



Conseil statutaire

Étude statutaire

Annualisation du temps de travail

Avril 2024

Table des matières

I – Définition et mise en œuvre	3
A – Définition	3
B – Création d’emplois annualisés	4
II – Calcul de l’annualisation.....	5
A – Respect des 1607 heures.....	5
B – Respect des prescriptions minimales du temps de travail.....	6
C – Méthode de calcul de l’annualisation	7
• Déterminer le besoin de la collectivité et le nombre d’heures effectivement travaillées	7
• Déterminer les heures à rémunérer	8
• Calculer la journée de solidarité	8
D – Arrivée ou départ en cours d’année.....	10
• Agent arrivant en cours d’année sur un emploi annualisé	10
• Agent quittant en cours d’année un emploi annualisé.....	11
III – Impact des absences du service	13
A – Les congés annuels	13
• Calcul des congés annuels.....	13
• Pose des congés annuels	14
B – Les congés pour indisponibilité physique.....	15
C – Les autorisations spéciales d’absence (ASA)	16
D – Le temps partiel.....	16
• Cas particulier du temps partiel thérapeutique (TPT)	17
E – La formation	18
F – Remplacer un agent annualisé.....	18

I – Définition et mise en œuvre

A – Définition

Lorsque certaines activités du service public nécessitent un **rythme de travail particulier** (certaines périodes de l'année étant plus « chargées » que d'autres, ou lorsque le service est soumis au calendrier scolaire, par exemple), il est possible de calculer le temps de travail de manière annuelle.

Le cycle annuel est une période pendant laquelle les temps de travail et de repos sont normalement organisés sur l'ensemble de l'année, **civile ou scolaire**.

QE 01471 JOS (Q) du 20.10.2022 - p.5183

Un cycle annuel nécessite obligatoirement une période de référence de **douze mois consécutifs**.

Cette organisation permet aux agents concernés de percevoir une **rémunération lissée sur l'année**, quel que soit le temps de travail effectué mensuellement.

Cependant, aucun texte normatif ne définit les modalités de calcul de l'annualisation du temps de travail dans le versant territorial. Dès lors, il appartient aux collectivités de **définir leur propre méthode de calcul** de l'annualisation, de matérialiser les différents temps de l'annualisation (temps de travail, périodes de congés et de récupération...) et d'effectuer un **décompte régulier** des heures de travail effectivement réalisées.

QE 01471 JOS (Q) du 20.10.2022 - p.5183

Il convient toutefois de respecter :

- La durée annuelle de travail, fixée à **1607 heures**, cette durée étant à la fois un plafond et un plancher.

Décret 2000-815 du 25.08.2000 – art 1

Décret 2001-623 du 12.07.2001 – art 1

CE 238461/238850 du 09.10.2002

- Les **prescriptions minimales** du temps de travail

Décret 2000-815 du 25.08.2000 – art 3

Décret 2001-623 du 12.07.2001 – art 1

A retenir



Les cadres d'emplois des **professeurs territoriaux d'enseignement artistique** (PEA) et des **assistants spécialisés d'enseignement artistique** (AEA) ne peuvent, en raison de leur régime d'obligation de service défini par leurs statuts particuliers respectifs (16 heures d'enseignement ou 20 heures de service par semaine selon le cadre d'emplois), se voir appliquer les textes relatifs à la réduction de la durée du travail et à l'annualisation du temps de travail.

CE 266693 du 13.07.2006

CAA Bordeaux 15BX02960 du 16.10.2017

CAA Nancy 20NC00279 du 07.12.2023

QE 3118 JOAN (Q) du 21.03.2023 - p.2739

Cette règle concerne également les AEA et PEA recrutés à temps non complet.

CAA Nantes 12NT01410 du 21.02.2014

Les collectivités territoriales peuvent par ailleurs demander aux agents en charge de l'enseignement artistique d'exercer une activité pendant les vacances scolaires, dès lors qu'elle s'effectue dans le respect de leurs missions statutaires.

QE 3118 JOAN (Q) du 21.03.2023 - p.2739

QE 1012 JO AN (Q) du 03.04.2018 - p.2773

B – Création d'emplois annualisés

Comme pour toute création d'emploi, l'autorité territoriale doit dans un premier temps définir son besoin, et ainsi déterminer la quotité de travail nécessaire pour y répondre.

Cette évaluation peut aboutir à la création d'un emploi :

- Soit à **temps complet** (1607 heures annuelles),
- Soit à **temps non complet** (pour toute durée en deçà de 1607 heures annuelles).

La mise en œuvre des **cycles de travail** est obligatoire. Les cycles de travail sont une période de référence récurrente, pouvant varier d'une durée hebdomadaire à annuelle.

A cette fin, l'organe délibérant fixe, **après avis du comité social territorial**, les conditions de mise en place des cycles, qui peuvent être définis par service ou par fonction. L'organe délibérant arrête la durée des cycles de travail, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause.

