

L'annualisation du temps de travail

Les décrets [n°2000-815 du 25 août 2000](#) et [n°2001-623 du 12 juillet 2001](#) prévoient que les collectivités locales définissent les **conditions de mise en place des cycles de travail par délibération et après avis du Comité Social Territorial** (CST).

Elles peuvent, ainsi, **organiser le temps de travail des agents selon les besoins des services** en procédant à l'annualisation du temps de travail.

L'annualisation du temps de travail présente un **double objectif** :

- **condenser le temps de travail** de l'agent lorsque la collectivité a des besoins importants et le libérer lors des périodes creuses ;
- lisser les hausses et baisses d'activité afin que l'agent perçoive une **rémunération identique tout au long de l'année**.

Si cette organisation est principalement utilisée pour les agents travaillant en milieu scolaire, elle ne leur est pas réservée (exemple : agent travaillant aux espaces verts soumis à un cycle de travail comprenant deux périodes, une « période été » et une « période hiver »).



L'annualisation du temps de travail est impossible pour les professeurs et les assistants territoriaux d'enseignement artistique ([CE, 13 juillet 2006, n° 266692](#)).

Si l'annualisation du temps de travail est possible, **aucun texte n'en prévoit les modalités de mise en œuvre et notamment le mode de calcul**.

Les exemples présentés ci-après sont des propositions de calcul qui peuvent être adaptées.

Dans la pratique, le calcul devra respecter les règles relatives à la durée annuelle du temps de travail et les garanties minimales de temps de travail (*voir ci-après*).

La durée légale du travail

La **durée annuelle du temps de travail effectif** est de **1 607 heures**.

→ 228 jours travaillés x 7 heures travaillées par jour = 1 596 heures arrondies à 1 600 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité.



Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

La **durée hebdomadaire** de temps de travail est fixée à **35 heures** par semaine.

La **durée annuelle du temps de travail rémunéré** correspond à 35 heures multipliées par 52 semaines soit **1 820 heures**.

Les garanties minimales de temps de travail

Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Durée maximale hebdomadaire	48 heures 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
Repos minimum journalier	11 heures
Repos minimum hebdomadaire	35 heures
Temps de pause	20 minutes, par tranche de 6 heures de travail effectif

Le calcul de l'annualisation

1. Calculer le total des heures à travailler dans l'année

Afin de calculer l'annualisation du temps de travail, la collectivité doit **déterminer le nombre d'heures que l'agent va effectuer sur l'année** (civile ou scolaire).

Exemple :

Un agent travaille **7,5 heures par jour, 4 jours par semaine** pendant la période scolaire ainsi que **17 heures de ménage sur l'année**. L'année scolaire compte **36 semaines en moyenne**.

Nombre d'heures travaillées par semaine scolaire : $7,5 \times 4 = 30$ heures par semaine

$30 \text{ heures} \times 36 \text{ semaines} = 1\,080 \text{ heures}$

Nombre annuel total d'heures travaillées : $1\,080 \text{ heures} + 17 \text{ heures} = 1\,097 \text{ heures}$

2. Ajouter la journée de solidarité

L'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 institue une **journée de solidarité** afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et handicapées.

La durée annuelle de travail d'un agent à temps complet est ainsi portée **de 1 600 à 1 607 heures** (1 600 heures de travail auxquelles s'ajoutent 7 heures de travail réalisées au titre de la journée de solidarité).

Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité **ne donnent pas lieu à rémunération**.



La journée de solidarité est **proratisée** au regard de la quotité de travail effectivement travaillée.

Ainsi, en reprenant l'**exemple** précédent, la durée de travail de l'agent est la suivante :

Nombre d'heures effectuées au titre de la journée de solidarité : $7 \text{ heures} \times 1\,097 \text{ heures} / 1\,600 \text{ heures} = 4,80 \text{ heures}$

Nombre d'heures totales à effectuer sur l'année : $1\,097 \text{ heures} + 4,80 \text{ heures} = 1\,101,80 \text{ heures}$

3. Déterminer le temps de travail hebdomadaire moyen permettant de calculer la rémunération

La formule de calcul est la suivante :

$$\frac{\text{Nombre d'heures effectuées} \times 35 \text{ heures}}{1\,600 \text{ heures}}$$

Les 35 heures représentent le **temps de travail hebdomadaire** pour un agent à temps complet.

Les 1 600 heures représentent le **temps de travail annuel réglementaire** pour un agent employé à temps complet hors congés annuels et hors jours fériés. La journée de solidarité n'étant pas rémunérée, elle n'est pas prise en compte.

