

CONGÉS ANNUELS

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

RÉFÉRENCES

Code général des collectivités territoriales

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée (articles 55 et 57-1°) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale - JO du 27 janvier 1984 ;
- Décret n° 85-1081 du 8 octobre 1985 modifié relatif au régime de la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux - JO du 12 octobre 1985 ;
- Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux - JO du 30 novembre 1985 ;
- 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 - JO du 16 février 1988 ;
- Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié relatif aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet - JO du 22 mars 1991 ;
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 relatif aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale - JO du 8 novembre 1992.

Date d'effet : 1^{er} décembre 1985

CHAMP D'APPLICATION

Sont concernés par le dispositif, les fonctionnaires stagiaires, titulaires et les agents non titulaires de droit public.

Article 1 - Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

Article 5 - Décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 7 - Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Les bénéficiaires de contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir, contrat consolidé, contrat d'apprentissage et contrat emploi-jeune, qui relèvent des dispositions du Code du travail, sont exclus.

NOTION DE CONGÉS ANNUELS

Les congés annuels correspondent à une période de repos autorisée rémunérée, qui s'ajoute aux repos hebdomadaires (en principe les dimanches) et aux jours fériés.

En effet, 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.

Conseil d'État du 16 octobre 1998 c/M. DENISEY n° 169547

Les congés annuels sont assimilés à une période d'activité.

DURÉE DU CONGÉ

Durée normale du congé

Principe

"Tout fonctionnaire en activité a droit pour une année de services accomplis du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts". Ce principe est étendu aux agents non titulaires et aux agents stagiaires.

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

CAA Marseille / M. BLANC n° 96MA11322 du 28 décembre 1998
Article 1 - Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

La notion de jours ouverts correspond aux jours auxquels les agents sont soumis à des obligations de travail.

Aucune disposition ne prévoit l'attribution de congés supplémentaires ; ainsi, un agent ne peut se prévaloir d'un usage en vigueur antérieurement pour réclamer des congés supplémentaires.

CAA Bordeaux du 11 novembre 1999 c/Mme VIALA n° 96BX01945

La méthode d'acquisition des congés en jours ouverts est applicable quel que soit le rythme de travail de l'agent.

Exemples

- l'agent travaillant à temps plein à raison de 5 jours par semaine, aura droit à 25 jours de congés annuels : 5 x 5 jours ouverts ;
- 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 ouverts ;
- 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 ouverts ;
- 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 ouverts.

De plus, les agents qui travaillent à temps partiel ou à temps non complet, décomptent leurs jours de congés annuels uniquement sur la base de leurs obligations hebdomadaires réelles de service.

Ce principe assurant à tous une durée d'absence identique.

De même, cette règle du décompte en jours ouverts exclut, dans le calcul des droits à congés annuels, les éventuelles heures supplémentaires effectuées par les agents au cours d'une semaine.

L'absence de services est limitée à **31** jours consécutifs (y compris samedis, dimanches, jours fériés et repos compensateur).

Article 4 - Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985
TA Strasbourg du 9 septembre 1997 / M. V c/Ministère de l'Intérieur

Cette règle ne s'applique pas quand l'intéressé bénéficie de congés bonifiés.

Cas particulier du temps partiel annualisé

L'activité à temps partiel annualisé se traduit par une alternance de périodes non travaillées et de périodes travaillées auxquelles s'ajoutent les congés annuels. Les périodes travaillées pouvant être de durées de travail différentes, il s'agit de déterminer les obligations de travail et les congés annuels sur une base horaire et non journalière.

Exemple

Congés annuels d'un agent travaillant à 80 % dans une collectivité où le travail à temps plein est fixé à 39 heures par semaine : (5 semaines x 39 heures) x 0,8 = 156 heures de congés annuels.

Cas particulier de changements du taux d'activité hebdomadaire en cours d'année : modification d'autorisation de travail à temps partiel ou alternance du travail à temps partiel et temps plein

En cas de changement de rythme de travail au cours de l'année de référence, pour assurer à tous une durée identique de congés annuels, il convient de procéder à une conversion des droits à congés annuels.