Décret 2000-815 du 25.08.2000 - art 4

Décret 2001-623 du 12.07.2001 - art 4

En cas de mise en place d'un cycle annuel, il n'est pas nécessaire de définir précisément les périodes d'activité, ou encore une quotité d'heures travaillées par période.

CE 437768 du 21.06.2021

En revanche, un cycle de travail annuel doit indiquer avec précision les **modalités de repos et de pause** des agents, conformément à la réglementation.

Décret 2000-815 du 25.08.2000 – art 3 et 4

CAA Lyon 17LY03522 du 18.11.2019

CE 437768 du 21.06.2021

Enfin, la circonstance que le cycle puisse être défini par service ou par nature de fonction n'implique pas nécessairement pour autant une organisation homogène du travail, au sein du cycle, pour les différents agents d'un même service ou exerçant les mêmes fonctions. Il est ainsi légal d'élaborer des **plannings individuels mensuels** fixant les horaires de travail des agents.

CE 437768 du 21.06.2021

II – Calcul de l'annualisation

A – Respect des 1607 heures

La **durée annuelle du travail** est fixée à 1 607 heures.

Cette durée annuelle du travail de 1 607 heures constitue à la fois un plafond et un plancher, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Décret 2000-815 du 25.08.2000 – art 1

Décret 2001-623 du 12.07.2001 – art 1

CE 238461/238850 du 09.10.2002

A retenir



Dans le cadre de l'annualisation, les 1 607 heures doivent également être respectées.

CAA Lyon 17LY03522 du 18.11.2019

CE 437768 du 21.06.2021

Il en découle qu'il ne semble **pas possible d'accorder des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT)** à des agents travaillant selon un cycle annuel, l'objectif d'un tel cycle étant d'aboutir à un total de 1 607 heures sur une année complète (contrairement à des agents soumis à un cycle **hebdomadaire** supérieur à 35 heures, qui se voient alors octroyer des jours d'ARTT afin de respecter une durée annuelle de 1 607 heures).

Les règles régissant le temps de travail dans la fonction publique et en particulier le principe du décompte annuel du temps de travail **s'opposent au report des heures non effectuées sur l'année suivante**. Il n'est donc pas possible de reporter un delta d'heures sur l'année N+1.

CE 453669 du 26.02.2024

Les **1 607 heures** annuelles, pour un emploi à temps complet, se calculent de la manière suivante :

Nombre de jours dans l'année : 365 jours

Nombre de jours non travaillés : 137 jours

- Repos hebdomadaires : 104 jours (52 x 2)
- Congés annuels : 25 jours (5 x 5)
- Jours fériés : 8 jours (forfait)

$365 - 137 = 228$ jours travaillés.

Or $228 \text{ jours} \times 7\text{h} = 1596$ heures, arrondies à 1600.

Et $1600 + 7$ heures (journée de solidarité) = 1607 heures.

Décret 2000-815 du 25.08.2000 – art 1

Décret 2001-623 du 12.07.2001 – art 1

B – Respect des prescriptions minimales du temps de travail

Bien qu'il n'y ait aucune obligation de définir, de manière uniforme, le temps de travail de l'ensemble des agents du service, la mise en place de cycles de travail annuels impose toutefois de respecter les **durées maximales et minimales du temps de travail et de repos**.

CE 437768 du 21.06.2021

Ainsi, un cycle de travail annuel doit respecter les éléments suivants :

- Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de **1 607 heures** maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées (et hormis les cas permettant une réduction de la durée annuelle pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions exercées)

Décret 2000-815 du 25.08.2000 - art 1

Décret 2001-623 du 12.07.2001 – art 1

- La **durée hebdomadaire** du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder :
 - ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine,
 - ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives
- La **durée quotidienne** du travail ne peut excéder dix heures.
- L'**amplitude maximale de la journée** de travail est fixée à douze heures.
- Le **repos hebdomadaire**, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.
- Le **repos minimum quotidien** est de onze heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un **temps de pause** d'une durée minimale de vingt minutes.

Décret 2000-815 du 25.08.2000 - art 3 I

En résumé :

Durée hebdomadaire de travail effectif	48 heures maximum / semaine 44 heures en moyenne / 12 semaines consécutives
Durée quotidienne de travail	10 heures maximum / jour
Amplitude de la journée	12 heures maximum / jour
Repos hebdomadaire	35 heures minimum
Repos quotidien	11 heures minimum
Temps de pause quotidien	20 minutes / 6 heures

C – Méthode de calcul de l'annualisation

Il n'existe pas de méthode « officielle » permettant de calculer une annualisation. Les étapes suivantes pourraient toutefois être proposées.

- **Déterminer le besoin de la collectivité et le nombre d'heures effectivement travaillées**

Dans un premier temps, il s'agit de définir le besoin de la collectivité : Quelle quotité hebdomadaire réaliser ? Combien de jours par semaine ? Selon quelle périodicité ?

