

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET LES HEURES COMPLEMENTAIRES

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code Général de la Fonction Publique (CGFP)
- Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- 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
- Loi 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°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'Etat et dans la magistrature
- 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°50-1253 du 6 octobre 1950 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées pour les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré
- Circulaire NOR LBLB0210023C du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale
- Circulaire du 17 novembre 1950 relative à la rémunération des heures supplémentaires pour le personnel enseignant et de surveillance

I. La définition des heures supplémentaires et complémentaires

A) La différence :

Différence entre heures supplémentaires et heures complémentaires

La différence entre les heures complémentaires et les heures supplémentaires **dépend de la durée hebdomadaire de service de l'agent concerné.**

Si l'agent est à temps complet à 35 heures et qu'il est amené à effectuer des heures en plus à partir de 36 heures, il s'agira d'heures supplémentaires récupérées, ou indemnisées via l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) si une délibération le prévoit.

Si l'agent est à temps non complet et qu'il est amené à effectuer des heures en plus, il s'agira d'heures complémentaires jusqu'à 35 heures, puis d'heures supplémentaires au-delà des 35 heures, dans les mêmes conditions qu'un agent à temps complet.

B) Les points communs :

Les heures supplémentaires et les heures complémentaires sont des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service de l'agent.

Toute heure effectuée, à la demande de l'autorité territoriale, en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail d'un agent sera considérée comme étant une heure supplémentaire ou une heure complémentaire.

Exemples :

Pour un agent à temps complet :

Lorsque la semaine de travail est organisée sur 35 heures toute l'année, la première heure supplémentaire est la 36^{ème} heure.

Dans une collectivité où les agents à temps complet travaillent selon un cycle de 39 heures par semaine : les heures comprises entre la 35^{ème} et la 39^{ème} heure sont compensées par le bénéfice de jours d'ARTT. Seront considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la 39^{ème} heure à savoir à partir de la 40^{ème} heure.

Pour un agent à temps non complet ou en temps partiel :

Pour agent occupant un emploi à temps non complet de 25 heures par semaine, la première heure complémentaire est la 26^{ème} heure.

Pour un agent à temps travaillant sur un planning irrégulier :

Pour un agent travaillant à raison de 30 heures par semaine pendant 6 mois et 40 heures par semaine pendant 6 mois, la première heure supplémentaire est la 31^{ème} sur la 1^{ère} période et la 41^{ème} sur la 2^{ème} période.

- ➔ Ce sont des heures effectuées **à la demande de l'autorité territoriale**. En effet, un agent ne peut pas, de lui-même, décider d'effectuer des heures en plus si son supérieur hiérarchique ne lui a pas demandé. S'il estime avoir, sur une période de l'année, une charge supplémentaire de travail, il doit alerter son supérieur qui décidera s'il y a lieu ou non d'effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires au regard de sa durée hebdomadaire de service.

A noter :

Le fait pour un agent de réaliser des fausses heures supplémentaires ou complémentaires peut conduire à une sanction disciplinaire ou entraîner des poursuites : CAA de Douai n°22DA00496 du 5 janvier 2023. Dans le cas d'espèce, le juge a décidé de révoquer pour fraude un agent qui avait réalisé de fausses heures supplémentaires.

L'autorité territoriale doit être en mesure de contrôler, comptabiliser et vérifier la réalisation des heures supplémentaires et complémentaires des agents. En cas de mauvaise vérification ou de déclaration de fausses heures supplémentaires ou complémentaires ou d'octroi d'heures supplémentaires ou complémentaires fictives, l'autorité territoriale peut être poursuivie pour détournement de fonds publics : CAA d'Aix en Provence du 7 avril 2021.

Les heures supplémentaires effectuées de la seule initiative de l'agent ne seront pas considérées juridiquement comme des heures supplémentaires ou complémentaires, et ne seront donc ni récupérables ni indemnisables.

Sur ce point, une Cour Administrative d'Appel de Douai n°14DA00530 du 15 décembre 2016 a jugé qu'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.

A noter :

Pour pouvoir demander à un agent d'effectuer des heures supplémentaires, la **collectivité ou l'établissement public doit s'assurer qu'une délibération prévoyant les modalités de récupération ou d'indemnisation a été prise.**

En l'absence d'une telle délibération, **l'assemblée délibérante** de la collectivité ou de l'établissement devra, **après consultation du Comité Social Territorial**, délibérer en la matière.

Nous vous rappelons que les saisines du Comité Social Territorial Intercollectivités se font désormais sur la plateforme AGIRHE.

Il convient de préciser que, les saisines relatives aux modalités de récupération ou d'indemnisation des heures supplémentaires sont regroupés avec la thématique « Mise en œuvre du régime indemnitaire ».

Les saisines relatives aux dérogations du plafond des heures supplémentaires ne sont pas comprises dans la thématique « Mise en œuvre du régime indemnitaire » et constituent une thématique distincte.

- ➔ En outre, 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** (article 13-9 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié par le décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021).
- ➔ 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.

A noter :

S'agissant des personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, un **décompte déclaratif contrôlable** peut remplacer le dispositif de contrôle automatisé.

Un décompte déclaratif peut également être utilisé pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles de percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est inférieur à 10.

Si une collectivité veut verser un complément de rémunération à ces agents, elle doit le faire par le biais du RIFSEEP.