Les formules suivantes peuvent être proposées :

- **Diminution du nombre de jours travaillés dans la semaine :**

Exemple

Passage de 5 jours à 4 jours hebdomadaires (reliquat de 20 jours) : 20 jours x 4/5 = 16 jours.

- **Augmentation du nombre de jours travaillés dans la semaine :**

Exemple

Passage de 3 jours à 4 jours hebdomadaires (reliquat de 9 jours) : 9 jours x 4/3 = 12 jours.

Cas particulier des agents effectuant un service irrégulier et des agents 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.

CAA Marseille c/M. BLANC n° 96MA11322

Cas particulier du personnel enseignant ou travaillant dans les établissements scolaires

L'administration peut affecter le personnel enseignant pendant les vacances scolaires à des tâches relevant de leurs missions statutaires de façon à développer les activités d'animation culturelle (écoles de musiques, danses, arts plastiques, cours d'initiation dans les centres de loisirs...).

QE AN du 5 janvier 1998 n° 3147

Durée supplémentaire de congé en cas de fractionnement

L'agent bénéficie de jours de congés supplémentaires lorsque celui-ci utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Article 1 - Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 pour la fonction publique territoriale

Article 1 - Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 pour la fonction publique d'État

La règle est la suivante :

- si le nombre de jours de congés pris en dehors de ladite période est égal à **5, 6** ou **7** jours, il est attribué **1** jour de congé supplémentaire ;
- si le nombre de jours de congés pris en dehors de ladite période est au moins égal à **8** jours, il est attribué **2** jours de congés supplémentaires.

Ces jours supplémentaires devront également être pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

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

Pour les agents travaillant à temps partiel, ces jours supplémentaires sont attribués dans les mêmes conditions qu'aux agents travaillant à temps plein.

Année incomplète : durée calculée au prorata des services accomplis

Principe

Les agents ont droit, pour une année de services accomplis du 1^{er} janvier au 31 décembre, à des congés annuels.

Article 1 - Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 pour la fonction publique territoriale

Année incomplète

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant 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.

Article 2, alinéa 2 - Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 pour la fonction publique d'État

Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

Circulaire n° 82-70 du 9 avril 1982 - Ministère de l'Intérieur

Exemples

- un agent prenant ses fonctions le 1^{er} septembre et travaillant 5 jours par semaine a droit à : $5 \times 5 = 25 \text{ jours} \times 4/12 = 8,33$, arrondi à 8,5 jours.
- un agent prenant ses fonctions le 1^{er} avril et travaillant à plein temps 5 jours par semaine a droit à : $5 \times 5 = 25 \text{ jours} \times 9/12 = 18,75$, arrondi à 19 jours.
- Un agent travaillant à temps partiel a droit à un congé annuel dont la durée est de :
 - s'il travaille à mi-temps 2,5 jours par semaine : $2,5 \times 5 = 12,5 \text{ jours}$
 - s'il travaille 4 jours par semaine : $4 \times 5 = 20 \text{ jours}$
 - s'il travaille à durée réduite chaque jour, le décompte des congés annuels est le même que celui des agents travaillant à temps plein.

Les absences accordées aux agents dans le cadre de la position d'activité n'impactent pas les droits à congés annuels. Ainsi, ne sont pas imputés sur la durée du congé annuel :

- les congés de présence parentale ;
- les congés de maladie ordinaire, longue maladie et longue durée ;
- le congé de maternité et de paternité ;
- les congés de formation professionnelle pour validation des acquis de l'expérience, pour le bilan de compétence ;
- les congés de formation syndicale ;

- les congés pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et associations sportives et de plein air ;
- le congé d'accompagnement de personne en fin de vie.

Certaines autorisations spéciales d'absence n'entrent pas dans le calcul des droits à congés annuels. Il s'agit des autorisations accordées :

- aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congés professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux et aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat considéré ;
- aux membres des commissions administratives paritaires et organismes statutaires, assemblées ;
- aux membres des commissions relatives aux pupilles de l'État.

Article L. 225-2 du Code de l'aide sociale et de la famille

- aux fonctionnaires, à l'occasion de certains événements familiaux.

Article 59 - loi n° 84-53 pour la fonction publique territoriale

Article 45 - loi n° 86-33 pour la fonction publique hospitalière

- aux membres du CGOS et de l'association nationale pour la fédération du personnel hospitalier (ANFH).