EXEMPLE

Un service a besoin d'un adjoint technique, à hauteur de :

- 38 heures hebdomadaires pendant 12 semaines
- 30 heures hebdomadaires pendant 28 semaines
- 12 heures hebdomadaires pendant 6 semaines

L'agent aura 6 semaines d'activité « à zéro » (à ne pas confondre avec les congés annuels)

Une fois le besoin quantifié, il est alors possible de déterminer les **heures devant être effectivement travaillées**. Pour rappel, un agent à temps complet est tenu de réaliser 1 607 heures.

Remarque



Les agents à temps complet réalisent 1 607 heures, compte tenu de la **journée de solidarité**. Dans un premier temps, nous proposons ici d'identifier d'abord le besoin de la collectivité, de calculer la rémunération correspondante, et d'enfin déterminer les heures dues au titre de la journée de solidarité.

EXEMPLE

Un service a besoin d'un adjoint technique, à hauteur de :

- 38 heures hebdomadaires pendant 12 semaines
- 30 heures hebdomadaires pendant 28 semaines
- 12 heures hebdomadaires pendant 6 semaines

L'agent aura 6 semaines d'activité « à zéro » (à ne pas confondre avec les congés annuels)

Sur une année, l'agent doit donc réaliser :

$12 \times 38 + 28 \times 30 + 6 \times 12 = 1\,368$ heures travaillées auxquelles il conviendra de rajouter les heures dues au titre de la journée de solidarité.

• Déterminer les heures à rémunérer

Un agent à temps complet est tenu de travailler 1 607 heures (voir II A). Il est toutefois rémunéré 1 820 heures, puisque les congés sont rémunérés, de même que les repos hebdomadaires et les jours fériés.

Ainsi, une fois les heures de travail effectif déterminées, il convient de calculer les heures devant être rémunérées :

$$\frac{\text{Heures de travail effectif} \times 1\,820}{1\,600}$$

Rappel



Le calcul est volontairement réalisé sur 1 600, afin de calculer la rémunération correspondante, et de calculer, à part, les heures dues au titre de la **journée de solidarité**.

EXEMPLE

Un service a besoin d'un adjoint technique, à hauteur de :

- 38 heures hebdomadaires pendant 12 semaines
- 30 heures hebdomadaires pendant 28 semaines
- 12 heures hebdomadaires pendant 6 semaines

L'agent aura 6 semaines d'activité « à zéro » (à ne pas confondre avec les congés annuels)

Sur une année, l'agent doit donc réaliser :

$12 \times 38 + 28 \times 30 + 6 \times 12 = \mathbf{1\,368 \text{ heures travaillées}}$ (compte non tenu de la journée de solidarité)

$(1\,368 \times 1\,820) / 1\,600 = \mathbf{1\,556,1 \text{ heures à rémunérer}}$

Soit une moyenne hebdomadaire lissée sur l'année de 29,93 heures ($1\,556,1 / 52 \text{ semaines} = 29,93$)

Il appartient à la collectivité de déterminer éventuellement un arrondi (et d'y faire correspondre les heures travaillées).

La moyenne hebdomadaire à rémunérer est à renseigner dans la **délibération** créant l'emploi : poste créé à X heures (rémunérées).

• Calculer la journée de solidarité

Depuis la loi 2004-626 du 30.06.2004, les agents publics sont tenus de travailler 1 607 heures (et non plus 1 600 heures), toujours rémunérées 1 820 heures.

Loi 2004-626 du 30.06.2004

Décret 2000-815 du 25.08.2000 – art 1^{er}

Afin de déterminer les heures dues au titre de cette journée de solidarité par des agents annualisés à temps non complet, il est possible d'effectuer le calcul suivant :

$$\frac{7 \times \text{heures à travailler sur l'année}}{1\,600}$$

Autre méthode de calcul possible :

$$\frac{7 \times \text{heures hebdomadaires rémunérées}}{35}$$

EXEMPLE

Un service a besoin d'un adjoint technique, à hauteur de :

- 38 heures hebdomadaires pendant 12 semaines
- 30 heures hebdomadaires pendant 28 semaines
- 12 heures hebdomadaires pendant 6 semaines

L'agent aura 6 semaines d'activité « à zéro » (à ne pas confondre avec les congés annuels)

Sur une année, l'agent doit donc réaliser :

$12 \times 38 + 28 \times 30 + 6 \times 12 = \mathbf{1\ 368\ heures\ travaillées}$ (compte non tenu de la journée de solidarité)

Soit une moyenne hebdomadaire lissée sur l'année de 26,30 heures

Sur une année, l'agent doit donc être rémunéré :

$(1\ 368 \times 1\ 820) / 1\ 600 = \mathbf{1\ 556,1\ heures\ à\ rémunérer}$

Soit une moyenne hebdomadaire lissée sur l'année de 29,93 heures

L'agent doit, au titre de la **journée de solidarité** :

