

Les heures supplémentaires et complémentaires

**Webinaire animé par Emma HOUEIX, Amandine HERVIN,
Mathilde ROUSSEAU et Sandy BEVILACQUA**

Service Conseil Statutaire et Paie

7 octobre 2025



www.maisondescommunes85.fr

I- Le cadre statutaire

A – Les définitions clés

B – Les cas particuliers

C – Les incidences statutaires

II- La gestion des HS/HC en paie

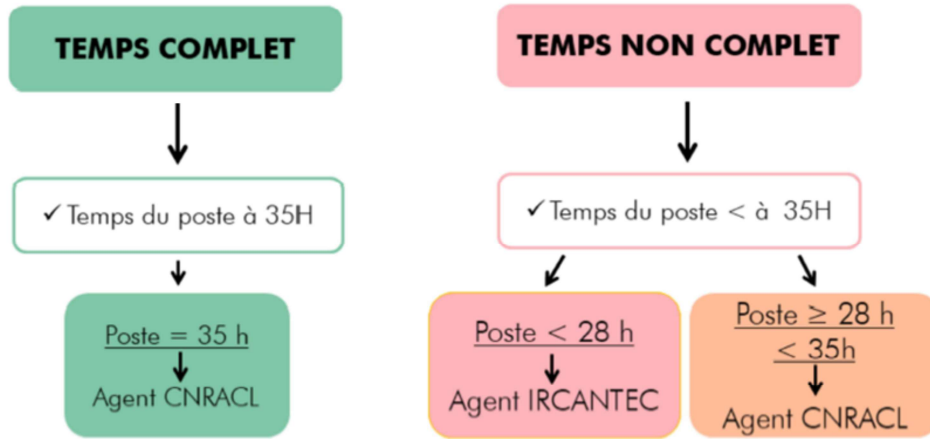
A – Les agents éligibles à l'indemnisation des heures supplémentaires

B – Le montant de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires

C – Les cas particuliers (temps non complet, temps partiel...)

D – Les incidences de l'indemnisation des HS/HC

A – Les définitions



I- Le cadre statutaire



TEMPS PLEIN

L'agent exerce son activité à temps plein, c'est à dire à hauteur de son temps de travail initial du poste

TEMPS PARTIEL

- Quotité individuelle de temps de travail accordée à l'agent
- S'exprime en % du temps de travail du poste

Les heures supplémentaires



“ Sont considérées comme **heures supplémentaires** les heures effectuées, à la demande du chef de service, dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. ”

Les heures complémentaires

« Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi (tel que déterminé dans la délibération créant leur emploi). Il s'agit d'heures complémentaires jusqu'à hauteur d'un temps complet. »



I- Le cadre statutaire

Répondre à un besoin

Réalisées à la demande de
l'autorité territoriale

Limitées mensuellement

Dans le respect des garanties
minimales du temps de travail





La règle

- ✓ La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures
- ✓ Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes
- ✓ Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures consécutives
- ✓ La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder ni 48 heures du lundi au dimanche, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
- ✓ Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures
- ✓ L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures
- ✓ Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures

Les agents annualisés

Suivre l'annualisation

L'employeur doit veiller à ce que l'agent réalise les heures avant la fin de son contrat ou avant la fin de l'année

L'agent effectue plus d'heures que prévu

Si une délibération le prévoit :
Paiement des heures supplémentaires ou complémentaires

Récupération

L'agent effectue moins d'heures que prévu, c'est à la charge de l'employeur qui aurait dû faire le nécessaire pour que l'agent atteigne le nombre d'heures à réaliser.

Pas de report du solde d'heures non réalisé sur l'année suivante.

Les règles régissant le temps de travail dans la fonction publique et en particulier le principe de décompte annuel du temps de travail s'opposent au report des heures non effectuées sur l'année suivante. En revanche le report infra annuel est possible entre périodes de référence définie dans cadre d'un dispositif d'horaires variables (CE n° 453669 du 26 février 2024)

C – Les incidences statutaires



Si la réalisation d'heures complémentaires ou supplémentaires devient récurrente et ne présente plus de caractère « ponctuel » c'est qu'il est nécessaire de s'interroger sur le **calibrage des postes** :

Modification du poste au tableau des effectifs ?