Agents de moins de 21 ans

Par dérogation, les agents âgés de moins de **21** ans au 1^{er} janvier n'ayant pas exercé leurs fonctions sur la totalité de la période de référence, peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel. Toutefois, ils ne perçoivent aucun traitement pendant la période excédant la durée du congé dû au titre des services qu'ils ont réellement accomplis.

Article 2 - Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 pour la fonction publique territoriale

Article 2, alinéa 2 - Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 pour la fonction publique d'État

Notion de services accomplis :

La notion de services accomplis prend également en compte les services effectués dans une autre collectivité avant mutation ou dans une autre administration obéissant aux mêmes règles de congés avant un détachement.

Ainsi, si l'agent bénéficie d'une mutation en cours d'année 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.

Aucune disposition n'oblige un fonctionnaire à épuiser ses congés dans son administration d'origine avant une mutation ou un détachement.

Les mises à disposition intervenues en cours d'année suivent la même règle.

UTILISATION DES CONGÉS

Principe

Les congés doivent être utilisés au cours de l'année civile et être épuisés au 31 décembre.

Article 5 - Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

Cas particuliers

Les congés maladie suspendent les congés annuels lorsqu'ils interviennent au cours de ces derniers et que les nécessités de service ne peuvent être invoquées. Toutefois, le droit au report des congés annuels non pris peut désormais être autorisé au-delà de la période de report autorisée par l'employeur ou, à défaut, au-delà du 31 décembre de l'année.

CJCE - 20 janvier 2009 – Schultz-Hoff

Les chefs de service doivent accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent, qui du fait d'un congé ordinaire de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Circulaire BCRF 1104906C relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatifs aux congés annuels des fonctionnaires d'État
Circulaire NOR COTB1117639C du 8 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels pour les fonctionnaires territoriaux

Circulaire DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers

Conséquences et mise en œuvre

Les agents doivent prendre la totalité de leurs congés annuels ainsi que les jours attribués au titre du fractionnement avant le 31 décembre.

Seulement, si un agent a utilisé une fraction de ses congés par anticipation et qu'il vient à cesser sa position d'activité (disponibilité, congé parental, démission), en cours d'année, l'administration ne peut être dédommée des congés pris, aucune disposition ne le prévoyant.

De même, il n'est prévu l'octroi d'aucune indemnité compensatrice lorsque les agents n'ont pas pris leurs congés annuels (contrairement aux contractuels).

Article 5 - Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 pour la fonction publique territoriale

C'est ainsi le cas pour le fonctionnaire licencié avant d'avoir pris ses congés : il ne peut percevoir d'indemnité compensatrice de congés payés.

Tribunal Administratif Marseille du 16 avril 1991 c/Mme GONNET

La solution est différente quand l'agent fonctionnaire n'a pu prendre ses congés du fait d'une erreur de l'administration. Il ne peut percevoir d'indemnité compensatrice de congés payés, mais il bénéficie d'une indemnité à titre de réparation du préjudice subi.

Tribunal Administratif Lyon du 8 février 1990 c/M. Bernard GARRIGUES n° 8840091

PROCÉDURE D'OCTROI DES CONGÉS

CALENDRIER DES CONGÉS ANNUELS

L'administration doit définir, après consultation des agents intéressés, un calendrier des congés de l'année afin de prévoir les absences dues aux congés.

Article 3 - Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

L'administration doit tenir compte :

- des fractionnements et des échelonnements imposés pour l'intérêt du service ;
- de la priorité dont bénéficient les agents de famille pour le choix de la période (par exemple par rapport au calendrier scolaire).

L'administration ne peut plus écarter le choix exprimé par un agent ou lui donner l'ordre de prendre ses congés à une date déterminée que pour l'un de ses motifs.

Conseil d'État 116002 du 30 juin 1997 c/ M. Bourdieu

Aucun droit pour l'administration de placer un agent en conge annuel d'office.

L'administration ne peut pas, non plus, placer un agent d'office en congés annuels sans demande ou consultation de l'agent.

Tribunal Administratif Paris du 22 février 1990 c/ Mme Chevallier

Le calendrier des congés annuels est établi par l'autorité territoriale après consultation des agents. En fonction des besoins du service, il appartient à l'autorité territoriale de décider des modalités de fractionnement et d'échelonnement des congés.