$7 \times 1\ 368 / 1\ 600 = 5,99\ heures$

(ou encore : $7 \times 29,93 / 35 = 5,99\ heures$)

Soit un total de

$1\ 368 + 5,99 = \mathbf{1\ 373,99\ heures}$ travaillées sur l'année,

et $\mathbf{1\ 556,1\ heures}$ rémunérées

D – Arrivée ou départ en cours d'année

En l'absence de jurisprudence, à notre connaissance, sur le cas d'un agent annualisé qui arrive dans la collectivité ou la quitte en cours d'année, les développements ci-dessous relèvent d'une interprétation, sous réserve de celle du juge.

L'agent qui arrive ou part en cours d'année sur un emploi annualisé est tenu d'accomplir les heures prévues dans son cycle de travail, tel que défini par délibération.

Toutefois, selon qu'il arrive ou parte en période de **haute** activité ou **basse** activité, cela pourra engendrer un **delta** entre les heures prévues au planning et les heures à rémunérer, lesquelles ont été « lissées » pour permettre le versement d'une rémunération fixe mensuelle.

En effet, pour rappel, les agents publics 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 législatif ou réglementaire

Code général de la fonction publique – art L. 712-1

• Agent arrivant en cours d'année sur un emploi annualisé

Dans cette hypothèse, il conviendra de **recalculer** le temps de travail que l'agent doit effectuer en fonction du nombre de mois travaillés sur le poste, rapportés au cycle annuel.

La formule de calcul suivante peut être proposée :

$$\frac{(\text{nombre de jours que l'agent va travailler} \times \text{temps de travail annuel tel que défini par la délibération créant l'emploi})}{365}$$

EXEMPLE

Un agent arrive le 01/08/2024 sur un emploi à temps complet, annualisé du 1^{er} janvier au 31 décembre.

$(153 \times 1607) / 365 = 673,62$ heures.

L'agent devra donc réaliser 673,62 heures entre le 01.08.2024 et le 31.12.2024, afin de respecter l'annualisation telle que définie par la délibération créant son emploi et de percevoir la rémunération correspondante.

Une fois le calcul réalisé, le planning de l'agent doit être adapté pour lui permettre de réaliser ces heures.

Le juge administratif a en effet admis que l'autorité territoriale puisse **modifier le planning d'un agent annualisé**, dans le respect de la délibération relative aux cycles de travail.

CAA Lyon 17LY03522 du 18.11.2019

A titre informatif, le juge administratif a admis que des plannings mensuels puissent être remis aux agents avec un préavis d'au moins sept jours, réduit à quatre jours en cas de modification justifiée par l'urgence. Le règlement intérieur en question octroyait également aux agents le droit de refuser, à quatre reprises, les modifications de leur planning.

CE 437768 du 21.06.2021

Remarque



L'administration ne peut légalement opposer l'**absence de service** fait à un agent, lorsque cette circonstance ne lui est pas imputable et résulte au contraire d'une faute de l'administration que ce soit par méconnaissance de son obligation de placer des agents en situation régulière ou en raison d'obstacles matériels mis au bon accomplissement des fonctions.

CE 334245 du 20.04.2011

CE 369857 du 06.03.2015

CAA Bordeaux 13BX02434 du 08.09.2015

CAA Nantes 14NT02034 du 19.07.2016

• Agent quittant en cours d'année un emploi annualisé

Dans cette hypothèse, il conviendra également de **recalculer** le temps de travail que l'agent doit effectuer en fonction du nombre de mois travaillés sur le poste, rapportés au cycle annuel.

La formule de calcul suivante peut être proposée :

$$\frac{(\text{nombre de jours travaillés par l'agent} \times \text{temps de travail annuel tel que défini par la délibération créant l'emploi})}{365}$$

EXEMPLE

Un agent quitte son emploi (mutation, retraite, démission, disponibilité, licenciement etc.) le 30.06.2024. Cet emploi est à temps complet et annualisé du 1^{er} janvier au 31 décembre.

$(183 \times 1607) / 365 = 805,70$ heures.

L'agent devait donc réaliser 805,70 heures entre le 01.01.2024 et le 30.06.2024, afin de respecter l'annualisation telle que définie par la délibération créant son emploi et de percevoir la rémunération correspondante.

Une fois le calcul réalisé, le planning de l'agent doit être adapté pour lui permettre de réaliser ces heures avant son départ.

Le juge administratif a admis que l'autorité territoriale puisse **modifier le planning d'un agent annualisé**, dans le respect de la délibération relative aux cycles de travail.

CAA Lyon 17LY03522 du 18.11.2019

Pour rappel, le juge administratif a admis que des plannings mensuels puissent être remis aux agents avec un préavis d'au moins sept jours, réduit à quatre jours en cas de modification justifiée par l'urgence. Le règlement intérieur en question octroyait également aux agents le droit de refuser, à quatre reprises, les modifications de leur planning.

