les membres du cadre d'emplois des attachés territoriaux, cette prime a vocation à être remplacée par la **prime de fonctions et de résultats**.

3 – Octroi de repos compensateurs

La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, **sous la forme d'un repos compensateur**.

Le choix de rémunérer les heures supplémentaires **ou de faire récupérer sous forme de repos le temps passé à les accomplir** relève du **pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale**.

Toutefois, le principe consiste à **privilégier l'octroi de repos compensateurs à l'octroi de compensations financières**.

4 – Cumuls possibles et interdits

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un **repos compensateur et à une indemnisation**.

Il est possible de cumuler une IHTS et une IFTS, une IHTS et une IAT.

En revanche, le cumul des IHTS et du régime spécifique des **heures supplémentaires d'enseignement** est impossible.

De même, les IHTS ne peuvent être versées à un agent pendant les **périodes d'astreinte** (sauf si celles-ci donnent lieu à intervention), ni pendant les périodes ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement, ni si les heures supplémentaires ont été compensées par un repos.

S'agissant **des IFTS**, celles-ci ne **peuvent pas être cumulées avec l'IAT**, ni être attribuée aux bénéficiaires d'un **logement par nécessité absolue de service**.

Cas particuliers

Dans le respect du cadre fixé par la réglementation et par la délibération, il appartient à l'autorité territoriale de déterminer, en fonction des besoins du service, les horaires de travail et obligations de service des agents.

En l'absence de dispositions contraires, **ces horaires peuvent inclure des nuits, samedis, dimanches, jours fériés et/ou faire l'objet d'un temps de travail annualisé**.

> CE n° 312900 du 2 octobre 2009

Enfin, les heures supplémentaires répondent à un régime spécifique concernant les **agents à temps non complet**.

1 – Cas du temps de travail annualisé

Après consultation du comité technique, l'organe délibérant détermine les conditions de mise en place des cycles de travail annualisés en précisant notamment :

- Critères de recours aux différents cycles en fonction des services ;
- Durée des cycles ;
- Bornes quotidiennes et hebdomadaires ;
- Modalités de repos et de pause.

Ainsi, sont considérées comme supplémentaires les heures effectuées, à la demande du chef de service, au-delà de ce cycle.

En cas de dépassement des bornes horaires, une compensation horaire (repos compensateur), ou à défaut financière (IHTS pour certaines catégories d'agents), doit être prévue pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires.

2 – Cas des heures supplémentaires de nuit

Le travail supplémentaire accompli entre **22 heures et 7 heures** doit être considéré comme un travail supplémentaire de nuit.

Pour les membres des **cadres d'emplois médico-sociaux** auxquels l'octroi est fondé sur les dispositions applicables à la FPH, sont considérées comme travail de nuit les heures supplémentaires effectuées entre **21 heures et 7 heures**.

Lorsque l'heure supplémentaire est effectuée **de nuit**, elle est **majorée de 100 % dans le cadre de l'IHTS**.

3 – Cas des heures supplémentaires effectuées un dimanche ou un jour férié

Lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié, elle est **majorée des 2/3** dans le cadre de l'IHTS.

Ces deux majorations ne peuvent se cumuler.

4 – Cas des agents à temps non complet

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures **au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi**.

Dans ce cas, ils sont rémunérés sur la base d'une **proratisation du traitement tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée légale du travail** (couramment appelées "heures complémentaires").

Exemple

Un agent occupant un emploi à temps non complet de **30 heures par semaine** qui effectue **2 heures de plus** percevra **32/35èmes de la rémunération correspondant à un temps complet** (si le cycle de travail dans la collectivité correspond à 35 heures hebdomadaires).

Toutefois, dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à **dépasser la durée légale du travail**, les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par **des IHTS**.

> Question écrite, Sénat, n° 23716 du 26 novembre 1992

Exemple

Un agent occupant un emploi à temps non complet de **30 heures par semaine** qui effectue **6 heures de plus** percevra la **rémunération correspondant au temps complet (35/35èmes)** et pourra en plus bénéficier de la rémunération **majorée IHTS pour la 36^{ème} heure** (pour un cycle de travail de 35 heures hebdomadaires).

5 – Cas des agents à temps partiel

L'agent à temps partiel peut accomplir des heures supplémentaires.

Le nombre d'heures supplémentaires pouvant être accomplies est limité à 25 fois la quotité de travail (soit par exemple 20 heures pour un agent à 80 % : 25 x 80 %).

Les heures, en plus du temps de travail, réalisées par les agents à temps partiel sont appelées "heures supplémentaires".

Or, en réalité, elles se calculent comme des heures complémentaires **en divisant par 1820 le traitement brut annuel d'un agent au même indice exerçant à temps plein sans appliquer de majoration**.

Cela signifie que le résultat n'est pas ensuite multiplié par 1.25 ou 1.27 par exemple.

> Article 3 du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982

Très signalé!

Ce tarif horaire s'applique quels que soient :

- La quotité de travail à temps partiel ;
- Le moment où sont effectuées les heures supplémentaires (de nuit, un jour férié, un dimanche, etc...) ;
- Le nombre d'heures supplémentaires (moins ou plus de 14 heures dans le mois).

> Question écrite, Assemblée Nationale, JO du 7 février 1983