

LES CONGÉS ANNUELS DES FONCTIONNAIRES

Les fonctionnaires ont droit à des congés annuels.

Article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

L'ACQUISITION DES CONGÉS ANNUELS

DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALE

Les fonctionnaires en activité ont donc droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

Article 1 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État

Article 1 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

Les services pris en compte pour le calcul des droits à congés annuels sont les services effectifs ainsi que certains congés dont :

- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés de longue maladie ;
- les congés de longue durée ;
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile ou la réserve sanitaire ;
- le congé de présence parentale ;
- les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

TEMPS PARTIEL

Les agents autorisés à effectuer leurs fonctions à temps partiel ont droit à des congés au prorata de la durée de leurs services hebdomadaires.

Un agent travaillant à temps plein du 1^{er} janvier au 31 décembre a droit à 25 jours de congés annuels. Un agent travaillant à temps partiel 4 jours par semaine a droit à un congé annuel de 20 jours du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Ces dispositions s'appliquent également au temps partiel thérapeutique.

Point VI de la circulaire DGAFP du 1^{er} février 2007 relative au temps partiel thérapeutique.

Exemple

Un agent travaillant à temps partiel thérapeutique à 50 %, 2 jours et demi par semaine du 1^{er} janvier au 31 décembre aura droit à 12,5 jours de congés annuels.

Temps de travail	Nombre de jours travaillés par semaine	Congés annuels
Plein temps (100 %)	5 jours par semaine	25 jours (5 x 5 jours de travail / semaine)
Temps partiel (80 %)	4 jours par semaine	20 jours (5 x 4 jours de travail / semaine)
Temps partiel (50 %)	2,5 jours par semaine	12,5 jours (5 x 2,5 jours de travail / semaine)

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 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984

Article 2 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

Exemple

Un agent, exerçant ses fonctions à temps plein du 1^{er} janvier au 31 octobre aura droit à 10/12^e de 25 jours de congés, soit 21 jours de congés annuels.

DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Tout comme dans les fonctions publiques territoriales et de l'État, les agents de la fonction publique hospitalière, ont droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service.

Le nombre de jours de congé est apprécié en nombre de jours ouvrés, sur la base de 25 jours ouvrés pour l'exercice de fonctions à temps plein.

Article 1 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Les services pris en compte pour le calcul des droits à congés annuels sont les services effectifs ainsi que certains congés dont :

- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés de longue maladie ;
- les congés de longue durée ;
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile ou la réserve sanitaire ;
- le congé de présence parentale.

Temps partiel

Les agents autorisés à travailler à temps partiel ont droit au même nombre de congés annuels que les agents accomplissant un service à temps plein, en l'occurrence 25.

Cependant, ces jours de congés annuels ne seront rémunérés qu'au prorata de la quotité de service.

Alinéa 3 de l'article 1 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002

Exemple

Un agent travaillant à 80 % a droit, comme les autres agents, à 25 jours de congés annuels mais payés à 80 %.

Temps de travail	Nombre de jours travaillés par semaine	Congés annuels	Rémunération des jours de congés annuels
Plein temps (100 %)	5 jours par semaine	25	100 %
Temps partiel (80 %)	4 jours par semaine	25	80 %
Temps partiel (50 %)	2,5 jours par semaine	25	50 %

Année incomplète

L'agent qui n'a pas exercé ses fonctions pendant la totalité de l'année a droit à un congé annuel de deux jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieure à quinze jours écoulés depuis l'entrée en fonction.

Alinéa 4 de l'article 1 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002

Exemple

Un agent exerce ses fonctions à temps plein du 1^{er} janvier au 15 juin.

2 jours de congés par mois de janvier à mai.

Le mois de juin n'est pas pris en compte dans la mesure où l'agent n'a exercé ses fonctions que pendant 15 jours.

Il aura droit à 10 jours de congés annuels.

Un agent exerce ses fonctions du 1^{er} janvier au 20 octobre.

2 jours de congés par mois de janvier à septembre.

2 jours au titre du mois d'octobre puisqu'il a exercé ses fonctions pendant plus de 15 jours.

Il aura droit à 20 jours de congés annuels.

LES CONGÉS ANNUELS SUPPLÉMENTAIRES

Dans les fonctions publiques d'État et territoriales

L'agent titulaire qui prend cinq, six ou sept jours de congés annuels dans la période du 1^{er} novembre au 30 avril bénéficie d'un jour de congé supplémentaire.

Un deuxième jour supplémentaire est attribué à l'agent qui prend au moins 8 jours de congés annuels dans la même période.

Alinéa 2 de l'article 1 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984

Alinéa 3 de l'article 1 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

Dans la fonction publique hospitalière

Le fonctionnaire qui prend trois, quatre ou cinq jours ouvrés de congés, en continu ou discontinu, entre la période du 1^{er} novembre au 30 avril bénéficie d'un jour de congé supplémentaire.

Un deuxième jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent lorsque ce nombre est au moins égal à six jours ouvrés.

Alinéa 5 de l'article 1 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002

De plus, l'agent qui fractionne ses congés annuels en au moins trois périodes d'au moins cinq jours ouvrés chacune bénéficie d'un jour de congé supplémentaire.

Alinéa 6 de l'article 1 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002

	Période	1 ^{er} jour supplémentaire de congé	2 ^e jour supplémentaire de congé	Jour supplémentaire au titre du fractionnement
Fonctions publique territoriales et de l'État	1 ^{er} novembre au 30 avril	À compter de 5 jours de congés	À compter de 8 jours de congés	-
Fonction publique hospitalière	1 ^{er} novembre au 30 avril	À compter de 4 jours de congés	À compter de 6 jours de congés	Fractionnement d'au moins 3 périodes d'au moins 5 jours ouvrés chacune

LES CONGÉS BONIFIÉS

Agents concernés

Ont droit à la bonification de leurs congés annuels, les fonctionnaires exerçant leurs fonctions :

- dans un département d'Outre-Mer et dont le lieu de résidence habituelle est situé soit sur le territoire européen de la France, soit dans le même département d'Outre-Mer, soit dans un autre département d'Outre-Mer ;
- sur le territoire européen de la France si leur lieu de résidence habituelle est situé dans un département d'Outre-Mer.

Bonification des congés annuels

Bonification de 30 jours consécutifs en plus du congé annuel.

Ouverture du droit à bonification

La durée minimale de service ininterrompue qui ouvre à l'intéressé le droit à un congé bonifié est fixée à trente-six mois.

La résidence habituelle

Le lieu de résidence habituelle est le territoire européen de la France ou le département d'Outre-Mer où se trouve le centre des intérêts moraux et matériels de l'intéressé.

Le lieu de naissance ne constitue pas à lui seul, un critère suffisant de résidence habituelle ;

- lieu de naissance ;
- scolarité obligatoire du CP au CM et de la 6^e à la 3^e (certificats de scolarité ou attestations par la Mairie) ;
- domicile avant l'entrée dans l'Administration (fournir quittances de loyer ou attestations de résidence auprès de la Mairie) ;
- domicile des parents (père et mère) ou sépulture ;
- domicile des frères et sœurs ;
- biens matériels de l'agent (fournir le dernier avis de la taxe foncière).

CONGÉS ANNUELS ET FÊTES LÉGALES

Les congés annuels se comptent en jours ouvrés.

Par suite, si une fête légale tombe un jour de repos hebdomadaire, le jour ne peut être récupéré.

Article 1 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984

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

Alinéa 1 de l'article 1 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002

LES CONGÉS BONIFIÉS

FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de la bonification de leurs congés annuels, les fonctionnaires exerçant leurs fonctions :

- dans un département d'Outre-Mer et dont le lieu de résidence habituelle est situé soit sur le territoire européen de la France, soit dans le même département d'Outre-Mer, soit dans un autre département d'Outre-Mer ;
- sur le territoire européen de la France si leur lieu de résidence habituelle est situé dans un département d'Outre-Mer.

Décret n° 78-399 du 20 mars 1978

Le critère de la résidence habituelle

Le lieu de résidence habituelle est le territoire européen de la France ou le département d'Outre-Mer où se trouve le centre des intérêts moraux et matériels de l'intéressé.

Le lieu de naissance ne constitue pas à lui seul, un critère suffisant de résidence habituelle.

- lieu de naissance ;
- scolarité obligatoire du CP au CM et de la 6^e à la 3^e (certificats de scolarité ou attestations par la Mairie) ;
- domicile avant l'entrée dans l'Administration (fournir quittances de loyer ou attestations de résidence auprès de la Mairie) ;
- domicile des parents (père et mère) ou sépulture ;
- domicile des frères et sœurs ;
- biens matériels de l'agent (fournir le dernier avis de la taxe foncière).

Circulaire du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques

Congés annuels bonifiés

Bonification de 30 jours consécutifs en plus du congé annuel.

Le congé bonifié comprend le congé annuel de 5 semaines auquel s'ajoute, en fonction des nécessités du service, une bonification de 30 jours consécutifs maximum.

La durée totale du congé bonifié est donc de 65 jours consécutifs maximum, samedis, dimanches et jours fériés inclus.

Article 6 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978

Ouverture du droit à bonification

La durée minimale de service ininterrompue qui ouvre à l'intéressé le droit à un congé bonifié est fixée à trente-six mois.

Article 9 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978

Cette durée est portée à soixante mois pour les personnels exerçant leurs fonctions dans le département d'Outre-Mer où ils ont leur résidence habituelle.

Ménages de fonctionnaires

Dans le cas où chaque conjoint a, la même année, droit à un voyage de congé bonifié vers des destinations différentes, les deux agents peuvent opter pour l'une ou l'autre des destinations. Chacun doit constituer un dossier distinct.

Prise en charge des frais de transport

Peuvent bénéficier de la prise en charge des frais de transport, les fonctionnaires qui exercent leurs fonctions :

- dans un département d'outre-mer et dont le lieu de résidence habituelle est situé soit sur le territoire européen de la France, soit dans le même département d'Outre-Mer, soit dans un autre département d'Outre-Mer ;
- sur le territoire européen de la France si leur lieu de résidence habituelle est situé dans un département d'Outre-Mer.