CE 437768 du 21.06.2021

S'il n'est pas possible d'ajuster le planning de l'agent, il convient de distinguer le cas de l'agent ayant effectué un nombre d'heures supérieur à ce qu'il aurait dû réaliser, du cas de l'agent ayant effectué un nombre d'heures inférieur.

Agent ayant effectué un nombre d'heures supérieur

Dans l'hypothèse où l'agent est considéré comme ayant effectué un nombre d'heures **supérieur** à ce qu'il aurait dû effectuer et que le réajustement du planning n'est pas possible, l'agent semble en droit de demander le delta de rémunération entre les heures réalisées et la rémunération qu'il a effectivement perçue du fait de l'annualisation.

En effet, la rémunération est due après service fait.

Code général de la fonction publique – art L. 712-1

Les heures ainsi réalisées seront soit :

- Des **heures complémentaires** : en effet, les agents à temps non complet réalisent des heures dites complémentaires pour toute « *heure effectuée au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépasse pas la durée de travail effectif prévue à l'article 1er du décret du 25 août 2000 susvisé* ».

Décret 2020-592 du 15.05.2020 – art 1^{er}

- Des **heures supplémentaires** : sont ainsi qualifiées « *les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail* ».

Décret 2002-60 du 14.01.2002 – art 4

Décret 2000-815 du 25.08.2000 – art 4

Décret 2001-623 du 12.07.2001 – art 4

Agent ayant effectué un nombre d'heures inférieur

Dans l'hypothèse où l'agent est considéré comme ayant effectué un nombre d'heures **inférieur** à ce qu'il aurait dû effectuer et que le réajustement du planning n'est pas possible, une incertitude demeure sur la possibilité de récupérer les sommes auprès de l'agent.

En effet, en fonction du contexte du départ et des raisons pour lesquelles le planning n'a pas pu être réajusté, il pourrait être estimé :

- Soit que l'absence de service fait **résulte de l'administration**, qui n'a pas permis à l'agent de réaliser les heures correspondant à la rémunération versée.
Le juge administratif a estimé que si l'absence de service fait s'oppose au versement de son traitement à un agent public, l'administration ne peut légalement opposer l'absence de service fait à cet agent lorsque cette circonstance ne lui est pas imputable et résulte au contraire d'une faute de l'administration, que ce soit par méconnaissance de son obligation de placer les agents en situation régulière ou en raison d'obstacles matériels mis au bon accomplissement des fonctions.

L'agent ne peut être privé de son traitement que si l'absence d'accomplissement de son service résulte de son propre fait.

CE 346245 du 19.12.2012

CAA Nantes 14NT02034 du 19.07.2016

CAA Versailles 15VE01502 du 13.12.2018

CAA Nantes 18NT03737 du 16.06.2020

- Soit que **l'agent est à l'initiative de son départ**, et que l'administration n'a pas pu ajuster son planning pour des motifs incombant à l'agent.

Il serait alors possible de mettre en place une procédure de **trop perçu**, sous réserve du respect de la procédure afférente (notamment le respect des quotités saisissables) et de la prescription biennale.

Pour rappel, le versement d'un trop perçu par une administration constitue toutefois une illégalité fautive susceptible d'engager sa responsabilité

CE 335509 du 29.04.2011

CAA Paris 11PA01450 du 03.10.2013

III – Impact des absences du service

Les agents annualisés bénéficient des mêmes droits (congs annuels, maladie, formation etc.) que l'ensemble des agents, en fonction de leur statut (titulaires ou contractuels notamment).

Pour les agents ayant un cycle de travail annualisé, certaines absences du service peuvent en revanche avoir un **impact sur le calcul de cette annualisation**.

A – Les congés annuels

• Calcul des congés annuels

Pour rappel, les droits à congés annuels sont de **5 fois les obligations hebdomadaires**, pour un service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Décret 85-1250 du 26.11.1985 – art 1^{er}

Dans le cadre de l'annualisation, le cycle de travail comporte des périodes de **haute activité**, **basse activité**, voire des **périodes d'activité à zéro**. Ces dernières périodes ne doivent pas être confondues avec les congés annuels.

Pour les agents effectuant un **service irrégulier** ou dont le nombre de jours travaillés dans la semaine n'est pas identique, la règle du décompte en jours ouvrés impose d'établir une moyenne hebdomadaire de travail.

CAA Marseille 96MA11322 du 28.12.1998

Deux méthodes de calcul des droits à congés annuels des agents annualisés peuvent être proposées :

- Soit considérer que l'agent a, **en moyenne**, X obligations hebdomadaires, et donc $5 \times X = \dots$ jours de CA.
- Soit calculer les droits à congés **pour chaque période**, au prorata du nombre de semaines sur l'année.