- ➔ Ces heures effectuées en plus doivent être **exceptionnelles et ponctuelles**. Elles ne doivent pas perdurer dans le temps ou être versées 12 mois sur 12.

A noter :

Pour un agent à temps non complet, si la demande d'heures complémentaires perdure dans le temps, la collectivité ou l'établissement public devra engager la procédure pour augmenter la durée hebdomadaire de l'emploi (délibération après avis préalable du Comité Social Territorial sauf rares exceptions, puis prise d'un arrêté individuel de changement de durée de service).

Pour un agent à temps complet, si la charge supplémentaire de travail est amenée à perdurer dans le temps, il faudra la répercuter soit sur une autre personne, actuellement à temps non complet au sein de la collectivité (via la procédure de changement de durée de service) soit envisager un recrutement pour pallier le besoin supplémentaire permanent.

- ➔ Enfin, lors de la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires, l'administration devra veiller au respect des garanties minimales du temps de travail fixé par le décret n°2000-815 du 25 août 2000.

Rappel :

Les garanties minimales du temps de travail sont les suivantes :

- ✓ au cours d'une même semaine, la durée du travail (heures supplémentaires et/ou heures complémentaires comprises et tous emplois confondus) ne peut dépasser 48 heures.
- ✓ en moyenne, sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, la durée du travail hebdomadaire ne peut excéder 44 heures.
- ✓ la durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures
- ✓ aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes
- ✓ l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures
- ✓ les agents doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures.
- ✓ le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.

I - La réglementation relative aux heures supplémentaires

A) Le personnel concerné :

En vertu de l'article 2 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), seuls les fonctionnaires (titulaire ou stagiaire) **relevant d'un cadre d'emplois ou d'un grade de catégorie C ou B**, ainsi que des agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, peuvent prétendre à l'indemnisation des heures supplémentaires effectives.

A noter :

Un agent de catégorie A ne peut donc pas bénéficier de l'indemnisation d'heures supplémentaires (sauf exception pour certains cadres d'emplois appartenant à la filière médico-sociale) et donc de l'IHTS. Mais rien n'interdit qu'une délibération autorise la récupération pour les agents de catégorie A.

Un agent à temps partiel peut effectuer des heures supplémentaires. Toutefois, par dérogation aux articles 7 et 8 du décret 2002-60 du 14 janvier 2002, aucune majoration ne peut être effectuée : l'heure supplémentaire est donc rémunérée au taux de l'heure normale.

De plus, la limite des 25 heures est alors proratisée en fonction de son temps partiel (article 3 du décret n°82-624 du 20 juillet 1982).

EN RESUME :

	Possibilité de réaliser des heures supplémentaires (au-delà de 35H)
Agent à temps non complet de catégorie A, B et C	Oui sauf pour la catégorie A
Agent à temps complet de catégorie A	Non (sauf exceptions filière médico-sociale)
Agent à temps complet de catégorie B et C	Oui

B) La limitation à 25 heures par mois :

Le nombre maximum d'heures supplémentaires par agent ne peut excéder 25 heures mensuelles pour un agent à temps plein. Toutefois, ce contingent peut être dépassé lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et ce, pour une durée limitée, sur décision du chef de service.

Pour un agent à temps non complet ou à temps partiel, la limitation à 25 heures d'heures supplémentaires doit être **proratisée en fonction de la durée hebdomadaire de l'emploi**.

Exemple : Un agent à 80% pourra effectuer maximum 20 heures par mois (soit 25 jours x 80% = 20 heures).

C) La nécessité d'une délibération autorisant les heures supplémentaires et fixant les modalités de compensation :

Avant de demander aux agents de réaliser des heures supplémentaires, la collectivité doit donc s'assurer qu'elle dispose **d'une délibération instaurant la possibilité de solliciter la réalisation d'heures supplémentaires et fixant les modalités de compensation** (indemnisation et/ou récupération) et **définissant les catégories d'emplois bénéficiaires ainsi que la liste des postes autorisées** à effectuer des heures supplémentaires.

A noter :

Sans délibération, la collectivité ne pourra pas demander à ses agents d'effectuer des heures supplémentaires car sinon elles ne pourraient pas être compensées.

Pour rappel, en l'absence d'une telle délibération, **l'assemblée délibérante** de la collectivité ou de l'établissement devra, **après consultation du Comité Social Territorial**, délibérer en la matière.

La délibération peut fixer les modalités de compensation suivantes :

- Soit, Récupération des heures supplémentaires (si volonté de ne pas payer les heures supplémentaires) ;
- Soit, Indemnisation des heures supplémentaires, via l'instauration de l'IHTS (l'Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires) ;
- Soit, Récupération et indemnisation

Si la délibération prévoit la possibilité d'indemniser et de récupérer les heures supplémentaires, **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**, en respectant les modalités prévues dans la délibération. Elle peut décider de coupler les deux modes de compensation.

Exemple : Un agent ayant effectué 6 heures supplémentaires dans le mois pourra bénéficier de 3 heures supplémentaires payées et majorées conformément à la réglementation en vigueur et de 3 heures récupérées en temps.

Si la délibération ne permet pas une indemnisation, les heures supplémentaires seront nécessairement récupérées.

D) Les modalités de compensation des heures supplémentaires : récupération ou indemnisation

A noter :

Au regard de la rédaction des articles 3 et 7 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002, la compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur.