Création d'un nouveau poste ?

Attention à s'assurer du bon « calibrage » du poste

Pour un agent à temps non complet, si la demande d'heures complémentaires devient récurrente et ne présente plus de caractère « ponctuel », la collectivité ou l'établissement public devra dans ce cas augmenter la durée hebdomadaire de l'emploi (délibération après avis préalable du Comité Social Territorial).

Pour un agent à temps complet, si la charge supplémentaire de travail devient récurrente, il conviendra d'envisager un recrutement pour pallier ce besoin supplémentaire permanent.

I- Le cadre statutaire



Un poste recalibré peut parfois permettre l'affiliation au régime de la CNRACL en cas de passage au-delà des 28 heures.

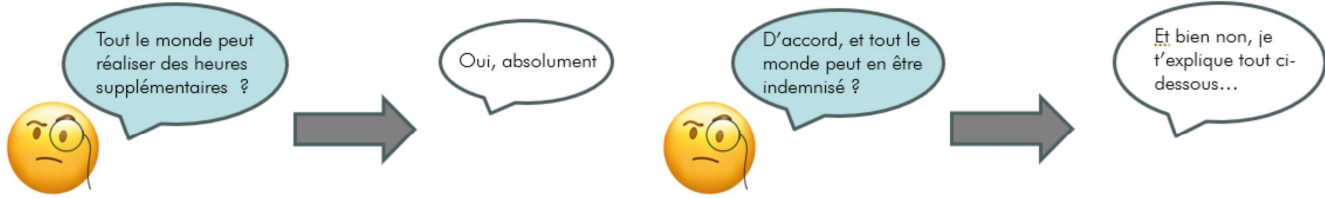
De plus, les heures supplémentaires et complémentaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite, d'où l'importance d'avoir un temps de travail qui reflète bien la réalité.

Attention à s'assurer du bon « calibrage » du poste

Pour un agent à temps non complet, si la demande d'heures complémentaires devient récurrente et ne présente plus de caractère « ponctuel », la collectivité ou l'établissement public devra dans ce cas augmenter la durée hebdomadaire de l'emploi (délibération après avis préalable du Comité Social Territorial).

Pour un agent à temps complet, si la charge supplémentaire de travail devient récurrente, il conviendra d'envisager un recrutement pour pallier ce besoin supplémentaire permanent.

A – Les agents éligibles à l'indemnisation des heures supplémentaires



- ✓ Les heures supplémentaires sont indemnisées sous la forme d'IHTS (indemnités horaires pour travaux supplémentaires), dans la limite de 25h par mois.
- ✓ Sont concernées par le versement des IHTS : les agents stagiaires, titulaires de catégorie C et B, et les agents contractuels à temps complet de même niveau dès lors qu'une délibération le prévoit.
- ✓ Concernant les agents relevant de la catégorie A, seules les filières des sapeurs-pompiers et médico-sociale (autres que les cadres d'emplois des médecins et des psychologues) sont concernées par le versement des IHTS.



Le versement des IHTS aux agents issus de la filière médico-sociale est fondé sur les dispositions applicables à la FPH : le plafonnement mensuel est de 20h.

B – Le montant de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires

Les agents à temps complet (Stagiaire, Titulaire, Contractuel)

Le taux horaire de l'**heure supplémentaire classique** : (Traitement brut annuel y compris NBI + indemnité de résidence / 1820) x une majoration

Majoration de 25% pour les 14 premières heures réalisées dans le mois

Majoration de 27% pour les 11 heures suivantes

Le taux horaire de l'**heure supplémentaire de nuit** : Majoration de 100% x le taux de l'**heure supplémentaire classique** au taux, selon le cas, des 14 premières heures ou des heures suivantes.

Les heures de nuit sont les heures effectuées entre 22h et 7h du matin.

