

## Les Congés annuels

### Champ d'application :

Seuls les agents publics sont concernés par la présente note : les fonctionnaires stagiaires, titulaires et les contractuels de droit public.

Elle ne concerne pas :

- Les bénéficiaires de contrats aidés (CUI-CAE) et contrat d'apprentissage,
- Le personnel enseignant,
- Les assistantes maternelles.

### Notions :

Les congés annuels correspondent à une **période d'activité**. L'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade. Ainsi, lors de ses congés annuels, l'agent conserve son traitement.

Les jours fériés ne sont pas considérés comme des congés annuels et n'ouvrent pas droit à récupération lorsque ces jours tombent un jour où les agents ne travaillent pas du fait de leur travail à temps partiel.

### Le principe :

#### ✓ Détermination des droits à congés annuels

Le statut affirme le principe selon lequel tout fonctionnaire en activité a le droit à un congé annuel égal à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service. C'est-à-dire qu'il est égal à 5 fois le nombre de jours travaillés par l'agent au cours d'une semaine et ce, indépendamment du fait qu'il soit à temps complet, non complet ou partiel et de son temps de travail.

**La durée du congé annuel se calcule en nombre de jours effectivement ouvrés et non en fonction de la durée hebdomadaire effective du service.**

Est illégale une note qui prévoit que les congés annuels soient décomptés en "heures effectives, c'est-à-dire en heures que vous auriez dû effectuer si vous aviez travaillé" alors que le décret dispose que la durée des congés annuels soit appréciée en jours ouvrés.

Cette règle du décompte en jours ouvrés et non en durée hebdomadaire effective du service, est en conséquence applicable quel que soit le rythme de travail : elle s'applique aussi bien aux agents travaillant à temps plein, à temps partiel et à temps non complet.

*Exemples :*

- *Un agent travaillant à temps complet 5 jours par semaine a le droit à :  $5 \times 5 = 25$  jours de congés annuels. Un agent travaillant à temps partiel 28 heures par semaine sur 4 jours a le droit à :  $5 \times 4 = 20$  jours de congés annuels.*

- Un agent à temps non complet 20 heures par semaine sur 4 jours aura également 20 jours de congés annuels (5\*4).
- L'agent travaillant à temps partiel à raison de 50 % sur 5 jours, aura droit à 25 jours de congés annuels : 5 x 5 jours ouvrés. Il doit poser 5 CA pour avoir une semaine d'absence.
- L'agent travaillant à temps partiel à raison de 80 % sur 4 jours, aura droit à 20 jours de congés annuels : 5 x 4 jours ouvrés. Il doit poser 4 CA pour avoir une semaine d'absence.

En conséquence, que l'agent soit à temps plein ou à temps partiel, le dispositif garantit une durée d'absence identique. Les droits à congés annuels d'un fonctionnaire en service à temps partiel thérapeutique sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel.

Pour les agents effectuant un **service irrégulier** ou dont le nombre de jours travaillés dans la semaine n'est pas identique, la règle du décompte en jours ouvrés impose d'établir une moyenne hebdomadaire de travail.

Ce principe est étendu aux agents contractuels de droit public.

Aussi, le congé annuel est nécessairement fractionné.

Le congé annuel se calcule en jours ouvrés c'est-à-dire les jours où l'agent travaille.

Ainsi, un agent travaillant 5 jours par semaine qui prend 2 semaines de congés annuels utilise 10 jours sur les 25 de son total de départ.

Attention : un agent ne peut être absent plus de 31 jours consécutifs (jours consécutifs, samedis, dimanches, jours fériés inclus.). Cette règle ne s'applique pas quand l'intéressé bénéficie de **congés bonifiés (non étudiés dans cette note)**.

#### ✓ La période de référence – Principe de non report

La période de référence pour le calcul des congés est l'année civile : du 1er janvier au 31 décembre. En principe, les jours de congés annuels sont à prendre pendant l'année en cours, le report étant interdit sauf sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Pour éviter les pertes, un agent a le droit d'ouvrir un compte épargne temps (CET) afin de placer des jours de congés non pris au terme de la période de référence.

