

Congés annuels

Référence :

Loi n°83-634 article 21

Loi n°84-53 article 57-1°

Directive 2003/88/CE du Parlement Européenne et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (art. 5)

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires, Contractuels à durée déterminée et indéterminée selon les règles de droit public.

Les salariés de droit privé tels que les agents en contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE) selon les dispositions du code du travail (art. L3141-3).

Calendrier des congés annuels

Le calendrier des congés annuels est fixé par l'autorité territoriale, après consultation des fonctionnaires intéressés compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaire.

Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

Durée des congés annuels

Tout agent a droit pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel égal à cinq fois les obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés (décret n°85-1250).

On peut se référer aussi à la directive européenne 2003/88/CE qui dispose en son article 7 que « tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines ».

Dans le cas où l'agent n'exerce ses fonctions que sur une partie de l'année, la durée des congés est proratisée (QR 47158 JO AN du 02/09/1991)

Exemple : un agent présent 9 mois, aura un droit à congés annuels de :

25j : 12m x 9m = 18.75 jours arrondis à l'entier supérieur soit 19 jours

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions à temps partiel, le droit sera égal à cinq fois la durée hebdomadaire de service d'un agent à temps plein, multipliée par la quotité de temps partiel demandé par l'agent, (CE 8 juin 2011, M.B., requête n°341915)

Exemple :

L'agent, en principe, travaillant à temps plein à raison de 5 jours par semaine, aura droit à 25 jours de congés annuels (CA) : 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 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.

L'agent travaillant à temps plein à raison de 6 jours par semaine, aura droit à 30 jours de congés annuels : 5 x 6 jours ouvrés. Il doit poser 6 CA pour avoir une semaine d'absence.

Dans le cas où l'agent est à temps non complet et exerce ses fonctions sur un cycle de travail différent, il aura un droit à congés annuels de :

Exemple de cycle : 1ère semaine 2 jours, 2ème semaine 4 jours, 3ème semaine 1 jour, 4ème semaine 5 jours.

$(2 + 4 + 1 + 5) : 4 = 3$ jours de travail en moyenne par semaine

$3j \times 5 = 15$ jours de congés annuels

Dans le cas où l'agent est à temps partiel thérapeutique pour une durée de 6 mois sur l'année il aura un droit à congés annuels de :

Cas d'un agent à temps plein qui exerce normalement ses fonctions 5 jours par semaine en arrêt de maladie ordinaire 6 mois, placé ensuite à temps partiel thérapeutique 6 mois à 50%. Ses droits à congés annuels sont calculés comme suit :

$(5j \times 5 = 25j) \times 6 \text{ mois} = 12.5j$
12 mois

et

$(25j \times 50\%) \times 6 \text{ mois} = 6.25j$
12 mois

Soit au total $12.5j + 6.25j = 18.75j$ arrondis à 19 jours

Dans le cas où l'agent part à la retraite, le calcul de ses congés annuels sera égal à 5 fois ses obligations hebdomadaires de services et seront aussi proratisés en fonction de son temps de présence dans l'année. Il convient de calculer la durée de services en mois si elle porte sur un nombre de mois et, à défaut, en semaines ou en jours. (QR 26366 JO AN 02/04/1990)

Jours de fractionnement

◆ Conditions

- Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours
- Il est attribué **un deuxième jour** de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Agent âgé de moins de 21 ans

Le fonctionnaire âgé de moins de 21 ans au premier jour de la période de référence et qui n'a pas exercé ses fonctions sur la totalité de cette période peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel. Il peut donc s'absenter pour la période totale de son droit à congé. Ce congé n'est toutefois rémunéré que pour les jours acquis en fonction des services réellement accomplis.

Agent intercommunal (agent disposant de plusieurs employeurs)

En cas de désaccord entre les autorités territoriales qui emploient le fonctionnaire, la période de congé retenue est celle qui est arrêtée par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité (art. 12 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 relatif aux fonctionnaires territoriaux à temps non complet).

Dans le cas où la durée de son travail est la même dans plusieurs collectivités ou établissements, la période retenue est celle arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.