EXEMPLE

Un agent travaille 4 jours par semaine pendant 36 semaines, 2 jours par semaine pendant 10 semaines, et est sans obligation de service (activité à zéro) pendant 6 semaines :

- Selon une première méthode, il est possible de calculer dans un premier temps la moyenne hebdomadaire de travail,
soit $((4 \times 36) + (2 \times 10)) / 52 = 3,15$
Que l'on multiplie ensuite par 5, les droits à congés étant égaux à 5 fois les obligations hebdomadaires de service
 $= 3,15 \times 5 = 15,8$ arrondis à 16 jours de congés annuels
- Selon une autre méthode, il est possible de calculer les droits à congés par période :
 $5 \times 4 \times (36 / 52) = 13,85$ jours de congés annuels
 $5 \times 2 \times (10 / 52) = 1,92$ jours de congés annuels
Pour un total de 15,8 arrondis à 16 jours de congés annuels

Remarque



Les agents annualisés peuvent, à l'instar des autres agents, générer des **jours de fractionnement**.

Décret 85-1250 du 26.11.1985 – art 1

• Pose des congés annuels

Les **périodes d'activité à zéro** ne sont pas, par définition, des périodes de congés annuels. Sur ces périodes, les agents n'ont pas d'obligations de service mais pourraient être rappelés par l'autorité territoriale pour réaliser des missions correspondant à leur cadre d'emplois, sous la forme d'heures complémentaires ou supplémentaires.

Décret 2002-60 du 14.01.2002 – art 4

Décret 2020-592 du 15.05.2020 – art 1

Une fois leurs droits à congés déterminés, il convient d'inviter les agents annualisés à poser leurs congés annuels. En effet, les agents, y compris annualisés, **ne peuvent être placés d'office** en congés annuels.

CAA Lyon 00LY01173 du 20.04.2004

CAA Paris 07PA01327 du 29.09.2008

CAA Versailles 13VE00926 du 13.03.2014

Les dates de bénéfice des congés annuels restent cependant soumises à l'**accord exprès** du chef de service.

Ainsi, en pratique, il reste possible de refuser l'octroi de congés annuels sur certaines périodes, pour nécessités de service.

Décret 85-1250 du 26.11.1985 – art 3

Voir l'étude « Congés annuels » disponible sur le site Internet du CIG Grande Couronne.

Si les agents venaient à être placés en congés annuels sur des périodes comportant des heures de service, il conviendrait alors de **recalculer** l'annualisation.

A l'inverse, aucun recalcul n'est nécessaire si les congés sont posés sur des périodes d'activité « à zéro ».

Remarque



Il semblerait qu'un agent en congés annuels puisse être exceptionnellement rappelé à son poste en cas de **nécessité de service**. L'administration devra cependant justifier des nécessités de service (par exemple, réaliser une formation demandée par l'agent et prévue au plan de formation).

TA Nantes 97167 du 20.07.1998

CAA Paris 02PA01519 du 19.10.2005

L'agent rappelé à son poste n'est pas fondé à réclamer l'indemnisation du trouble que l'interruption de son congé lui a causé. Cependant, il ouvre droit au remboursement des frais engagés, notamment par la voie aérienne, dès lors qu'aucune faute personnelle n'est à l'origine de son retour.

CE 59687 du 09.12.1966

Il s'agit là d'une différence importante avec la situation de l'agent annualisé qui serait sur une période « d'activité à zéro », et non pas en congés annuels. En cas de rappel à son poste de travail, il ne pourrait ouvrir droit à aucun remboursement.

Il est donc important d'identifier clairement les périodes de congés annuels des agents annualisés.

Cette distinction est également importante pour tout ce qui concerne les droits à report ou indemnisation des congés annuels non pris en cas de maladie.

Voir l'étude « Congés annuels » disponible sur le site Internet du CIG Grande Couronne.

B – Les congés pour indisponibilité physique

Concernant le décompte des droits à maladie pour un agent annualisé, il est déterminé par journée entière, au vu des dates figurant sur l'arrêt maladie établi par le médecin de l'agent.

Il est traditionnellement admis que :

- Si l'agent est en maladie sur une **journée normalement travaillée** (en haute activité), quel que soit le nombre d'heures initialement prévu, celles-ci sont considérées comme faites et l'agent est placé, par exemple, en congé de maladie ordinaire (CMO) pour ce jour.
- Si l'agent est en maladie sur une **journée non travaillée** (période d'activité « à zéro »), l'agent est malgré tout placé en CMO pour ce jour.
- Si l'agent est en maladie sur une journée où il a posé et on lui a validé un **jour de congé annuel**, il a droit au report de son congé annuel, conformément à la position du juge européen.

CJUE affaire C-78/11 du 21.06.2012

Dans tous les cas, le planning d'annualisation n'a pas à être modifié et les droits à maladie sont **décomptés en jours**, sans distinction selon le nombre d'heures que l'agent devait réaliser sur les jours concernés.