#### ✓ Les jours de fractionnement

Lorsqu'un agent prend 5, 6 ou 7 jours de congés annuels en dehors de la période qui va du 1er mai au 31 octobre, il a le droit à un jour de congé annuel supplémentaire appelé congé de fractionnement.

Si ce même agent prend 8 jours de congés annuels ou plus en dehors de la période précitée alors il bénéficie d'un second jour de fractionnement.

Ainsi un agent peut avoir 2 jours de congés supplémentaires par an. Ces jours de fractionnement sont à prendre obligatoirement pendant l'année où l'agent les a acquis. Le report de ces jours sur l'année n'est pas possible.

#### ✓ Pour les agents arrivant ou partant de la collectivité en cours d'année

La durée du congé annuel est calculée au prorata du temps passé dans la collectivité pendant l'année en cours. Le calcul est arrondi à la demi-journée supérieure.

Exemples :

Un agent qui travaille 3 jours par semaine quitte la collectivité le 1er octobre. Il aura :  $5 \times 3 = 15 \times \frac{9}{12} = 11,25$  arrondi à 11,5 jours de congés annuels.

#### ✓ Calendrier

Le calendrier des congés est fixé avec l'accord préalable de l'autorité territoriale. Il peut être échelonné pour l'année et doit tenir compte des nécessités de service.

## ✓ Indemnisation des congés non pris

La réglementation prévoit expressément le versement d'une **indemnité compensatrice pour l'agent contractuel** dont le CDD arrive à son terme ou en cas de licenciement (pour un motif autre que disciplinaire), dès lors qu'il n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels **du fait de l'autorité territoriale**.

**En revanche, aucune disposition réglementaire ne prévoit de possibilité similaire pour les agents fonctionnaires.**

L'agent contractuel doit avoir expressément sollicité la prise de tout ou partie de ses congés et avoir essuyé un refus de l'autorité territoriale pour bénéficier de l'indemnité compensatrice. A défaut de demande de sa part, il n'ouvrira pas droit à une telle indemnité.

Cette indemnité compensatrice porte tant sur les congés non pris au titre de l'année en cours que sur les congés des années antérieures si leur report a été admis par l'autorité territoriale.

Celle-ci est versée à la fin du contrat. Elle ne concerne que les jours de congés annuels non pris du fait de l'administration.

L'indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute que l'agent a perçu dans l'année où son contrat se termine si celui-ci n'a pris aucun congé du fait de l'administration.

S'il en a pris une partie, l'indemnité est au prorata du nombre de congés non pris par rapport au nombre de jours de congés total auquel il a le droit.

Elle est soumise aux mêmes retenues que la rémunération.

Cette indemnité ne peut être inférieure à ce que l'agent aurait perçu, en termes de rémunération, s'il avait pris ses congés.

*Exemples :*

*Une personne est embauchée en tant qu'adjoint d'animation pendant 2 mois. Elle est recrutée en tant qu'agent contractuel de droit public. Sa rémunération est de 1500€ brut par mois. A l'issue de ces 2 mois, son contrat n'est pas renouvelé et l'agent n'a pu prendre aucun congé du fait de l'activité.  
Son indemnité compensatrice est de :  $1500 \times 2 = 3000 \times 1/10 = 300\text{€}$*

*Reprenons la même situation mais cette fois, l'agent avait le droit à 3 jours de congés annuels pendant son contrat et il n'a pu en prendre que deux du fait de l'activité.  
Cette fois l'indemnité sera de :  $1500 \times 2 = 3000 \times 1/10 = 300 \times 1/3 = 100\text{€}$*

## Dérogations :

### ✓ au principe de non report

Plusieurs décisions de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) imposent désormais aux employeurs de reporter les congés annuels non pris en raison de congés de maladie.

