

LE DEPART EN COURS D'ANNEE D'UN AGENT A TEMPS NON COMPLET SUR UN CYCLE ANNUALISE

❖ VOTRE QUESTION

Vous avez sollicité l'avis de la direction du conseil et de l'expertise statutaires du CIG Petite Couronne au sujet des **conséquences du départ en cours d'année d'un agent contractuel à temps non complet sur un cycle annualisé**.

Plus précisément, vous nous avez interrogés sur :

- les modalités de recalcul du temps de travail de l'agent ;
- le sort de ses congés annuels ;
- la possibilité de dépasser ponctuellement 35 heures hebdomadaires dans le cadre de l'établissement du planning annuel prévisionnel ;
- les formalités administratives liées à la fin de contrat de l'agent.

❖ L'ESSENTIEL A RETENIR

Au regard des éléments exposés et des informations transmises, il ressort que :

- **le recalcul** du temps de travail d'un agent contractuel annualisé partant en cours d'année **doit être opéré sur la base proratisée correspondant à la durée de l'emploi à temps non complet**, en appliquant l'une des deux méthodes proposées (au mois ou à l'heure) **et en réajustant le résultat au regard du temps de service** réellement accompli ;
- **l'établissement du planning prévisionnel**, prévoyant un dépassement hebdomadaire de 35 heures lorsque les variations de l'activité du service l'exigent, **est soumis au respect des garanties minimales** ;
- dans le contexte particulier de l'annualisation, lorsque des **congés ont été posés de manière anticipée**, **il est déconseillé de procéder à une régularisation** en cas de départ en cours d'année, la gestion et la pose des congés étant liée à l'organisation globale du cycle de travail. En revanche, **les congés acquis mais non pris doivent faire l'objet d'une indemnité compensatrice**, dans la limite des quatre premières semaines de congé annuel ;
- la **fin de contrat résultant d'une démission** ou d'un licenciement à l'issue de la période d'essai constitue un **acte unilatéral**. Dans ce cadre, **aucune formalisation du recalcul du temps de travail de l'agent par avenant** n'est requise, la collectivité devant uniquement établir l'acte constatant la démission ou la lettre de licenciement au terme de la période d'essai.

❖ NOTRE REPONSE DETAILLEE

1. Sur les modalités de recalcul du temps de travail de l'agent

La réglementation¹ prévoit que les collectivités territoriales déterminent les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail, par délibération et après avis du comité social territorial. Ainsi, elles définissent les différents cycles de travail applicables afin de tenir compte des besoins des services. A ce titre, elles peuvent décider de mettre en place des cycles de travail annualisés dans certains services.

La mise en œuvre de l'annualisation intervient lorsque le service connaît des périodes de hausse et de baisse de l'activité. Ce cycle de travail permet à l'agent de percevoir une rémunération lissée tout au long de l'année, et de répartir les 1607 heures de travail sur l'année. Pour les agents à temps non complet, les 1607 heures sont proratisées au regard du temps de travail défini pour l'emploi concerné.

Aucune réglementation n'encadre la méthode de calcul de l'annualisation. Toutefois, il incombe aux collectivités territoriales de s'assurer du respect des règles relatives au temps de travail, à savoir les 1607 heures, proratisées pour les agents à temps non complet, et des garanties minimales.

Le CIG Petite couronne propose aux collectivités et établissements affiliés deux modalités de calcul **en cas de départ en cours d'année**. Un outil permettant de convertir les centièmes en minutes est annexé à ce document (page 8).