Prise en charge des frais du fonctionnaire

Le fonctionnaire bénéficie, de la part de son administration, d'une prise en charge de ses frais de voyage aérien et de ceux de ses enfants à charge.

Pour les personnels exerçant leurs fonctions dans le département d'Outre-Mer où ils ont leur résidence habituelle, la prise en charge des frais du voyage de congé est limitée à 50 %.

Article 4 et 5 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978

La circulaire du 16 aout 1978 relative au congé bonifié stipule que les agents en service dans le département d'Outre-Mer où ils ont leur résidence habituelle qui, afin d'éviter d'avoir à supporter la moitié du coût du voyage à destination de la Métropole, renonceront au bénéfice du congé bonifié après 60 mois de service ininterrompu, pourront prétendre à la prise en charge à 100 % de leurs frais de voyage après 120 mois de séjour ininterrompu.

Circulaire du 16 aout 1978

Les frais de transport pris en charge sont les frais de voyage aller/retour de l'aéroport international d'embarquement à l'aéroport international de débarquement ; les frais de transport effectué à l'intérieur du DOM pour rejoindre le lieu de résidence ne sont pas pris en charge.

Prise en charge des frais du conjoint, concubin ou partenaire pacsé

Le fonctionnaire peut également bénéficier de la prise en charge des frais de son conjoint, concubin ou partenaire d'un pacte civil de solidarité.

La prise en charge des frais du conjoint est possible si une deux conditions suivantes est remplie :

- les ressources personnelles du conjoint, du concubin ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité sont inférieures au traitement soumis à retenues pour pension afférent à l'indice brut 340 ;
- le total des ressources personnelles du conjoint, du concubin ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité et du traitement brut de l'agent n'excède pas trois fois et demie le traitement soumis à retenues pour pension afférent à l'indice brut 340.

Prise en charge des frais des enfants

Le fonctionnaire peut également bénéficier de la prise en charge des frais de leurs enfants à charge.

La prise en charge est appréciée par référence à la législation sur les prestations familiales. De ce fait, pour les enfants de 16 à 20 ans, un certificat de scolarité ou d'apprentissage de l'année en cours est nécessaire.

L'âge des enfants est à apprécier à la date du jour fixé pour le départ.

En cas de divorce, il convient d'envoyer un extrait du jugement faisant apparaître le titulaire de la garde de l'enfant.

La prise en charge de chacun de ces membres ne peut être effectuée qu'au titre de l'un ou l'autre des conjoints, concubins ou partenaires d'un pacte civil de solidarité.

Article 17 du décret n° 89-271 du 12 avril 1989 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais de changements de résidence des personnels civils à l'intérieur des départements d'Outre-Mer, entre la métropole et ces départements, et pour se rendre d'un département d'Outre-Mer à un autre

Rémunération du fonctionnaire pendant un congé bonifié

Pendant son congé bonifié, le fonctionnaire originaire d'un Dom ou de Saint-Pierre-et-Miquelon, en fonction dans un autre Dom ou en Métropole perçoit, outre sa rémunération habituelle, un complément de rémunération : indemnité de cherté de vie.

Cette indemnité dépend du lieu du congé bonifié.

Lieu du congé	Montant de l'indemnité (pourcentage du traitement indiciaire brut du fonctionnaire)
Guadeloupe	40 %
Guyane	40 %
Martinique	40 %
Réunion	35 %
Saint-Pierre et Miquelon	40 %

Décret n° 51-725 du 8 juin 1951 relatif au régime de rémunération et avantages accessoires des personnels de l'État en service dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane française, de la Martinique et de la Réunion

Les congés bonifiés fonction publique de l'État

Agents concernés	Les fonctionnaires exerçant leurs fonctions :	Dans un département d'Outre-Mer et dont le lieu de résidence habituelle est sur le territoire européen de la France
		Dans un département d'outre-mer et dont le lieu de résidence habituelle est situé dans le même département d'Outre-Mer
		Dans un département d'Outre-Mer et dont le lieu de résidence habituelle est situé dans un autre département d'Outre-Mer
		Sur le territoire européen de la France si leur lieu de résidence habituelle est situé dans un département d'Outre-Mer
Critère du lieu de résidence habituelle	Territoire européen de la France ou département d'Outre-Mer où se trouve le centre des intérêts moraux et matériels de l'intéressé	<p>Lieu de naissance</p> <p>Scolarité obligatoire du CP au CM et de la 6^e à la 3^e (certificats de scolarité ou attestations par la Mairie)</p> <p>Domicile avant l'entrée dans l'Administration (fournir quittances de loyer ou attestations de résidence auprès de la Mairie)</p> <p>Domicile des parents (père et mère) ou sépulture</p> <p>Domicile des frères et sœurs</p> <p>Biens matériels de l'agent (fournir le dernier avis de la taxe foncière)</p>
Ouverture du droit à congés bonifiés	Durée minimale de service ininterrompue de trente-six mois	
Effets	Bonification de 30 jours consécutifs en plus du congé annuel	

EXTENSION DU RÉGIME DES CONGÉS BONIFIÉS POUR LE DÉPARTEMENT DE MAYOTTE

La loi n° 2013-1029 du 15 novembre 2013 portant diverses dispositions relatives aux outre-mer a étendu le régime du congé bonifié aux fonctionnaires originaires de Mayotte. Le décret n° 2014-729 du 27 juin 2014 vient modifier les différents décrets pour permettre la mise en œuvre de cette extension du régime des congés bonifiés.

Le régime des congés administratifs prévu par les décrets n° 96-1027 du 26 novembre 1996 et du 2 mars 1910 portant réglementation sur la solde et les allocations accessoires des fonctionnaires, employés et agents des services coloniaux, est progressivement supprimé, pour être remplacé par les dispositifs de congés bonifiés prévu dans le décret n° 78-399 du 20 mars 1978 modifié relatif, pour les départements d'Outre-Mer, à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'État.

Période transitoire pour les fonctionnaires déjà en poste à Mayotte

Fonctionnaires originaires de Mayotte et n'ayant pas changé de résidence administrative

Ces agents bénéficiaient des dispositions de l'article 35 du décret du 2 mars 1910 (6 mois de congés cumulés à l'issue de 2 ans de services ininterrompus pour les fonctionnaires de services actifs de la police nationale et 3 mois de congés cumulés tous les 2 ans pour les agents originaires et en poste à Mayotte, avec frais de voyage pris en charge à 100%). Le nouveau dispositif rend ces dispositions inopérantes.

Fonctionnaires ayant une durée de service ininterrompue de 36 mois au 30 juin 2014

Les agents qui ont effectué au 30 juin 2014 une durée de service de 36 mois ininterrompus depuis le dernier congé se voient désormais appliquer le dispositif des congés bonifiés avec une phase transitoire : ces agents ont acquis un droit à un congé administratif au 30 juin 2014 et pourront immédiatement bénéficier d'un congé bonifié s'ils en font la demande, avec une prise en charge de 50 % des frais de voyage pour cette première demande.

Par équivalence avec les termes de la circulaire du 16 août 1978 - qui prévoit une prise en charge à 100 % si les bénéficiaires d'un congé bonifié n'utilisent pas ce dernier au bout de 60 mois, mais de 120 mois-, ces agents qui ont effectué au 30 juin 2014 une durée de service de 36 mois ininterrompus depuis le dernier congé pourront obtenir, une seule fois, une prise en charge de leurs frais de voyage à 100 % s'ils font valoir leur droit, non au bout de 36 mois, mais de 36 (durée transitoire pour bénéficier d'un congé bonifié) + 60 (durée de service ininterrompu pour bénéficier d'un congé bonifié) = 96 mois.

Les congés bonifiés ultérieurs s'effectueront avec une prise en charge de 50 % des frais de voyage et après 60 mois de service ininterrompu, ou avec une prise en charge à 100 % de leurs frais de voyage après 120 mois de séjour ininterrompu.

Fonctionnaires n'ayant pas une durée de service ininterrompue de 36 mois au 30 juin 2014

En revanche, pour ceux des agents qui n'ont pas effectué les 36 mois au 30 juin 2014, le congé bonifié est ouvert, sans phase transitoire, à l'issue de 60 mois de services ininterrompus depuis le dernier congé, avec une prise en charge de 50 % des frais de voyage, ou à l'issue de 120 mois de services ininterrompus depuis le dernier congé, avec une prise en charge de 100 % des frais de voyage.

Fonctionnaires originaires ou non de Mayotte, affectés à Mayotte, avec changement de résidence administrative : maintien temporaire du congé administratif prévu par le décret n° 96-1027 du 26 novembre 1996

A titre transitoire, les personnels affectés à Mayotte avant le 30 juin 2014 un droit au congé administratif reste ouvert, s'ils désirent l'utiliser une dernière fois à l'issue :

- de leur séjour de deux ans ;
- ou de la période de renouvellement, si ce second séjour a débuté avant le 30 juin 2014.

L'application des dispositions du congé administratif ne permet pas l'application des dispositions relative au congé bonifié, pendant toute la durée de leur affectation dans le Département de Mayotte durant laquelle ils sont régis par les dispositions du congé administratif.

Décret n° 2014-729 du 27 juin 2014 portant application à Mayotte des dispositions relatives aux congés bonifiés pour les magistrats et fonctionnaires.

Dispositions transitoires pour les fonctionnaires originaires de Mayotte en poste en métropole

Fonctionnaires affectés en métropole qui ont le centre de leurs intérêts moraux et matériels à Mayotte.

A titre transitoire, les personnels qui, au 30 juin 2014, ont acquis des droits à congé spécifique à Mayotte au titre du régime antérieur prévu par le décret n° 2007-955 du 15 mai 2007 relatif au congé spécifique à Mayotte conservent, pour l'exercice des congés bonifiés prévus par le décret du 20 mars 1978 susvisé, la durée de services ininterrompue acquise. La durée minimale de services ininterrompue nécessaire à l'obtention d'un congé bonifié est réputée acquise au dernier jour du 36^e mois de service suivant la fin du dernier congé spécifique à Mayotte.