A défaut, elle donne lieu à indemnisation, sous réserve que la délibération relative à l'instauration des IHTS a prévu l'indemnisation.

Les heures supplémentaires peuvent être soit récupérées soit indemnisées (selon les modalités définies dans la délibération).

En tout état de cause une heure payée ne pourra pas être en plus récupérée : **le cumul des deux modes de compensation est impossible pour une même heure.**

➤ Les modalités de récupération en repos compensateur :

A noter :

Plusieurs réponses écrites récentes posent le principe d'une compensation des heures supplémentaires par l'octroi de jours de repos équivalents ne faisant l'objet, qu'à défaut, d'une indemnisation majorée (QE n°38285 du 10 mai 2022 et QE n°34174 du 29 mars 2022).

En outre, une réponse ministérielle n°34174 du 29 mars 2022 rappelle la nécessité d'une consommation rapide et immédiate des repos accordés en compensation des heures supplémentaires effectuées afin de respecter les garanties minimales du temps de travail.

En effet, cette réponse précise notamment les éléments ci-dessous :

- de « *la nécessité d'une consommation rapide des repos octroyés en compensation des heures réalisées. La réglementation en vigueur limite, en effet, la durée hebdomadaire de travail (48 heures en moyenne par semaine heures supplémentaires comprises ou 44 heures en moyenne par semaine sur 12 semaines consécutives) et pose le principe d'une compensation en temps des heures supplémentaires* ».
- que la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 pose le principe d'une compensation en temps, heure pour heure, des heures supplémentaires afin de respecter les garanties maximales du temps de travail
- que les repos compensateurs doivent être pris immédiatement après la période de travail à compenser. La CJCE C 151/02 du 9 septembre 2003 rappelle, en effet, que les périodes équivalentes de repos compensateur doivent succéder immédiatement au temps de travail qu'elles sont censées compenser. Le fait de n'accorder de telles périodes de repos qu'à d'autres moments, ne présentant plus de lien direct avec la période de travail prolongée en raison de l'accomplissement d'heures supplémentaires, ne prend pas en considération de manière adéquate la nécessité de respecter les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

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

La prise de ces repos compensateur est soumise à l'autorisation préalable de l'autorité territoriale qui pourra opposer à la demande les nécessités de service.

La délibération devra définir les modalités de récupération des agents concernés, puisqu'aucun texte ne fixe les règles de calcul de la récupération.

En effet, le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 étant muet sur les modalités de décompte du repos compensateur, il faut se reporter à la circulaire n° LBLB0210023C du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale pour avoir des précisions sur ce point.

La circulaire du 11 octobre 2002 stipule que **le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués à savoir une heure pour une heure.**

Cette même circulaire indique également « **qu'une majoration pour nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération. Cette récupération peut être encadrée localement dans une période déterminée par le Maire ou le Président** ».

Si, dans le cas du paiement des heures supplémentaires, le mode de calcul ne pose pas de difficultés, étant donné qu'il est prévu réglementairement, il n'en est pas de même pour le repos compensateur puisque seule la circulaire d'application donne des indications en la matière. Au vu de la rédaction de cette circulaire, il ne s'agit que de possibilités offertes aux collectivités et à leurs établissements publics.

Une collectivité peut donc appliquer une simple compensation heure pour heure et ce quelle que soit la nature de l'heure supplémentaire ou prévoir d'autres modalités d'application.

Exemples : Instaurer pour un travail de nuit, une majoration de 100%, 50% ou tout autre mode de récupération : pour 2 heures de nuit, une collectivité peut prévoir 4 heures de repos compensateur.

A noter :

Chaque collectivité peut donc définir ses propres modalités de décompte du repos compensateur qu'elle souhaite mettre en œuvre en interne. Lorsque les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées, elle doit prévoir dans sa délibération le système de compensation qu'elle veut instituer.

Toutefois, ces majorations sont contestables, depuis plusieurs années, dès l'instant où elles conduisent à déroger aux dispositions réglementaires définissant le travail à temps complet dans les collectivités territoriales (avec le respect strict des 1607 heures).

➤ **Les modalités d'indemnisation :**

L'indemnisation n'est possible que si l'agent peut en bénéficier (exclusion des agents de catégorie A et agents à temps partiel thérapeutique) et si une délibération le prévoit (délibération sur l'IHTS).

Le taux horaire applicable est calculé en divisant le traitement indiciaire brut annuel par 1820.

Ce taux horaire est ensuite majoré de 125 % pour les quatorze premières heures et de 127 % pour les heures suivantes.

Soit :

Pour les 14 premières heures : (Traitement brut annuel / 1820) × 1,25

A partir de la 15^{ème} heure jusqu'à la 25 -ème heure : (Traitement brut annuel / 1820) × 1,27

Des majorations supplémentaires existent en cas de travail de nuit ou de travail d'un dimanche ou d'un jour férié :

- *L'heure supplémentaire est majorée de 100% en cas de travail supplémentaire de nuit (soit entre 22 heures et 7 heures). Ces majorations se cumulent entre elles c'est-à-dire que les heures supplémentaires accomplies la nuit sont indemnisées comme suit :*
 - *Pour les 14 premières heures : (Taux horaire x 1,25) x 2*
 - *Au-delà des 14 premières heures : (Taux horaire x 1,27) x 2*

- *L'heure supplémentaire est majorée de 66% en cas de travail supplémentaire un dimanche ou un jour férié. Ces majorations se cumulent entre elles c'est-à-dire que les heures supplémentaires accomplies un dimanche ou un jour férié sont indemnisées comme suit :*
 - Pour les 14 premières heures : $(\text{Taux horaire} \times 1,25) \times 1,66$
 - Au-delà des 14 premières heures : $(\text{Taux horaire} \times 1,27) \times 1,66$

A noter : La majoration de nuit et du dimanche ne sont pas cumulatives.

