



L'indemnisation des heures supplémentaires n'est pas à la carte !

-Source : lettre du cadre

Qui dit heures supplémentaires ne dit pas forcément rémunération supplémentaire. Malgré les idées reçues, l'indemnisation des heures supplémentaires est strictement encadrée et ne relève pas de la volonté de l'agent.

L'article 4 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) définit les heures supplémentaires comme « **les heures effectuées à la demande du chef de service** dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle du travail ».

Les heures supplémentaires peuvent donner lieu à **compensation sous la forme d'un repos compensateur ou être rémunérées**.

Il n'existe pas de droit à l'indemnisation de l'heure supplémentaire effectuée.

Le choix de rémunérer les travaux supplémentaires ou de faire récupérer le temps passé à les accomplir relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale (1). **Il n'existe donc pas de droit à l'indemnisation de l'heure supplémentaire effectuée.**

IHTS : Quels agents sont concernés ?

L'indemnisation des heures supplémentaires, par le versement à l'agent de l'IHTS, est **strictement encadrée. Elle ne peut concerner que les fonctionnaires de catégorie C, de catégorie B** (quel que soit l'indice de rémunération, depuis le **décret n° 2007-30 du 19 novembre 2007**), et les agents non titulaires de droit public de même niveau et exerçant des fonctions de même nature.

Des IHTS en catégorie B ?

Tous les agents de catégorie B, quel que soit leur indice de rémunération, peuvent depuis la publication du décret du 19 novembre 2007, être indemnisés en indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dès lors qu'ils effectuent des heures supplémentaires. Les IHTS sont rendues compatibles, en catégorie B, avec les IFTS.

De plus, une condition est posée quant à la **nature des fonctions exercée** : les agents doivent « *exercer des fonctions ou appartenir à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires* » (2).

Les agents à temps partiel et à temps non complet

Les agents à temps partiel et à temps non complet peuvent, dans certaines conditions, bénéficier de l'IHTS.

Les agents à temps partiel et à temps non complet peuvent, dans certaines conditions, bénéficier de l'IHTS. L'**article 7 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004** relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la FPT autorise expressément les agents publics à temps partiel à percevoir les IHTS.

Toutefois, le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein ⁽³⁾.

Quant aux agents à temps non complet, ils peuvent en bénéficier à **titre exceptionnel**, et uniquement **pour les heures effectuées au-delà du temps complet** ⁽⁴⁾.

Les nécessaires moyens de contrôle automatisé

L'indemnisation des heures supplémentaires est ensuite subordonnée à la **mise en place par la collectivité employeur de « moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires »** ⁽⁵⁾ accomplies.

Des **dérogations** sont admises pour les personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement et pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles de percevoir des IHTS est inférieur à 10.

IHTS et IFTS : le cumul est possible

Initialement, le **décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002** avait posé une règle de non-cumul de l'IHTS et de l'IFTS. Le **décret n° 2007-1630 du 19 novembre 2007** a modifié le décret du 14 janvier 2002 **et supprimé la règle de non-cumul de ces deux indemnités**.

Le ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique a confirmé cette interprétation dans une réponse ministérielle en précisant que /

« Bien que l'IFTS et l'IHTS aient en commun la rémunération de travaux supplémentaires, ces deux indemnités répondent à des **logiques différentes**. Les IHTS sont accordées au vu des heures réellement effectuées et dûment comptabilisées [...]. **Les IFTS rémunèrent le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions correspondant à l'emploi exercé. Ces indemnités forfaitaires dont le montant moyen annuel est défini selon le corps d'appartenance de l'agent et le grade qu'il détient ou selon l'emploi qu'il occupe.**

Ainsi, la détermination du montant de l'IFTS varie suivant le supplément de travail fourni tout au long de l'année et **l'ampleur des sujétions auxquelles l'agent est confronté dans l'exercice de ses fonctions**. [...] Les deux dispositifs ne sont pas redondants mais bien complémentaires, notamment laissant, par leur combinaison, une plus grande latitude aux responsables des ressources humaines et aux managers pour améliorer l'attractivité de certains emplois » ⁽⁶⁾.

Une collectivité peut donc désormais, sous réserve d'avoir préalablement pris une délibération autorisant le cumul, rémunérer les heures supplémentaires de ses agents, alors même que lesdits agents seraient bénéficiaires de l'IFTS.