Pour les agents n'ayant pas acquis cette durée de services au 30 juin 2014, la durée minimale de services ininterrompue ouvrant droit au bénéfice des congés bonifiés commence à compter du jour suivant la fin du dernier congé spécifique à Mayotte ou, à défaut, de la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire ou magistrat stagiaire sur un emploi permanent et, en l'absence de stage de début de carrière, à compter de la titularisation sur un poste de fonctionnaire ou de magistrat.

Une majoration de traitement est versée aux fonctionnaires de la fonction publique de l'État et aux magistrats durant leur temps de congé bonifié passé sur le territoire de Mayotte, à compter du 30 juin 2014.

Cette majoration sera progressivement mise en œuvre pour atteindre 40 % au 1^{er} janvier 2017, selon le tableau suivant :

2013	2014	2015	2016	2017
5%	10 %	20 %	30 %	40 % du traitement indiciaire de base

Circulaire du 18 septembre 2014 relative à la situation des agents originaires de Mayotte et/ou affectés à Mayotte

L'évolution du congé bonifié dans la Fonction publique de l'État

Personnels concernés	Fonctionnaires de l'État		
Lieu d'origine Centre des intérêts matériels et moraux	Mayotte	Métropole ou autre D.O.M.-C.O.M.	Mayotte
Lieu d'affectation	Mayotte	Mayotte	Métropole ou autre DOM - COM
Dispositif applicable avant le 30 juin 2014	Décret du 2 mars 1910	Décret n° 96-1027 du 26 novembre 1996	décret n° 2007-955 du 15 mai 2007 Prise en charge des frais de transport à 100 % après 36 mois de service
Dispositions transitoires (pour les agents affectés avant le 30 juin 2014)	Une seule fois : prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés à 50 % après 36 mois de service à la condition d'avoir effectué lesdits 36 mois au 30 juin 2014. Pour les agents ne justifiant pas de 36 mois de service au 30 juin 2014, depuis leur dernier congé administratif, ou pour les fonctionnaires stagiaires, depuis la date de leur nomination en cette qualité à Mayotte, les services déjà effectués, en vue de l'obtention d'un congé administratif, sont pris en compte pour l'ouverture des droits à congé bonifié ultérieur.	Agents affectés avant le 30 juin 2014: possibilité de prendre un dernier congé administratif	Durée de service acquise pour l'obtention du congé spécifique à Mayotte conservée pour l'exercice des congés bonifiés. La durée minimale de services ininterrompue nécessaire à l'obtention d'un congé bonifié est réputée acquise au dernier jour du 36e mois de service suivant la fin du dernier congé spécifique à Mayotte. Mise en œuvre progressive de la majoration de traitement
Dispositif final	Décret n° 78-399 du 20 mars 1978 Prise en charge des frais de transport à 50 % après 60 mois de service Le versement de l'indemnité de cherté de vie est interrompu durant le temps du congé bonifié passé hors de Mayotte.	Décret n° 78-399 du 20 mars 1978. Prise en charge des frais de transport à 100 % après 36 mois de service. Le versement de l'indemnité de cherté de vie est interrompu durant le temps du congé bonifié passé hors de Mayotte.	Décret n° 78-399 du 20 mars 1978. Prise en charge des frais de transport à 100 % après 36 mois de service Versement de la majoration de traitement durant le temps du congé

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET HOSPITALIÈRE

Bénéficiaires

Fonction publique territoriale

Peuvent bénéficier de la bonification de leurs congés annuels, le fonctionnaire territorial originaire des départements de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de la Réunion, de Mayotte et de Saint-Pierre-et-Miquelon exerçant en métropole.

Article 57 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n° 88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Fonction publique hospitalière

Peuvent bénéficier de la bonification de leurs congés annuels, les fonctionnaires qui exercent leurs fonctions sur le territoire européen de la France et dont le lieu de résidence habituelle est situé dans les départements d'Outre-Mer.

Article 41 1° de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Décret n° 87-482 du 1^{er} juillet 1987 relatif aux congés bonifiés des fonctionnaires hospitaliers en service sur le territoire européen de la France, dont la résidence habituelle est dans un département d'Outre-Mer DOM

Le critère de la résidence habituelle

Le lieu de résidence habituelle est le territoire européen de la France ou le département d'Outre-Mer où se trouve le centre des intérêts moraux et matériels de l'intéressé.

Le lieu de naissance ne constitue pas à lui seul, un critère suffisant de résidence habituelle.

- lieu de naissance ;
- scolarité obligatoire du CP au CM et de la 6^e à la 3^e (certificats de scolarité ou attestations par la Mairie) ;
- domicile avant l'entrée dans l'Administration (fournir quittances de loyer ou attestations de résidence auprès de la Mairie) ;
- domicile des parents (père et mère) ou sépulture ;
- domicile des frères et sœurs ;
- biens matériels de l'agent (fournir le dernier avis de la taxe foncière).

Circulaire du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques

Congés annuels bonifiés

Bonification de 30 jours consécutifs en plus du congé annuel.

Le congé bonifié comprend le congé annuel de 5 semaines auquel s'ajoute, en fonction des nécessités du service, une bonification de 30 jours consécutifs maximum.

La durée totale du congé bonifié est donc de 65 jours consécutifs maximum, samedis, dimanches et jours fériés inclus.

Ouverture du droit à bonification

La durée minimale de service ininterrompue qui ouvre à l'intéressé le droit à un congé bonifié est fixée à trente-six mois.

Article 9 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978

Cette durée est portée à soixante mois pour les personnels exerçant leurs fonctions dans le département d'outre-mer où ils ont leur résidence habituelle.

Ménages de fonctionnaires

Dans le cas où chaque conjoint a, la même année, droit à un voyage de congé bonifié vers des destinations différentes, les deux agents peuvent opter pour l'une ou l'autre des destinations. Chacun doit constituer un dossier distinct.

Prise en charge des frais de transport

Prise en charge des frais du fonctionnaire

Le fonctionnaire bénéficie, de la part de son employeur, d'une prise en charge de ses frais de voyage aérien et de ceux de ses enfants à charge.

Pour les personnels exerçant leurs fonctions dans le département d'Outre-Mer où ils ont leur résidence habituelle, la prise en charge des frais du voyage de congé est limitée à 50 %.

Les frais de transport pris en charge sont les frais de voyage aller/retour de l'aéroport international d'embarquement à l'aéroport international de débarquement ; les frais de transport effectué à l'intérieur du DOM pour rejoindre le lieu de résidence ne sont pas pris en charge.

Prise en charge des frais du conjoint, concubin ou partenaire pacsé

Le fonctionnaire peut également bénéficier de la prise en charge des frais de son conjoint, concubin ou partenaire d'un pacte civil de solidarité.

La prise en charge des frais du conjoint est possible si une deux conditions suivantes est remplie :

- les ressources personnelles du conjoint, du concubin ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité sont inférieures au traitement soumis à retenues pour pension afférent à l'indice brut 340 ;
- le total des ressources personnelles du conjoint, du concubin ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité et du traitement brut de l'agent n'excède pas trois fois et demie le traitement soumis à retenues pour pension afférent à l'indice brut 340.

Prise en charge des frais des enfants

Le fonctionnaire peut également bénéficier de la prise en charge des frais de leurs enfants à charge.

La prise en charge est appréciée par référence à la législation sur les prestations familiales. De ce fait, pour les enfants de 16 à 20 ans, un certificat de scolarité ou d'apprentissage de l'année en cours est nécessaire.

L'âge des enfants est à apprécier à la date du jour fixé pour le départ.

En cas de divorce, il convient d'envoyer un extrait du jugement faisant apparaître le titulaire de la garde de l'enfant.

La prise en charge de chacun de ces membres ne peut être effectuée qu'au titre de l'un ou l'autre des conjoints, concubins ou partenaires d'un pacte civil de solidarité.

Article 17 du décret n° 89-271 du 12 avril 1989 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais de changements de résidence des personnels civils à l'intérieur des départements d'Outre-Mer, entre la métropole et ces départements, et pour se rendre d'un département d'Outre-Mer à un autre

Rémunération du fonctionnaire hospitalier pendant un congé bonifié

Pendant son congé bonifié, le fonctionnaire hospitalier originaire d'un Dom ou de Saint-Pierre-et-Miquelon, en fonction dans en Métropole perçoit, outre sa rémunération habituelle, un complément de rémunération : indemnité de cherté de vie.

Cette indemnité dépend du lieu du congé bonifié.

Lieu du congé	Montant de l'indemnité (pourcentage du traitement indiciaire brut du fonctionnaire)
Guadeloupe	40 %
Guyane	40 %
Martinique	40 %
Réunion	35 %
Saint-Pierre et Miquelon	40 %

Décret n° 51-725 du 8 juin 1951 relatif au régime de rémunération et avantages accessoires des personnels de l'État en service dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane française, de la Martinique et de la Réunion

Les congés bonifiés des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers

Agents concernés	Les fonctionnaires exerçant leurs fonctions :	Sur le territoire européen de la France si leur lieu de résidence habituelle est situé dans un département d'Outre-Mer
Critère du lieu de résidence habituelle	Département d'Outre-Mer où se trouve le centre des intérêts moraux et matériels de l'intéressé	Lieu de naissance Scolarité obligatoire du CP au CM et de la 6 ^e à la 3 ^e (certificats de scolarité ou attestations par la Mairie) Domicile avant l'entrée dans l'Administration (fournir quittances de loyer ou attestations de résidence auprès de la Mairie) Domicile des parents (père et mère) ou sépulture Domicile des frères et sœurs Biens matériels de l'agent (fournir le dernier avis de la taxe foncière)
Ouverture du droit à congés bonifiés	Durée minimale de service ininterrompue de trente-six mois	
Effets	Bonification de 30 jours consécutifs en plus du congé annuel	

EXTENSION DU RÉGIME DES CONGÉS BONIFIÉS POUR LE DÉPARTEMENT DE MAYOTTE

Le décret n° 2014-729 du 27 juin 2014 étend le bénéfice du congé bonifié à Mayotte des dispositions.