EN PRATIQUE : En cas d'indemnisation, un arrêté individuel portant attribution d'IHTS sera pris pour chacun des agents concernés en fonction des heures supplémentaires effectuées.

➤ Cas des agents intercommunaux ou pluricommunaux :

La réglementation ne prévoit pas les règles de gestion des travaux supplémentaires effectuées par les agents relevant de plusieurs employeurs ou ayant plusieurs emplois chez le même employeur.

Pour les agents à temps non complet employés par plusieurs collectivités, il paraît, toutefois, nécessaire de prendre en compte les durées hebdomadaires effectuées dans les autres collectivités pour calculer le nombre d'heures complémentaires. De plus, la réglementation fixée par le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif au temps de travail dans la fonction publique territoriale (FPT) est applicable aux agents à temps non complet qui sont donc soumis aux durées maximales de travail hebdomadaire.

A défaut de précisions règlementaires et de réponses écrites récentes (postérieures au décret n°2020-592 du 15 mai 2020) sur les modalités de versement des heures complémentaires des agents à temps non complet intercommunaux, il convient de se référer aux anciennes réponses écrites, et notamment celle de l'Assemblée Nationale n°4288 du 3 février 2003 et celle du Sénat n°1635 du 6 février 2003. Selon ces réponses, le nombre d'heures supplémentaires pouvant être réalisé par un agent intercommunal à temps non complet est également limité à 25 heures par mois comme pour les agents à temps complet.

Le plafond des 25 heures supplémentaires s'apprécie globalement **sur l'ensemble des emplois occupés** dans les différentes collectivités et non par emploi dans une collectivité.

Formule de calcul du nombre d'heures supplémentaires maximum par collectivité :

$$\frac{\text{Heures supplémentaires (25 heures)} \times \text{durée hebdomadaire d'un poste}}{\text{Durée hebdomadaire totale de l'ensemble des postes}}$$

Exemple 1 :

Un agent intercommunal exerce sur deux communes à hauteur de 39/35^{ème} : commune A → 21/35^{ème} et commune B → 18/35^{ème}

L'agent effectuant, déjà, au total plus de 35 heures se verra directement attribuer des heures supplémentaires au titre des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS). Il n'aura pas de versement d'heures complémentaires puisque les heures complémentaires ne sont versées que pour des heures en plus effectuées en deçà des 35 heures.

Au-delà des 35 heures il s'agit d'heures supplémentaires majorées par le biais du versement d'IHTS quelle que soit la collectivité qui sollicite les travaux supplémentaires (25 heures au plus sur un même mois).

Elles peuvent être réparties comme suit :

- Commune A : $(25h \times 21h) / 39^{ème} = 13$ heures 46 centièmes ou 13 heures 28 minutes maximum par mois.
- Commune B : $(25h \times 18h) / 39^{ème} = 11$ heures 54 centièmes ou 11 heures 32 minutes maximum par mois.

A la demande de l'autorité territoriale, l'agent pourra donc réaliser, par mois, au maximum jusqu'à 13 heures 46 centièmes supplémentaires pour la commune où il effectue 21 heures par semaine et jusqu'à 11 heures 54 centièmes au sein de l'autre commune soit un total de 25 heures supplémentaires.

Dans le cas d'un agent intercommunal, le versement des IHTS incombe à l'employeur ayant demandé à l'agent d'effectuer des travaux supplémentaires.

Exemple 2 :

Un agent intercommunal exerce sur deux communes à hauteur de 30/35^{ème} : commune A → 22/35^{ème} et commune B → 8/35^{ème}

Cet agent peut-on effectuer, au total, 5 heures complémentaires pouvant être réparties comme suit :

$5 \times 22/30^{\text{ème}} = 3 \text{ heures } 66 \text{ centièmes}$ ou 3 heures 40 minutes dans la commune A

$5 \times 8/30^{\text{ème}} = 1 \text{ heure } 33 \text{ centièmes}$ ou 1 heure 20 minutes dans la commune B

NB : Ces heures sont rémunérées en heures normales. Une majoration est possible, mais uniquement, si elle a été prévue par délibération. Une commune peut avoir délibéré sur la majoration et pas l'autre, au regard du principe de libre administration.

Au-delà, il s'agit d'heures supplémentaires majorées par le biais du versement d'IHTS quelle que soit la collectivité qui sollicite les travaux supplémentaires (25 heures au plus sur un même mois).

Elles peuvent être réparties comme suit :

- Commune A : $25 \text{ h} \times 22 \text{ h} / 30 \text{ h} = 18 \text{ h } 33 \text{ centièmes}$ ou 18 heures 20 minutes maximum par mois.

- Commune B : $25 \text{ h} \times 8 \text{ h} / 30 \text{ h} = 6, 66 \text{ centièmes}$ ou 6 heures 40 minutes maximum par mois.

