

NOTE D'INFORMATION MUTUALISÉE

-

LA GESTION DES TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES

REFERENCES :

- *Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et notamment son article L. 714-4,*
- *Décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par des personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré,*
- *Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels,*
- *Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,*
- *Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,*
- *Décret n° 2002-598 du 25 avril 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.*

SOMMAIRE

I. Les agents publics éligibles	5
A. Les heures supplémentaires.....	5
1. Le versement par référence au corps de la Fonction Publique d'Etat.....	6
2. Le cas particulier des personnels de l'enseignement artistique	7
3. Le versement par référence aux corps de la Fonction Publique Hospitalière.....	7
4. Le versement sur la base de textes spécifiques à la Fonction Publique Territoriale .	8
B. Les heures complémentaires.....	9
II. Les conditions de mise en œuvre	9
A. Le rôle de l'organe délibérant.....	9
1. Les heures supplémentaires.....	9
2. Les heures complémentaires.....	10
B. Le rôle de l'autorité territoriale.....	11
C. L'accomplissement de travaux supplémentaires et l'obligation d'en contrôler la réalisation.....	12
D. Le nombre maximum d'heures supplémentaires	12
E. Les pièces justificatives.....	13
F. Les périodes d'astreintes	14
G. Les agents mis à disposition	14
III. La compensation et l'indemnisation des travaux supplémentaires.....	14
A. L'attribution d'un repos compensateur pour les heures supplémentaires.....	14
B. L'indemnisation des heures supplémentaires.....	15
1. Le montant de base	15
2. La majoration du taux horaire de base.....	16
C. L'indemnisation des heures complémentaires.....	18
1. Le montant de base	18
2. Le mode de calcul.....	18
D. L'indemnisation des travaux supplémentaires pour les agents intercommunaux, pluricommunaux et polyvalents	19
1. L'agent cumulant plusieurs emplois à temps non complet sans atteindre un temps complet.....	20
2. L'agent cumulant plusieurs emplois à temps non complet jusqu'à atteindre un temps complet.....	21
3. L'agent cumulant plusieurs emplois pour une durée totale excédant un temps complet et dans la limite de 115%	22

E.	L'indemnisation des heures supplémentaires pour les agents à temps partiel	22
F.	L'indemnisation des heures supplémentaires pour les professeurs et assistants d'enseignement artistiques	23
1.	L'indemnité forfaitaire annuelle	23
2.	L'indemnité horaire.....	25
IV.	Les règles de cumul des IHTS avec les autres indemnités	26
V.	Le régime social et fiscal	28
A.	Le régime social	28
B.	Le régime fiscal	29

Introduction

Dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, les agents publics peuvent être amenés à réaliser des **travaux supplémentaires**. Selon le temps de travail afférent à l'emploi, les heures réalisées au-delà de celles prévues au planning de l'agent seront qualifiées d'heures complémentaires ou d'heures supplémentaires.



La gestion des travaux supplémentaires accomplis par les salariés de droit privé recrutés par les employeurs territoriaux (contrat d'apprentissage, contrat aidé...) ne sera pas abordée dans le cadre de la présente note.

❖ **Les heures supplémentaires**

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'autorité territoriale, dès qu'il y a **dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail** ([article 4 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002](#) et [article 4 du décret n°2002-598 du 25 avril 2002](#)).

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

Pour un agent à temps complet 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} heure sur la première période et la 41^{ème} heure sur la seconde période.

Temps de travail et cycles de travail

L'organisation du travail telle que prévue par le [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'Etat et dans la magistrature repose sur la mise en place obligatoire de cycles de travail qui peuvent varier du cycle hebdomadaire au cycle annuel. Les horaires de travail de chaque agent sont définis à l'intérieur du cycle.

Tout emploi doit être doté d'un cycle de travail (hebdomadaire, mensuel, annuel...).

L'organisation du travail relève de la compétence de l'organe délibérant après avis du Comité Social Territorial (CST). Les collectivités doivent disposer d'une délibération, d'un protocole ou d'un règlement du temps de travail qui précise, outre les cycles de travail, les règles de gestion du temps de travail (travaux supplémentaires, pauses, gestion des congés annuels...).

Un agent dont le planning de travail normal comporte **des périodes de travail de nuit ou de dimanches et jours fériés** est rémunéré pour ces heures au taux de base correspondant à son indice majoré.

La collectivité peut compenser la contrainte que représentent des travaux de cette nature en attribuant un régime indemnitaire plus élevé (RIFSEEP par exemple) ou des indemnités spécifiques (indemnités pour travail de nuit ou de dimanche et jours fériés) lorsqu'elles existent pour le cadre d'emplois concerné.

Ces modalités doivent être prévues par la délibération instituant le régime indemnitaire.

❖ Les heures complémentaires

Sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées **au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet dans la limite du temps de travail d'un emploi à temps complet** ([article 1^{er} du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020](#)), soit :

- 35 heures par semaine – sauf régimes dérogatoires qui peuvent prévoir des durées hebdomadaires différentes ([article 1^{er} du décret n°2000-815 du 25 août 2000](#)) ;
- 20 heures par semaine pour les assistants territoriaux d'enseignement artistique ([article 3 du décret n° 2012-437 du 29 mars 2012](#)) ;
- 16 heures par semaine pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistique ([article 2 du décret n° 91-857 du 2 septembre 1991](#)).

Pour rappel, les heures effectuées au-delà de la durée de travail effectif d'un emploi à temps complet (35, 20 ou 16 heures) sont qualifiées d'heures supplémentaires ([article 6 du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020](#)).

Exemple : Pour un agent à temps non complet dont la durée de l'emploi est fixée à 30 heures de travail par semaine, les travaux supplémentaires compris :

- entre 30 et 35 heures seront qualifiés d'heures complémentaires ;
- au-delà de 35 heures seront qualifiés d'heures supplémentaires.



Les heures complémentaires **ont vocation à être accomplies de façon occasionnelle**. Dès lors qu'un agent à temps non complet est amené à en réaliser régulièrement, il convient d'augmenter le temps de travail de l'agent.

I. Les agents publics éligibles

L'ensemble des agents publics peut être amené à réaliser des travaux supplémentaires, à l'exception des **agents autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique** ([article 13-9 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)).

A. Les heures supplémentaires

La réglementation relative aux travaux supplémentaires aborde la question des agents éligibles sous l'angle du versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires essentiellement. Elle précise également que les heures supplémentaires effectuées peuvent, **au choix de l'autorité territoriale** :

- faire l'objet, en tout ou en partie, d'une récupération en temps de repos ; il s'agit d'une question d'organisation du temps de travail,
- être rémunérées sous forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ; il s'agit d'une question de rémunération.



Sauf exceptions (quelques cadres d'emplois de la filière médico-sociale), les agents de catégorie A ne sont pas éligibles aux IHTS.

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) peuvent être octroyées par équivalence avec les conditions d'octroi aux fonctionnaires d'Etat ou hospitaliers ou bien en vertu de textes spécifiques à la Fonction Publique Territoriale.

Selon les dispositions de l'[article L. 714-4 du Code Général de la Fonction Publique](#), le régime indemnitaire des agents territoriaux est fixé, dans chaque collectivité et dans chaque établissement public, par l'organe délibérant, dans la limite des régimes dont bénéficient les différents services de l'Etat.