Cependant, le juge administratif est venu rappeler qu'aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe général du droit n'autorise l'autorité territoriale à placer d'office un agent en congé annuel y compris pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

Un départ en congé annuel est donc obligatoirement subordonné à une demande préalable de l'agent.

Cour administrative d'appel de Versailles, 13 mars 2014, n° 13VE00926

AUTORISATION INDIVIDUELLE

Les dates de départ en congés annuels doivent être préalablement acceptées par l'employeur public.

En cas de départ en congés sans autorisation, l'agent peut être considéré en abandon de poste et peut être radié des cadres après mise en demeure.

Cas particuliers

Fonctionnaires à temps non complet travaillant dans plusieurs collectivités

Dans cette situation, les fonctionnaires doivent être placés en congés annuels à la même époque. Ceci implique l'accord des différentes collectivités.

En cas de désaccord, la période de congés annuels est déterminée par la collectivité dans laquelle l'agent effectue le plus grand nombre d'heures.

En cas de partage équivalent du nombre d'heures, la collectivité qui a procédé la première au recrutement est compétente.

Articles 12 et 28 - Décret n° 91-298 du 20 mars 1991

Fonctionnaires mis à disposition

Quand l'agent est mis à disposition d'une collectivité ou d'un organisme d'accueil, la décision relative aux congés annuels est prise par l'organisme d'accueil après information de l'administration d'origine.

Article 8 - Décret n° 85-1081 du 8 octobre 1985

La prolongation des congés et le retour anticipé de l'agent d'une période de congés annuels doivent être soumis à autorisation de l'administration.

Cette autorisation est subordonnée au fait que l'agent doit se trouver en position d'activité ou une position assimilée à de l'activité.

Tel n'est pas le cas lors de l'incarcération d'un agent pour lui permettre d'être rémunéré.

CAA Lyon du 7 mai 1996 c/ M. Monet

CONGÉS ANNUELS ET SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

Comme tout fonctionnaire en activité, l'agent placé en congés annuels bénéficie du maintien de ses droits, et reste soumis aux obligations, pour la plupart fixées par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

DROITS

Droit à rémunération

Principe

L'agent conserve, durant toute la période de son congé annuel, l'intégralité de son traitement :

- le traitement indiciaire ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- la NBI pour les fonctionnaires ;
- les primes et indemnités.

Exception

Les agents âgés de moins de **21** ans, n'ayant pas exercé leurs fonctions sur la totalité de la période de référence, conservent l'intégralité de leurs droits à congés mais ne perçoivent aucun traitement pendant la période de référence excédant la durée du congé dû au titre des services qu'ils ont réellement accomplis.

Droit à l'avancement

Les périodes de congés annuels étant réputées accomplies, l'agent conserve son droit à l'avancement :

- avancement d'échelon ;
- avancement de grade ;
- promotion interne.

Les congés annuels sont pris intégralement en compte comme temps de stage préalable à la titularisation.

Article 7 - Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 pour la fonction publique territoriale

Droit à la retraite

La prise des congés annuels n'entame en rien la détermination du droit à pension et donne lieu à versement des retenues et contributions auprès des différents systèmes de retraite.

OBLIGATIONS

Un agent en congés annuels conserve ses obligations de réserve, de discrétion professionnelle et de secret professionnel.

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

INTERRUPTION DES CONGÉS

À la demande de l'administration

L'agent n'a pas l'obligation pendant ses congés annuels de communiquer à l'administration le lieu où il peut être joint.

Conseil d'État du 25 septembre 1987 C/Jidkoff

Un agent en congés annuels régulièrement autorisé, qui refuse de reprendre son service avant la date de fin de ses congés ne peut être placé en situation d'abandon de poste.

Conseil d'État du 1^{er} décembre 1998 c/Mme Casanu

Conseil d'État du 21 janvier 1994 c/M. Mathion

Interruption due à la maladie

L'agent qui justifie d'un arrêt maladie en cours de congés annuels est placé en congé maladie sous réserve des nécessités de service.

Articles 14 et 15 - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 12 - Décret n° 88-145 du 15 février 1988

"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".