A la demande de l'autorité territoriale, l'agent pourra donc réaliser, par mois, au maximum jusqu'à 18 heures 33 centièmes supplémentaires pour la commune où il effectue 22 heures par semaine et jusqu'à 6 heures 66 centièmes au sein de l'autre commune soit un total de 25 heures supplémentaires.

Dans le cas d'un agent intercommunal, le versement des IHTS incombe à l'employeur ayant demandé à l'agent d'effectuer des travaux supplémentaires.

Ce mode d'organisation suppose que les collectivités s'informent **mutuellement** des travaux supplémentaires effectués par l'agent.

Toutefois, étant donné que ce raisonnement ne découle d'aucune base juridique et à défaut d'interprétations claires, par le biais de réponses écrites, sur les modalités de calcul des heures complémentaires et supplémentaires des agents à temps non complet intercommunaux ou pluricommunaux (à savoir prise en compte de l'ensemble des emplois publics ou prise en compte emploi par emploi), les services du Centre de Gestion vous invitent donc à prendre l'attache de votre trésorerie pour connaître leur position en la matière ou pour trouver une solution pragmatique conjointement avec elle.

En conclusion :

Si la délibération relative aux IHTS prévoit les deux modalités (récupération et indemnisation), il est fortement conseillé de privilégier la récupération à l'indemnisation au vu des récentes réponses ministérielles sur le sujet ainsi que de la réglementation européenne en la matière (directive et CJCE).

II - La réglementation relatives aux heures complémentaires

A) Le personnel concerné :

En vertu de l'article 1er du décret n°2020-592 du 15 mai 2020, **sont considérées comme heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépassent pas la durée de travail effectif de 35 heures** (article 1er du décret du 25 août 2000).

Exemple : Un agent à temps non complet ayant un contrat de 21 heures hebdomadaire effectuera des heures complémentaires de la 22ème heure à la 35ème. Au-delà de la 35ème, il s'agira d'heures supplémentaires.

Seuls les agents à temps non complets peuvent effectuer des heures complémentaires. En effet, il s'agit d'heures travaillées en dessous des 35 heures. Au-delà de 35 heures, il s'agira d'heures supplémentaires.

Les agents de catégories A, B et C sont concernées par les heures complémentaires.

EN RESUME :

	Possibilité de réaliser des heures complémentaires (jusqu'à 35h)
Agent à temps non complet de catégorie A, B et C	Oui
Agent à temps complet de catégorie A	Non
Agent à temps complet de catégorie B et C	Non

B) L'indemnisation des heures complémentaires :

➤ L'impossible récupération

Il résulte des articles 2 et 3 du décret n°2020-592 du 15 mai 2020 que **la réalisation d'heures complémentaires n'ouvre droit qu'à la seule rémunération de celles-ci et non à l'attribution de jours de repos compensateur ou de la récupération en heure** (interprétation de Lettre DGCL du 26 mars 2021).

Aucune délibération n'est requise pour indemniser les heures complémentaires.

En vertu de l'article 2 du décret n°2020-592 du 15 mai 2020, **la rémunération des heures complémentaires est déterminée en divisant par 1820 la somme du montant annuel du traitement brut d'un agent au même indice exerçant à temps complet.**

Exemple :

Un agent à temps non complet, à l'indice majorée 330, a effectué une heure complémentaire.
Celle-ci sera rémunérée selon le calcul suivant :

$$\frac{18\,556,66\text{€ (traitement brut annuel afférent à l'indice 330)}}{1820} = 10,20\text{€}$$

➤ La possibilité de majorer les heures complémentaires

En vertu, de l'article 4 du décret n°2020-592 du 15 mai 2020, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, ayant recourt aux heures complémentaires, a la possibilité de décider d'une majoration de leur indemnisation. **La majoration n'est donc pas une obligation.**

La décision de majorer les heures complémentaires doit donc faire **l'objet d'une délibération par l'assemblée délibérante de la collectivité, après consultation du Comité Social Territorial.**

A noter :

Nous vous rappelons que les saisines du Comité Social Territorial Intercollectivités se font désormais sur la plateforme AGIRHE.

Il convient de préciser que, les saisines relatives aux majorations des heures complémentaires sont regroupées avec la thématique « Mise en œuvre du régime indemnitaire ».

A noter :

La possibilité de majorer les heures complémentaires ne concerne que les agents à temps non complet recrutés **sur un emploi permanent**. Pour les agents recrutés sur des emplois non permanents (accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier d'activité), il n'y a pas de majoration possible.

La majoration des heures complémentaires n'est qu'une simple possibilité pour l'employeur public, une collectivité ne souhaitant pas majorer les heures complémentaires de ses agents, ne délibère pas.

Lorsque vous prenez une délibération sur la majoration des heures complémentaires, elle s'applique obligatoirement à l'ensemble des agents amenés à effectuer des heures complémentaires.

L'article 5 du présent décret précise que le taux de majoration des heures complémentaires est de :

- **10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet ;**
- **25 % pour les heures suivantes** (toujours dans la limite des 35 heures).

A noter :

Contrairement aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, la majoration des heures complémentaires ne distingue pas si les heures sont effectuées de jour, de nuit, le week-end ou un jour férié.

Exemple :

Un agent à temps non complet à 30 heures hebdomadaires a effectué 5 heures complémentaires.