Pour l'application de ce principe, un décret général de cadrage est intervenu (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991) pour préciser les équivalences entre les différents grades des cadres d'emplois territoriaux et les grades des corps de fonctionnaires de l'Etat.

Les IHTS sont versées aux agents territoriaux dans les conditions prévues pour leur corps de référence, c'est-à-dire :

- Dans les conditions prévues pour la Fonction Publique de l'Etat : il sera fait application des dispositions du [décret n°2002-60 du 14 janvier 2002](#) relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- Pour certains cadres d'emplois, dans les conditions prévues pour la Fonction Publique Hospitalière dès l'instant où les fonctionnaires d'Etat pris pour référence se voient appliquer pour leur propre régime indemnitaire, les dispositions en vigueur dans la Fonction publique hospitalière : il sera alors fait application du [décret n° 2002-598 du 25 avril 2002](#) relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

1. Le versement par référence au corps de la Fonction Publique d'Etat

Sur la base des dispositions de l'[article 2 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002](#), les IHTS peuvent être versées aux **fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C** qui exercent des fonctions ou qui appartiennent à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Les **agents contractuels de droit public** dont l'emploi est assimilable aux catégories B ou C de fonctionnaires et qui exercent des fonctions de même nature que celles correspondant aux cadres d'emplois éligibles peuvent également percevoir des IHTS, sauf si leur contrat de travail prévoit un régime d'indemnisation des travaux supplémentaires similaire ; le cumul n'est alors pas possible selon les dispositions de l'[article 2-II-2° du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002](#) et de l'[article 2-III-2° du décret n° 2002-598 du 25 avril 2002](#).

Les corps de l'Etat éligibles aux IHTS sont déterminés par arrêtés ministériels. Seuls les cadres d'emplois territoriaux dont le régime indemnitaire est équivalent à celui de ces corps d'Etat sont éligibles aux IHTS.

Exemple : *Le cadre d'emplois des adjoints techniques est éligible aux IHTS car le décret de cadrage n° 91-875 du 6 septembre 1991 renvoie au corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés) éligible aux IHTS.*

2. Le cas particulier des personnels de l'enseignement artistique

a) Les agents à temps complet

Lorsque leurs services hebdomadaires excèdent le maximum prévu par leur statut, ils peuvent recevoir une indemnité pour heures supplémentaires dans les conditions prévues pour les enseignants des établissements du second degré par le [décret n°50-1253 du 6 octobre 1950](#) ([article 6-3 décret n°91-875 du 6 septembre 1991](#)).

b) Les agents à temps partiel

Lorsque leurs services hebdomadaires excèdent le **maximum des services résultant de la quotité de travail à temps partiel**, ils peuvent recevoir une indemnité pour heures supplémentaires dans les conditions prévues par le [décret n°50-1253 du 6 octobre 1950](#).

3. Le versement par référence aux corps de la Fonction Publique Hospitalière

Sont concernés quelques cadres d'emplois de la filière médico-sociale pour lesquels le [décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#) modifié renvoie au régime indemnitaire d'un **corps du ministère de la défense ou de l'Institution nationale des invalides**.

L'attribution des IHTS à ces personnels s'effectuera dans les conditions fixées par le [décret n° 2002-598 du 25 avril 2002](#).



*Dans la Fonction Publique Hospitalière, par dérogation aux conditions générales et en application de l'[article 2 II du décret n°2002-598 du 25 avril 2002](#), un [arrêté ministériel du 25 avril 2002](#) permet l'octroi des IHTS à **certains fonctionnaires hospitaliers de catégorie A**.*

Le versement dérogatoire des IHTS à certains agents publics territoriaux n'est possible dans la Fonction Publique Territoriale que lorsque le corps de référence à l'État bénéficie du versement des IHTS prévu dans la Fonction Publique Hospitalière en application du décret n°98-1057 du 16 novembre 1998.

Cadres d'emplois territoriaux de catégorie A concernés et corps équivalents tels que prévus par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié	
Cadres d'emplois territoriaux	Corps de fonctionnaires d'Etat équivalents
Sages-femmes territoriales Puéricultrices cadres territoriaux de santé Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux Cadres territoriaux de santé paramédicaux	Cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense (arrêté du 24 décembre 2020).
Puéricultrices territoriales Infirmiers en soins généraux territoriaux Infirmiers (en voie d'extinction)	Infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense (arrêté du 24 décembre 2020).
Auxiliaires de soins territoriaux	Aides-soignants exerçant des fonctions d'aide-médico-psychologique et agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense (arrêté du 11 mai 2022).

Auxiliaires de puériculture territoriaux Aides-soignants territoriaux	Aides-soignants civils du ministère de la défense (arrêté du 11 mai 2022).
Masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux	Personnels civils de rééducation et médico-techniques de ministère de la défense (arrêté du 9 octobre 2017).
Techniciens paramédicaux territoriaux (en voie d'extinction)	Techniciens paramédicaux civils du ministère de la défense (arrêté du 1^{er} août 2006).

Les éducateurs de jeunes enfants

Aucun arrêté ministériel ne prévoit que le corps des éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles (corps de référence pour les éducateurs territoriaux) est éligible aux IHTS.

Par suite, les éducateurs territoriaux de jeunes enfants ne peuvent pas se voir appliquer les modalités de versement des IHTS prévues dans la Fonction Publique Hospitalière.

L'[arrêté du 25 avril 2002](#) n'est pas applicable aux éducateurs territoriaux de jeunes enfants. Il vise en revanche les éducateurs de jeunes enfants de la Fonction Publique Hospitalière ([décret n° 2018-731 du 21 août 2018](#)).

4. Le versement sur la base de textes spécifiques à la Fonction Publique Territoriale

Plusieurs cadres d'emplois territoriaux font l'objet de dispositions spécifiques fixant leur régime indemnitaire, sans référence à des corps de fonctionnaires d'Etat.

Il s'agit de certains cadres d'emplois de la filière des sapeurs-pompiers professionnels et de la police municipale.

a) Les sapeurs-pompiers professionnels

Sur la base des dispositions du [décret n° 90-850 du 25 septembre 1990](#) portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, les sapeurs-pompiers professionnels peuvent bénéficier des IHTS dans les conditions prévues par le [décret n°2002-60 du 14 janvier 2002](#).

Sur ces bases, **seuls les membres des cadres d'emplois des catégories B et C** peuvent percevoir les IHTS :

- Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels.

b) Les cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres

Les membres des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres perçoivent un régime indemnitaire déterminé par des textes spécifiques, sans référence à un corps de fonctionnaire d'Etat ([article L. 714-13 du Code Général de la Fonction Publique](#) et [décret n°2024-614 du 26 juin 2024](#)).

Ces textes renvoient cependant aux dispositions du [décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002](#) pour les conditions de versement des IHTS. En conséquence, seuls les fonctionnaires appartenant aux **cadres d'emplois des catégories B et C** y sont éligibles, à savoir :

- Les chefs de service de police municipale ([décret n°2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale](#)),
- Les agents de police municipale et les gardes-champêtres ([décret n°97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)).