Dans un arrêt du 21 juin 2012 (affaire C-78/11), la CJUE a affirmé qu'un travailleur dont l'incapacité de travail survient pendant son congé annuel a le droit de récupérer ultérieurement la période de congé annuel.

En pratique, l'employeur a l'obligation, en cas de certificat d'arrêt de travail présenté par un agent alors qu'il est congé annuel, de placer l'agent en congé de maladie.

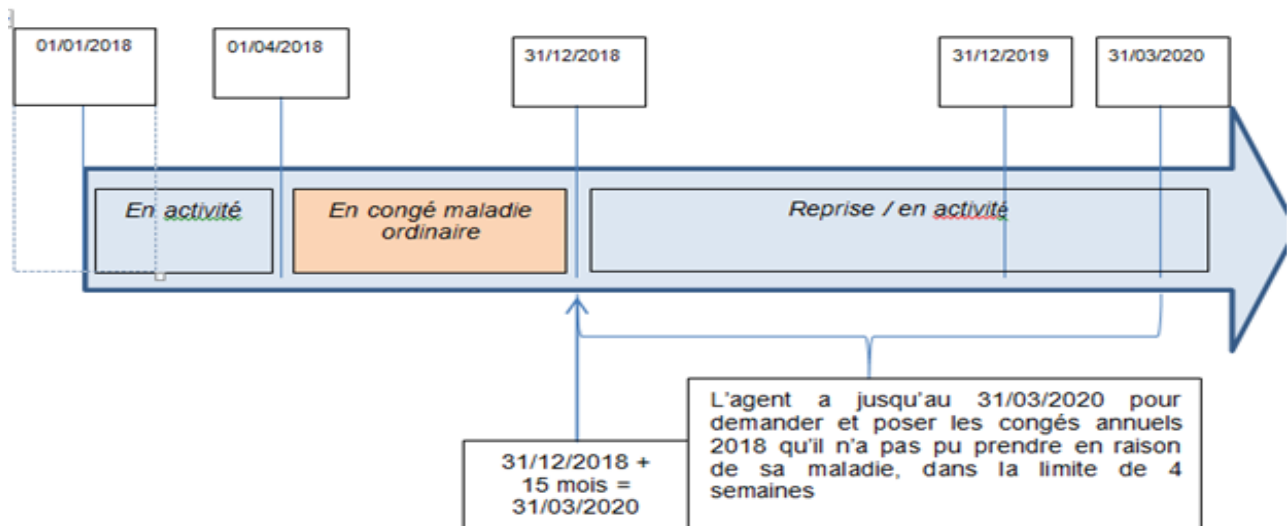
En cas d'octroi d'un congé de maladie alors que l'agent est en congés annuels, ce dernier conserve son droit à congés annuels non utilisé du fait du congé de maladie.

Les congés annuels pourront être pris, sous réserve des nécessités de service, immédiatement au terme du congé de maladie, - aucune disposition réglementaire n'imposant la reprise du service après un congé de maladie – ou ultérieurement à la reprise du service.

En application de la jurisprudence de la CJUE reprise par le conseil d'état, l'employeur est tenu de reporter les congés annuels non pris lorsqu'un agent n'a pu solder ses congés en raison de congés de maladie. Le report des congés non pris peut intervenir sur une période de quinze mois après le 31 décembre de l'année au titre de laquelle sont générés les droits, dans la limite de 4 semaines.

