FLASH TECHNIQUE

LE TEMPS DE TRAVAIL ANNUALISÉ

Le principe de l'annualisation du temps de travail réside dans la nécessité de faire appliquer la législation sur le temps de travail pour les agents qui connaissent un cycle de travail spécifique au regard de leurs missions. Il s'agit, notamment, des agents dont le temps de travail dépend du temps scolaire et des vacances scolaires (ATSEM, animateur, agent de cantine...).

Le décompte de l'ensemble des cycles sur l'année doit être conforme à la durée annuelle, 1607 heures par année civile.

L'objet de l'annualisation consiste à condenser le temps de travail de l'agent lorsque la collectivité a des besoins et de le libérer lors des périodes creuses tout en maintenant une rémunération identique tout au long de l'année, y compris pendant des périodes d'inactivité.

La difficulté réside dans le fait qu'aucun texte ne précise de méthode de calcul de l'annualisation.

Les textes

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à 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 de l'État.
- 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.

La durée légale du travail

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607 heures. Ces heures correspondent aux 1600 heures initialement prévues par le décret relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail depuis le 1er janvier 2002, auxquelles ont été rajoutées 7 heures au titre de la journée de solidarité à partir de janvier 2005.

Mais comment sont-elles calculées ?

Il y a 52 semaines dans l'année avec un temps de travail hebdomadaire de 35 heures :

Soit : 35 heures x 52 semaines = **1 820 heures correspondant au temps rémunéré de l'année**.

Afin de déterminer le nombre d'heures travaillées il faut calculer le nombre de jours non travaillés :

- Repos hebdomadaire : 2 jours x 52 semaines = 104 jours.
- Congés annuels : 5 semaines soit 25 jours (5x5).
- Jours fériés : 8 jours correspondant à un forfait, peu importe le nombre de fériés dans l'année.

Soit un total de 137 jours non travaillés.

L'année comptant 365 jours, **le nombre de jours de travail est de 228 jours** (365-137).

L'on considère avec la durée hebdomadaire à 35 heures qu'une journée de travail est de 7 heures.
228 jours de 7 heures = 1 596 heures, arrondies à 1 600 heures.
A cela s'ajoute la journée de solidarité de 7 heures, soit au total 1 607 heures.

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

l'encadrement du temps de travail

Hormis certains postes de sécurité liés à la continuité du service public, le travail doit respecter certaines règles minimales :

- Un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, en principe le dimanche.
- La durée de travail effectif maximale est de 48 heures par semaine, heures supplémentaires incluses et doit être en moyenne de 44 heures maximales sur une période 12 semaines consécutives.
- La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures avec une amplitude de 12 heures maximum, le repos journalier minimum étant de 11 heures.
- Une pause d'au moins 20 minutes est obligatoire dès 6 heures de travail consécutif.
- La pause méridienne est recommandée à 45 mn minimum hors temps de travail.

L'annualisation et les arrêts maladie

L'annualisation du temps de travail n'est encadrée ni réglementairement ni légalement. C'est à la collectivité, après avis du CST, qu'il revient de fixer les modalités applicables au sein de la collectivité.

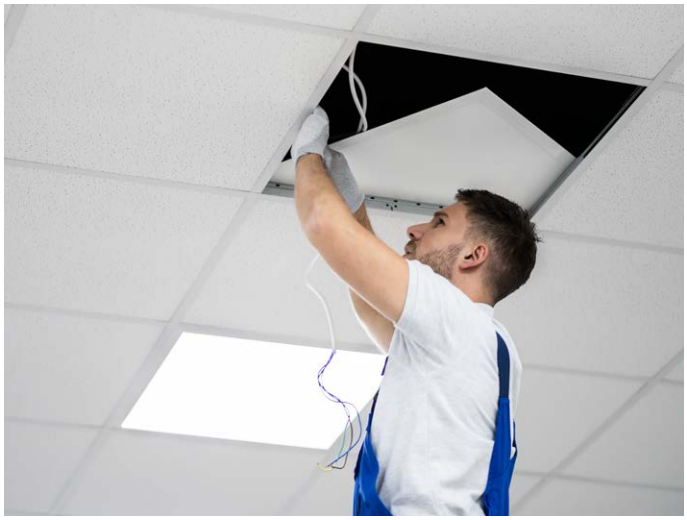
L'agent en congé maladie, accident de service ou maladie professionnelle doit être considéré comme ayant accompli les obligations de service qui étaient les siennes. En effet, le congé pour raison de santé (accident de service, maladie ordinaire, maladie professionnelle, congé longue durée...) n'a pas d'incidence sur le décompte du temps de travail de l'agent annualisé. On ne rattrape pas ses absences pour maladie.