B. Les heures complémentaires

À défaut de dispositions spécifiques, **l'ensemble des fonctionnaires et agents contractuels** des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à temps non complet (*quel que soit leur catégorie hiérarchique ou leur cadre d'emplois*) peut bénéficier des heures complémentaires organisées par le [décret n° 2020-592 du 15 mai 2020](#).

II. Les conditions de mise en œuvre

A. Le rôle de l'organe délibérant

1. Les heures supplémentaires

La réalisation par les agents d'heures supplémentaires est subordonnée, pour chaque collectivité territoriale et établissement public, à une décision de l'assemblée délibérante.

Cette **délibération** doit être soumise pour avis au **Comité Social Territorial avant** la présentation à l'organe délibérant pour décision.

La délibération détermine ([article 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991](#)) :

- les catégories de bénéficiaires, parmi lesquels peuvent figurer les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels,
- la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation d'heures supplémentaires en fonction des besoins des services.



Les modalités de gestion des heures supplémentaires décidées par l'organe délibérant peuvent être incluses dans un règlement global du temps de travail dans la collectivité (détermination des cycles de travail, gestion des congés, gestion de la journée de solidarité...).

L'organe délibérant doit être précis dans le contenu de la délibération autorisant la réalisation de travaux supplémentaires.

Une délibération qui se borne à citer la réglementation, sans fixer la liste des emplois dont les missions peuvent impliquer la réalisation effective d'heures supplémentaires, est incomplète et imprécise et ne peut, dès lors, constituer une pièce suffisante pour fonder le versement d'IHTS ([instruction NOR FCPE1610506J du 15 avril 2016](#) p. 66 ; [CE, 3 août 2021, n° 436208](#)).

2. Les heures complémentaires

Si l'exigence d'une délibération autorisant la réalisation d'heures supplémentaires est posée par un texte, il existe une incertitude sur l'exigence d'une délibération pour autoriser les agents occupant un emploi à temps non complet à réaliser des heures complémentaires.

Lorsque l'employeur entend mettre en place la majoration de l'heure complémentaire, il ne fait aucun doute qu'une délibération doit être prise en application de [l'article 4 du 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.

En revanche, la question se pose de savoir **si, lorsque la majoration de l'heure complémentaire est écartée par l'employeur, la réalisation par les agents d'heures de travail au-delà du temps de travail afférent à l'emploi (à temps non complet) est subordonnée à la prise d'une délibération par l'organe délibérant de la collectivité.**

La réponse apportée à cette interrogation va diverger selon que la question est abordée :

- sous l'angle de la rémunération des heures complémentaires effectuées
- ou sous l'angle du dépassement du temps de travail afférent à l'emploi.

❖ Le juge administratif a jugé, à plusieurs reprises, que le paiement des heures complémentaires **trouve son fondement dans la délibération créant l'emploi à temps non complet et la réalisation effective des heures au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet** (*TA Rouen, 21 juillet 2023, n°2203425* ; [CAA Nantes, 3 Décembre 2019, n°18NT01231](#) ; [CAA Douai, 4 Octobre 2018, n° 16DA00897](#) ; *CAA Douai, 22 Septembre 2016, n°15DA00056, 15DA01025* ; [CAA Bordeaux, 20 décembre 2004, n°01BX00424](#)).

Dans un tel cas de figure, l'agent qui est conduit à dépasser, à l'initiative de la commune, le temps de travail prévu sur son emploi « *peut prétendre à un complément de rémunération* » (voir par exemple *CAA Nantes, 3 décembre 2019*).

A noter. La jurisprudence financière a, de son côté, eu l'occasion de juger que les heures complémentaires **ne relevaient pas des paragraphes 210223 et 210224** de [l'annexe I à l'article D. 1617-19 du CGCT](#), traitant respectivement des « primes et indemnités » et des « indemnités horaires pour travaux supplémentaires » (IHTS) et que, par voie de conséquence, l'indemnisation des heures complémentaires n'était pas conditionnée à la vérification des pièces justificatives énumérées aux paragraphes précités, parmi lesquelles figure la délibération (*jugement CRC Nord-Pas-de-Calais, Picardie, 25 février 2016, n°2016-0005*).

Sur cette base, il peut être considéré que la réalisation et la rémunération - sans majoration - des heures complémentaires **ne nécessitent pas une délibération spécifique de l'organe délibérant, la délibération créant l'emploi à temps non complet venant, en quelque sorte, justifier, le dépassement du temps de travail afférent à l'emploi.**

- ❖ Inversement, **on peut considérer que, l'organe délibérant ayant défini le temps de travail d'un emploi en considération du besoin de la collectivité**, en l'occurrence pour un emploi à temps non complet estimé à moins de 35h, il y a lieu de le mettre en mesure d'autoriser explicitement, s'il le juge utile, les dépassements du temps de travail fixé pour l'emploi.

En tout état de cause, les dépassements doivent demeurer occasionnels. Si le besoin évolue (ou qu'il a été mal évalué), il appartient à la collectivité de modifier le temps de travail de l'emploi, dans le respect des procédures créées précisément à cet effet.

Dans ce cadre d'analyse, articulé autour du temps de travail de l'emploi, il y a lieu de considérer que la réalisation par les agents d'heures complémentaires doit être autorisée par l'organe délibérant au sein d'une délibération indépendante de celle créant l'emploi.



Dans l'attente d'une clarification de l'état du droit en la matière et pour éviter toute difficulté, en particulier avec les trésoriers, il est préconisé aux collectivités de délibérer pour autoriser la réalisation par leurs agents à temps non complet d'heures complémentaires.

B. Le rôle de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale autorise la réalisation des travaux supplémentaires, en contrôle la réalisation et dresse un état récapitulatif précisant les jours, heures et motifs des travaux supplémentaires ainsi que le taux de rémunération ou les modalités de récupération.

Remarque

S'agissant de l'accomplissement de travaux supplémentaires ordonnés par l'autorité territoriale, un agent public qui refuse de les exécuter, méconnaît son **devoir d'obéissance hiérarchique et s'expose ainsi à une sanction disciplinaire** ([article L.121-9 du CGFP](#)). En revanche, il ne doit pas faire l'objet d'une retenue sur rémunération ([CE, 23 mai 2007, n° 287394](#) ; [CAA Nancy, 3 octobre 2017, n°16NC00639](#)).

Néanmoins, il a été jugé qu'un agent qui bénéficie d'un temps partiel est en droit de refuser d'effectuer tout travail supplémentaire ([CAA Paris, 27 janvier 2009, n°07PA01185](#)).

C. L'accomplissement de travaux supplémentaires et l'obligation d'en contrôler la réalisation

La réalisation de travaux supplémentaires doit être effective, ce qui suppose un contrôle.

En l'absence de service fait (*par exemple liée à un congé de maladie*), il n'y a pas lieu de rémunérer les travaux supplémentaires qui étaient programmés ([TA Orléans, 19 décembre 2023, n°2102477](#)).

Le versement ou la récupération sont subordonnés à la mise en place de **moyens de contrôle automatisés des travaux supplémentaires** ; un **décompte déclaratif** contrôlable est néanmoins suffisant pour les agents exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, ainsi que pour les sites sur lesquels l'effectif des agents susceptibles d'être éligibles aux travaux supplémentaires est inférieur à 10 ([article 2 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002](#) et [article 3 du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020](#)).