Dans notre **exemple**, le **temps de travail moyen** s'établit ainsi à : $1\,097 \text{ heures} \times 35 \text{ heures} / 1\,600 \text{ heures} = 24 \text{ heures de travail par semaine en moyenne}$.

<i>Temps de travail par semaine en moyenne</i>	24 heures
<i>Nombre d'heures de travail effectif sur l'année</i>	1 101,80 heures
<i>Nombre d'heures rémunérées sur l'année</i>	1 248 heures (24 heures x 1 820 heures / 35 heures = 1 248 heures)

La **délibération** créant l'emploi devra donc prévoir un **temps de travail** hebdomadaire annualisé de **24 heures par semaine**.

Les congés annuels et les jours fériés

Les congés annuels et les jours fériés **sont rémunérés mais ne sont pas travaillés**.

Ainsi, ils sont pris en compte pour le calcul des 1820 heures mais pas pour celui des 1 607 heures.

Foire aux questions

Comment est calculé le temps de travail des agents absents pour congé de maladie en cas d'annualisation du temps de travail ?

Par principe, **les jours de congés de maladie doivent être considérés comme des journées de travail effectif**. Cependant, aucun texte ne détermine les modalités de décompte du temps de travail des agents annualisés en cas de congés de maladie.

Le Conseil d'État considère que **l'autorité territoriale est compétente pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents dont le cycle de travail est annualisé sur le calcul de leur temps de travail annuel** ([CE, 4 novembre 2020, n°426093](#)).

Deux méthodes de décompte peuvent être retenues :

1^{ère} méthode : le décompte au réel. L'autorité territoriale peut considérer qu'en cas de congé de maladie, **les heures prévues dans le planning de l'agent sont considérées comme réalisées**. Il s'agit d'appliquer sans modalité particulière le principe selon lequel les congés pour raison de santé sont considérés comme du **service accompli**.

***Exemple** : L'agent est absent deux jours pour maladie. Le planning prévoyait qu'il devait effectuer 7,5 heures de travail sur ces deux jours. En retenant un décompte au réel, l'autorité territoriale considère que les heures sont effectuées. Dans ce cas, aucune heure n'est due ou reportée.*

2^{ème} méthode : le décompte au forfait L'autorité territoriale peut retenir que **l'agent en congé de maladie est regardé comme ayant effectué les heures pour lesquelles il est rémunéré**. Ainsi, peu importe la période d'absence, qu'il s'agisse de la période haute où l'agent travaille plus qu'il n'est rémunéré ou de la période basse où il travaille moins que ce qu'il n'est rémunéré. **Le temps de travail décompté sera identique**.

Pour un agent à temps complet, ce « forfait journalier » s'établit à **7 heures**. Ces heures correspondent au temps de travail journalier théorique qu'un agent à temps complet doit effectuer ($35 / 5 = 7$).

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. 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, soit au-delà de ce que prévoit le planning. L'agent peut alors se retrouver avec un **delta d'heures à effectuer en plus ou en moins**.

S'agissant des agents à temps non complet, l'autorité territoriale devra **fixer un temps de travail forfaitaire par jour et déterminer le nombre de jours hebdomadaire moyen travaillé par l'agent**. Ces modalités ont vocation à varier en fonction du temps de travail et donc des agents.

***Exemple** : un agent travaillant 26 heures par semaine est absent un mardi et un mercredi. Le décompte des heures va **dépendre des modalités retenues par l'employeur**.*

L'employeur peut considérer que l'agent travaille en moyenne 5,2 heures par jour du lundi au vendredi ($26 \text{ heures} / 5 \text{ jours} = 5,2 \text{ heures}$).

*Ainsi, l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué 10,40 heures de travail effectives. Si le planning prévoyait 7,5 heures de travail au total sur ces deux jours, alors l'agent **devrait récupérer** 2,90 heures d'ici la fin de l'année ($7,5 - 10,40 = - 2,90$).*

L'employeur peut considérer que l'agent travaille en moyenne 6,5 heures par jour les lundi, mardi, jeudi et vendredi ($26 \text{ heures} / 4 \text{ jours} = 6,5 \text{ heures}$).

*Ainsi, l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué 6,5 heures de travail effectives. Si le planning prévoyait 7,5 heures de travail au total sur ces deux jours, alors l'agent **devrait effectuer** 1 heure de plus d'ici la fin de l'année ($7,5 - 6,5 = 1$).*

L'employeur est libre de fixer une autre modalité de décompte du temps de travail pour les agents annualisés en cas de congé de maladie. L'important est que cette modalité soit prévue, par exemple dans un règlement intérieur (après avis du CST), et appliquée de la même manière à l'ensemble des agents.