Toutefois, l'annualisation exige la tenue d'un planning individuel temps des agents annualisés où figurent les temps de travail effectif, les congés et les récupérations.
Ainsi, en fonction de la situation dans laquelle va se trouver l'agent, les incidences en matière de gestion ne seront pas les mêmes.
Dans un arrêt récent (CE, 04/11/2020 n°426093), le Conseil d'Etat établit ainsi que l'employeur est « compétent pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents qui y sont soumis, pour le calcul de leur temps de travail annuel effectif ».

En ce sens, est retenu toute une journée d'absence au titre d'un arrêt maladie comme une journée de travail effectif pour une durée forfaitaire correspondant à la durée quotidienne moyenne de travail de l'agent lissée sur l'année, soit 7 heures.
Par conséquent, en fonction que l'arrêt maladie intervient en période haute ou en période basse, l'agent devra le delta d'heures à son employeur ou inversement son employeur lui devra les heures de delta.

Exemple :

- si le jour d'arrêt il aurait dû travailler 10 heures, il en devra 3 à son employeur.
- Si le jour de l'arrêt il aurait dû travailler 5 heures la collectivité lui doit 2 heures.



De même, un agent en congé annuel peut faire valoir des droits à congé de maladie, (jurisprudence communautaire CJUE 21 juin 2012) et il appartient à la collectivité d'accorder automatiquement le report du congé annuel du fait d'un des congés de maladie.
Les congés annuels non pris à cause d'un congé pour raison de santé ne doivent pas être perdus. L'agent pourra demander à les poser dès sa reprise.
Il pourra aussi se faire indemniser les congés non pris à raison d'un congé maladie si la relation de travail s'arrête définitivement, à l'instar d'une mise à la retraite, d'un licenciement pour inaptitude physique ou d'une mutation.

Les jours de fractionnement

Les agents au temps de travail annualisé ont droit également aux jours de fractionnement dans les conditions suivantes :

- 1 jour de congé supplémentaire si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congés, en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre.
- 2 jours de congés supplémentaires lorsque l'agent a pris au moins 8 jours de congés en dehors de la période considérée.

Lorsque les conditions sont remplies, les jours de fractionnement peuvent être posés sur le planning de l'agent. Ces jours sont soumis au même traitement que les jours de congés annuels.

Les jours fériés

Les jours fériés, 8 jours fériés (moyenne) par an, sont déduits du temps de travail effectif forfaitaire mais sont pris en considération pour la rémunération (décompte des 1607 heures).

Sur son planning, l'agent n'est pas présent mais les heures non réalisées ne sont pas dues (même principe que pour un agent non annualisé).

Il faut seulement que l'employeur tienne compte du nombre réel de fériés à la fin de la période d'annualisation (planning) pour que cela corresponde au temps de travail effectif.

La formation

Le temps de formation est du temps de travail effectif.

Si l'agent est en formation, à la demande de l'employeur, un jour habituel de repos, cela génère des heures complémentaires ou supplémentaires selon le cas.

Les modalités de compensation, sous forme de repos compensateur ou de rémunération relèvent d'une décision de la collectivité.

CONTACT

Union Départementale UNSA Territoriaux du Pas-de-Calais
Maison des Sociétés -16, rue Aristide Briand - 62000 ARRAS
Tél.: 06 18 76 32 96
Courriel: ud-62@unsa-territoriaux.org