¹ Décrets n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, et 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

TYPE DE PRORATISATION	MODALITE DE CALCUL
Départ en cours d'année *1607 h /12 = 133,9 = 133 h 54/mois **Convertir des centièmes en minutes => x 0,6	► Option 1 prorata /mois : xx mois x 1607 h /12 Ex. : Départ le 01/03 => 2 mois travaillés $2 \times 1607 \text{ h} / 12 = 267 \text{ h } 49$ + mesurer l'écart avec le réalisé et réajuster Ex. : Départ le 10/04 => 3,3 mois travaillés $3,3 \times 1607 \text{ h} / 12 = 441 \text{ h } 54$ + mesurer l'écart avec le réalisé et réajuster ► Option 2 prorata /heures* : xx mois x 133,9** Ex. : Départ le 01/03 => 2 mois travaillés $2 \times 133,9 = 267 \text{ h } 48$ + mesurer l'écart avec le réalisé et réajuster Ex. : Départ le 10/04 => 3,3 mois travaillés $3,3 \times 133,9 = 441 \text{ h } 48$ + mesurer l'écart avec le réalisé et réajuster

Ces formules sont à adapter au cas des agents à temps non complet, au regard de la proratisation à appliquer aux 1607 heures :

TYPE DE PRORATISATION	MODALITE DE CALCUL
Temps non complet *Le temps non complet annualisé équivaut à un temps hebdomadaire <u>moyen</u>. De même que les 1607h à temps complet, le <u>total d'heures</u> à effectuer est réparti sur le planning	► xx h /sem* x 1607 h / 35 h Ex. 30 h/sem. x 1607 h / 35 h = 1377 h 25 Ex. 28 h/sem. x 1607 h / 35 h = 1285 h 3 6 Ex. 18 h/sem. x 1607 h / 35 h = 826 h 27

En l'espèce, vous nous avez informés que vos animateurs contractuels effectuent un temps non complet équivalent à 29 h 22 par semaine. Dès lors, pour obtenir le temps de travail que doivent effectivement réaliser vos agents sur une année, conformément aux 1607 heures des agents à temps complet, il s'agit de calculer : $29,37 \times 1607 / 35 = 1\ 348,50$, ce qui équivaut à **1 348 h 30**.

Pour ramener ce temps de travail annuel au nombre d'heures qui doivent être réalisées sur un mois, il faut calculer : $1348,50 / 12 = 112,37$, ce qui équivaut à **112 h 22/mois**.

- **Option 1 : prorata /mois : xx mois x 1 348 h 30 /12**

Par exemple, si votre animateur contractuel est parti le 01/03, il a travaillé 2 mois. Il suit : $2 \times 1348,50 / 12 = 224,75$, ce qui équivaut à **224 h 45** + mesurer l'écart avec le réalisé et réajuster.

- **Option 2 : prorata /heures* : xx mois x 112,37**

Par exemple, si votre animateur contractuel est parti le 01/03, il a travaillé 2 mois. Il suit : $2 \times 112,37 = 224,74$, ce qui équivaut à **224 h 45** + mesurer l'écart avec le réalisé et réajuster.

2. Sur la possibilité de dépasser ponctuellement 35 heures hebdomadaires dans le cadre de l'établissement du planning annuel prévisionnel

Comme évoqué plus haut, l'annualisation du temps de travail conduit à adapter le cycle de travail aux variations de l'activité du service. Ainsi, **dans le cadre d'un planning prévisionnel, et pour palier une période de forte activité, des agents à temps non complet peuvent travailler au-delà de 35 heures hebdomadaires**. Ce faisant, il incombe tout de même à l'employeur de **veiller au respect des garanties minimales**.

Les garanties minimales des agents à temps non complet, identiques à celles des agents à temps complet, sont les suivantes : ²

² Article 3 du 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

Durée maximale hebdomadaire	48 h maximum pendant une période de 7 jours 44 h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 h
Amplitude maximale de la journée de travail	12 h
Repos minimum journalier	11 h
Repos minimal hebdomadaire	35 h, dimanche compris en principe
Pause	20 minutes pour une période de 6 h de travail effectif
Travail de nuit	Période comprise entre 22 h et 5 h ou une autre période de 7 h consécutives comprise entre 22 h et 7 h

En l'espèce, un animateur contractuel annualisé peut donc être amené à travailler plus de 35 heures hebdomadaires certaines semaines, sous réserve du respect des garanties minimales du temps de travail.