Les fonctionnaires des fonctions publiques hospitalière et territoriale, originaires de Mayotte et travaillant en métropole, qui ne disposaient pas d'un dispositif spécifique de congés, peuvent désormais bénéficier des dispositifs de congés bonifiés.

Ces agents peuvent se voir immédiatement appliquer le dispositif des congés bonifiés: congés annuels de l'année en cours majorés de 30 jours au maximum avec une prise en charge de 100 % après 36 mois de service ininterrompu.

La date de service ininterrompu commençant le 30 juin 2014.

Décret n° 2014-729 du 27 juin 2014 portant application à Mayotte des dispositions relatives aux congés bonifiés pour les magistrats et fonctionnaires

Une majoration de traitement est versée aux fonctionnaires hospitaliers durant leur temps de congé bonifié passé sur le territoire de Mayotte, à compter du 30 juin 2014.

Cette majoration sera progressivement mise en œuvre pour atteindre 40% au 1^{er} janvier 2017, selon le tableau suivant :

2013	2014	2015	2016	2017
5 %	10 %	20 %	30 %	40 % du traitement indiciaire de base

Circulaire du 18 septembre 2014 relative à la situation des agents originaires de Mayotte et/ou affectés à Mayotte

Extension du congé bonifié à Mayotte

Personnels concernés	F.P.T. (fonctionnaires)	F.P.H. (fonctionnaires)
Lieu d'origine (C.I.M.M.)	Mayotte	Mayotte
Lieu d'affectation	Métropole	Métropole
Avec le décret congés bonifiés à Mayotte	Congé bonifié Décret n° 88-168 du 15 février 1988 Prise en charge des frais de transport à 100 % après 36 mois de service	Congé bonifié (décret n° 87-482 du 1 ^{er} juillet 1987) Prise en charge des frais de transport à 100 % après 36 mois de service Versement de la majoration de traitement durant le temps du congé

L'UTILISATION DES CONGÉS ANNUELS

DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALES

Le calendrier des congés annuels est fixé par le chef du service, après consultation des fonctionnaires intéressés.

Les congés annulés peuvent être fractionnés et échelonnés dans l'intérêt du service.

Les fonctionnaires de droit public ne peuvent donc prendre leurs congés annuels à leurs convenances que sous réserve de l'intérêt du service.

Par ailleurs, lors de l'élaboration du calendrier prévisionnel des congés annuels par le chef de service, les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

Article 3 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984

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

Le chef de service ne peut décider d'écarter le choix exprimé par un agent que pour des motifs liés à l'intérêt du service ou pour tenir compte de la priorité donnée à ceux qui sont chargés de famille.

Exemple

Le placement d'office en congés annuels, sans que celui-ci soit motivé par des nécessités de fractionner ou d'échelonner les congés pour raison du service est illégal.

Aucun fonctionnaire ne peut bénéficier de plus de 31 jours calendaires consécutifs de congés annuels.

Article 4 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984

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

DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Le tableau prévisionnel des congés annuels est fixé par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Le tableau prévisionnel des congés annuels est élaboré après consultation des agents intéressés en tenant compte des nécessités de service et en laissant la priorité aux agents chargés de famille.

Chaque agent a le droit de bénéficier de trois semaines de congés annuels consécutives durant la période d'été, sauf contrainte impérative de fonctionnement du service.

Par ailleurs, le tableau prévisionnel des congés annuels est mis à la disposition de tous les agents concernés au plus tard le 31 mars de l'année considérée.

Article 2 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002

Aucun fonctionnaire ne peut bénéficier de plus de 31 jours consécutifs de congés annuels.

La durée du congé est calculée du premier au dernier jour, déduction faite des repos hebdomadaires et des jours fériés.

Un agent dont le congé annuel se termine la veille de son repos hebdomadaire peut prétendre au bénéfice de ce dernier.

Article 4 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002

CONGÉS ANNUELS D'OFFICE

Aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général du droit n'autorisent l'administration à placer d'office un agent en congé annuel, y compris pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

CAA, Versailles n° 13VE00926, 13 mars 2014

REPORT DES CONGÉS ANNUELS

Principe général

Les congés annuels dus pour une année de service accompli doivent être pris dans ladite année.

Ces congés ne peuvent être reportés sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service ou par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984

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

Article 4 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002

Remise en cause

Cependant, la cour de cassation considère qu'« attendu qu'en regard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés ».

Cour de cassation, chambre sociale Audience publique du mercredi 14 octobre 2009 n° de pourvoi : 08-40375

Application au secteur public

Dans un arrêt du 26 octobre 2012, le Conseil d'État a censuré les stipulations d'une circulaire du 10 décembre 2010 sur les règles de vie quotidienne dans les services déconcentrés de la direction générale des finances publiques au motif notamment qu'elle ne prévoyait pas le report des congés annuels des agents qui n'auraient pu les prendre dans l'année de référence au motif d'un congé maladie.

Le CE considère en effet qu'il résulte clairement des dispositions du paragraphe 1 de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, telles qu'interprétées par la Cour de justice des Communautés européennes dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, que ces dispositions font obstacle à l'extinction du droit au congé annuel à l'expiration d'une certaine période lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de cette période.

Par suite, les dispositions de l'article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, est incompatible dans cette mesure avec les dispositions de l'article 7 de cette directive.

Une circulaire réitérant cette règle est donc illégale dans cette mesure.

CE, n° 346648, 26 octobre 2012

Un fonctionnaire ayant acquis des congés annuels durant une année mais qui n'aurait pas pu en bénéficier du fait d'un congé maladie peut en retrouver l'usage à l'issue de ce congé y compris si ce dernier se termine une autre année que l'année d'acquisition de ses congés annuels.

De plus, les congés maladie rémunérés des fonctionnaires sont considérés, au contraire des congés maladie des salariés du privé, comme une période d'activité et sont pris en compte dans le calcul des droits à congés annuels.

Par suite, l'agent en congé maladie qui ne pourrait reprendre son service l'année d'acquisition de ses congés annuels bénéficiera de ses congés annuels acquis au moment de sa mise en congé maladie mais également des congés supplémentaires acquis durant sa période de congé maladie rémunéré.

Exemple

Un fonctionnaire bénéficie d'un congé maladie du 1^{er} octobre 2011 au 1^{er} février 2012.

Au moment de sa mise en congé, il bénéficiait de 10 jours de congés annuels non encore utilisés.

Conformément à la réglementation en vigueur l'agent ne pourrait bénéficier de son congé annuel au retour de son congé maladie puisque ce dernier se termine en dehors de la période de référence (du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année d'acquisition).

Cependant, eu égard à la jurisprudence susmentionnée, l'agent devrait bénéficier des 10 jours de congés annuels non encore épuisés au moment de sa mise en congé maladie dans la mesure où il n'a pu les poser du fait desdits congés maladie.

Par ailleurs, du fait de la particularité des congés maladie des fonctionnaires, il pourrait bénéficier des droits à congé annuels acquis durant ses congés maladie.

L'agent reprendrait donc son service avec 10 jours de congés annuels qu'il avait acquis au moment de sa mise en congé maladie plus 6 jours au titre des congés annuels acquis durant son congé maladie.

Période de report

Jurisprudence européenne au sujet de la période de report

Dans un arrêt du 21 novembre 2011, le juge européen rappelle que le droit au congé annuel, consacré dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la directive 2003/88, a une double finalité :

- permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail ;
- disposer d'une période de détente et de loisirs.

Pour la Cour de justice, si l'effet positif du congé annuel payé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement lorsque ce congé est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours, ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure.

Cependant, le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs.

Par conséquent, au regard de la finalité même du droit au congé annuel payé, directement conféré par le droit de l'Union à chaque travailleur, un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, empêché par le droit national de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période.

La période de report doit à la fois :

- **garantir au travailleur de pouvoir disposer de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme.** Toute période de report doit par suite dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée ;
- **protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important** de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail.

En l'occurrence, le juge européen a considéré la période de report de quinze mois fixée par la convention collective du travailleur concerné, soit une durée supérieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache, comme suffisante pour assurer au congé payé de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.

CJUE, affaire C-214/10, 21 novembre 2011

Dans un arrêt du 3 mai 2012, le juge européen a par contre considéré la période de report de 9 mois comme insuffisante.

CJUE, affaire C-337/10, 3 mai 2012

Application aux fonctionnaires

L'arrêt du Conseil d'État du 26 octobre 2012 ne précise pas de période de report bien spécifique. Il n'évoque qu'un report des congés annuels non pris sur « l'année suivant » la période au cours de laquelle les congés n'ont pas pu être pris.

Par ailleurs, le juge européen n'a pas fixé de date de report mais simplement indiqué qu'une disposition nationale ou une convention collective pouvait prévoir une limite à la période de report. En l'occurrence, les dispositions réglementaires entourant les congés annuels ne prévoient pas de période de report.

Ainsi, en l'absence de dispositions spécifiques le fonctionnaire qui n'aurait pas pu prendre ses congés annuels du fait d'une incapacité de travail pourrait bénéficier du report de ces congés annuels sans limite.

Cependant l'employeur pourrait prévoir, en l'absence de dispositions réglementaires, une période de report spécifique.

Position de la DGAFP

La DGAFP prend acte, dans une circulaire du 22 mars 2011, de cette jurisprudence.

Dans cette dernière, le directeur général de la DGAFP demande, au vu de ces éléments, à tous les chefs de services d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie statutaires, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Circulaire BCRF1104906C relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État

Cependant, cette circulaire, qui ne fait référence qu'à la fonction publique de l'État et ne mentionne pas le cas de fonctionnaires qui bénéficieraient d'un congé maladie sur une période supérieure à un an.

Position de la DGCL

La DGCL indique dans une circulaire du 8 juillet 2011 les modalités du report des congés annuels.

Dans cette dernière, il est demandé aux collectivités d'accorder automatiquement l'année N+1 le report du congé annuel restant dû au titre de l'année N écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie statutaires, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Circulaire NOR COTB 1117639C incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux

Position de la DGOS

La DGOS prend acte, dans une circulaire du 20 mars 2013, de ces jurisprudences.

