

# STATUT – LES CONGES ANNUELS DES AGENTS PUBLICS

Circulaire – Août 2012

## Références:

- Code général de la fonction publique
- 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 contractuels de la fonction publique territoriale
- Circulaire ministre de l'Intérieur 8 juillet 2011 NOR COTB1117639C

## LES BENEFICIAIRES

**Tout fonctionnaire** en position d'activité a droit à un congé annuel rémunéré.

↳ Article L621-1 du code général de la fonction publique

L'article 5 du décret 88-145 du 15 février 1988, étend ce droit **aux agents contractuels** relevant de ce décret avec une durée et des conditions d'attribution qui sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

## LA DUREE DES CONGES ANNUELS

### • **DROIT A CONGES ANNUELS**

Les **droits à congés annuels** sont d'une durée égale à **5 fois les obligations hebdomadaires de service** de l'agent pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

↳ Article 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

Les obligations hebdomadaires sont appréciées en nombre de jours effectivement ouvrés. Par jours ouvrés, il faut entendre les jours auxquels les agents sont soumis à des obligations de travail.

**Exemple:** Un agent prenant exerçant ses fonctions du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre et soumis à une obligation de services de 5 jours par semaine, a droit à 5 x 5 jours = 25 jours de congés.

Les congés liés à la position d'activité et les congés accordés pour accomplir des périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve sont comptés dans les services accomplis pour apprécier les droits à congé.

↳ Articles L621-1, L631-1 à L631-9, L651-1, L822-1 à L822-25, L825-1, L825-2, L823-1 à L823-6 du code général de la fonction publique

↳ Article 1 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

Pour apprécier les droits à congés sont considérés comme services accomplis :

- tous les congés de maladie,
- le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption,
- le congé de présence parentale,
- les congés de formation,
- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie,
- le congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle.
- les périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle d'une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile, ou d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à 15 jours par année civile, ou d'activité dans la réserve sanitaire d'une durée inférieure ou égale à 45 jours cumulés par année civile,

↳ Article L644-1 du code général de la fonction publique

## • **LES JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES**

Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est égal à 5, 6, 7 jours l'agent se voit octroyer 1 jour supplémentaire.

Si le nombre de jours pris en dehors de cette même période est d'au moins 8 jours, 2 jours supplémentaires sont attribués à l'agent.

↳ Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

Si l'agent travaille à temps partiel aucune proratisation ne doit être effectuée, puisque ces jours sont attribués dans les mêmes conditions qu'aux agents travaillant à temps plein.

## • **DUREE CALCULEE AU PRORATA DES SERVICES ACCOMPLIS**

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

**Exemple:** Un agent prenant ses fonctions le 1<sup>er</sup> septembre et soumis à une obligation de services de 5 jours par semaine, a droit à  $(5 \times 5) \text{ jours} \times (4/12) = 8,33$  soit 8,5 jours de congés.

## EXERCICE DU DROIT A CONGES ANNUELS

### • **PROCEDURE D'OCTROI DES CONGES**

Le calendrier des congés annuels est fixé par l'autorité territoriale après consultation des agents intéressés et selon les nécessités de service.

Les agents chargés de famille ont une priorité pour le choix des périodes.

Attention : Les agents annualisés doivent poser leurs congés annuels. Ceux-ci devront être pris pendant les périodes non-travaillées.

Dès lors qu'elle ne se fonde ni sur l'intérêt du service, ni sur les critères de priorité de choix des agents fixés par le décret du 26 novembre 1985, la décision du maire d'imposer à un agent de prendre son congé annuel à des dates précises est illégale.

↳ Conseil d'Etat n°116002 du 30 juin 1997

En l'absence de motifs valables, l'autorité territoriale ne peut placer d'office en congés annuels un agent en instance de mutation.