En cas de contestation du nombre d'heures supplémentaires accomplies, il incombe à l'agent d'établir la réalité des heures supplémentaires qu'il aurait prétendument effectuées ([CAA Paris, 31 Décembre 2008, n° 07PA01653](#)) et de démontrer que l'autorité territoriale l'a autorisé à les effectuer ([CAA Marseille, 14 Janvier 2020, n° 17MA02966](#)).

Il ne peut se cantonner à produire un décompte qu'il a lui-même réalisé ([CAA Marseille, 13 décembre 2011, n° 09MA03487](#) ; [CAA Marseille, 27 novembre 2015, n° 14MA03141](#) ; [CAA Versailles, 8 octobre 2020, n° 19VE03036](#)).

L'engagement d'un éventuel recours en justice portant sur le paiement d'heures supplémentaires devra, le cas échéant, être précédé d'une médiation préalable obligatoire ([articles 2 et 3 du décret n°2022-433 du 25 mars 2022](#); [TA Nice, 4 octobre 2023, n°2303260](#)).



En principe, un employeur territorial dispose d'un délai de 2 ans pour réclamer les sommes indument versées au titre des travaux supplémentaires. Le délai est porté à 5 ans (délai de droit commun, prévu à l'article 2224 du Code civil) lorsque le paiement indu résulte de la transmission d'informations inexactes ([article 37-1 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000](#) ; [CAA Versailles, 17 avril 2024, n°22VE02154](#)).

D. Le nombre maximum d'heures supplémentaires

Le nombre maximum mensuel d'heures supplémentaires qui peut être effectué et rémunéré au titre d'un même mois **est fixé à 25**, toutes heures supplémentaires confondues, dans le cas général ([article 6 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002](#)).

Cette limite est fixée à **20 heures** pour les agents médico-sociaux éligibles sur le fondement des dispositions applicables à la Fonction Publique Hospitalière ([article 6 du décret n°2002-598 du 25 avril 2002](#)).

Le [décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002](#) permet **un dépassement de la limite de 25 heures supplémentaires** :

- En cas de circonstances exceptionnelles et pour une période limitée, sur décision de l'autorité territoriale qui en informe les représentants du personnel au Comité Social Territorial (CST),

- Pour certaines fonctions, après consultation du CST. La délibération fixant les conditions de gestion des travaux supplémentaires doit préciser ces fonctions (v. par exemple, TA Melun, 1er décembre 2022, n° 1902790 s'agissant des policiers municipaux).



Pour les personnels de la filière médico-sociale, de telles dérogations ne sont pas prévues par le [décret n° 2002-598 du 25 avril 2002](#).

En cas de dérogations au contingent mensuel de 25 heures, les **garanties minimales** prévues par la réglementation sur la durée du travail ([décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#)) doivent cependant être respectées :

- En tenant compte des heures supplémentaires, la durée de travail hebdomadaire ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents ont droit à un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives comprenant en principe le dimanche ;
- La durée quotidienne de travail :
 - o ne doit pas dépasser 10 heures,
 - o avec un repos minimum de 11 heures par jour (*exemple* : un agent quittant son travail à 19 heures ne peut reprendre son poste avant 6 heures le lendemain matin),
 - o une amplitude maximale de la journée de travail limitée à 12 heures;
- Le temps de travail ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'une pause obligatoire de 20 minutes.

E. Les pièces justificatives

a) Les heures supplémentaires

A l'appui du paiement des IHTS, les collectivités doivent fournir ([article D. 1617-19 du CGCT, annexe I, rubrique 2. Dépenses de personnel](#)) :

- La délibération fixant la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires,
- Le décompte indiquant, par agent et par taux d'indemnisation, le nombre d'heures effectuées,
- Le cas échéant, la décision justifiant le dépassement du contingent mensuel autorisé.

b) Les heures complémentaires

L'annexe I du Code général des collectivités territoriales ne prévoit pas les pièces justificatives à fournir au comptable public pour le paiement des heures complémentaires.

En l'absence de précisions du juge administratif, il est préconisé de communiquer la délibération créant l'emploi à temps non complet, un état liquidatif/décompte précisant le nombre d'heures complémentaires effectuées ainsi que, le cas échéant, la délibération autorisant la réalisation d'heures complémentaires.

F. Les périodes d'astreintes

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle **l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.** La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail ([article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005](#)).

Une période d'astreinte ne peut pas être rémunérée au titre des heures supplémentaires.

Cependant, une intervention réalisée durant une astreinte, si elle n'a pas été compensée soit par une indemnité d'intervention soit par un repos compensateur, peut être rémunérée par des IHTS ([article 9 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002](#)).

G. Les agents mis à disposition

Pour les agents mis à disposition, le juge administratif considère que l'indemnisation des heures supplémentaires et la prise en charge de sujétions particulières incombent à l'organisme d'accueil ([CAA Nancy, 06 décembre 2007, n° 06NC01512](#)).

III. La compensation et l'indemnisation des travaux supplémentaires

A. L'attribution d'un repos compensateur pour les heures supplémentaires

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

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation ([articles 3 et 7 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002](#) - [articles 3 et 7 du décret n° 2002-598 du 25 avril 2002](#)).

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur ; à défaut, elle donne lieu à indemnisation.

Il est possible de mettre en place un panachage et de compenser une partie des heures sous forme de repos et une autre partie sous forme d'indemnisation. Les modalités de mise en œuvre sont prévues au sein de la délibération.

Durée du repos compensateur

Le repos compensateur accordé est égal à la durée des travaux supplémentaires.

Cependant, une circulaire a pu indiquer : « *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 l'autorité territoriale. » ([Circulaire ministérielle du 11 octobre 2002, NOR LBLB0210023C](#)).



Ces majorations sont contestables dès l'instant où elles conduisent à déroger aux dispositions réglementaires définissant le travail à temps complet dans les collectivités locales (1 607 heures par an).

Le repos compensateur ne peut être posé **que sur des jours où l'agent aurait dû effectivement travailler.**

Exemple : si un agent travaille du lundi au jeudi, le repos compensateur ne pourra être posé que sur l'un de ces jours. Il ne peut être posé le vendredi.

Le cas des heures complémentaires

Dans un courrier du 26 mars 2021, **la DGCL précise que les heures complémentaires ne peuvent donner lieu qu'à une indemnisation et non à l'attribution de jours de repos compensateur.** La DGCL procède à une interprétation stricte du décret du 15 mai 2020 qui ne prévoit que la compensation des heures complémentaires par l'attribution d'une indemnité.

À noter, le Tribunal administratif de Melun a quant à lui considéré que les dispositions du décret du 15 mai 2020, ne font pas obstacle à la faculté d'accorder des jours de repos compensateur aux agents occupant un emploi permanent à temps non complet ([TA Melun, 9 février 2023, n°2201360, considérant 11](#)).

B. L'indemnisation des heures supplémentaires

1. Le montant de base

L'indemnisation des heures supplémentaires s'effectue sur la base d'un taux horaire de référence égal au **traitement de base annuel dont bénéficiait l'agent au moment de l'accomplissement des travaux supplémentaires, divisé par 1820**. Les taux des IHTS suivent l'évolution de la valeur des traitements des fonctionnaires ([article 7 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002](#) et [article 7 du décret n°2002-598 du 25 avril 2002](#)).