Cette dernière fixe, compte tenu de la jurisprudence européenne et de la directive 2003/88/CE une période de report de 12 mois en incitant les employeurs hospitaliers à faire application du principe du report automatique sur l'année suivante des congés non pris en raison d'une absence prolongée pour raison de santé.

Les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N+1. Au-delà de cette date, ils sont perdus. A 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 à l'autorisation de l'employeur compte tenu des nécessités de service.

La circulaire indique explicitement les congés qui permettent le report automatique des congés annuels non pris durant la période de référence, à savoir :

- les congés de maladie imputables ou non au service ;
- les congés de longue maladie imputables ou non au service ;
- les congés de longue durée imputables ou non au service.

La circulaire exclu explicitement les autres types de congés tels que :

- les congés maternité ;
- le congé parental ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé de formation professionnelle ;
- le congé de solidarité familiale.

La circulaire prévoit un report automatique des congés annuels sans démarche spécifiques de l'agent

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.

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.

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.

La circulaire prévoit une mise en œuvre du dispositif de report des congés annuels non pris pour raisons de santé dès 2013.

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.

LE REPORT DES CONGÉS ANNUELS DU FAIT DES AUTRES CONGÉS

Jusqu'à récemment les circulaires n'évoquaient que le cas des congés annuels non pris reportés au motif des congés maladie.

Cependant, dans la même logique la question du report des congés annuels du fait des congés maternité, paternité, d'adoption, d'accueil de l'enfant et du congé parental se pose.

Congés maternité, paternité, d'adoption, d'accueil de l'enfant et congés annuels

Position du Conseil d'État

Le conseil d'État s'est indirectement prononcé sur la question en estimant qu'en regard aux nécessités du service public de l'éducation, une enseignante ne peut exercer son droit à un congé annuel, d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service, que pendant les périodes de vacance des classes, dont les dates sont arrêtées par le ministre chargé de l'éducation. Dès lors, si, conformément au droit de l'Union européenne, elle a droit au bénéfice de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, elle n'est en droit de prendre un congé annuel en dehors des périodes de vacance des classes que si elle n'est pas en mesure d'exercer ce droit, au cours de l'année concernée, pendant les périodes de vacance des classes précédant ou suivant la période de son congé de maternité.

CE, n° 349896, 26 novembre 2012

Si le Conseil d'État ne s'est prononcé qu'indirectement sur la question, la DGOS a pris les devants en indiquant dans une circulaire du 1^{er} octobre 2013 que le report automatique du congé annuel restant dû au titre d'une année écoulée concerne le fonctionnaire qui, du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel au terme de la période de référence.

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.

Circulaire 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

Congé parental et congés annuels

La circulaire de la DGOS du 1^{er} octobre 2013 précise également que les congés annuels acquis non pris dans la période de référence au début du congé parental doivent être, selon les textes européens, maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental et s'appliquent à l'issue dudit congé.

Ainsi, le report automatique des congés annuels d'un agent absent placé en congé parental s'applique aux congés annuels acquis avant la prise de ce congé et reportés de manière automatique à l'issue du congé parental, quelle que soit sa durée et non uniquement l'année N+1.

Circulaire 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

Motivation du refus de report de congés annuels

Quel qu'en soit le motif, le juge administratif considère que la décision par laquelle l'employeur refuse à un fonctionnaire l'autorisation exceptionnelle de reporter ses congés annuels est au nombre des décisions individuelles refusant une autorisation dont la loi du 11 juillet 1979 exige la motivation.

Ainsi, lorsque l'employeur doit motiver la décision de refus de report des congés annuels d'un agent.

CE, n°362940, 20 décembre 2013

CONGÉS ANNUELS ET CONGÉS MALADIE

Le report des congés annuels du fait de la 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, affaire C-78/11

CE, n° 262006, 29 décembre 2004

CE, 24 mars 2004, n° 259423

L'ARTICULATION DES CONGÉS ANNUELS AVEC LES CONGÉS MALADIE

Aucune règle n'impose aux fonctionnaires de reprendre leur service à l'issue d'un congé maladie avant de pouvoir bénéficier d'un congé annuel.

Cependant, ils doivent être physiquement aptes au service.

L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS (ICCP)

Principe

Les fonctionnaires n'ont pas le droit au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés dans le cas où ils n'auraient pas pu prendre leurs congés durant la période de référence.

Circulaire du 29 mars 1999 relative à l'indemnité compensatrice de congés payés

Dans l'hospitalière, la circulaire du 20 mars 2013 indique que les congés annuels d'un agent quittant définitivement son établissement doivent être pris avant la date prévue pour la cessation des fonctions et qu'un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

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.

Seuls les fonctionnaires détachés sur un emploi soumis au Code du travail qui doivent être régis par les dispositions dudit code pourraient bénéficier de l'ICCP au terme de leur détachement et dans les conditions de ce dernier.

Circulaire du 29 mars 1999 relative à l'indemnité compensatrice de congés payés

Cependant, la directive européenne 2003-88/CE du 4 novembre 2003 précise qu'une indemnisation doit être versée au salarié lorsque le travailleur n'a pas pu prendre ses congés payés. Cette indemnité doit être calculée de sorte que ledit travailleur soit placé dans une situation comparable à celle dans laquelle il aurait été s'il avait exercé ledit droit pendant la durée de sa relation de travail.

Les dispositions concernant la fonction publique ne prévoient pas de versement d'indemnité compensatrice pour les congés non pris en cas de rupture de la relation de travail; elle s'avère donc non conforme aux dispositions prévues par la directive susmentionnée.

Le juge européen a été amené à se prononcer sur cette question.

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

Cette disposition ne s'applique qu'au report du congé payé annuel minimal (4 semaines dans l'Union européenne) et non au report des congés supplémentaires (au-delà de 4 semaines).

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.

CJUE, affaire C 337/10, 3 mai 2012

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 exercer son droit au congé annuel payé.* »

L'application de cette jurisprudence aux fonctionnaires articulée avec la jurisprudence sur le report des congés annuels entraîne le paiement d'indemnités compensatrices de congés payés aux fonctionnaires qui quitteraient la fonction publique alors qu'ils n'auraient pas pu prendre ses congés annuels du fait de la maladie dans la limite de quatre semaines par an.

Le tribunal administratif d'Orléans, reprend les dispositions de l'article 7 de la directive 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 a été placée en congé de longue maladie et n'a pu bénéficier des congés annuels acquis au titre des années 2010 et 2011.

L'agent se voit opposer un refus à sa demande d'indemnisation des congés 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. Le juge administratif limite cependant l'indemnisation à 4 semaines par année dans la continuité de la jurisprudence européenne.

TA, Orléans, 21 janvier 2014 n° 1201232

DON DE JOURS DE REPOS A UN PARENT D'ENFANT GRAVEMENT MALADE

Depuis la promulgation de la loi n° 2014-459, il est désormais possible de donner des jours de repos à un parent dont l'enfant est gravement malade.

Ce nouveau congé pour maladie d'un enfant n'est pour l'instant qu'applicable aux salariés relevant du code du travail, mais il est prévu que ce dispositif soit transposé pour les agents de la fonction publique.

Les conditions d'utilisation de ce don de jours de repos dans la fonction publique doivent être précisées par un décret.

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF APPLICABLE AUX SALARIES

Un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre salarié de l'entreprise dont un enfant est gravement malade.

Ce don, anonyme, sans contrepartie, permet au salarié bénéficiaire du don d'être rémunéré pendant son absence.

JOURS DE REPOS CONCERNES PAR LE DON

Le don peut porter sur les jours suivants :

- jours correspondant à la 5^e semaine de congés payés ;
- RTT ;
- Jours placés dans un CET.

BÉNÉFICIAIRES

Les jours de repos peuvent être lorsque le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

L'état de santé de l'enfant doit être attesté par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Art. L. 1225-65-2 du code du travail

FORMALISME

Le salarié souhaitant renoncer à des jours de repos dans le cadre de ce dispositif doit en faire la demande à son employeur.

Ce don est soumis à l'accord de ce dernier.

Il convient de préciser que ce don de jours de repos est anonyme et sans contrepartie.

RÉMUNÉRATION VERSÉE

Pendant l'absence, le salarié conserve ses droits à rémunération.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Bénéficiaires

Principe

Les fonctionnaires de l'État qui exercent leurs fonctions au sein des administrations et des établissements publics peuvent bénéficier d'un Compte Épargne-Temps (CET).

Article 1 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié par le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009

Exclusion

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'un Compte Épargne-Temps.

Cependant, les fonctionnaires stagiaires qui avaient acquis antérieurement des droits à congés au titre d'un Compte Épargne-Temps en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent non titulaire en gardent le bénéfice mais ne peuvent ni les utiliser ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage.

Les droits à CET antérieurement acquis pourront être utilisés une fois titularisés.

Article 2 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié par le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009

Ouverture du Compte Épargne-Temps

Le Compte Épargne-Temps est ouvert à la demande de l'agent.

Ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Article 1 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié par le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009

Alimentation du Compte Épargne temps

Principe

Le Compte Épargne-Temps peut être alimenté par :

- des jours de réduction du temps de travail ;
- des jours de congés annuels sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne puisse être inférieur à 20 ;
- des jours de repos compensateur.

Article 3 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002

Chaque année, au-delà des 20 jours épargnés, la progression des jours épargnés sur le CET ne peut s'établir que dans la limite de 10 jours.

L'épargne au total ne peut excéder le nombre de 60 jours.

Article 6-3 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002

Articles 2 et 3 de l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du Compte Épargne-Temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature

La rédaction du texte réglementaire peut conduire à considérer que si l'agent n'a pas antérieurement épargné 20 jours, il peut mettre et maintenir le nombre de jours qu'il le désire sur son CET sans tenir compte de la limite de progression de 10 jours.

Ainsi, ayant 15 jours sur son CET pourra y rajouter autant de jours dans la limite de 45 afin de ne pas dépasser 60 jours au total. Par contre l'agent ayant déjà 20 jours au moins sur son CET, ne pourra le faire progresser de plus de 10 jours.

Exclusion

Les congés bonifiés ne peuvent être utilisés pour alimenter le Compte Épargne-temps.