Si la collectivité a délibéré sur la majoration des heures complémentaires :

- Les 3 premières heures (soit le dixième de la durée hebdomadaire) sont majorées à 10%
- Les 2 heures suivantes seront majorées à 25%

Soit, le calcul suivant :

- $(\text{Traitement brut annuel} / 1820) \times 1,10 \times 3$
- $(\text{Traitement brut annuel} / 1820) \times 1,25 \times 2$

Un agent occupant un poste à 20 heures hebdomadaires travaille exceptionnellement 38 heures :

Le taux des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet soit $20 \times 1,10 = 22$ heures.

Si la collectivité a délibéré sur la majoration des heures complémentaires :

- la 21^{ème} et la 22^{ème}, les heures seront majorées de 10 %
- De la 23^{ème} heure à la 35^{ème} heure : les heures seront majorées de 25 %
- Puis au-delà de la 35^{ème} heure (soit pour les 3 heures supplémentaires restantes) : application de la réglementation des IHTS : récupération selon les modalités fixées dans la délibération ou indemnisation avec une majoration de 25 % (s'il ne s'agit ni d'heures supplémentaires de nuit ou durant un jour férié).

A noter :

Des modèles de délibération et d'arrêté sont accessibles sur notre site Internet : www.cdg28.fr.



EN PRATIQUE : Pour le paiement des heures complémentaires, la collectivité devra fournir à sa trésorerie un certificat administratif signé de l'autorité territoriale attestant la réalisation effective d'heures complémentaires et en indiquant, à la fin, la formulation suivante « pour faire valoir ce que de droit » ainsi que la délibération si elle a instauré la majoration.

IV – LE CAS PARTICULIER DES HEURES SUPPLEMENTAIRES DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

Le personnel d'enseignement artistique de la filière culturelle bénéficie d'un régime spécifique d'indemnisation des heures supplémentaires.

Ce personnel ne relève pas du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatives aux Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) en application de l'article 5 du décret précité mais du décret n°50-1253 du 6 octobre 1950 et de sa circulaire d'application du 17 novembre 1950.

Dans la fonction publique territoriale, le personnel d'enseignement artistique est également soumis à un régime d'obligation de service spécifique.

Ainsi :

- le statut particulier du cadre d'emplois des **assistants d'enseignement artistique** prévoit que les membres du cadre d'emplois sont astreints à un service hebdomadaire de **20 heures**
- le statut particulier du cadre d'emplois des **professeurs d'enseignement artistique** prévoit que les membres du cadre d'emplois sont astreints à un service hebdomadaire **16 heures**.

La rémunération des agents effectuant 20 heures pour un assistant d'enseignement artistique et 16 heures pour un professeur d'enseignement artistique correspond donc à une rémunération à temps complet.

A) L'indemnisation des heures supplémentaires d'enseignement pour un agent à temps complet

Pour bénéficier des indemnités horaires d'enseignement, les agents doivent exercer ces heures exceptionnelles au-delà de leur durée de travail hebdomadaire.

Ne sont donc indemnisées aux taux fixés par le décret du 6 octobre 1950 **que les heures supplémentaires d'enseignement effectuées au-delà des maxima de service hebdomadaire fixés pour leurs cadres d'emplois (soit au-delà de 16 ou de 20 heures selon le cadre d'emplois).**

Elles doivent être consacrées exclusivement à l'enseignement devant les élèves et être effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service et sur demande de l'employeur.

A noter :

Les heures consacrées à la préparation d'activité d'enseignement et d'assistance, lesquelles constituent l'accessoire nécessaire des obligations de service hebdomadaire incombant aux assistants d'enseignement artistique en application du statut particulier de leur cadre d'emplois, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent lieu, à ce titre, à aucun versement d'indemnités (CAA de Nantes n°17NT00464 du 21 juillet 2017).

La circulaire du 17 novembre 1950 distingue :

- le dépassement exceptionnel dû à une cause passagère telle que l'absence d'un collègue, qui constitue une suppléance,
- du dépassement régulier pendant la durée de l'année scolaire, alors qualifié d'heure supplémentaire.

Deux formes d'indemnisation doivent, donc, être distinguées :

- La compensation du service supplémentaire régulier, réalisée au moyen d'une indemnité forfaitaire annuelle.
- La compensation du service supplémentaire irrégulier, ces dépassements exceptionnels étant rétribués à l'heure

Le décret n°50-1253 du 6 octobre 1950 **ne fixe aucun plafond d'heures supplémentaires à respecter.**

Le versement de cette indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement (que les heures soit régulière ou irrégulière) **nécessite une délibération** qui désigne les bénéficiaires, parmi lesquels peuvent figurer les fonctionnaires titulaires, stagiaires et, le cas échéant, les agents contractuels de droit public. Les conditions d'attribution sont également déterminées par délibération.

Par contre, le versement des heures supplémentaires d'enseignement s'effectuera en application des dispositions prévues par le décret n°50-1253 du 6 octobre 1950 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement. Une collectivité ne peut pas acter ses propres formules de calcul dans sa délibération.

Sans délibération, la collectivité ne pourra pas demander à ses agents d'effectuer des heures supplémentaires d'enseignement (régulières ou irrégulières) car sinon elles ne pourraient pas être rémunérées.

Le **Comité Social Territorial** devra être saisi, **au préalable**, pour avis sur le projet de délibération.