Le **taux horaire de base** est déterminé par le calcul suivant :

$$\text{(Traitement brut annuel + NBI) / 1820}$$

- Le traitement brut est celui détenu au moment de la réalisation des heures supplémentaires,
- L'indemnité différentielle n'entre pas dans le calcul de l'IHTS,
- La rédaction de l'[article 4 du décret n° 93-863 du 18 juin 1993](#) qui précise que « pour le calcul des différentes primes ou indemnités fixées en pourcentage du traitement indiciaire, à l'exception des primes ou indemnités prises en compte pour le calcul de la pension, la nouvelle bonification indiciaire s'ajoute au traitement indiciaire de l'agent » conduit à une prise en compte de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) ([Rép. JOAN n°90382 du 23 mai 2006](#)),

- Le montant du Complément de Traitement Indiciaire (CTI) est exclu de l'assiette de tout autre élément de rémunération calculé en proportion ou en pourcentage du traitement indiciaire, de la solde de base ou du salaire ([article 16 décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 modifié](#)). Par conséquent, le CTI ne doit pas être pris en compte pour le calcul de l'indemnisation des heures supplémentaires ou complémentaires.
- Si l'indemnité de résidence doit être prise en compte, cet élément de rémunération est, pour la région Nouvelle-Aquitaine, sans objet dès l'instant où les départements sont classés dans la zone d'indemnité de résidence à taux zéro.

2. La majoration du taux horaire de base

Le taux horaire de base est **multiplié** par un coefficient :

- **De 1,25** pour les 14 premières heures supplémentaires réalisées sur un mois,
- **De 1,27** pour les heures suivantes (dans la limite de 25 heures par mois).

Cadres d'emplois de la filière médico-sociale

Depuis le 1^{er} décembre 2021, pour les cadres d'emplois de la filière médico-sociale qui bénéficient des IHTS **par équivalence avec le corps du ministère de la défense ou de l'Institution nationale des invalides**, le **taux horaire est multiplié par 1,26** pour les heures réalisées dans la limite de 20 heures par mois, sans distinction selon que l'agent réalise plus ou moins de 14 heures supplémentaires ([article 7 du décret n°2002-598 du 25 avril 2002](#)).

Pour les heures supplémentaires réalisées la nuit, le dimanche ou durant un jour férié, le taux horaire ainsi obtenu est majoré :

- De 100 % si l'heure supplémentaire est effectuée de nuit,
- De 2/3 si l'heure supplémentaire est effectuée un dimanche ou un jour férié.



Les deux majorations pour travail de nuit et pour travail le dimanche ou un jour férié ne sont pas cumulables.

Sont qualifiés d'heures supplémentaires de nuit, les travaux supplémentaires accomplis entre :

- 21 heures et 7 heures pour les cadres d'emplois dont le régime indemnitaire est fixé par référence à la Fonction Publique Hospitalière,
- 22 heures et 7 heures pour les autres agents.

Le contrôle que doit obligatoirement mettre en place la collectivité permettra de déterminer à quel moment dans le mois l'agent dépasse le seuil de 14 heures supplémentaires et de classer les heures de dimanches et jours fériés et les heures de nuit dans la 1^{ère} ou dans la 2^{ème} tranche.

Tranche des heures supplémentaires	Mode de calcul du taux horaire		
Pour les 14 premières heures	Le taux de l'heure supplémentaire est égal à la rémunération horaire multipliée par 1,25.		
Au-delà des 14 premières heures et dans la limite de 11 heures	Le taux de l'heure supplémentaire est égal à la rémunération horaire multipliée par 1,27.		
Pour les heures de nuit (entre 22 heures et 7 heures)	Le taux de l'heure est égal au taux de l'heure supplémentaire selon la catégorie concernée (moins ou plus de 14 heures) majoré des 100%	Pour les heures supplémentaires effectuées de nuit dans la tranche des 14 premières heures	Taux horaire = [(Rémunération horaire x 1,25) x 2]
		Pour les heures supplémentaires effectuées de nuit dans la tranche au-delà des 14 premières heures	Taux horaire = [(Rémunération horaire x 1,27) x 2]
Pour les heures de dimanche ou de jour férié	Le taux de l'heure est égal au taux de l'heure supplémentaire selon la catégorie concernée (moins ou plus de 14 heures) majoré des 2/3	Pour les heures supplémentaires effectuées un dimanche ou un jour férié dans la tranche des 14 premières heures	Taux horaire = (Rémunération horaire x 1,25) + [(rémunération horaire x 1,25) x 2/3]
		Pour les heures supplémentaires effectuées un dimanche ou un jour férié dans la tranche au-delà des 14 premières heures	Taux horaire = (Rémunération horaire x 1,27) + [(rémunération horaire x 1,27) x 2/3]

Exemple

Un fonctionnaire est rémunéré sur l'indice majoré 385 et perçoit une NBI de 15 points. Il a effectué 10 heures supplémentaires dans le mois dont 6 heures sur deux dimanches.

1) Traitement retenu pour le calcul de l'heure supplémentaire :

Traitement brut annuel correspondant à l'indice majoré 400 (385+15), soit 23 629,36 € *

* Valeur des traitements du point annuel au 01/07/2023 : 59.0734€

2) Calcul du taux de rémunération horaire de base : 23 629,36 € / 1820 = 12,98 €

3) Calcul du taux de rémunération horaire des 14 premières heures : 12,98 x 1,25 = 16,22 €

4) Calcul du taux de rémunération horaire des 6 heures effectuées les dimanches : 16,22 + (16,22 x 2/3) = 27,04 €

Ainsi, il percevra une IHTS équivalente à 227,12 €, correspondant à 64,88€ (16,22 € x 4 heures) et 162,24 (27,04 € x 6 heures).



L'heure supplémentaire d'un agent à temps partiel, quels que soient la quotité de travail et le moment où elle est effectuée, est rémunérée au taux horaire d'un temps plein sans majoration ([Rép. JOAN n°2667 du 29 mai 2018](#)).

Enfin, **pour les agents annualisés**, les heures supplémentaires réalisés seront rémunérées sur la base des taux majorés applicables aux IHTS au-delà de 1607 heures.

C. L'indemnisation des heures complémentaires

Pendant longtemps, les conditions de rémunération des heures complémentaires étaient organisées par des réponses ministérielles ([Rép. JO Sénat n° 23716 du 28 janvier 1993](#); [Rép. JO Sénat n° 01635 du 6 février 2003](#)).

Le [décret n° 2020-592 du 15 mai 2020](#) est venu définir et organiser les modalités de calcul et de majoration de la rémunération des heures complémentaires réalisées par les agents à temps non complet.

Sont considérées comme des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet dans la limite du temps de travail d'un emploi à temps complet - généralement 35 heures ([article 1 du décret n°2020-592 du 15 mai 2020](#)).

1. Le montant de base

La rémunération des heures complémentaires se détermine en **divisant par 1820 le montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet** ([article 2 du décret n°2020-592 du 15 mai 2020](#)).