Une collectivité ne peut rémunérer les heures supplémentaires effectuées par un agent en l'absence de décision du chef de service.

CE QU'IL FAUT FAIRE

Les 5 règles à respecter pour rémunérer les heures supplémentaires :

1. Une délibération de l'assemblée délibérante

Conformément aux dispositions de l'[article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale, il appartient à l'assemblée délibérante de la collectivité de fixer le régime indemnitaire applicable à ses agents. L'IHTS n'échappe pas à la règle et une délibération devra être prise pour fixer les modalités d'attribution de l'IHTS et particulièrement la possibilité d'indemnisation.

2. Une décision expresse du chef de service

Peu importe le service fait, la jurisprudence considère qu'une collectivité ne peut rémunérer les heures supplémentaires effectuées par un agent en l'absence de décision du chef de service, **et à plus fortes raisons au-delà du plafond des 25 heures mensuelles**, ledit agent ne pouvant valablement se prévaloir du défaut d'information par la collectivité concernant les conditions de rémunération des heures supplémentaires ([CAA Marseille, 28 mai 2013 n° 11MA01255](#)).

3. Un contingent mensuel de 25 heures maximum

Le [décret du 14 janvier 2002](#) fixe un contingent mensuel d'heures supplémentaires maximum de 25 heures (article 6). **Ce contingent peut toutefois être dépassé, pour une période limitée et sur décision du chef de service, qui doit en informer immédiatement les représentants du personnel.**

4. Le respect des garanties minimales de l'organisation du travail

La possibilité de dépassement est à concilier avec les garanties minimales de l'organisation du travail posées par l'[article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#) selon lequel :
« 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 et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures** ».

5. Pas de compensation sur les heures indemnisées !

Naturellement, mais l'[article 3 du décret du 14 janvier 2002](#) prend soin de la préciser, une même heure supplémentaire **ne peut à la fois donner lieu à indemnisation et à compensation.**

CE QU'IL FAUT FAIRE

Comment bien calculer l'IHTS ?

La base de calcul de l'IHTS est constituée du traitement brut annuel de l'agent, augmenté de l'indemnité de résidence, le cas échéant, divisé par 1820 pour obtenir la rémunération horaire.

La rémunération horaire ainsi obtenue est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié ([articles 7 et 8 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002](#)).

Exemple : un agent percevant un traitement indiciaire annuel de 24 000 euros et bénéficiaire d'une indemnité de résidence annuelle de 240 euros a effectué, au mois de février, 16 heures supplémentaires le dimanche.

Il convient de distinguer :

- les 14 premières heures : $14 \times ([24\ 000 + 240]/1\ 820) \times 1,25 \times 1,66 = 386,96 \text{ €}$
- les 2 heures suivantes : $2 \times ([24\ 000 + 240]/1\ 820) \times 1,27 \times 1,66 = 56,16 \text{ €}$

Soit une IHTS de 443,12 €

CE QU'IL FAUT SAVOIR

L'IHTS face aux autres indemnités : ce qu'il faut savoir en matière de cumul

Les indemnités cumulables avec l'IHTS :

- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- le logement concédé par utilité du service.

Les indemnités non cumulables avec l'IHTS :

- les indemnités perçues par les personnels enseignants soumis à un régime spécifique d'indemnisation des heures supplémentaires et toute autre indemnité de même nature ⁽⁷⁾ ;
- des indemnités pour frais de déplacement accordées au titre de la même période (**article 9 du décret du 14 janvier 2002**).

Note :

⁽⁰¹⁾ **Circulaire relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la FPT du 11 octobre 2002, NOR LBLB0210023C**

⁽⁰²⁾ Article 2 I. 1° du **décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002** relatif aux IHTS.

⁽⁰³⁾ **Article 3 du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982** fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.

⁽⁰⁴⁾ **Réponse ministérielle n° 01635, JO Sénat 6 février 2003.**

⁽⁰⁵⁾ Article 2 I. 2° du **décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002** relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

⁽⁰⁶⁾ **Rép. Min. publiée au JO Sénat, 20 août 2009, page 1985.**

⁽⁰⁷⁾ **Circulaire du 11 octobre 2002 NOR LBLB0210023C.**

