

La démission de l'agent soumis à un temps de travail annualisé

L'annualisation du temps de travail a pour objet une compensation des durées de temps de travail hebdomadaires réduites par des durées de temps de travail hebdomadaires plus importantes sur une période de référence.

En cas de démission, cette compensation n'est plus réalisable et la rémunération de l'agent doit donc faire l'objet d'un ajustement au regard des heures de travail réellement effectuées.

La mise en place du temps de travail annualisé

La base légale de travail hebdomadaire est fixée à 35 heures.

Cependant, la réglementation précise que le décompte du temps de travail s'effectue sur une base annuelle de 1 607 heures, ce qui introduit la possibilité d'une annualisation du temps de travail.

L'autorité territoriale peut donc mettre en place des cycles de travail comportant des durées hebdomadaires de travail variables en fonction des nécessités de service et après avis du Comité Technique.

> Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001

Exemple

Un agent d'animation à temps non complet est amené à effectuer un nombre plus important d'heures de travail hebdomadaire durant les vacances scolaires notamment dans le cadre des centres de loisirs d'été ou les séjours de vacances.

L'autorité territoriale peut donc procéder à une annualisation du temps de travail de l'agent afin que les périodes de faible activité viennent compenser les périodes de forte activité.

Au regard des nécessités de service, l'agent réalisera donc 25h/semaine pendant les périodes scolaires et 44h/semaine en période de vacances scolaires.

La quotité de temps de travail hebdomadaire de l'agent peut alors se calculer de la façon suivante :

25 X 36 (semaines d'école) = 900h

16 (semaines restantes) X 44 = 704h

900 + 704 = 1604h

1604 X 35 / 1820 (heures rémunérées sur la base de 52 semaines/an pour un temps complet)

= 30,85/35^{ème} de quotité hebdomadaire de travail lissé sur l'année.

La gestion de la démission d'un agent en cas d'annualisation de son temps de travail

En cas de démission de l'agent, il y a rupture du dispositif d'annualisation du temps de travail puisqu'une compensation entre les périodes de faible activité et de forte activité n'est plus réalisable.

1 – La rémunération recalculée en cas de trop perçu par l'agent

Lorsque le nombre d'heures travaillées est inférieur au nombre d'heures rémunérées en application du lissage, l'autorité territoriale peut régulariser la situation de l'agent en reprenant le calcul de sa rémunération.

Cette dernière est en droit de réclamer à l'agent les sommes indûment versées au regard **des principes du service fait et de bonne administration**.

> Article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

> Circulaire RDFS1309975C du 11 avril 2013

Pour ce faire, elle émet un titre de recette à son encontre afin de procéder au recouvrement de ces sommes.

2 – La rémunération recalculée en cas de moins perçu par l'agent

Lorsque le nombre d'heures réellement effectué est supérieur au nombre moyen d'heures fixé pour déterminer la rémunération lissée, l'agent peut prétendre à une régularisation de sa rémunération selon le principe du service fait susvisé.

En effet, les agents de droit public ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte réglementaire et par voie de délibération.

> Article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

L'ajustement de la rémunération lissée, sur la base des heures réellement travaillées, peut intervenir dans le cas d'un solde créditeur comme dans le cas d'un solde débiteur.

Dans ce dernier cas, l'autorité territoriale procède à un rappel de rémunération en faveur de l'agent.