Le taux horaire de l'**heure supplémentaire de dimanche et jours fériés** : Majoration de 2/3 x le taux de l'**heure supplémentaire classique** au taux, selon le cas, des 14 premières heures ou des heures suivantes

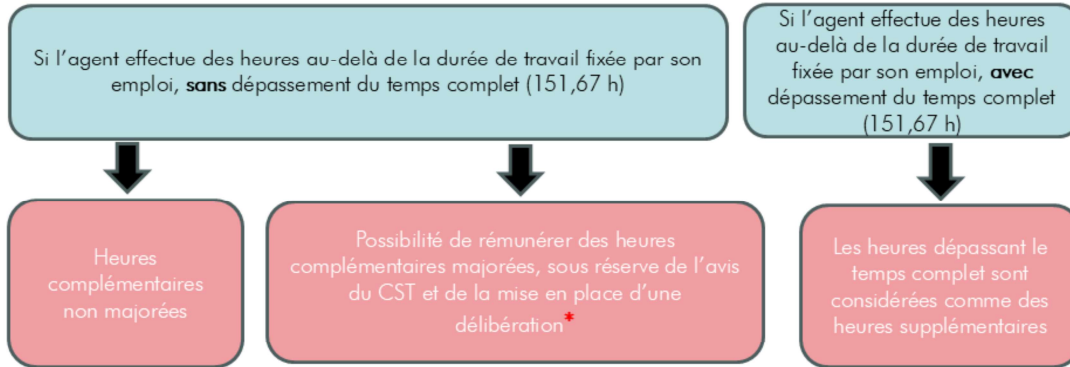


- Le plafond des 25 heures supplémentaires inclus l'ensemble des heures effectuées, qu'elles soient normales, de dimanche ou de nuit.

La récupération des heures supplémentaires s'effectue heure pour heure, sauf dérogation prévue dans le protocole temps de travail de la collectivité pour les heures supplémentaires réalisées de nuit, les dimanches et jours fériés; et dans la limite des majorations salariales vu ci-dessus.

c – Les cas particuliers

Les agents à temps non complet (Stagiaire, Titulaire, Contractuel)



* Cette éventuelle majoration est encadrée par l'article 5 du décret n°2020-592 du 15 mai 2020:

- 10% pour les HC accomplies dans la limite du 10^{ème} des heures de service afférentes à l'emploi
- 25 % pour les heures au-delà (dans la limite d'un temps complet).

Les agents à temps partiel

- ✓ Le temps partiel, qui est un choix personnel de l'agent, n'est pas compatible avec la réalisation d'heures au delà de sa quotité de travail.
- ✓ A titre très exceptionnel, si l'agent effectue des heures au-delà de la quotité de travail fixée, elles ont l'appellation d'heures supplémentaires (même si les 151,67 heures ne sont pas dépassées). Cependant ces heures ne se sont pas majorées.



Les agents en contrat aidés (CAE, apprenti...)

Le contrat aidé étant un contrat de droit privé, régit par le Code du travail, il convient donc d'appliquer la réglementation en vigueur.
 Pour les heures effectuées au-delà de 35 h, on se réfère à l'article L3121-24 de ce même code :

Les agents à 35h hebdomadaire

Les agents en deçà de 35h hebdomadaire

Les 8 premières heures de la même semaine

Majoration de 25%

À partir de la 44^{ème} heure

Majoration de 50%

Les heures accomplies dans la limite du 10^{ème} de la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat

Majoration de 10%

Au-delà du 10^{ème}

Majoration de 25%



Les heures supplémentaires, donc non prévues au contrat, n'entreront pas dans l'assiette de calcul de l'aide financière de l'État.

L'indemnisation des heures supplémentaires / complémentaires des agents en contrat aidés nécessite la mise en place d'une délibération. Il n'est pas impératif que celle-ci soit spécifique à ces contrats, la collectivité peut choisir de redélibérer pour l'ensemble de ses agents, en évoquant le cas des contrats aidés.