3. Sur le sort des congés annuels de l'agent

La réglementation prévoit que **les agents contractuels de la fonction publique territoriale** ont droit à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires³. Ainsi, ils **bénéficient, pour une année civile de service accompli, d'un congé annuel égal à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service.**

Néanmoins, ce congé annuel étant acquis à la suite de services accomplis, les agents contractuels n'ayant pas exercé leurs fonctions durant l'intégralité de l'année civile, ne peuvent prétendre qu'à un **droit à congé annuel calculé proportionnellement à la durée de service réellement accompli sur l'année**⁴. Il s'agit alors de raisonner en droits acquis à la date de départ, et non sur l'année civile complète.

³ Article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale et article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

⁴ Article 2 du décret n° 85-1250 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

Dans la pratique, les collectivités territoriales autorisent les agents contractuels à prendre leurs congés annuels de manière anticipée, c'est-à-dire avant qu'ils n'aient intégralement généré les droits correspondants. Cependant, en cas de départ en cours d'année, les collectivités territoriales sont contraintes de calculer les jours acquis au prorata de la durée de service accompli et de régulariser par rapport au droit à congé annuel accordé de manière anticipée.

En l'espèce, d'après les informations que vous nous avez transmises, les animateurs contractuels annualisés faisant l'objet de votre questionnement bénéficient de 21,50 congés annuels pour une année de service accomplie.

Il convient de distinguer, d'une part, les agents ayant posé des congés non acquis avant leur départ, de ceux ayant des congés à solder lors de leur départ.

- S'agissant des agents ayant posé des congés non acquis avant leur départ

L'annualisation impose la mise en place d'un planning de travail sur l'ensemble de l'année comprenant les jours travaillés, les jours non travaillés et les congés annuels. Ce planning annualisé, tenant compte des variations de l'activité et des nécessités du service, notamment au regard du rythme scolaire, est dans ce cas imposé par la collectivité à l'agent qui n'est pas libre dans la gestion de ses congés.

De plus, ces périodes imposées peuvent ne pas correspondre au rythme d'acquisition des congés annuels qui est lui, fondé sur le temps de travail effectivement réalisé sur l'année.

Du fait de ce **raisonnement autour de l'annualisation, il est déconseillé de procéder à une régularisation des congés annuels des agents concernés.**

- S'agissant des agents ayant acquis des congés non pris avant leur départ

La réglementation prévoit que « [...] lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice. [...] cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence⁵ ».

⁵ Article 5-2 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, applicable aux agents contractuels par renvoi de l'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Cette indemnité, versée à l'agent contractuel qui n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel, est limitée aux quatre premières semaines de congé annuel par période de référence et est calculée comme suit : **rémunération brute mensuelle x 12 /250**.

En conséquence, il revient à la collectivité d'indemniser le nombre de congés annuels acquis non pris par les animateurs contractuels annualisés en cas de départ en cours d'année.

4. Sur les formalités administratives liées à la fin de contrat de l'agent

Vous nous avez précisé que ces départs en cours d'année concernaient essentiellement des démissions ou des ruptures à l'issue de la période d'essai. Dans ce cadre, vous nous avez demandé si un avenant au contrat devait être pris pour formaliser le recalcul du temps de travail de l'agent.

A ce titre, il convient de rappeler que la démission, comme la rupture du contrat au terme de la période d'essai, constitue un acte unilatéral de volonté par lequel l'agent ou la collectivité met fin à la relation de travail. Il ne s'agit pas d'une modification des éléments du contrat, mais simplement de l'extinction de celui-ci.

Dès lors, il n'y a pas lieu d'établir un avenant contractuel dans cette situation.

N.B. La présente réponse a été élaborée sur la base des éléments communiqués à la direction du conseil et de l'expertise statutaires du CIG Petite Couronne. Cette analyse doit être appréciée au regard des dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de la réponse, sous réserve de toute évolution postérieure. Elle ne saurait en aucun cas engager la responsabilité du CIG Petite Couronne, ni être opposable à des tiers ou aux juridictions compétentes.

Annexe : Outil pour convertir les centièmes en minutes