Conseil d'État du 24 mars 2004 c/ Syndicat Lutte Pénitentiaire

Report des congés annuels au motif d'un congé maladie

Dans un arrêt du 21 juin 2012, la CJUE estime qu'une disposition nationale ne peut pas empêcher un travailleur dont l'incapacité de travail survient pendant sa période de congés payés de bénéficier de ce congé après la fin de la période d'incapacité de travail.

L'application de cette jurisprudence européenne aux fonctionnaires remettrait en cause la jurisprudence du Conseil d'État qui considère jusqu'à présent que le fonctionnaire ne dispose d'un droit à congé de maladie que lorsque la maladie l'empêche d'exercer ses fonctions et qu'ainsi, si la maladie survient alors que l'intéressé exerce ses droits à congé annuel, et n'exerce donc pas ses fonctions, il appartient à l'autorité hiérarchique saisie d'une demande de congé maladie d'apprécier si l'intérêt du service ne s'oppose pas au report du congé annuel en cours.

Arrêt CJUE, 21 juin 2012, aff. C-78/11

CE, n° 262006, 29 décembre 2004

Les congés annuels sont donc suspendus et la fraction non utilisée pourra être reportée ultérieurement après accord de l'employeur et avant la fin de la période de référence, le 31 décembre de l'année.

☞ *L'agent n'a pas à reprendre une journée avant de bénéficier d'un nouveau congé. Si le congé maladie se prolonge au-delà de la date de fin des congés annuels, l'agent ne pourra prétendre à ses congés qu'après autorisation expresse de l'employeur.*

Les congés de maladie suspendent les congés annuels lorsqu'ils interviennent au cours de ces derniers et lorsque les nécessités de services ne peuvent être invoquées. Toutefois, le droit au report des congés annuels non pris doit désormais être autorisé au-delà de la période de report autorisée par l'employeur habituellement ou au 31 décembre en l'absence de report habituel.

Ainsi, les congés annuels ne sont désormais plus perdus.

CJCE – 20 janvier 2009 – Schultz-Hoff

Circulaire BCRF 1104906C relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatifs aux congés annuels des fonctionnaires d'État
Circulaire NOR COTB1117639C du 8 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels pour les fonctionnaires territoriaux

Le paiement n'est possible que s'il y a départ de l'agent.

Des précisions apportées par la fonction publique hospitalière

Ces dispositions n'ont pas été reprises pour les agents de la fonction publique hospitalière dans l'instruction n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2012/70 du 9 février 2012 relative à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers contre les risques maladie et accident de service mais on fait l'objet de précision dans la circulaire DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers.

Le dispositif de report des congés annuels non pris pour raisons de santé débutera à compter de 2013.

Cette circulaire reprend le principe du report automatique sur l'année suivante des congés non pris en raison d'une absence prolongée pour raison de santé.

Il est également précisé que les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N + 1. Au-delà de cette date, ils sont perdus.

La prise de ces congés annuels reste toutefois conditionnée à l'autorisation de l'employeur compte tenu des nécessités de service.

☞ *Cette durée de report prévu sur l'année suivante n'est cependant pas en conformité avec la jurisprudence européenne.*

Le report des congés annuels n'est possible que pour les absences liées à l'état de santé.

Lorsque l'agent est placé dans un autre type de congé, tels que le congé maternité, congé parental, congé de formation professionnelle, congé de solidarité familiale, jours posés au titre du compte épargne-temps, ne peut bénéficier du report des congés annuels non pris.

Sur les modalités du report

Les agents qui souhaitent obtenir le report de leurs congés n'ont pas à en effectuer la demande expresse. Il revient en effet aux services gestionnaires de les reporter sur l'année N + 1.

Le report sur l'année N + 1 ne pourra concerner que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

Ainsi, un agent absent pour raison de santé sur l'année n, pourra faire reporter ses congés sur l'année N + 1 ; en revanche, un agent absent pour raison de santé sur une période de deux ans (absent en N - 1 et en N) ne pourra reporter sur N + 1 que des congés non pris au titre de l'année N. Il ne pourra pas reporter ses congés non pris au titre de l'année N - 1, même si ces congés ont fait l'objet d'un report sur l'année N. Les congés reportés sur une année N, non pris sur cette année N, sont définitivement perdus.