Les agents intercommunaux

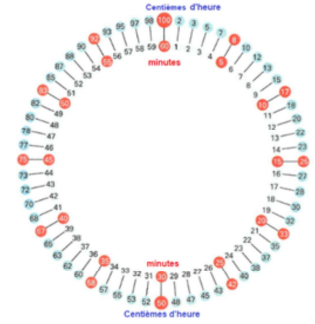
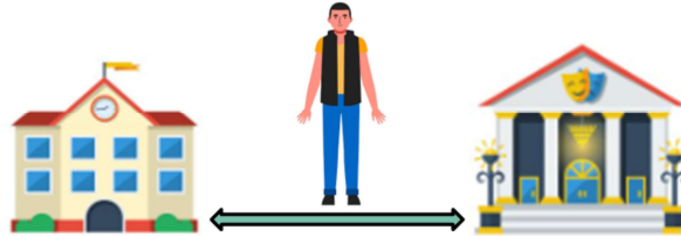
Le plafond des 25 heures supplémentaires s'apprécie **globalement** sur l'ensemble des emplois occupés dans les différentes collectivités et non par emploi dans une collectivité.

Il est donc primordial que les différents employeurs communiquent entre eux afin de garantir les prescriptions minimales de travail à l'agent :

$$\frac{\text{Heures supplémentaires (25 heures)} \times \text{durée hebdomadaire d'un poste}}{\text{Durée hebdomadaire totale de l'ensemble des postes}}$$

II- La Gestion des HS/HC en paie

Les agents intercommunaux



Collectivité A

L'agent y travaille à raison de
20/35^{ème}

Il ne pourra pas faire plus de 14h17 supplémentaires
chaque mois
 $(20 * 25) / 35 = 14,28$

Collectivité B

L'agent y travaille à raison de
15/35^{ème}

Il ne pourra pas faire plus de 10h43 supplémentaires
chaque mois
 $(15 * 25) / 35 = 10,72$

D – Les incidences de l'indemnisation des HS/HC

L'impact sur le prélèvement à la source

- Les heures supplémentaires sont exonérées du prélèvement à la source dans la limite de 7500€ par an (rémunération nette imposable prise en compte) pour les revenus perçus à partir de 2022.

Par exemple, un agent dont ses heures supplémentaires lui ont rapporté 9800€ brut, soit un net imposable de 7938€.

Le montant des HS imposables est de 438€ (7938-7500).

À noter que l'agent doit tout de même déclarer l'ensemble de ses heures supplémentaires effectuées aux impôts, même si une partie est exonérée.

- Pour les heures complémentaires, celles-ci sont considérées comme forcément exonérées d'impôts car exceptionnelles.

Si elles sont régulières, alors ce sont des heures complémentaires non exonérées.

Dans tous les cas, cela nécessitera un recalibrage du temps de travail.



L'impact sur les cotisations

- **Les agents relevant du régime spécial CNRACL** : Les heures supplémentaires / complémentaires sont soumises, tout comme le régime indemnitaire, à la RAFP dans la limite de 20% du traitement indiciaire et à la CSG/CRDS.

- **Les agents relevant du régime général IRCANTEC** : Les heures supplémentaires / complémentaires sont soumises à l'ensemble des prélèvements obligatoires

Les agents publics bénéficient d'une réduction de leurs charges salariales au titre de leurs heures supplémentaires et de leurs heures complémentaires **exonérées**.

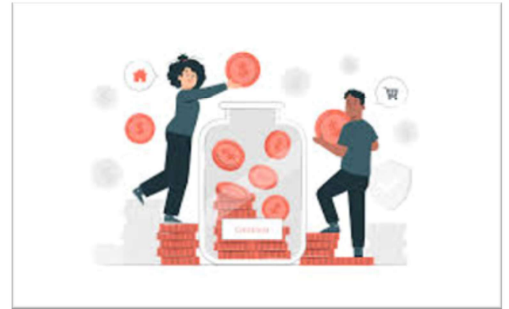
La réduction se calcule de la manière suivante : $\text{taux} \times \text{montant des HC/HS}$
Le taux de cette réduction diffère selon le statut de l'agent.

- **CNRACL** : il s'agit du taux de la RAFP (5%)

- **IRCANTEC** : la somme des taux de chacune des cotisations salariales obligatoires, dans la limite de 11,31 %



Cette réduction s'applique dans la limite des cotisations effectivement à la charge de l'agent.



Merci de votre attention !