↳ CAA Lyon n° 00LY01173 du 20 avril 2004

#### **Exemple:**

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

L'agent travaillant à temps partiel à raison de 50% sur 5 jours par semaine, aura droit à 25 jours de congés annuels : 5 x 5 jours ouvrés. Si l'agent bénéficie d'une mutation ou d'un détachement dans un organisme obéissant aux mêmes règles de congés, il conserve l'intégralité de ses droits à congés sur l'ensemble de l'année, qu'il pourra utiliser dans l'une ou l'autre collectivité. Aucune disposition n'oblige un fonctionnaire à épuiser ses congés dans son administration d'origine.

**Exception:** les agents âgés de moins de 21 ans au 1<sup>er</sup> janvier n'ayant pas exercé leurs fonctions sur la totalité de la période de référence, peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel mais ne percevront aucun traitement pendant la période excédant la durée du congé.

### • **ANNEE DE REFERENCE**

En principe les congés dus pour une année ne peuvent être cumulés et se reporter sur l'année suivante. La période de référence est la durée comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de la même année.

↳ Article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

Il existe cependant des dérogations à ce principe :

- le congé bonifié,
- l'ouverture par l'agent d'un compte épargne-temps, qui permet à son titulaire d'accumuler des droits à congés rémunérés sur plusieurs années ; cette autorisation de cumul concerne les jours de congé annuel, les jours de RTT, mais aussi, si l'organe délibérant le décide, des jours de repos compensateurs attribués suite aux heures

supplémentaires effectuées.

- l'autorité territoriale peut de manière exceptionnelle autoriser ce report, si elle l'estime nécessaire et si l'intérêt du service n'y fait pas obstacle,
  - ↳ Article 5 du décret 85-1250 du 26 novembre 1985,
  - ↳ Conseil d'Etat 30 décembre 2009 n°306297

Concernant les jours de fractionnement, une réponse ministérielle a précisé que les modalités de leur report sur l'année suivante étaient les mêmes que pour les congés annuels.

↳ Question écrite AN n°36455 du 30 mars 2004

Aucune disposition n'impose la prise en compte, dans le calcul des droits à congés supplémentaires, des jours de congé reportés de l'année précédente. A donc été jugée légale une note prévoyant que les reliquats de congés de l'année précédente seraient assimilés, pour ce calcul, à des jours pris dans une période de l'année n'ouvrant aucun droit à congés supplémentaires.

↳ Conseil d'Etat n°299192 du 19 novembre 2008

### **Cas particulier de l'incidence des congés de maladie :**

Une circulaire du Ministre de l'Intérieur en date du 8 juillet 2011 prévoit qu'il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés à la fin de la période de référence (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).

Cette position est fondée notamment par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail et les décisions de la Cour de justice des communautés européennes du 20 janvier 2009 (affaires C 350/06 et 520/06) et du 10 septembre 2009 (affaire C-277/08).

↳ Circulaire Ministre de l'intérieur 8 juillet 2011 NOR COTB1117639C

En plus, le juge européen dans une autre décision a précisé que des dispositions nationales peuvent prévoir une période maximale de report du droit au congé annuel, à l'expiration de laquelle ce droit sera perdu. Le juge a précisé que la période de report devait dépasser de manière substantielle la durée de la période de référence ; une période de report de quinze mois a ainsi été jugée conforme à la directive (CJUE 22 novembre 2011 affaire C-214/10).

### **• DUREE D'ABSENCE DE SERVICE MAXIMUM**

L'absence de service ne peut excéder 31 jours consécutifs.

↳ Article 4 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

### **• INTERRUPTION DES CONGES DE L'AGENT**

Un congé annuel ne peut être interrompu par des autorisations d'absences pour enfant malade ou pour motif familial. Ainsi, un agent en congé annuel au moment de l'évènement perd le droit au bénéfice des autorisations spéciales d'absence.

Concernant l'interruption due à la maladie, une jurisprudence récente relativise le droit à être placé en congé de maladie lors d'un congé annuel et, par conséquent, à conserver le bénéfice de la fraction non utilisée du congé annuel. En effet, 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.