Les options d'utilisation

À compter du 1^{er} janvier 2010, les possibilités d'utilisation des jours épargnés sont :

- l'indemnisation ;
- la prise de congé ;
- la prise en compte dans le régime additionnel à la Fonction publique.

Ces différentes options peuvent être combinées entre elles.

Application des options

L'utilisation des jours épargnés en CET est différente en fonction du nombre de jours déjà placés.

Lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à un seuil maximum de 20 jours, les droits ne peuvent être utilisés que sous la forme de congés.

Lorsque le nombre de jours est supérieur à ce seuil :

- les jours épargnés dans la limite de ce seuil de 20 jours sont pris sous la forme de congés ;
- au-delà du seuil, l'utilisation des jours est soumise à un choix de l'agent qui peut :
 - opter pour une indemnisation,
 - opter pour un maintien sur le CET dans la limite de 10 jours en sus de 20 jours préalablement épargnés dans la limite de 60 jours,
 - opter pour une prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Nombre de jours épargnés inférieur à 20	Nombre de jours épargnés supérieur à 20
Utilisation éventuelle sous forme de congés	Prise en compte éventuelle des jours jusqu'à 20 sous forme de congés
	Au-delà de 20 jours : <ul style="list-style-type: none"> ■ maintien sur le CET dans la limite d'une progression de 10 jours au-delà de 20 jours et dans la limite d'un nombre total de 60 jours <ul style="list-style-type: none"> ■ indemnisation ■ prise en compte dans le RAFF

Article 6 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002

Articles 2 et 3 de l'arrêté du 28 août 2009

Délai d'options

L'agent doit faire connaître son choix d'utilisation des jours épargnés avant le 31 janvier de chaque année.

Si aucun choix n'est effectué, les jours épargnés au-delà de 20 jours seront pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Article 6 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002

Le maintien des jours sur le CET

Les fonctionnaires peuvent choisir de maintenir les jours épargnés sur leur compte épargne temps.

Le maintien de jours épargnés ne peut donner lieu à une progression supérieure à 10 jours par ans au-delà de 20 jours sur le CET au début de l'année considérée et dans la limite de 60 jours au total sur le CET.

Ainsi, un agent titulaire d'un CET comptant 25 jours, qui fait progresser ce dernier de 15 jours ne pourra y maintenir que 10 jours ; les 5 autres jours devront être soit indemnisés, soit pris, soit pris en compte dans le RAFP.

Indemnisation des jours

Les montants forfaitaires par jour sont fixés par catégorie statutaire de la manière suivante :

- catégorie A et assimilé : **125 €** ;
- catégorie B et assimilé : **80 €** ;
- catégorie C et assimilé : **65 €**.

Cette indemnisation n'est pas soumise aux majorations et indexations pouvant être versées aux agents en poste dans les départements et collectivités d'Outre-Mer.

Article 6-3 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002

Article 4 de l'arrêté du 28 août 2009

Ainsi, l'agent de catégorie B, titulaire d'un CET comptant 25 jours, qui fait progresser ce dernier de 15 jours pourra décider d'y maintenir 10 jours et de se voir indemniser les 5 jours restants ; il aura alors un CET comptant 35 jours épargnés et une indemnité de 80 x 5 jours, soit **450 €**.

La prise en compte au sein de la RAFP

L'agent pourra demander la prise en compte de tout ou partie des jours dépassant le seuil de 20 au RAFP.

Chaque jour pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique est valorisé selon de la formule suivante :

$$V = M / (P + T)$$

«V» correspond à l'indemnité versée au bénéficiaire et constituant l'assiette des cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

«M» correspond au montant forfaitaire par catégorie statutaire.

«P» correspond à la somme des taux de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

«T» correspond aux taux de cotisation au régime de retraite additionnelle de la fonction publique supportés par le bénéficiaire et l'employeur.

L'indemnité n'est pas prise en compte dans l'assiette des éléments de rémunération auxquels s'applique la limite de 20 % du traitement indiciaire brut cumulé.

L'indemnité donne lieu à une cotisation à la charge du bénéficiaire dont le taux, égal à 100 %, est diminué de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

L'employeur supporte une cotisation dont le taux est identique à celle mise à la charge du bénéficiaire.

L'addition de ces deux montants permet de définir la variable « T ».

Article 6-1 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002

Exemple de calcul pour un agent de catégorie A

Montant forfaitaire d'indemnisation pour un agent de catégorie A et assimilé : **125 €**.

Calcul de l'assiette de cotisation

«M» correspond au montant forfaitaire par catégorie statutaire.

M = 125 €

«P» correspond à la somme des taux de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

P = somme de la CGS de 7,5 % et de la CRDS 0,5 % sur une assiette de 98,25 % (assiette de cotisation CSG/CRDS) $P = (7,5 \% + 0,5 \%) \times 98,25 \%$.

P = 7,86%

«T» correspond aux taux de cotisation au régime de retraite additionnelle de la fonction publique supportés par le bénéficiaire et l'employeur.

L'indemnité donne lieu à une cotisation à la charge du bénéficiaire et de l'employeur dont le taux, égal à 100 %, est diminué de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

T = taux de cotisation RAFP agents + taux de cotisation RAFP agents employeur.

$T = 100 \% - (CSG+CRDS) + 100 \% - (CSG+CRDS)$.

$T = 100 \% - ((7,5 \% + 0,5 \%) \times 98,25 \%) + 100 \% - ((7,5 \% + 0,5 \%) \times 98,25 \%)$.

$T = (100 \% - 7,86 \%) + (100 \% - 7,86 \%)$.

$T = 200 \% - 15,72 \%$.

T = 184,28 %.

«V» correspond à l'indemnité versée au bénéficiaire et constituant l'assiette des cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

$V = 125 / (7,86 \% + 184,28 \%)$.

V = 65,06 €.

Calcul des cotisations sur l'indemnité

L'indemnité donne lieu à une cotisation à la charge du bénéficiaire et de l'employeur dont le taux, égal à 100 %, est diminué de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

Part salarial : $65,06 \times (100 \% - ((7,5 \% + 0,5 \%) \times 98,25 \%))$.

Part salariale : $65,06 \times (100 \% - 7,86 \%) = 59,95 \text{ €}$.

Part patronale : $65,06 \times (100 \% - 7,86 \%) = 59,95 \text{ €}$.

Montant total de cotisations de 119,89 €.

Nombre de points RAFP acquis

Valeur d'acquisition du point RAFP pour 2013 : 1,0850 €.

Points RAFP acquis par un agent de catégorie A et assimilé pour un jour placé dans le CET :

$119,89 / 1,0850 \text{ €} = 110,49 \text{ points}$

Exemple de calcul pour un agent de catégorie B

Montant forfaitaire d'indemnisation pour un agent de catégorie B et assimilé : **80 €**

Assiette de cotisation	Montant des cotisations sur l'indemnité	Impact RAFP
$V = M / (P + T)$ M = 80 € P = 7,86 % T = 184,28 % $V = 80 / (7,86 \% + 184,28 \%)$ V = 41,64 €	Part salariale : $41,64 \times (100 \% - 7,86 \%)$ = 38,36 €	Points acquis
	Part patronale : $41,64 \times (100 \% - 7,86 \%)$ = 38,36 €	76,73/1,0850 = 70,72 points
	Montant total de cotisations de 76,73 €	

Exemple de calcul pour un agent de catégorie C

Montant forfaitaire d'indemnisation pour un agent de catégorie C et assimilé : 65 €

Assiette de cotisation	Montant des cotisations sur l'indemnité	Impact RAFP
$V = M / (P + T)$ M = 65 € P = 7,86 % T = 184,28 % $V = 65 / (7,86 \% + 184,28 \%)$ V = 33,83 €	Part salariale : $33,83 \times (100 \% - 7,86 \%)$ = 31,17 €	Points acquis
	Part patronale : $33,83 \times (100 \% - 7,86 \%)$ = 31,17 €	62,34/1,0850 = 57,46 points
	Montant total de cotisations de 62,34 €	

Le taux forfaitaire journalier retenu pour la prise en compte au titre du RAFP est celui de la catégorie statutaire à laquelle l'agent appartient lors de sa demande d'option.

Utilisation du Compte Épargne-Temps

Durée minimale d'acquisition

Le fonctionnaire n'a plus, à compter du 1^{er} janvier 2010, à avoir cumulé un certain nombre de jours avant de pouvoir bénéficier de ses jours inscrits sur son CET.

Durée maximale d'utilisation

Les jours acquis au titre du CET à partir de 2010 peuvent être utilisés sans limite de temps.

Durée minimale d'utilisation

L'utilisation du Compte Épargne-Temps n'est plus subordonnée à la prise d'un nombre de jour minimum.

Prise du Compte Épargne Temps

À compter du 1^{er} janvier 2010, les fonctionnaires n'ont plus besoin de respecter un délai de prévenance avant d'utiliser les jours placés en Compte Épargne-Temps.

Toutefois, l'employeur a la possibilité de refuser la pose de jours dès lors qu'il peut évoquer des contraintes liées à l'organisation du service.

Le refus de l'utilisation du CET doit être motivé.

Article 4 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002

Rémunération des jours pris au titre du Compte Épargne Temps

Les congés pris au titre du Compte Épargne-Temps sont assimilés à une période d'activité.

Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à avancement, à retraite et aux congés annuels.

Il conserve également la rémunération qui était la sienne avant l'octroi de ce congé.

Durant l'utilisation des jours épargnés sur son Compte Épargne-Temps, le fonctionnaire conserve le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire.

Article 9 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002

Portabilité du Compte Épargne-Temps

En cas de mutation, de mise à disposition, de détachement ou de placement en position hors cadre auprès d'une administration de l'État ou d'un de ses établissements publics administratifs, l'agent conserve le bénéfice de son Compte Épargne-Temps.

Article 10 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002

Décès de l'agent

En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son Compte Épargne-Temps bénéficient à ses ayants droit. Ils donnent lieu à une indemnisation fixée par catégorie statutaire de la manière suivante :

- catégorie A et assimilé : **125 €** ;
- catégorie B et assimilé : **80 €** ;
- catégorie C et assimilé : **65 €**.