*Exemple 1 :*

*Agent travaillant à temps plein sur 5 jours par semaine : il génère normalement 25 jours de congés annuels, chaque année. Il est en congé de maladie ordinaire du 01.04.2018 au 31.12.2018, et reprend son travail le 01.01.2019 : l'agent a 15 mois à compter du 31.12.2018 pour demander et poser les congés annuels qu'il n'a pas pu prendre en 2018 du fait de la maladie, dans la limite de 4 semaines*



*Si dans cette hypothèse l'agent a pris 7 jours de congés annuels avant son arrêt maladie, sur les 25 jours de congés annuels auxquels il pouvait prétendre en 2018 : il lui restait 18 jours de CA. L'agent a jusqu'au 31.03.2020 pour demander et prendre les 18 jours de CA acquis au titre de l'année 2018.*

*Si dans cette hypothèse l'agent n'a pris aucun jour de congés annuels avant son arrêt maladie, sur les 25 jours de CA auxquels il pouvait prétendre en 2018 : il lui restait 25 jours de CA. L'agent a jusqu'au 31.03.2020 pour demander et prendre 20 jours de CA (et non 25, car le report se fait dans la limite de 4 semaines) acquis au titre de l'année 2018.*

*Exemple 2 :*

*Agent travaillant à temps partiel (80%) sur 4 jours par semaine : il génère normalement 20 jours de CA, chaque année. Il est en congé de maladie ordinaire du 01.04.2018 au 31.12.2018, et reprend son travail le 01.01.2019 : l'agent a 15 mois à compter du 31.12.2018 pour demander et poser les congés annuels qu'il n'a pas pu prendre en 2018 du fait de la maladie, dans la limite de 4 semaines (cf. schéma ci-dessus).*

*Si dans cette hypothèse l'agent a pris 5 jours de congés annuels avant son arrêt maladie, sur les 20 jours de congés annuels auxquels il pouvait prétendre en 2018 : il lui restait 15 jours de CA. L'agent a jusqu'au 31.03.2020 pour demander et prendre les 15 jours de CA acquis au titre de l'année 2018.*

*Si dans cette hypothèse l'agent n'a pris aucun jour de congés annuels avant son arrêt maladie, sur les 20 jours de congés annuels auxquels il pouvait prétendre en 2018 : il lui restait 20 jours de CA. L'agent a jusqu'au 31.03.2020 pour demander et prendre 16 jours de CA (et non 20, car le report se fait dans la limite de 4 semaines) acquis au titre de l'année 2018.*

*Exemple 3 :*

*Agent travaillant à temps plein sur 5 jours par semaine : il génère normalement 25 jours de congés annuels, chaque année. Il est en congé de longue maladie du 01.04.2018 au 31.03.2021, et reprend son travail le 01.04.2021 :*

*L'agent a 15 mois à compter du 31.12.2018 pour demander et poser les congés annuels qu'il n'a pas pu prendre en 2018 du fait de la maladie, dans la limite de 4 semaines, soit jusqu'au 31.03.2020. Il sera toujours en arrêt à cette date : ses congés annuels 2018 sont perdus.*

L'agent a 15 mois à compter du 31.12.2019 pour demander et poser les congés annuels qu'il n'a pas pu prendre en 2019 du fait de la maladie, dans la limite de 4 semaines, soit jusqu'au 31.03.2021. Il sera toujours en arrêt à cette date : ses congés annuels 2019 sont perdus.