Exemple

- un agent absent en 2013 pourra reporter en 2014 ses congés non pris au titre de l'année 2013 ;
- un agent absent en 2012 et 2013, par exemple au titre d'un congé de longue maladie, pourra reporter en 2014 les seuls congés non pris au titre de l'année 2013 : ceux de l'année 2012 sont perdus, qu'ils aient déjà fait l'objet d'un report sur l'année 2013 ou non.

Principe de non-paiement des congés annuels non pris

Les congés annuels d'un agent quittant définitivement son établissement doivent être pris avant la date prévue pour la cessation des fonctions.

En outre, un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

Congés annuels et congés maladie/ RDC pour invalidité

Dans un arrêt du 3 mai 2012, la CJUE estime qu'un fonctionnaire qui n'a pu prendre ses congés du fait de maladie, doit être indemnisé.

Cette disposition ne s'applique qu'au congé payé annuel minimal et non au report des congés supplémentaires.

La CJUE rappelle que « tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, et que ce droit est un principe du droit social de l'union revêtant une importance particulière. »

Ainsi lorsque la relation de travail prend fin, par exemple dans le cadre d'un départ à la retraite, les droits à congés restants, ne pouvant être pris, doivent donc faire l'objet d'une indemnité financière.

L'application de cette jurisprudence européenne s'oppose donc aux dispositions nationales prévoyant « qu'aucune indemnité financière de congé payé non pris n'est versée au travailleur qui a été en congé maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report, raison pour laquelle il n'a pu être exercé son droit au congé annuel payé ».

L'autre apport de cet arrêt porte sur la détermination de la période de report des congés payés non pris du fait de maladie.

La solution retenue est que « le travailleur doit pouvoir disposer des périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme, et surtout susceptibles de dépasser substantiellement la durée de la période de référence à laquelle elle se rattache ».

Une période de report de **15** mois a été jugée insuffisante.

Arrêt CJUE, 3 mai 2012, aff. C-337/10

Paiement des congés payés non pris du fait de maladie dans le cadre d'un départ à la retraite

TA Orléans du 21 janvier 2014 n° 1201232

Le tribunal administratif d'Orléans, reprend les dispositions de l'article 7 de la directive n° 2003/88/CE en consacrant le droit à indemnisation pour une fonctionnaire des congés non pris du fait de maladie, antérieure à son départ à la retraite anticipé, sur sa demande.

En l'espèce, l'agent a été admis à la retraite au 31 août 2011.

Depuis le 6 août 2010, elle avait été placée en congé de longue maladie. De ce fait, elle n'a pu bénéficier des congés annuels acquis au titre de l'année 2010 et 2011 et non pris.

Le TA d'Orléans accorde à l'agent le droit à indemnisation de ses congés annuels acquis et non pris du fait de maladie, période préalable à son départ en retraite.

L'indemnisation ne comprendra pas toutefois l'intégralité des droits à congés annuels acquis au titre du statut et non pris au regard des dispositions de la directive sur le droit à congé annuel payé de 4 semaines.

« *Considérant que les stipulations du paragraphe 2 de l'article 7 de la directive n° 2003/88 citée au point 2 telles qu'interprétées par la Cour de justice des communautés européennes: «ne s'opposent pas à des dispositions du droit national accordant au fonctionnaire des droits à congé payé supplémentaires s'ajoutant au droit à un congé annuel payé minimal de quatre semaines, sans que soit prévu le paiement d'une indemnité financière lorsque le fonctionnaire partant à la retraite n'a pas pu bénéficier de ces droits supplémentaires en raison du fait qu'il n'a pu exercer ses fonctions pour cause de maladie » ; qu'aucune disposition législative ou réglementaire de droit national ne prévoit l'indemnisation des droits à congés annuels supplémentaires, supérieurs à quatre semaines, non consommés pour cause de maladie, antérieurement au départ en retraite d'un fonctionnaire ; que par suite la requérante ne peut être fondée à réclamer l'indemnisation que des seules quatre semaines de congé payé annuel minimal pour chacune des périodes de référence considérées, c'est-à-dire au titre des années 2010 et 2011, déduction faite des éventuels congés annuels déjà pris et en tenant compte des droits effectivement ouverts ».*

CONGÉ DE PATERNITÉ, CONGÉ D'ACCUEIL DE L'ENFANT ET CONGÉS ANNUELS

Évolution de la réglementation

« Sur le fondement des décisions de la Cour de Justice de l'Union Européenne, reprises par le Conseil d'État dans une décision du 26 octobre 2012, la circulaire n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers a été publiée.