LE CET dans la fonction publique de l'État

Ouverture		Le Compte Épargne-Temps est ouvert à la demande de l'agent.
Alimentation		Le Compte Épargne-Temps peut être alimenté par : <ul style="list-style-type: none"> ■ des jours de réduction du temps de travail ; ■ des jours de congés annuels sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne puisse être inférieur à 20 ; ■ des jours de repos compensateur dans des conditions fixées au sein de chaque administration par arrêté.
Évolution du CET		Chaque année, au-delà des 20 jours épargnés, la progression des jours épargnés sur le CET ne peut s'établir que dans la limite de 10 jours
Épargne totale		L'épargne au total ne peut excéder le nombre de 60 jours
Utilisation	Durée minimale d'acquisition et d'utilisation	Aucune
	Prise du CET	L'agent qui demande le bénéfice de tout ou partie du temps épargné sans respecter un délai de prévenance. L'employeur a la possibilité de refuser la pose de jours dès lors qu'il peut évoquer des contraintes liées à l'organisation du service. Le refus d'octroi de congés inscrits au CET doit être motivé.
	Options d'utilisation	Maintien sur le CET dans la limite de 10 jours supplémentaires par ans au-delà de 20 dans la limite de 60. Prise de congés – lorsque le nombre de jours inscrits est égal ou inférieur à 20. Indemnisation pour les jours au-delà de 20 dans les conditions suivantes : catégorie A et assimilé : 125 € ; catégorie B et assimilé : 80 € ; catégorie C et assimilé : 65 € ; Prise en compte pour les jours au-delà de 20 au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique. En l'absence d'exercice d'une option les jours au-delà de 20 sont : <ul style="list-style-type: none"> ■ pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Bénéficiaires

Principe

Les fonctionnaires territoriaux qui exercent leurs fonctions au sein des administrations et des établissements publics peuvent bénéficier d'un Compte Épargne-Temps (CET).

Article 1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au Compte Épargne-Temps dans la fonction publique territoriale

Exclusion

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'un Compte Épargne-Temps.

Cependant, les fonctionnaires stagiaires qui avaient acquis antérieurement des droits à congés au titre d'un Compte Épargne-Temps en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent non titulaire en gardent le bénéfice mais ne peuvent ni les utiliser ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage.

Les droits à CET antérieurement acquis pourront être utilisés une fois titularisés.

Article 2 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004

Ouverture du Compte Épargne-Temps

Le Compte Épargne-Temps est ouvert à la demande de l'agent.

Ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Article 1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004

Alimentation du Compte Épargne-Temps

Principe

Le Compte Épargne-Temps peut être alimenté par :

- des jours de réduction du temps de travail ;
- des jours de congés annuels sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne puisse être inférieur à 20 ;
- des jours de repos compensateur si une délibération de l'assemblée délibérante le prévoit.

Article 3 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004

L'épargne au total ne peut excéder le nombre de 60 jours.

Article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004

Les jours excédant le nombre de 60 ne peuvent être placés sur le CET et sont de ce fait définitivement perdus.

Circulaire DGCL du 31 mai 2010 sur la réforme du Compte Épargne-Temps dans la fonction publique

Le plafond d'alimentation du CET qui limitait le versement à 22 jours de congés par an est supprimé.

Il est donc possible d'alimenter un CET sans être limité annuellement par un plafond, sous réserve toutefois d'avoir pris au moins 20 jours de congés annuels.

Décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 modifiant le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps

Exclusion

Les congés bonifiés ne peuvent être utilisés pour alimenter le Compte Épargne Temps.

Les options d'utilisation

Les options d'utilisation diffèrent selon que la collectivité ait pris ou non une délibération concernant le paiement et la prise en charge au titre de la RAFP des jours inscrits au CET.

Absence de délibération

Lorsqu'une collectivité ou un établissement n'a pas prévu, par délibération, l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des droits ainsi épargnés sur le Compte Épargne-Temps au terme de chaque année civile, l'agent n'a le choix qu'entre :

- utilisation des jours inscrits sous forme de congés ;
- le maintien sur le CET dans la limite de 60 jours.

Article 3-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004

Existence d'une délibération

A compter de 2010, lorsque la collectivité ou l'établissement a pris une délibération tendant à l'indemnisation ou à la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des droits épargnés sur le Compte Épargne-Temps les possibilités d'utilisation des jours épargnés sont :

- l'indemnisation ;
- la prise de congé ;
- la prise en compte dans le régime additionnel à la Fonction publique.

Ces différentes options peuvent être combinées entre elles.

Articles 4 et 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004

Application des options

L'utilisation des jours épargnés en CET est différente en fonction du nombre de jours déjà placés.

- lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à un seuil maximum de 20 jours, les droits ne peuvent être utilisés que sous la forme de congés.
- lorsque le nombre de jours est supérieur à ce seuil :
 - les jours épargnés dans la limite de ce seuil de 20 jours sont pris sous la forme de congés,
 - au-delà du seuil, l'utilisation des jours est soumise à un choix de l'agent qui peut,
 - opter pour une indemnisation,
 - opter pour un maintien sur le CET dans la limite de 60 jours,
 - opter pour une prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Nombre de jours épargnés inférieur à 20	Nombre de jours épargnés supérieur à 20
Utilisation éventuelle sous forme de congés	Prise en compte éventuelle des jours jusqu'à 20 sous forme de congés
	Au-delà de 20 jours : <ul style="list-style-type: none"> ■ maintien sur le CET dans la limite de 60 jours <ul style="list-style-type: none"> ■ indemnisation ■ prise en compte dans le RAFP

Articles 4 et 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004

Délai d'options

L'agent doit faire connaître son choix d'utilisation des jours épargnés avant le 31 janvier de chaque année.

Si aucun choix n'est effectué, les jours épargnés au-delà de 20 jours seront pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Article 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004

Le maintien des jours sur le CET

Les fonctionnaires peuvent choisir de maintenir les jours épargnés sur leur compte épargne temps.

Le maintien de jours épargnés se fait dans la limite de 60 jours au total sur le CET.

Indemnisation des jours

Les montants forfaitaires par jour sont fixés par catégorie statutaire de la manière suivante :

- catégorie A et assimilé : **125 €** ;
- catégorie B et assimilé : **80 €** ;
- catégorie C et assimilé : **65 €**.

Cette indemnisation n'est pas soumise aux majorations et indexations pouvant être versées aux agents en poste dans les départements et collectivités d'Outre-Mer.

Article 7 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004

Article 4 de l'arrêté du 28 août 2009

Ainsi, l'agent de catégorie B, titulaire d'un CET comptant 25 jours, qui fait progresser ce dernier de 15 jours pourra décider d'y maintenir 10 jours et de se voir indemniser les 5 jours restants ; il aura alors un CET comptant 35 jours épargnés et une indemnité de 80 x 5 jours, soit 400 €.

La prise en compte au sein de la RAFP

L'agent pourra demander la prise en compte de tout ou partie des jours dépassant le seuil de 20 au RAFP.

Chaque jour pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique est valorisé selon de la formule suivante :

$$V = M / (P + T)$$

«V» correspond à l'indemnité versée au bénéficiaire et constituant l'assiette des cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

«M» correspond au montant forfaitaire par catégorie statutaire.

«P» correspond à la somme des taux de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

«T» correspond aux taux de cotisation au régime de retraite additionnelle de la fonction publique supportés par le bénéficiaire et l'employeur.

L'indemnité n'est pas prise en compte dans l'assiette des éléments de rémunération auxquels s'applique la limite de 20 % du traitement indiciaire brut cumulé.

L'indemnité donne lieu à une cotisation à la charge du bénéficiaire dont le taux, égal à 100 %, est diminué de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

L'employeur supporte une cotisation dont le taux est identique à celle mise à la charge du bénéficiaire.

L'addition de ces deux montants permet de définir la variable « T ».

Article 6-1 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002

Exemple de calcul pour un agent de catégorie A

Montant forfaitaire d'indemnisation pour un agent de catégorie A et assimilé : **125 €**.

Calcul de l'assiette de cotisation

«M» correspond au montant forfaitaire par catégorie statutaire.

M = 125 €.

«P» correspond à la somme des taux de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

P = somme de la CGS de 7,5 % et de la CRDS 0,5 % sur une assiette de 98,25 % (assiette de cotisation CSG/CRDS) $P = (7,5 \% + 0,5 \%) \times 98,25 \%$.

P = 7,86%.

«T» correspond aux taux de cotisation au régime de retraite additionnelle de la fonction publique supportés par le bénéficiaire et l'employeur.

L'indemnité donne lieu à une cotisation à la charge du bénéficiaire et de l'employeur dont le taux, égal à 100%, est diminué de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

T = taux de cotisation RAFF agents + taux de cotisation RAFF agents employeur.

$T = 100 \% - (CSG+CRDS) + 100 \% - (CSG+CRDS)$.

$T = 100 \% - ((7,5 \% + 0,5 \%) \times 98,25 \%) + 100 \% - ((7,5 \% + 0,5 \%) \times 98,25 \%)$.

$T = (100 \% - 7,86 \%) + (100\% - 7,86 \%)$.

$T = 200 \% - 15,72 \%$.

T = 184,28%.

«V» correspond à l'indemnité versée au bénéficiaire et constituant l'assiette des cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

$V = 125 / (7,86 \% + 184,28 \%)$.

V = 65,06 €.

Calcul des cotisations sur l'indemnité

L'indemnité donne lieu à une cotisation à la charge du bénéficiaire et de l'employeur dont le taux, égal à 100%, est diminué de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

Part salariale : $65,06 \times (100 \% - ((7,5 \% + 0,5 \%) \times 98,25 \%)$.

Part salariale : $65,06 \times (100 \% - 7,86 \%) = 59,95 \text{ €}$.

Part patronale : $65,06 \times (100 \% - 7,86 \%) = 59,95 \text{ €}$.

Montant total de cotisations de 119,89 €.

Nombre de points RAFP acquis

Valeur d'acquisition du point RAFP pour 2013 : 1,0850 €.

