

## ANNUALISATION ET MALADIE

### IMPORTANT

**L'annualisation du temps de travail n'est encadrée ni réglementairement ni légalement.** En conséquence, les développements suivants sont fournis à titre purement indicatif et n'ont pas de valeur légale. Il appartient, à chaque collectivité et établissement, sous le contrôle éventuel du juge, d'adopter une solution qui paraît être au plus juste des intérêts de l'agent et de la collectivité.

### I/ Rappel du principe de l'annualisation

**L'annualisation permet à un agent soumis à des cycles de travail variables de bénéficier d'une rémunération lissée sur une période de 12 mois. Les heures travaillées au-delà de la durée hebdomadaire annualisée (cycle haut) sont récupérées pendant les périodes à faibles activités (cycle bas). Ainsi l'agent est censé avoir travaillé plus d'heures que la durée hebdomadaire annualisée pour générer des temps de repos en cycle bas.**

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité social territorial compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail prévus (*article 4 du Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001*).

### II/ Le suivi régulier des heures réellement effectuées

Ainsi, les collectivités territoriales peuvent instaurer un cycle de travail annualisé sous réserve de respecter les règles relatives à la durée légale et aux garanties minimales. En l'absence de texte définissant les modalités de calcul de l'annualisation du temps de travail dans le versant territorial, **il appartient aux collectivités territoriales d'effectuer régulièrement un décompte des heures effectivement réalisées afin de déterminer, au fil de l'eau et non en fin d'année, si l'agent, dont le temps de travail est annualisé, a effectué la totalité des heures correspondant à son temps de travail annuel.**

L'autorité territoriale doit, à ce titre, mettre en œuvre un décompte annualisé du temps de travail (*Cour administrative d'appel de Lyon, 18 novembre 2019, n°17LY03522*). Elle peut ainsi élaborer des plannings individuels mensuels fixant les horaires de travail des agents annualisés et fixer des bornes quotidiennes et hebdomadaires entre lesquelles les horaires de chaque agent sont susceptibles de varier (*Conseil d'État, 21 juin 2021, n°437768*).

### III/ Les conséquences des congés de maladie des agents annualisés

Le Conseil d'Etat considère **que l'autorité territoriale (Maire ou Président) est compétente pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents dont le cycle de travail est annualisé en termes de calcul de leur temps de travail annuel effectif.** Et d'ajouter (pour un agent annualisé à 1607h par an) « lorsque le cycle de travail repose sur l'alternance de journées de travail effectif tantôt inférieures à sept heures, tantôt supérieures à sept heures, correspondant, sur l'année, à un nombre total d'heures de travail effectif de 1 607 heures, (l'employeur) peut légalement retenir que l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué sept

heures de travail effectives, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle l'agent est en congé de maladie devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à sept heures. » (*Conseil d'État, 4 novembre 2020, n° 426093*).

De plus, le Conseil d'État estime également que le temps de travail excédant la durée forfaitaire de sept heures par jour, non réalisé du fait du congé de maladie peut être imputé sur le temps de travail effectif que doit réaliser ce même agent au-delà de la durée quotidienne de travail en période du cycle annuel où cette durée est en principe inférieure à sept heures par jour (*décision précitée, n° 426093*).

**La possibilité de récupérer des heures de travail lorsque l'arrêt de travail intervient lors d'un cycle bas durant lequel le temps de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de travail est laissée, sous réserve d'une appréciation souveraine du juge, à la libre appréciation de l'employeur territorial.**

#### **IV/ Exemple**

Un agent est annualisé sur les rythmes scolaires à raison de 16h30 hebdomadaires annualisées. Il travaille 20h hebdomadaires en période scolaire et 4h hebdomadaires en période de vacances scolaires.

**En l'absence de réglementation, et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge**, il peut être envisagé, de prendre en compte la durée hebdomadaire de travail prévue pour l'emploi occupé par l'agent (soit 16h30) lorsque ce dernier est placé en congé de maladie.

Par conséquent :

Scénario A : L'agent est en arrêt maladie pendant les périodes scolaires et vacances scolaires

- Si l'agent est en arrêt maladie pendant les semaines où il travaille 20h (pendant les périodes scolaires), l'agent est rémunéré sur la base de 16h30 annualisées, il est considéré comme ayant effectué 16h30 de travail, il ne génère donc pas de récupération.
- Si l'agent est en arrêt maladie pendant les semaines où il travaille 4h (pendant les vacances scolaires), l'agent est aussi rémunéré sur la base de 16h30 annualisées, il ne génère donc pas de récupération.

**Il est conseillé dans ce cas par équité avec les agents non annualisés, de ne pas faire rattraper le delta entre les 20h et 16h30 annualisées.**

Scénario B : L'agent est en arrêt uniquement pendant les périodes scolaires

Comme indiqué en point I, l'agent annualisé est censé effectuer plus d'heures que sa durée hebdomadaire annualisée (soit 20h en périodes scolaires) pour pouvoir générer des temps de récupération pendant les vacances scolaires. Par conséquent, s'il ne les pas effectuées, il est alors considéré, à défaut, comme ayant effectué sa durée hebdomadaire annualisée soit, dans notre exemple, 16h30.

**Il devra alors à son employeur le delta entre les 20h et 16h30, soit 3h30. Ces heures devant être effectuées pendant les périodes de vacances scolaires (cycle bas).**

Scénario C : L'agent est en arrêt uniquement pendant les vacances scolaires

L'agent a généré du temps de récupération car il a travaillé au-delà de la durée hebdomadaire annualisée et étant donné qu'il est en arrêt maladie durant les périodes scolaires, par principe d'équité, l'employeur peut dans ce cas :

- **Soit lui accorder le report de son temps de récupération déjà généré sur la période haute** (c'est-à-dire, dans notre exemple, pendant la période scolaire) **ou à la fin de l'année scolaire.**
- **Si l'employeur ne peut pas faire récupérer l'agent durant la période haute par nécessité de service, il devra donner la possibilité à l'agent de se faire indemniser les heures non récupérées au titre des heures complémentaires.**
- **Soit l'agent peut aussi épargner les heures complémentaires sur un CET au titre du repos compensateur.**

**A NOTER :** Il s'agit là de **préconisations**, en l'absence de réglementation, **la possibilité de faire récupérer ou pas relève de la compétence de l'autorité territoriale (Maire ou Président)**, ce dernier, peut s'il le souhaite décider de ne pas faire récupérer d'heures à l'agent en arrêt maladie. Il est néanmoins, conseillé d'appliquer la même règle pour tous les agents annualisés de la collectivité ou établissement public.

Références :

[Question écrite de Régis Juanico, n°41795, JO de l'Assemblée nationale du 12 avril 2022](#)

Cour administrative d'appel de Lyon, 18 novembre 2019, n° 17LY03522

Article 4 du Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001).

Cour administrative d'appel de Lyon, 18 novembre 2019, n° 17LY03522).

Conseil d'État, 21 juin 2021, n° 437768

Conseil d'État, 4 novembre 2020, n° 426093