

LES CONGES ANNUELS

I/ LE PRINCIPE

Le statut affirme le principe selon lequel tout fonctionnaire en position d'activité a le droit à un congé annuel rémunéré. La durée de ce congé est égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Ce congé 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.

Exemples :

Un agent travaillant à temps complet 5 jours par semaine a le droit à :

*$5*5 = 25$ jours de congés annuels.*

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

*Un agent à temps non complet 20 heures par semaine sur 4 jours aura également 20 jours de congés annuels ($5*4$).*

Ce principe est étendu aux agents contractuels de droit public.

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 calendaires. Aussi, le congé annuel est nécessairement fractionné.

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 recruté le 1^{er} juin à temps complet, 5 jours par semaine aura :

*$5*5 = 25 * 7/12 = 14.58$ arrondi à 15 jours de congés annuels pour l'année.*

*Un agent qui travaille 3 jours par semaine quitte la collectivité le 1^{er} octobre. Il aura : $5*3 = 15 * 9/12 = 11.25$ arrondi à 11,5 jours de congés annuels.*

II/ LE CALENDRIER

Procédure d'attribution :

Les congés annuels s'attribuent exclusivement après demande écrite de l'agent. L'autorité territoriale accorde ou non les congés annuels, selon les nécessités de service.

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

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.

Un agent qui aurait pris plus de jours de congé que de droit au cours d'une année de service ne peut voir sa durée de congé annuel de l'année suivante réduite de la durée équivalente à cet excès de congé (TA Bordeaux 20 mars 2017 n°1504422)

Interruption des congés annuels

Dans des circonstances exceptionnelles, le juge administratif admet que le congé annuel soit interrompu par l'autorité territoriale pour faire face à des nécessités de service ou à une situation d'urgence (CAA Paris 19/10/2005 n° 02PA01519).

L'interruption des congés annuels par la maladie est automatique et obligatoire (CJUE C78/11 du 21/06/12). Cette interruption entraîne le report des congés annuels, suivant les nécessités de service, soit à l'issue du congé de maladie ou ultérieurement.

III/ LES CAS PARTICULIERS

- Les agents de moins de 21 ans au 1er janvier de l'année peuvent sur leur demande, s'ils n'ont pas exercé sur toute l'année, bénéficier de la durée totale du congé fixé pour une année complète de travail ;
- Les agents originaires des départements d'outre-mer (DOM) peuvent sous certaines conditions, bénéficier d'un congé bonifié ;
- Les agents originaires de Corse et des territoires d'outre-mer (TOM) peuvent cumuler leurs congés sur deux années pour se rendre dans leur département ou territoire d'origine ;
- Les agents d'origine étrangère ou dont le conjoint est d'origine étrangère peuvent exceptionnellement être autorisés à cumuler leurs congés pour se rendre dans leur pays d'origine ou celui de leur conjoint.

IV/ 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 n'est pas possible.

V/ LES CONGES NON PRIS

En cas de congés non pris, un fonctionnaire ne peut prétendre au versement d'une indemnité compensatrice et ce, en aucun cas. Ainsi, en cas de départ d'un agent de sa collectivité (démission, mutation, retraite), l'agent doit avoir soldé ses jours de congés annuels avant de partir.

En revanche, les agents contractuels de droit public ont le droit au versement d'une indemnité pour congés non pris. 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 perçue dans l'année où son contrat se termine et 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 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 : $1500 * 2 = 3000 * 1/10 = 300$ €*

*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 : $1500 * 2 = 3000 * 1/10 = 300 * 1/3 = 100$ €*

Report des congés annuels

En principe, les congés dus pour une année ne peuvent se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale. Ils sont donc pris par anticipation et doivent être soldés au 31 décembre.

Lorsqu'il existe un reliquat de congés annuels non pris en raison d'absence pour maladie, le délai de report peut être limité à 15 mois à compter de la fin de la période de référence. Ce délai de 15

mois est laissé à la libre appréciation de l'autorité territoriale. A titre indicatif, la Cour de justice de la Communauté européenne a estimé qu'un délai de 15 mois était raisonnable (CJCE C-214/10 du 22/11/2011).

Exemple :

La collectivité dans l'exemple suivant a opté pour le report de 15 mois. Agent en congé de maladie sur l'année 2018. Les congés annuels de l'année 2018 doivent être pris au plus tard le 31 décembre 2018. Toutefois, si tout ou partie des droits à congé n'a pu être utilisé avant cette date pour cause de maladie, l'agent bénéficie du report de ces congés. L'agent aura donc à partir de la fin de la période de référence c'est-à-dire au 31 décembre 2018, une autorisation de report de 15 mois lui permettant de prendre ses congés annuels 2018 non utilisés jusqu'au 1er avril 2020.

Mutation suite à arrêt maladie, indemnisation des congés annuels non pris par l'employeur de départ

Le Conseil d'Etat a jugé que la mutation d'un agent dans une autre collectivité constituait une situation de fin de relation de travail au sens de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et lui ouvrait donc un droit à indemnisation de ses congés annuels non pris du fait de sa maladie avant sa mutation (CE 7 décembre 2015 n° 374743). → Pour les modalités de calcul de l'indemnisation, se rapprocher du service paie du CDG03

Références : Code général de la fonction publique,
décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985,
décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié,
code du travail.
directive 2003/88/CE
CE 7 décembre 2015 n° 374743