A noter :

Le décret n°50-1253 du 6 octobre 1950 ne prévoit qu'une compensation par le biais d'une indemnisation et ne prévoit pas la possibilité de compenser les heures supplémentaires d'enseignement par l'attribution de jours de repos compensateur ou par de la récupération en heure.

Un arrêté individuel d'attribution doit en revanche être établi pour chacun des bénéficiaires.

Exemple :

Pour un assistant d'enseignement artistique à 20 heures devant effectuer un service hebdomadaire supplémentaire régulier de 3 heures, au-delà de ses obligations hebdomadaires de service :

L'indemnité annuelle est calculée comme suit : $TBMG^*/20h \times 9/13^{ème}$

**TBMG est égal au traitement afférent au 1^{er} échelon du grade (soit IM 343 pour un assistant) + traitement afférent à l'indice terminal du grade (soit IM 503 pour un assistant) divisé par deux.*

$TBMG = 19\,287,68 + 28\,284,85 / 2 = 23\,786,26$ euros

L'indemnité annuelle est donc égale à $23\,786,26 / 20 h \times 9/13^{ème} = 823,37$ euros par heure supplémentaire

La première heure étant majorée de 20%, l'agent percevra pour la première heure un montant correspondant à : $823,37 \times 1,20 = 988,04$.

Au total, l'agent percevra une indemnité annuelle correspondant à : $(823,37 \times 1,20 \times 1 \text{ heure}) + (823,37 \times 2 \text{ heures}) = 2\,634,78$ € annuels.

➤ En cas d'heures supplémentaires régulières

Les professeurs ou les assistants d'enseignement artistique peuvent, en cas d'heures supplémentaires réellement effectuées par semaine de façon régulière toute l'année percevoir une indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement.

De ce fait, au regard de cette réglementation, lorsque l'enseignant doit effectuer pendant la totalité de l'année scolaire un service hebdomadaire supérieur au maximum de service fixé par le statut particulier de son cadre d'emplois, il perçoit une indemnité forfaitaire annuelle au titre de chaque heure supplémentaire qu'il devra accomplir de manière régulière.

La réglementation prévoit qu'elle est versée par neuvièmes. Le montant à verser à l'agent varie selon le nombre d'heures hebdomadaires supplémentaires prévu. Le taux de la première heure supplémentaire bénéficie en outre d'une majoration de 20%.

Le taux annuel de cette indemnité varie en fonction du grade de l'agent. Il est en effet établi en divisant le traitement brut moyen du grade (TBMG) par le maximum de service réglementaire applicable (20 h ou 16 h selon le cas). Le résultat est ensuite multiplié par la fraction de 9/13ème :

Formule de calcul : (TBMG / 20 h ou 16 h) x 9/13ème

Le traitement brut moyen du grade (TBMG) correspond en principe à la moyenne arithmétique des traitements afférents à l'indice majoré de début et à l'indice majoré terminal du grade.

La fraction ainsi définie est majorée de 20% pour la première heure supplémentaire d'enseignement en cas de service supplémentaire régulier.

➤ En cas d'heures supplémentaires irrégulières et exceptionnelles

S'il s'agit de remplacement d'agent indisponible ou d'heures supplémentaires exceptionnelles et irrégulières, il s'agira d'une compensation du service supplémentaire irrégulier. **Ces dépassements exceptionnels sont rétribués à l'heure par le biais de l'indemnité horaire.**

Chaque heure supplémentaire effectivement réalisée est rémunérée à raison de 1/36ème de l'indemnité annuelle. Le taux ainsi déterminé est, en outre, majoré de 25%.

Lorsque le service supplémentaire ne comporte pas un horaire régulier, chaque heure est donc rémunérée comme suit :

$$\frac{\text{Traitement brut moyen du grade} \times 9/13\text{ème} \times 1/36\text{ème} \times 25\%}{16\text{h ou } 20\text{h}}$$

Exemple :

Au regard de l'exemple précédent, le taux horaire de l'indemnité est le suivant :

$$(823,37 / 36) = 22,87 \times 1,25 = 28,59 \text{ €}$$

A noter :

L'indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement (que les heures soient régulières, irrégulières ou exceptionnelles) est non cumulable avec toutes autres indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Elle n'est pas, non plus, cumulable avec le bénéfice d'un logement concédé par nécessité absolue de service.

B) L'indemnisation des heures supplémentaires d'enseignement pour un agent à temps non complet :

Les assistants d'enseignement artistique dont la durée de service est **inférieure** à 20 heures ou les professeurs d'enseignement artistique dont la durée de service est **inférieure** à 16 heures sont considérées comme étant à temps non complet au sein de la collectivité.

Or, le décret n°50-1253 du 6 octobre 1950 ne donne aucune précision concernant la rémunération des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service d'un agent à temps non complet. Il y a un vide juridique en la matière.

A défaut de base réglementaire spécifique pour les assistants et les professeurs d'enseignements artistique à temps non complet, la réglementation relative aux heures complémentaires issue des réponses ministérielles (QE assemblée nationale n°4288 du 03/02/03 ; QE du 29 juin 1995) et du décret n°2020-592 du 15 mai 2020 a vocation à s'appliquer. Ce décret précise désormais les modalités de calcul et de majoration de l'indemnisation des heures complémentaires des agents à temps non complet.