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite du temps de travail d'un emploi à temps complet (*généralement 35 heures hebdomadaires*) sont rémunérées par les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ([article 6 du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020](#)).

2. Le mode de calcul

Le **taux horaire de base** est déterminé par le calcul suivant :

$$\text{(Traitement brut annuel + NBI) / 1820}$$

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public peut décider d'une majoration de l'indemnisation des heures complémentaires à hauteur de ([articles 4 et 5 du décret n°2020-592 du 5 mai 2020](#)) :

- 10 % pour les heures accomplies dans la limite du 10^{ème} des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet ;
- 25 % pour les heures suivantes.

La délibération décidant de la majoration doit être précédée de l'avis du CST.

Pour les agents annualisés, les travaux supplémentaires réalisés seront rémunérés en heures complémentaires jusqu'à 1607 heures.

Exemple

Un agent à temps non complet (20 heures hebdomadaire) est rémunéré sur l'indice majoré 385) et réalise 10 heures complémentaires. La collectivité a délibéré, après avis du CST, pour décider de la majoration des heures complémentaires.

1) Traitement retenu pour le calcul de l'heure complémentaire :

Traitement brut annuel correspondant à l'indice majoré 385 d'un agent exerçant à temps complet soit 22 743,25 €*
** Valeur des traitements du point annuel au 01/07/2023 : 59.0734€*

2) Calcul du taux horaire de rémunération de base : $22\,743,25\text{ €} / 1820 = 12,50\text{ €}$

3) Calcul du taux horaire de rémunération du 10^{ème} des heures hebdomadaires de service : $12,50 \times 1,10 = 13,75\text{ €}$

2 heures sur les 10 heures complémentaires effectuées seront rémunérées à ce taux, dès lors que la majoration à hauteur de 10% s'applique dans la limite du dixième des heures hebdomadaires (soit $20\text{ h} \times 10\% = 2\text{ heures}$)

4) Calcul du taux horaire de rémunération pour les heures suivantes :

$12,50 \times 1,25 = 15,63\text{ €}$

8 heures sur les 10 heures complémentaires effectuées seront rémunérées à ce taux.

D. L'indemnisation des travaux supplémentaires pour les agents intercommunaux, pluricommunaux et polyvalents

La réglementation ne prévoit pas les règles de gestion des travaux supplémentaires (heures supplémentaires et heures complémentaires) effectués par des agents relevant de plusieurs employeurs ou exerçant plusieurs emplois auprès du même employeur.

L'application des décrets n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux heures complémentaires et n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ne semble pas adaptée à la gestion des agents qui exercent simultanément leurs fonctions plusieurs employeurs territoriaux.

Lorsque ces agents sont amenés à réaliser des travaux supplémentaires, **la question se pose de la ventilation des heures réalisées au-delà du temps de travail afférent à leurs emplois entre heures complémentaires et heures supplémentaires.**

À titre indicatif, dans ce contexte caractérisé par un vide juridique, il paraît équitable et conforme à la logique qui irrigue la durée légale du temps de travail de **considérer que le passage des heures complémentaires aux heures supplémentaires devrait s'apprécier au regard du temps de travail global de l'agent et non pour chaque emploi ou auprès de chaque employeur.**

En pratique en effet, la détermination du passage des heures complémentaires aux heures supplémentaires, emploi par emploi, peut conduire les autorités territoriales à faire travailler ces agents, dans la situation la plus extrême, jusqu'à 48h par semaine, le cas échéant pendant plusieurs semaines consécutives, sans que les heures de travail réalisées au-delà de la durée légale du temps de travail ne puissent être compensées en tant qu'heures de travail supplémentaires.

1. L'agent cumulant plusieurs emplois à temps non complet sans atteindre un temps complet

Comme indiqué ci-dessus, **le passage des heures complémentaires aux heures supplémentaires sera apprécié au regard du temps de travail global de l'agent** et non pour chaque emploi ou auprès de chaque employeur.

Ainsi, les travaux supplémentaires effectués par l'agent seront qualifiés :

- d'heures complémentaires dans la limite du temps de travail d'un emploi à temps complet (généralement 35 heures par semaine) ;
- et d'heures supplémentaires au-delà de la durée de travail afférente à un emploi à temps complet (généralement 35h par semaine).

En outre, le nombre d'heures supplémentaires étant limité à 25 heures par mois, **la répartition de ces heures entre les différents emplois devra s'effectuer au prorata du temps de travail.**

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

Exemple

Un agent est employé dans deux collectivités.

Il effectue 30 h par semaine au total :

- 10 heures dans la commune A
- 20 heures dans la commune B.

Première hypothèse. Une même semaine, l'agent est amené à effectuer 5 heures de travaux supplémentaires (2 heures pour la commune A et 3 heures pour la commune B).

Les 5 heures de travail seront appréhendées comme des heures complémentaires, la limite de la durée de travail d'un temps complet (35h) n'étant pas dépassée.

Deuxième hypothèse. Une même semaine, l'agent est amené à effectuer 10 heures de travaux supplémentaires (5 heures pour la commune A et 5 heures pour la commune B).

Au total, l'agent effectue 40h de travail.

L'agent sera rémunéré comme suit :

- Commune A : 1,66 heures complémentaires ($5 \times 10/30^{\text{ème}}$) et 3,33 heures supplémentaires
- Commune B : 3,33 heures complémentaires ($5 \times 20/30^{\text{ème}}$) et 1,66 heures supplémentaires

Au total, l'agent peut effectuer 25 heures supplémentaires sur un même mois.

Elles peuvent être réparties comme suit :

- Commune A : $25 \text{ h} \times 10 \text{ h} / 30 \text{ h} = 8,33 = 8 \text{ h } 20$ maximum par mois
- Commune B : $25 \text{ h} \times 20 \text{ h} / 30 \text{ h} = 16,66 = 16 \text{ h } 40$ maximum par mois

2. L'agent cumulant plusieurs emplois à temps non complet jusqu'à atteindre un temps complet

Dès l'instant où, globalement, l'agent intercommunal, pluricommunal ou polyvalent est employé à temps complet, il y a lieu de considérer que **tout travail effectué au-delà du temps complet doit être géré selon les règles applicables à la réalisation d'heures supplémentaires.**

Le versement des IHTS incombera à l'employeur ayant bénéficié des travaux supplémentaires et le taux de l'heure supplémentaire sera calculé sur la base de l'indice détenu par l'agent dans l'emploi au titre duquel il a effectué les travaux supplémentaires.

De même, le plafond des 25 heures supplémentaires **sera apprécié globalement et non par employeur ou par emploi.**

Exemples

○ **Exemple n°1 :**

Un agent (IM 385) est employé par la commune A pour 20 heures de travail par semaine et par la commune B pour 15 heures de travail par semaine.

Au total, il effectue 35 heures de travail par semaine.

L'agent réalise, au cours du mois de janvier, 5 heures de travail en plus dans la commune A et 3 heures en plus dans la commune B.

Les 8 heures de travail seront appréhendées comme des heures supplémentaires.

La commune A rémunèrera l'agent 5 heures supplémentaires au taux de 15,62 €* ; la commune B le rémunèrera 3 heures supplémentaires au taux de 15,62 €.