Il est toutefois à noter que le juge administratif a admis que l'employeur puisse définir les conséquences des arrêts de travail concernant des agents travaillant selon un cycle annuel en termes de **journée forfaitaire de travail de 7 heures**.

A ainsi été jugée légale la délibération d'un conseil départemental concernant les agents techniques des collèges qui a adopté les principes suivants :

*« Lorsque la maladie se produit sur des jours de présence des élèves, le temps **supérieur** à la durée légale de 7 heures, prévu dans l'horaire de travail de l'agent et qui n'aura pas été effectué en raison de la maladie, sera réparti à son planning sur les journées de travail à venir. En revanche, lorsque la maladie se produit sur les jours de congés annuels ou des jours de repos lié au dépassement de la durée légale, ces jours de repos ou de congés sont suspendus par l'arrêt maladie : ce sont ainsi des journées de 7 heures de travail qui sont créditées au bénéfice de l'agent à son planning ».*

CE 426093 du 04.11.2020

L'employeur est alors compétent pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents dont le cycle de travail est annualisé, alternant des cycles horaires hauts et bas. Une délibération peut ainsi exiger des agents en arrêt de travail pour raisons médicales de « rendre » le temps qui excède la durée forfaitaire de 7 heures par jour, **lorsque l'arrêt couvre un cycle haut**.

A l'inverse, lorsque l'arrêt de travail intervient **lors d'un cycle bas**, durant lequel le temps de travail est inférieur à la durée forfaitaire, la possibilité pour les agents concernés de récupérer des heures de travail semble être laissée à la libre appréciation de l'employeur, sous réserve d'une appréciation souveraine du juge.

QE 41795 JOS (Q) du 12.04.2022 - p. 2443

Par la suite, le juge administratif a une nouvelle fois rappelé qu'aucune disposition ne faisait obstacle à ce que l'employeur d'agents annualisés définisse les conséquences des arrêts de travail en termes de journée forfaitaire de 7 heures, quand bien même la journée au titre de laquelle l'agent était arrêté devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives **supérieur ou inférieur** à 7 heures.

Notons que, dans le cas d'espèce, il n'était pas prévu de retenues sur rémunération ou de rattrapage d'heures, lorsque l'arrêt couvrait une journée comportant normalement plus de 7 heures de travail.

CAA Toulouse 20TL20483 du 29.11.2022

L'autorité territoriale a compétence pour **modifier les plannings**, dans le respect de la délibération relative à la mise en place des cycles de travail, afin de tenir compte des impacts d'un tel décompte forfaitaire des arrêts maladie.

CAA Lyon 17LY03522 du 18.11.2019

CE 437768 du 21.06.2021

Remarque



En l'absence d'une telle délibération, les heures initialement prévues au planning de l'agent sont en revanche réputées faites, qu'il s'agisse indifféremment d'une période de haute activité ou de basse activité.

C – Les autorisations spéciales d'absence (ASA)

Lorsque les agents annualisés sont placés en ASA, les heures initialement prévues au planning (qu'il s'agisse d'une période de haute ou basse activité) sont réputées faites.

L'ASA vient en effet couvrir les journées concernées.

Les agents n'ont ainsi pas à rattraper les heures, et aucun recalcul de l'annualisation n'est nécessaire, sauf à ce que la collectivité ait adopté une délibération prévoyant un décompte forfaitaire des autorisations d'absence, par analogie avec ce que le juge administratif a admis pour les congés pour indisponibilité physique (*voir III-B*).

D – Le temps partiel

Les agents annualisés peuvent, dans les conditions de droit commun, bénéficier d'un temps partiel, **de droit ou sur autorisation**.

Code général de la fonction publique – art L. 612-1 et suivants

Décret 2004-777 du 29.07.2004

Remarque



Les agents à **temps non complet** ne sont pas éligibles au temps partiel sur autorisation.

Décret 2004-777 du 29.07.2004 – art 1^{er}

Ce temps partiel peut être accompli dans un **cadre annuel**.

Décret 2004-777 du 29.07.2004 – art 1^{er} al. 2

Dès lors, il conviendra de s'assurer que, sur son cycle annuel, l'agent a bien effectué la fraction d'heures découlant de son temps partiel.

EXEMPLE

Un agent est annualisé à temps complet du 01.01.2024 au 31.12.2024. A compter du 01.04.2024, il sollicite un temps partiel 80%.

Sur l'année, l'agent devra donc réaliser 3 mois à temps plein et 9 mois à temps partiel, soit :

$$(3 \times 1607 / 12) + ((9 \times 1607 / 12) \times 80\%) = 1\,335,05 \text{ heures}$$

Remarque



Pouvait être expérimenté, pour toute demande présentée au plus tard le 30.06.2022, un **temps partiel annualisé de droit**, sur un cycle de douze mois.