Les assistants d'enseignement artistique ou les professeurs d'enseignement artistique à temps non complet **pourraient donc percevoir des heures complémentaires** (avec transmission d'un certificat administratif à la trésorerie) jusqu'à concurrence respectivement de 20 heures et de 16 heures selon le cadre d'emplois, puis percevoir, le cas échéant, l'indemnité horaire prévu par le décret n°50-1253 du 6 octobre 1950 à partir de la 21ème heure ou de la 17ème heure.

L'article 2 du décret n°2020-592 du 15 mai 2020 précise que « *la rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1820 la somme du montant annuel du traitement brut, et le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet* ».

Cet article ne précise que les modalités de calcul pour les agents à temps non complet dont le temps complet est 35 heures. Le texte est muet pour les agents à temps non complet assujettis à un régime dérogatoire et dont le temps complet est 20 heures ou 16 heures.

A titre d'exemple pour un assistant d'enseignement artistique :

Or, selon le statut particulier, le temps complet d'un assistant d'enseignement artistique est 20 heures par semaine et non 35 heures comme la majorité des cadres d'emplois. Il paraît, donc, logique que le calcul des heures complémentaires tienne compte de seuils horaires différents.

Un assistant d'enseignement artistique est donc payé à temps complet en n'effectuant que 20 heures par semaine ou 86,67 par mois (et non 151,67 pour un temps complet à 35 heures) ou 918 heures de travail effectif comprenant la journée de solidarité ou **1 040 heures** de travail rémunéré (au lieu de 1820 heures pour un agent à temps complet sur 35 heures).

De ce fait, au regard de leur durée de service spécifique, il paraît logique que la rémunération d'une heure complémentaire d'enseignement pour un assistant d'enseignement artistique soit déterminée en divisant par 1040 heures la somme du montant annuel du traitement brut d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

Sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, compte tenu du vide juridique.

A noter :

Ne sont indemnisés en heures complémentaires pour un agent à temps non complet que les heures d'enseignement devant les élèves effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service sur demande de l'employeur.

Comme pour les heures supplémentaires d'enseignement, les heures consacrées à la préparation d'activité d'enseignement et d'assistance, lesquelles constituent l'accessoire nécessaire des obligations de service hebdomadaire incombant aux assistants d'enseignement artistique en application du statut particulier de leur cadre d'emplois, ne sont pas considérées comme des heures complémentaires. Elles ne donnent lieu, à ce titre, à aucun versement d'indemnités (CAA de Nantes n°17NT00464 du 21 juillet 2017).

Ce taux horaire peut, ensuite, dès lors qu'une délibération instaurant la majoration a été prise, être majoré de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de services afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25 % pour les heures suivantes.

En effet, depuis le décret n°2020-592 du 15 mai 2020 les heures complémentaires des agents à temps non complet peuvent, en plus, être majorées : l'organe délibérant peut, en effet, décider d'une majoration. Il ne s'agit, toutefois, pas d'une obligation : à l'appréciation de l'assemblée délibérante.

A noter :

Un modèle de délibération portant majoration des heures complémentaires pour les agents à temps non complet est accessible sur notre site Internet : www.cdg28.fr.



V – EXONERATION FISCALE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

A compter du 1er janvier 2019, les agents publics bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu pour la part de rémunération correspondant aux travaux supplémentaires (heures supplémentaires ou heures complémentaires y compris les heures supplémentaires d'enseignement), dans une limite annuelle de 5 000 euros (article 81 quater de code général des impôts et de l'article 1 du décret n°2019-133 du 25 février 2019).

A noter :

Dispositions transitoires : L'article 81 quater du code général des impôts (modifié par l'article 4 de la deuxième loi de finances rectificative pour 2020 – loi n°2020-473 du 25 avril 2020) porte cette limite annuelle à 7 500 € lorsque les éléments de rémunération, versés à raison des heures supplémentaires et complémentaires réalisées entre le 16 mars 2020 et le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire (31 juillet 2022 d'après la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire), entraînent le dépassement de la limite annuelle initiale.

En application de l'article 4 du décret n°2019-133 du 25 février 2019, l'exonération d'impôt sur le revenu est subordonnée :

- à la mise en œuvre de moyens de contrôle permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires ou complémentaires effectivement réalisées ;
- à l'établissement par l'employeur d'un document indiquant, pour chaque agent et par mois civil ou, en cas de cycle de travail supérieur à un mois, par cycle, le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et la rémunération y afférente. Ce document peut, le cas échéant, être établi sur support dématérialisé.
- à l'établissement d'un récapitulatif hebdomadaire du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, ou du nombre d'heures de travail lorsque le décompte des heures supplémentaires n'est pas établi par semaine, indiquant le mois au cours duquel elles sont rémunérées et distinguant les heures supplémentaires et complémentaires en fonction du taux de majoration qui leur est applicable.

Même si elles ne sont pas imposables, les heures supplémentaires et complémentaires défiscalisées sont prises en compte dans le calcul du revenu fiscal de référence du bénéficiaire (CGI art.1417 IV-1°-c modifié).

A noter :

Pour plus d'informations sur le sujet, une circulaire n°2019-03 du 25 mars 2019 du Centre de Gestion est accessible sur notre site Internet – www.cdg28.fr



Pour aller plus loin :

Une note relative aux travaux supplémentaires occasionnés par les élections et une note sur le temps de travail sont accessibles sur notre site Internet.