** Valeur de l'indice 100 au 01/07/2023*

○ **Exemple n°2 :**

La commune emploie un agent public en qualité d'agent social (IM 400) pour 20 heures de travail par semaine et d'adjoint d'animation (IM 385) pour 15 heures de travail par semaine.

Au total, l'agent effectue 35 heures de travail par semaine.

L'agent réalise, au cours du mois de janvier, 2 heures de travail en plus en qualité d'agent social et 5 heures en plus en sa qualité d'adjoint d'animation.

Les 7 heures de travail seront appréhendées comme des heures supplémentaires.

La commune versera deux IHTS au taux de 16,23 €* et 5 IHTS au taux de 15,62 €*.

** Valeur de l'indice 100 au 01/07/2023*

3. L'agent cumulant plusieurs emplois pour une durée totale excédant un temps complet et dans la limite de 115%

Un agent ne peut occuper un ou plusieurs emplois permanents que si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 115% de celle afférente à un emploi à temps complet, **soit 40,25 heures par semaine en moyenne** (articles [8](#) et [9](#) du décret n° 91-298 du 20 mars 1991, applicables par analogie aux agents contractuels).

Les heures réalisées par l'agent jusqu'à la limite du temps de travail global, en l'occurrence compris entre 35h et 40h15, sont rémunérées sur la base du traitement correspondant à l'indice majoré détenu par l'agent ([Rép. JOAN n° 1318 du 13 janvier 1994](#)).

Ce n'est que lorsqu'il dépasse le temps de travail normal cumulé de ses emplois que l'agent sera rémunéré en heures supplémentaires.

Exemple

Un secrétaire général de mairie cumule un emploi permanent à 28 heures au sein de la commune A et un emploi permanent de 10 heures au sein d'une commune B.

Les 38 heures de travail sont rémunérées au taux normal.

En revanche, si l'une des collectivités demande à l'agent d'exercer des heures au-delà du temps de travail afférent à son emploi, ces heures seront rémunérées en heures supplémentaires.

E. L'indemnisation des heures supplémentaires pour les agents à temps partiel

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'IHTS selon les dispositions du [décret n° 82-624 du 20 juillet 1982](#) et [du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002](#).

Le nombre maximum d'heures supplémentaires (25 heures, 20 heures pour la filière médico-sociale) est proratisé, en fonction de la quotité de temps de travail ([décret n° 82-624 du 20 juillet 1982](#)).

Le montant de l'heure supplémentaire est déterminé **en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement d'un agent au même indice exerçant à temps plein** ([article 3 du décret n°82-624 du 20 juillet 1982](#)).

Ce mode de calcul s'applique quel que soit le moment de réalisation des heures supplémentaires (jour ouvrable, dimanche, jour férié, de jour ou de nuit) et le nombre de ces dernières (moins ou plus de 14 heures).

Aucune majoration de ce taux unique n'est possible, à quelque titre que ce soit ([Rép. JOAN n° 25019 du 7 février 1983](#) ; [Rép. JOAN n° 2667 du 29 mai 2018](#)).



Rappel: le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires ni d'heures complémentaires ([article 13-9 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)).

F. L'indemnisation des heures supplémentaires pour les professeurs et assistants d'enseignement artistiques

Lorsque leurs services hebdomadaires excèdent le maximum prévu par leur statut (*au-delà de 16 heures hebdomadaires pour les agents du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et au-delà de 20 heures hebdomadaires pour les agents du cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique*), les professeurs et assistants d'enseignement artistique peuvent recevoir **une indemnité pour heures supplémentaires** dans les conditions prévues par [le décret n°50-1253 du 6 octobre 1950 \(article 6-3 décret n°91-875 du 6 septembre 1991\)](#).

Deux formes d'indemnisation doivent 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.

1. L'indemnité forfaitaire annuelle

En cas de service supplémentaire régulier, l'agent perçoit le taux annuel de l'indemnité résultant de la formule de calcul évoquée ci-dessous pour chaque heure supplémentaire réellement effectuée par semaine toute l'année de façon régulière, étant précisé que l'indemnité annuelle est majorée de 20 % pour la première heure supplémentaire d'enseignement. Il s'agit des heures supplémentaires annualisées (HSA).

a) Le mode de calcul

Le taux annuel de cette indemnité varie en fonction du grade de l'agent. Il est calculé sur la base du service réglementaire maximum multiplié par 9/13^{ème} appliqué au traitement brut moyen du grade (TBMG) du grade détenu ; le tout multiplié par le nombre de bénéficiaires dans chaque grade :

La formule de calcul utilisée est la suivante :

$$[(\text{TBMG}^* \times 9/13^{\text{ème}}) / \text{service réglementaire (20 heures ou 16 heures)}^{**}]$$

* *Le traitement brut moyen du grade (TBMG) se définit comme suit :*

$$(\text{Traitement du 1}^{\text{er}} \text{ échelon} + \text{Traitement de l'échelon terminal}) / 2$$

** *Le service réglementaire applicable est de 20 heures pour les assistants d'enseignements et de 16 heures pour les professeurs d'enseignement.*

Pour tous les grades (sauf les professeurs hors classe) : la fraction ainsi définie est majorée de 20% pour la première heure supplémentaire d'enseignement en cas de service supplémentaire régulier.

Illustration pour un assistant principal de 1^{ère} classe :

- 1^{ère} heure : $(59,0734 \times 397 + 59,0734 \times 592) / 2 \times 9/13/20 \times 120\% = 1213.41\text{€}$
- Par heure au-delà de la 1^{ère} : $(59,0734 \times 397 + 59,0734 \times 592) / 2 \times 9/13/20 = 1011.18\text{€}$

Pour les professeurs hors classe, le TBMG à retenir est celui correspondant au grade de professeur de classe normale et le montant de l'indemnité ainsi obtenu est majoré de 10 %.

Cette majoration se cumule avec celle de 20 % prévue pour la première heure supplémentaire d'enseignement en cas de service supplémentaire régulier.

- Pour la 1^{ère} heure : $(59,0734 \times 400 + 59,0734 \times 678) / 2 \times 9 / 13 / 16 \times 120\% \times 110\% = 1818,59\text{€}$
- Par heure au-delà de la 1^{ère} : $(59,0734 \times 400 + 59,0734 \times 678) / 2 \times 9 / 13 / 16 \times 110\% = 1515,49\text{€}$

b) Le montant annuel des HSA (au 01/01/2024)

Grades	1^{ère} heure	Par heure au-delà de la 1^{ère} heure
Professeur hors classe	1818,59 €	1515,49 €
Professeur de classe normale	1653,26 €	1377,72 €
Assistant principal de 1 ^{ère} classe	1213,41 €	1011,18 €
Assistant principal de 2 ^{ème} classe	1122,62 €	935,52 €
Assistant	1080,91 €	900,76 €

En cas d'absence ou de congé, l'indemnité est réduite proportionnellement, le décompte s'effectuant sur la base de 1/270^{ème} de l'indemnité annuelle pour chaque jour de présence.

Par dérogation, en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM), les indemnités pour heures supplémentaires sont maintenues dans les conditions fixées par le I de l'[article 2-1 du décret n° 2010-997 du 26 août 2010](#) tel que modifié par le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 sous réserve que la délibération de la collectivité le prévoit.

