

Les congés annuels

/ Juin 2018

Tous les agents travaillant au sein de la fonction publique territoriale peuvent prétendre à des congés (contractuels de droit public ou privé, stagiaires, titulaires), quelle que soit leur quotité de temps de travail (emploi à temps complet ou à temps non complet, temps partiel ou temps plein). Toutefois, les développements suivants ne concernent pas les agents de droit privé.

› Comment calculer les droits à congés annuels des agents ?

La durée du congé annuel est égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service. Cela signifie qu'il faut tenir compte du nombre de jours travaillés par semaine, et non pas de la quotité horaire.

Ainsi, que l'agent travaille à hauteur de 20 ou 35 heures par semaine, dès lors que ses heures de service sont réparties sur 5 jours, il aura droit à $5 \times 5 = 25$ jours de congés annuels, pour une année civile complète (du 1er janvier au 31 décembre).

A l'inverse, si les heures de travail sont effectuées sur 4 jours par semaine, il aura droit à $5 \times 4 = 20$ jours de congés annuels, peu importe le nombre d'heures réalisées sur ces 4 jours.

› Selon quel calendrier doivent être calculés et posés les congés annuels ?

Les congés annuels se calculent et sont à prendre au titre de l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre.

Un agent nouvellement recruté peut prétendre à des congés annuels dès son arrivée : aucune durée de service minimum n'est prévue réglementairement avant de pouvoir prendre des congés.

Pour l'agent arrivant en cours d'année, il convient toutefois de proratiser les droits à congés selon sa durée de présence sur l'année civile. Par exemple, s'il peut prétendre normalement à 25 jours de congés annuels mais est recruté au 1er mars, il aura droit à $25 \times 10/12$ (10 mois de présence) = 20,8, soit 21 jours de congés annuels.

› Comment poser les congés annuels ?

L'accord préalable du chef de service est indispensable avant de pouvoir partir en congés annuels.

Les congés annuels doivent être pris en journées ou en demi-journées : ils ne peuvent être pris en heures. A l'inverse du droit privé, seuls les jours habituellement travaillés par l'agent doivent être couverts par un congé annuel (et non tous les jours ouvrables).

› Pour quelle durée maximale peut-on s'absenter au titre des congés annuels ?

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

Cela signifie par exemple qu'un agent ne peut pas être absent du vendredi 27 juillet 2018 au soir jusqu'au lundi 3 septembre 2018 au matin en n'utilisant que des jours de congés annuels : quand bien même cela revient à poser 24 jours de congés annuels, en raison des week-ends et jours fériés, l'agent serait absent 37 jours consécutifs.

En revanche, l'agent pourrait être absent 37 jours consécutifs si, à compter du 32e jour d'absence, il pose des RTT, repos compensateurs, ou des jours de son compte épargne temps.

De plus, l'absence du service peut excéder 31 jours consécutifs pour les fonctionnaires bénéficiant d'un congé bonifié ou pour les fonctionnaires et agents autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine.

› Comment calculer les jours de fractionnement ?

Des congés supplémentaires dits de « fractionnement » sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. Ces jours de congés supplémentaires constituent un droit pour les agents qui remplissent les conditions pour en bénéficier.

Ainsi :

- lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de ladite période est égal à 5, 6 ou 7 jours, il est attribué un jour de congé supplémentaire,
- lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de ladite période est au moins égal à 8 jours, il est attribué 2 jours de congés supplémentaires.

La limite de l'absence de service à 31 jours consécutifs reste applicable dans ce cas.

› Comment cela se passe quand l'agent quitte la collectivité pour effectuer une mobilité ?

Lorsque l'agent titulaire part dans une autre collectivité (mutation par exemple), les congés annuels acquis dans la précédente collectivité le suivent : il pourra en bénéficier dans sa collectivité d'accueil.

En revanche, l'agent contractuel devra quant à lui solder ses congés avant son départ : il ne pourra se prévaloir, dans sa nouvelle collectivité, des congés annuels acquis dans ses précédentes fonctions.