L'objectif était d'autoriser les agents élevant un enfant de moins de trois ans à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps (cycle de 12 mois), à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Les agents bénéficiaient ainsi d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir leur rémunération suspendue.

Décret 2020-467 du 22.04.2020

• Cas particulier du temps partiel thérapeutique (TPT)

Pour rappel, le TPT est un dispositif d'accompagnement de l'agent dont l'état de santé ne lui permet temporairement pas d'assurer en totalité ses fonctions, mais pour lequel le maintien ou le retour vers une activité professionnelle est de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé.

Le TPT permet également d'accompagner l'agent dans le cadre d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Code général de la fonction publique – art L. 823-1

Durant l'accomplissement de son service à TPT, le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Code général de la fonction publique – art L. 823-4

Au vu de l'objectif poursuivi par le TPT, il convient de **modifier le planning** de l'agent annualisé, compte-tenu des mentions figurant dans le **certificat médical** transmis par l'agent, à l'appui de sa demande initiale d'autorisation de service à TPT (quotité, durée et modalités d'exercice des fonctions).

Décret 87-602 du 30.07.1987 – art 13-1

Ainsi, il pourrait être préconisé :

- Soit un allègement de chaque journée de travail : par exemple, TPT à 50% à appliquer quotidiennement : l'agent ne travaillera que la moitié du temps prévu chaque jour au planning.
- Soit un allègement organisé dans un cadre hebdomadaire : par exemple, TPT à 50%, avec telle et telle journées non travaillées. Dans ce cas, un recalcul de l'annualisation pourrait avoir lieu, notamment si l'agent n'effectue pas le même nombre d'heures chaque jour.

Remarque



La quotité de travail est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service hebdomadaire que les fonctionnaires à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Lorsque le fonctionnaire occupe un ou plusieurs emplois à **temps non complet**, la quotité de temps de travail est fixée par référence à la quotité de temps de travail hebdomadaire du ou des emplois qu'il occupe.

Décret 87-602 du 30.07.1987 – art 13-1

EXEMPLE

Un agent annualisé travaille à hauteur de 33 heures hebdomadaires pendant 6 mois. Le reste de l'année, il réalise 37 heures hebdomadaires.

Il est placé à TPT pendant 3 mois, lorsque ses obligations sont de 33 heures hebdomadaires. Sur cette période, ses obligations de service sont les suivantes :

- lundi : 8 heures
- mardi : 6 heures
- mercredi : 0 heures
- jeudi : 10 heures
- vendredi : 9 heures

Le médecin préconise un TPT 50 %, en divisant les obligations hebdomadaires de l'agent par deux. Ce dernier devra donc réaliser :

- lundi : 4 heures
- mardi : 3 heures
- mercredi : 0 heures
- jeudi : 5 heures
- vendredi : 4,5 heures

E – La formation

En l'absence de précisions réglementaires sur ce point, il appartient à la collectivité d'opter entre les solutions suivantes et de le préciser dans sa délibération :

- Considérer qu'une journée de formation couvre la journée de travail, quelle que soit la quotité de celle-ci. Aucun recalcul n'est nécessaire, les heures initialement prévues au planning sont réputées faites, quel que soit le delta entre celles-ci et le temps de formation (en positif ou négatif).
- Considérer la formation « au réel » : en fonction du nombre d'heures passées par l'agent en formation, et en comparant ces heures à son planning initial, l'agent pourra alors soit bénéficier de la récupération (ou indemnisation, si cela est prévu par la délibération) d'heures supplémentaires, soit il sera redevable d'heures de service à la collectivité.

F – Remplacer un agent annualisé

Il est possible de remplacer un agent annualisé selon les dispositions de droit commun.

Code général de la fonction publique – art L. 332-13

L'agent contractuel ainsi recruté a vocation à occuper l'emploi de l'agent public, qu'il a à charge de remplacer. La quotité horaire hebdomadaire et le cycle de travail auxquels cet agent est soumis doivent être identiques à ceux de l'agent public territorial remplacé.

Par conséquent, l'agent contractuel remplaçant doit être annualisé de la même façon que l'agent remplacé, quand bien même son recrutement serait prononcé pour une durée limitée.

Il reviendra à l'employeur de réaliser un **décompte régulier** des heures effectuées.

QE 01471 JOS (Q) du 20.10.2022 - p.5183

Cependant, si à la fin du contrat l'agent a un nombre d'heures dépassant les bornes horaires définies par son cycle de travail, il conviendra de lui rémunérer :

- Des **heures complémentaires** s'il avait été recruté sur un emploi à temps non complet, jusqu'à hauteur de 35 heures.

Décret 2020-592 du 15.05.2020

- Des **heures supplémentaires** pour tout dépassement des 35 heures hebdomadaires (*voir II-D*).

Décret 2002-60 du 14.01.2002