Report des congés annuels

Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, **sauf autorisation exceptionnelle** donnée par l'autorité territoriale et exceptions liées à la situation d'agents en arrêts pour raison de santé (cf. suivants).

Agent démissionnaire

En cas de démission, les congés doivent être pris avant la date d'effet de la démission, sinon ils sont perdus et n'ouvrent pas droit à paiement (QE. n°47 458 JO. AN du 18/11/1991)

Congés ouvrant droit aux congés annuels

Les congés pour raisons de santé prévus à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 sont considérés comme service accompli. En conséquence ils ouvrent droit aux congés annuels.

Agent en maladie pendant ses congés annuels

L'article 14 du décret n°87-602 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, précise que le fonctionnaire est placé en congé de maladie lorsque l'agent est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

L'article 15 précise que pour bénéficier d'un congé de maladie ou de son renouvellement l'agent doit obligatoirement fournir au plus tard dans un délai de 48 heures un certificat d'un médecin ou chirurgien –dentiste.

NB : Un arrêt du CE a relativisé le droit à être placé en congé de maladie pendant un congé annuel et à conserver ce droit « le fonctionnaire ne dispose d'un droit à congé de maladie que lorsque la maladie l'empêche d'exercer ses fonctions ; si la maladie survient alors que l'intéressé exerce ses droits à congé annuel ou bonifié et n'exerce donc pas ses fonctions, il appartient à l'autorité hiérarchique saisie d'une demande de congé de maladie d'apprécier si l'intérêt du service, en raison des conséquences du report du congé annuel ou bonifié en cours, ne s'oppose pas à son octroi » (CE 259423 et 260775 du 24.03.2004 / Syndicat lutte pénitentiaire). Cette décision est dorénavant à prendre **avec précaution** au regard de la position plus récente de la Cour de Justice de la Communauté Européenne qui expose précisément les objectifs de chaque type de congé : « il est constant que la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se

reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère en cela de celle du droit au congé de maladie. Ce dernier est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie ».

Nouveau : Un arrêt en CJUE en date du 21 juin 2012 infirme la position du CE de 2004 (ci-dessus), et précise qu'un agent pourra bénéficier de ses congés annuels même si pendant cette période l'agent se trouve en congé de maladie. Dans ce cas les congés annuels seront suspendus et l'agent pourra en bénéficier après la période d'incapacité de travail et accord de la collectivité.

CJUE, 21 juin 2012, affaire C-78/11

Interruption des congés par l'administration

Le congé annuel est un droit, il est accordé par l'autorité territoriale. Il n'a pas vocation à être interrompu. En revanche, tout agent peut être rappelé à son poste pendant ses congés en cas de nécessités de service.

Exemple : pour suivre une formation en rapport avec les fonctions exercées (TA de Nantes du 20 juillet 1998, Mme DA COSTA)

La cour administrative d'appel de Paris a, dans une décision du 19 octobre 2005 (req n°02PA01519) évoqué la possibilité de rappeler un fonctionnaire placé en congés annuels : « les fonctionnaires peuvent, en cas d'urgence ou de nécessité du service et notamment pour assurer la continuité de ce dernier, être légalement astreints à travailler en dehors de leurs horaires normaux ou même être rappelés s'ils sont en congé ».

Par contre, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent l'obligation de communiquer à l'administration le lieu où il peut être joint durant les congés annuels. L'agent peut prendre des dispositions pour faire suivre son courrier ou pour que l'administration puisse le joindre (CE du 25.09.87 / JIDKOF)

Congé supplémentaire local

Une collectivité ne peut pas instaurer un congé supplémentaire local. Exemple un congé supplémentaire d'un mois pour un agent partant en retraite (CAA Nancy, 13 octobre 2011 M.Z. n°10NC2010).

La mise en œuvre des 35 heures au sein des collectivités locales au 1er janvier 2002 a mis fin aux jours de congés locaux issus de coutumes locales. Pour autant, si une collectivité souhaitait maintenir un temps de congé sur une date particulière, elle pouvait le faire par un aménagement du temps de travail supplémentaire générant une journée de repos pour les agents (soit une ARTT en plus).