↳ Conseil d'Etat n°259423 et 2607752 du 24 mars 2004

Cette jurisprudence du Conseil d'Etat est cependant à mettre en rapport avec la position de la Cour de Justice de l'Union Européenne, qui elle a jugé au contraire que le travailleur a droit au report de la période de congé annuel qui coïncide avec une période d'incapacité de travail, que l'incapacité de travail survienne avant le congé annuel ou au cours de celui-ci. Le juge européen met en opposition la finalité du droit au congé annuel (permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs) et celle du droit au congé de maladie (se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail).

↳ CJUE 21 juin 2012 affaire C-78/11

## • **INDEMNITES DE CONGES PAYES**

- Pour les fonctionnaires, le décret n°85-1250 ne prévoit pas la possibilité d'une indemnisation des congés annuels non pris. Cependant ces dispositions nationales sont contraires au droit européen et aux jurisprudences européennes et nationales.

Ainsi, en application des dispositions européennes et de l'interprétation qu'en fait la Cour de Justice de l'Union Européenne, le juge administratif a considéré qu'un employeur ne pouvait refuser de payer les congés annuels qu'un agent, en congé de maladie, n'avait pas pu prendre avant la fin de son engagement, en l'espèce son départ en retraite.

↳ CAA Nantes n°12NT03377 du 19 septembre 2014

La CAA de Paris a confirmé ce principe à l'égard d'un fonctionnaire qui ne pouvait bénéficier de son reliquat de congés non pris pour cause de maladie, en raison de son placement en disponibilité d'office.

↳ CAA Paris n°15PA00448 du 31 juillet 2015

Dans le même sens, le Conseil d'Etat a affirmé que la mutation d'un agent dans une autre collectivité constituait une situation de fin de relation de travail, en application des dispositions la directive européenne, et ouvrait droit au paiement des congés annuels que cet agent n'avait pas pu prendre pour cause de maladie.

↳ CE n°374743 du 7 décembre 2015

Limite à l'indemnisation :

S'appuyant sur l'avis du CE du 26 avril 2017 relatif au droit au report des congés et le droit européen tel qu'interprété par la CJUE, la CAA de Bordeaux rappelle qu'en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant une période de report des congés payés non pris du fait d'un congé maladie, le juge peut considérer que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de 15 mois après le terme de cette année. En conséquence de ce principe, la cour affirme qu'à l'expiration de cette période de report de 15 mois, les droits congés acquis au titre de cette année ne peuvent plus être indemnisés. S'agissant du montant de l'indemnité, la CAA de Bordeaux précise qu'en l'absence de dispositions nationales plus favorables, le droit à l'indemnisation est limité à 4 semaines par an. Les droits sont calculés en référence à la rémunération que l'agent aurait normalement perçue au cours des congés qu'il n'a pas pu prendre.

↳ CJUE du 22 novembre 2011 - affaire C-214/10

↳ CAA Bordeaux n°14BX03684 du 13 juillet 2017

- Pour les agents contractuels, disposent d'un droit à congé annuels dans des conditions de durée et d'attribution identiques à celles des fonctionnaires.

A la fin d'un CDD, ou en cas de démission ou de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice :

- égale à 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération totale brute qu'il a perçue lors de l'année en cours, s'il n'a pu prendre aucun congé ;
- proportionnelle au nombre de jours de congés dus et non pris, s'il a pu en prendre une partie

↳ Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988

## SITUATION DE L'AGENT PENDANT LES CONGES ANNUELS

### • **DROITS**

- Droit à la rémunération : en principe, l'agent conserve, durant la période de son congé, l'intégralité de son traitement.
- Droit à l'avancement : l'agent titulaire conserve son droit à avancement d'échelon, de grade et son droit à la promotion interne.
- Droit à la retraite : les congés annuels sont pris en compte pour la détermination du droit à pension et donnent lieu à versement des retenues et contributions auprès des différentes caisses de retraite.

### • **OBLIGATIONS**

- Obligation de réserve, de discrétion professionnelle et de secret professionnel.
- Interdiction d'exercer une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sauf dérogations prévues par le décret 2007-658 du 2 mai 2007.