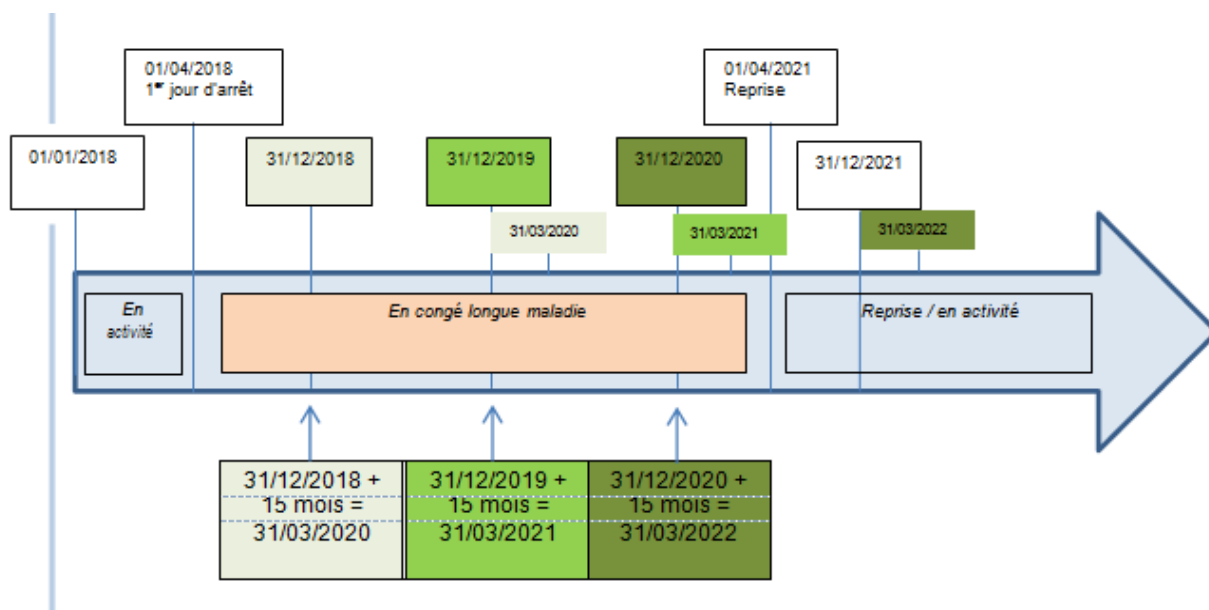
L'agent a 15 mois à compter du 31.12.2020 pour demander et poser les congés annuels qu'il n'a pas pu prendre en 2020 du fait de la maladie, dans la limite de 4 semaines, soit jusqu'au 31.03.2022. Ainsi, 20 jours de congés annuels 2020 peuvent être utilisés jusqu'au 31.03.2022.

L'agent reprend en cours d'année 2021 : il a jusqu'au 31.12.2021 pour prendre les 25 jours de congés annuels auxquels il a droit pour l'année en cours.

Cet agent a donc droit à :

20 jours de CA acquis au titre de l'année 2020, à utiliser avant le 31.03.2022 (report en raison de la maladie).

25 jours de CA acquis au titre de l'année 2021, à utiliser avant le 31.12.2021 (année de reprise)



### ✓ au principe de non indemnisation des congés annuels non pris

Dans l'hypothèse où l'agent **titulaire** ou **contractuel** n'a pas pu prendre ses congés annuels **du fait de la maladie** avant la fin de sa relation de travail, il peut prétendre au versement d'une indemnité compensatrice. Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement consécutif à une sanction disciplinaire.

Cette indemnité est également due en cas de **décès** de l'agent.

Ce droit à indemnisation s'exerce dans les limites suivantes :

Une indemnisation théorique maximale fixée à 20 jours par année civile pour 5 jours de travail par semaine (correspondant à la durée minimale, imposée par le droit de l'Union européenne, de 4 semaines de congés annuels)

Pour les **contractuels**, le calcul du montant de l'indemnité compensatrice est prévu par les textes.

Lorsque l'agent n'a pris aucun congé annuel, cette indemnité est égale à 1/10<sup>e</sup> de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pris une partie de ces congés annuels, cette indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

En l'absence de précisions jurisprudentielles, il semble possible d'appliquer ces mêmes modalités de calcul aux **agents titulaires** n'ayant pas pu prendre leurs congés annuels du fait de la maladie ou des nécessités de service et partant à la retraite.

## Références :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée (article 57-1°) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade
- Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale
- Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié relatif aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 relatif aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux
- Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade
- Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique
- Circulaire FP 82-70 du 9 avril 1982 relative aux congés annuels des agents communaux
- Circulaire NOR MCT/B/06/00027/C DGCL-FPT3/2006 012808 DEP du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service
- Circulaire NOR COTB1117639C du 8 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- Circulaire NOR CPAF1807455C du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique
- CIG Versailles