La réglementation prévoit que l'indemnité est versée par neuvième ([article 4 du décret n° 50-1253 du 06 octobre 1950](#)) : le paiement de l'indemnité forfaitaire est donc échelonné sur neuf mois.

La [circulaire du 17 novembre 1950](#) prévoit une période de versement s'étalant du mois d'octobre au mois de juin, qui correspond globalement à l'année scolaire.

Exemple

Un assistant d'enseignement artistique principal de 1^{ère} classe devra effectuer un service hebdomadaire supplémentaire régulier de trois heures pour l'année d'enseignement, au-delà de ses obligations de service en principe fixées à 20 heures hebdomadaires.

Il percevra pendant 9 mois une indemnité de 359,53 bruts calculée sur la base suivante : $1213,41 + (1011,18 \times 2) / 9$.

2. L'indemnité horaire

En cas de service supplémentaire irrégulier, chaque heure supplémentaire effective (HSE) est rémunérée, sur la base majorée de 25 % de 1/36^{ème} de l'indemnité annuelle considérée au-delà de la 1^{ère} heure (c'est-à-dire sans la majoration de 20%).

a) Le mode de calcul

La formule de calcul utilisée est la suivante :

$$\text{Montant annuel des HSA}^* / 36 + 25\%$$

** au taux applicable à compter de la deuxième heure supplémentaire*

b) Le montant horaire des HSE

Grades	Montant horaire
Professeur hors classe	52,62 € (1515,49/36*125%)
Professeur de classe normale	47,84 € (1377,72/36*125%)
Assistant principal de 1 ^{ère} classe	35,11 € (1011,18/36*125%)
Assistant principal de 2 ^{ème} classe	32,48 € (935,52/36*125%)
Assistant	31,28 € (900,76/36*125%)

IV. Les règles de cumul des IHTS avec les autres indemnités

Indemnités	Observations	Référence réglementaire
<u>CUMULS AUTORISES</u>		
RIFSEEP (IFSE et CIA)	<p>Par principe, les deux parts du RIFSEEP (c'est à dire l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ainsi que le complément indemnitaire annuel (CIA) - sont exclusifs de toute autre prime et indemnité liée aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté.</p> <p>À ce titre, l'article 1^{er} de l'arrêté du 27 août 2015 prévoit que les deux parts du RIFSEEP sont cumulables avec « les indemnités compensant le dépassement régulier du cycle de travail », dont les IHTS.</p>	<p>Article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014</p> <p>Article 1^{er} de l'arrêté du 27 août 2015</p>
Indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)	L'ISFE, versée aux agents publics de la filière police municipale, est cumulable avec les IHTS.	Article 6 du décret n°2024-614 du 26 juin 2024
Indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés au sein de la filière médico-sociale	<p>Les agents territoriaux relevant de l'ensemble des cadres d'emplois de la filière médico-sociale sont éligibles à l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés (IDJF) prévue par le décret n°92-7 du 2 janvier 1992.</p> <p>Cette indemnité est cumulable avec les IHTS.</p>	<p>Décret n°92-7 du 2 janvier 1992</p> <p>Rép. Min., n°52287 JOAN du 12 avril 2005</p>
Indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et d'un jour férié pour les agents sociaux territoriaux	<p>Les agents sociaux territoriaux qui exercent leurs fonctions un dimanche ou un jour férié peuvent percevoir une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié.</p> <p>Cette indemnité est cumulable avec les IHTS.</p>	Décret n° 2008-797 du 20 août 2008

CUMULS NON AUTORISES

Frais de déplacement	Les IHTS <u>ne peuvent pas</u> être attribuées à un agent pendant les périodes ouvrant droit à remboursement des frais de déplacement.	Article 9 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002
Indemnité d'intervention ou repos compensateur attribué au titre d'une intervention effectuée durant une astreinte	Les IHTS <u>ne sont pas cumulables</u> avec l'indemnité d'intervention ou le repos compensateur attribué au titre d'une intervention effectuée durant une astreinte.	Article 9 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002
Indemnités perçues par les professeurs et assistants d'enseignement artistique	Les IHTS <u>ne peuvent pas être cumulées</u> avec les indemnités perçues par les personnels enseignants soumis à un régime spécifique d'indemnisation des heures supplémentaires, ni avec aucune autre indemnité de même nature.	Article 5 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002
Indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux	L'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux <u>n'est pas cumulable</u> pour une même période avec les IHTS.	Article 2 de l'arrêté du 19 août 1975

V. Le régime social et fiscal

A. Le régime social

Régime de protection sociale	Cotisations et contributions dues
Agents relevant du régime spécial de sécurité sociale Fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée hebdomadaire d'au moins 28 heures (affiliés à la CNRACL)	<ul style="list-style-type: none">• Cotisations au régime public de retraite additionnel (RAFP)• CSG et CRDS sur 98,25% de leur montant
Agents relevant du régime général de sécurité sociale Fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée inférieure à 28 heures hebdomadaires et agents contractuels	<ul style="list-style-type: none">• Cotisations au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès• Cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles• Cotisation allocations familiales• Cotisations au titre de l'assurance vieillesse• Cotisations à l'IRCANTEC• CSG et CRDS sur 98,25% de leur montant• Contribution de solidarité autonomie• Cotisations au FNAL• Versement destiné aux transports en commun (<i>le cas échéant</i>)• CDG• CNFPT (<i>le cas échéant</i>)• Allocation chômage (<i>le cas échéant</i>)

Depuis le 1^{er} janvier 2019, une réduction des cotisations sociales salariales versées au régime de retraite est appliquée aux cotisations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires ([article 1^{er} du décret n°2019-133 du 25 février 2019](#)).

Les cotisations patronales ne sont pas concernées par l'exonération.

Le calcul du montant de la réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse dues sur les heures supplémentaires est le suivant :

❖ Pour les agents relevant du régime spécial :

Montant des IHTS (ou HC) dans la limite de 20% du TBI (sans tenir compte des autres éléments assujettis à la RAFP) x taux de cotisation RAFP de 5%

L'imputation se fait dans la limite du montant total de la cotisation RAFP du mois.

❖ **Pour les agents relevant du régime général :**

Montant des IHTS (ou HC) x Total des cotisations vieillesse URSSAF (6,90% sur la rémunération plafonnée + 0,40% sur la totalité de la rémunération) et IRCANTEC (2,80% pour la tranche A et 6,95% pour la tranche B) dans la limite d'un taux de 11,31%,

L'imputation se fait dans la limite du montant des seules cotisations vieillesse URSSAF à 6,9% et 0,4% dues sur l'ensemble du brut du mois.

B. Le régime fiscal

Les heures supplémentaires et complémentaires constituent un élément de rémunération soumis en principe à l'impôt sur le revenu.

Toutefois, depuis le 1^{er} janvier 2019, les agents publics bénéficient d'**une exonération d'impôt sur le revenu** pour les éléments de rémunération versés au titre des heures supplémentaires et complémentaires, les indemnités d'astreintes et l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (1^o, 8^o, 12^o et 21^o de l'article 1 du décret n° 2019-133 du 25 février 2019).

L'article 81 quater du Code général des impôts précise que cette exonération d'impôt n'est applicable que dans la limite annuelle de **7 500 euros**.