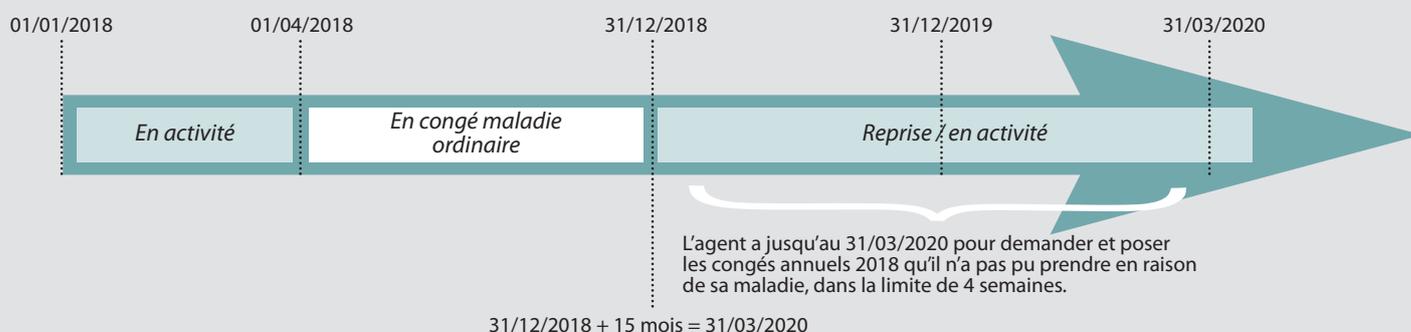
› Quel impact a la maladie sur les droits à congés ?

L'agent absent pour cause de maladie (qu'il s'agisse de maladie ordinaire, de congé longue maladie, congé longue durée, congé grave maladie, accident de service, maladie professionnelle, congé maternité ou paternité...) est en position d'activité. Il génère donc des congés annuels.

L'agent en congé annuel qui fournit à son administration un arrêt maladie verra ce dernier primer sur ses congés annuels. Il aura droit à prendre les congés annuels ultérieurement et conformément à la réglementation (après accord du chef de service). En effet, il faut être apte pour pouvoir bénéficier de ses congés annuels.

› Est-il possible de reporter les congés annuels ?

La réglementation admet le report des congés annuels sur l'année suivante, après autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale. La jurisprudence a également admis le report des congés annuels dans l'hypothèse où l'agent n'aurait pas pu prendre ses congés annuels du fait de la maladie. Ce report se fait dans la limite de 4 semaines (4 x les obligations hebdomadaires de service) et d'une période de 15 mois à compter du 31 décembre de l'année au titre de laquelle les congés annuels ont été générés.



› Est-il possible d'indemniser les congés annuels ?

La réglementation admet l'indemnisation des congés annuels pour les agents contractuels, uniquement à la fin de leur CDD ou en cas de licenciement non disciplinaire, et s'ils n'ont pas pu bénéficier de tout ou partie de ces congés du fait de l'autorité territoriale.

La jurisprudence a également admis l'indemnisation des congés annuels pour le fonctionnaire qui n'aurait pas pu prendre ses congés annuels du fait de la maladie, au terme de sa relation de travail (retraite par exemple). Cette indemnisation se fait dans les mêmes limites que le report des congés annuels (4 semaines et 15 mois).

› Comment épargner les congés annuels ?

Il est possible d'épargner les congés annuels sur un compte épargne temps. Toutefois, il est nécessaire d'avoir pris au moins 20 jours de congés annuels sur l'année civile en cours avant de pouvoir créditer le compte épargne temps.

› Peut-on être contraint de revenir alors que l'on est en congé annuel ?

Si des nécessités de service impérieuses le justifient, il est possible, à titre exceptionnel, de rappeler l'agent alors qu'il avait été au préalable autorisé à bénéficier de ses congés annuels.

Pour aller plus loin...

› Textes de référence

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 - article 21
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 - article 57
- Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 - article 5
- Décret n° 2004-878 du 26 août 2004

› Publications du CIG

- Etudes Statutaires : « Congés annuels »