Elle permet à un fonctionnaire de reporter ses congés annuels non pris pour raisons de santé sur l'année suivante.

La présente instruction entend élargir l'application de ce principe aux absences pour congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et congé parental.

La règle : Les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N + 1.

Au-delà de cette date, ils sont perdus. À l'instar des congés annuels, leur prise sur la (ou les) période(s) demandée(s) par l'agent au cours de l'année N + 1 reste conditionnée par l'autorisation de l'employeur au regard des nécessités de service.

Sur les modalités du report

Les agents qui souhaitent obtenir le report de leurs congés n'ont pas à en effectuer la demande expresse. Il revient en effet aux services gestionnaires de reporter ces congés sur l'année N + 1 s'agissant du congé de maternité, congé de paternité et congé d'adoption, et à l'issue du congé parental pour ce dernier cas.

Cas des agents absents pour congé de maternité, congé de paternité et congé d'adoption.

Le report sur l'année N + 1 ne pourra concerner que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

Ainsi, un agent absent pour congé de maternité, congé d'adoption ou congé de paternité sur l'année N, pourra faire reporter de manière automatique ses congés sur l'année N + 1 ; en revanche, un agent absent sur une période de deux ans (absent en N - 1 et en N, par exemple par un cumul d'absence pour raison de santé et d'absence pour maternité) ne pourra reporter sur N + 1 que des congés non pris au titre de l'année N. Il ne pourra pas reporter ses congés non pris au titre de l'année N - 1, même si ces congés ont fait l'objet d'un report sur l'année N. Les congés reportés sur une année N, non pris sur cette année N, sont définitivement perdus.

Exemple

- un agent absent en 2013 pourra reporter en 2014 ses congés annuels non pris au titre de l'année 2013 ;
- un agent absent en 2013 et 2014, par exemple au titre d'un congé de maternité puis d'un congé pour raison de santé, pourra reporter en 2015 les seuls congés annuels non pris au titre de l'année 2014 : ceux de l'année 2013 seront perdus, qu'ils aient déjà fait l'objet d'un report sur l'année 2014 ou non ;
- pour les agents absents en 2012, le dispositif de report automatique ne s'applique pas : ces agents restent soumis au dispositif précédent (autorisation possible du report exceptionnel par l'autorité de nomination : décret du 4 janvier 2002 cité en référence). À défaut de cet accord exceptionnel, les congés annuels non pris sont perdus. S'il a bénéficié du report exceptionnel et qu'il est ensuite absent en 2013, seuls les congés annuels de 2013 pourront être reportés sur 2014, les congés de 2012 reportés sur 2013 seront perdus.

Instruction n° DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1^{er} octobre 2013 relative à l'incidence du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité et du congé parental sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers

CONGÉS ANNUELS ET FIN DE RELATION DE TRAVAIL

Licenciement

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, le fonctionnaire doit demander à prendre ses congés avant la date du licenciement, celle-ci ne pouvant être repoussée.

Conseil d'État 129377 et 129864 du 10 juillet 1996 c/ M. Olivet

Au titre de licenciements pour motifs autres que personnels, les congés annuels constituant un droit, l'administration doit tenir compte du reliquat de congés pour fixer la date d'effet.

Conseil d'État 162017 du 13 octobre 1997 c/ Mme Sommier

Révocation

Pour la révocation, la solution est identique car aucune disposition n'impose à l'administration de tenir compte des congés annuels restant à prendre.

Démission

Pour ce qui est de la démission, il convient de distinguer le cas des fonctionnaires et celui des agents non titulaires :

- pour les agents fonctionnaires, les congés doivent être pris avant le départ de l'agent ;
- pour les agents non titulaires, ils doivent un préavis à l'employeur. Les congés annuels s'ajoutent à la période de préavis.