Points RAFP acquis par un agent de catégorie A et assimilé pour un jour placé dans le CET :

$119,89/1,0850 \text{ €} = 110,49 \text{ points}$.

Exemple de calcul pour un agent de catégorie B

Montant forfaitaire d'indemnisation pour un agent de catégorie B et assimilé : **80 €**

Assiette de cotisation	Montant des cotisations sur l'indemnité	Impact RAFP
$V = M/(P + T)$ $M = 80 \text{ €}$ $P = 7,86 \%$ $T = 184,28 \%$ $V = 80 / (7,86 \% + 184,28 \%)$ $V = 41,64 \text{ €}$	Part salariale : $41,64 \times (100 \% - 7,86 \%)$ = 38,36 € Part patronale : $41,64 \times (100 \% - 7,86 \%)$ = 38,36 € Montant total de cotisations de 76,73 €	Points acquis $76,73/1,0850 = 70,72 \text{ points}$

Exemple de calcul pour un agent de catégorie C

Montant forfaitaire d'indemnisation pour un agent de catégorie C et assimilé : 65 €

Assiette de cotisation	Montant des cotisations sur l'indemnité	Impact RAFP
$V = M/(P + T)$ $M = 65 \text{ €}$ $P = 7,86 \%$ $T = 184,28 \%$ $V = 65/(7,86 \% + 184,28 \%)$ $V = 33,83 \text{ €}$	Part salariale : $33,83 \times (100 \% - 7,86 \%)$ = 31,17 € Part patronale : $33,83 \times (100 \% - 7,86 \%)$ = 31,17 € Montant total de cotisations de 62,34 €	Points acquis $62,34/1,0850 = 57,46 \text{ points}$

Le taux forfaitaire journalier retenu pour la prise en compte au titre du RAFP est celui de la catégorie statutaire à laquelle l'agent appartient lors de sa demande d'option.

UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Durée minimale d'acquisition

Le fonctionnaire n'a pas à avoir cumulé un certain nombre de jours avant de pouvoir bénéficier de ses jours inscrits sur son CET.

Durée maximale d'utilisation

Les jours acquis au titre du CET peuvent être utilisés sans limite de temps.

Durée minimale d'utilisation

L'utilisation du Compte Épargne-Temps n'est pas subordonnée à la prise d'un nombre de jour minimum.

Prise du Compte Épargne-Temps

Les fonctionnaires n'ont pas besoin de respecter un délai de prévenance avant d'utiliser les jours placés en Compte Épargne-Temps.

Toutefois, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après consultation du comité technique, détermine, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du Compte Épargne-Temps ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent.

Par ailleurs, l'employeur a la possibilité de refuser la pose de jours dès lors qu'il peut évoquer des contraintes liées à l'organisation du service.

Articles 7-1 et 10 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004

Prise du compte épargne temps à l'issue d'un congé familial

Le fonctionnaire bénéficie de plein droit, sous réserve de respecter les stipulations de la délibération concernant les conditions d'octroi du CET, des congés accumulés sur ce dernier :

- à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ;
- à l'issue d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Article 8 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004

Rémunération des jours pris au titre du compte épargne temps

Les congés pris au titre du Compte Épargne-Temps sont assimilés à une période d'activité.

Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à avancement, à retraite et aux congés annuels.

Il conserve également la rémunération qui était la sienne avant l'octroi de ce congé.

Durant l'utilisation des jours épargnés sur son Compte Épargne-Temps, le fonctionnaire conserve le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire.

Article 8 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004

Portabilité du Compte Épargne-Temps

L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du Compte Épargne-Temps :

- en cas de changement de collectivité ou d'établissement territorial par voie de mutation ou de détachement ; les droits sont alors gérés par la collectivité d'accueil ;
- en cas de mise à disposition ; les droits sont alors gérés par la collectivité d'affectation ;
- lorsqu'il est placé en position hors cadres ; les intéressés conservent leurs droits sans pouvoir les utiliser ;
- lorsqu'il est placé en disponibilité ; les intéressés conservent leurs droits sans pouvoir les utiliser ;
- lorsqu'il est placé en position d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale ; les intéressés conservent leurs droits sans pouvoir les utiliser ;
- lorsqu'il est placé en congé parental. les intéressés conservent leurs droits sans pouvoir les utiliser ;
- en cas de détachement dans un des corps ou emplois régis par le statut général de la fonction publique. Les intéressés peuvent alors utiliser leurs CET après autorisation de l'administration de gestion et de l'administration d'emploi.

Article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004

Les collectivités ou établissements peuvent, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un Compte Épargne-Temps à la date à laquelle cet agent change, par la voie d'une mutation ou d'un détachement, de collectivité ou d'établissement.

Article 11 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004

Décès de l'agent

En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son compte épargne-temps bénéficient à ses ayants droit. Ils donnent lieu à une indemnisation fixée par catégorie statutaire de la manière suivante :

- catégorie A et assimilé : **125 €** ;
- catégorie B et assimilé : **80 €** ;
- catégorie C et assimilé : **65 €**.

Article 10-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004

INVALIDITÉ

Le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ne prévoit pas d'indemnisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps, au profit des agents admis à la retraite pour invalidité.

JO de l'Assemblée Nationale du 24 septembre 2013 - Question n° 26361

LE CET dans la fonction publique Territoriale

Ouverture		Le Compte Épargne-Temps est ouvert à la demande de l'agent.
Alimentation		<p>Le Compte Épargne-Temps peut être alimenté par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ des jours de réduction du temps de travail ; ■ des jours de congés annuels sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne puisse être inférieur à 20 ; ■ des jours de repos compensateur dans des conditions fixées au sein de chaque assemblée délibérante.
Epargne totale		L'épargne au total ne peut excéder le nombre de 60 jours
Utilisation	Durée minimale d'acquisition et d'utilisation	aucune
	Prise du CET	<p>L'agent qui demande le bénéfice de tout ou partie du temps épargné sans respecter un délai de prévenance sauf organisé par l'assemblée délibérante.</p> <p>l'employeur a la possibilité de refuser la pose de jours dès lors qu'il peut évoquer des contraintes liées à l'organisation du service.</p> <p>Le refus d'octroi de congés inscrits au CET doit être motivé.</p>
	Options d'utilisation	<p>Absence de délibération :</p> <p>Maintien sur le CET dans la limite de 60.</p> <p>Prise de congé.</p> <p>Existence d'une délibération</p> <p>prise de congés – lorsque le nombre de jours inscrits est égal ou inférieur à 20</p> <p>indemnisation pour les jours au-delà de 20 dans les conditions suivantes :</p> <p>Catégorie A et assimilé : 125 € ;</p> <p>Catégorie B et assimilé : 80 € ;</p> <p>Catégorie C et assimilé : 65 € ;</p> <p>prise en compte pour les jours au-delà de 20 au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.</p> <p>En l'absence d'exercice d'une option les jours au-delà de 20 sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Bénéficiaires

Principe

Les fonctionnaires hospitaliers qui exercent leurs fonctions au sein des administrations et des établissements publics peuvent bénéficier d'un Compte Épargne-Temps (CET).

Article 1 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au Compte Épargne-Temps dans la fonction publique hospitalière

Exclusion

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'un Compte Épargne-Temps.

Cependant, les fonctionnaires stagiaires qui avaient acquis antérieurement des droits à congés au titre d'un Compte Épargne-Temps en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent non titulaire en gardent le bénéfice mais ne peuvent ni les utiliser ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage.

Les droits à CET antérieurement acquis pourront être utilisés une fois titularisés.

Article 2 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Ouverture du Compte Épargne-Temps

Le Compte Épargne-Temps est ouvert à la demande de l'agent.

Ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Article 1 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Alimentation du Compte Épargne-Temps

Principe

Le Compte Épargne-Temps peut être alimenté dans la limite de 22 jours par :

- des jours de réduction du temps de travail dans la limite de 15 jours par an ;
- des jours de congés annuels sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne puisse être inférieur à 20 ;
- les heures supplémentaires qui n'auront fait l'objet ni d'une compensation horaire ni d'une indemnisation, dans la limite annuelle maximale de la moitié desdites heures.

Article 3 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Exceptions

Pour les personnels exerçant des fonctions d'encadrement, la limite des heures ou jours de réduction du temps de travail susceptibles d'alimenter le Compte Épargne-Temps est portée à 18 jours.

Pour les personnels appartenant aux corps de direction, la limite des heures ou jours de réduction du temps de travail susceptibles d'alimenter le Compte Épargne-Temps est portée à 20 jours ;

Article 4 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Exclusion

Les congés bonifiés ne peuvent être utilisés pour alimenter le Compte Épargne-Temps.

Article 4 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Durée minimale d'acquisition

Les droits à congés acquis au titre du Compte Épargne-Temps ne peuvent être exercés qu'à compter de la date à laquelle l'agent a accumulé 20 jours sur son compte.

Article 6 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

La condition de durée minimum d'accumulation ne peut être opposée aux agents à la date de leur radiation des cadres ou de leur licenciement.

Article 8 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Durée minimale d'utilisation

Le Compte Épargne-Temps ne peut être utilisé que pour rémunérer des congés d'une durée minimale de 5 jours ouvrés.

Article 6 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Utilisation de plein droit

Le Compte Épargne-Temps peut également être utilisé, de plein droit, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité, dès lors que la demande en a été faite auprès de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Article 7 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Lorsqu'un agent, quelle que soit sa position au regard du statut qui lui est applicable, quitte définitivement la fonction publique hospitalière, l'administration ne peut s'opposer à sa demande de congés.

Article 12 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Prise du compte épargne temps

L'agent qui demande le bénéfice de tout ou partie du temps épargné doit respecter un délai de prévenance.

Ce délai est :

- d'un mois pour une demande de congés inférieure à six jours ;
- de deux mois pour une demande de congés compris entre 6 et 20 jours ;
- de quatre mois pour une demande de congés supérieure à 20 jours.

Le refus d'octroi de congés inscrits au CET doit être motivé.

Article 9 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Les conditions de délai ne peuvent être opposées aux agents à la date de leur la date de leur radiation des cadres ou de leur licenciement.

Article 8 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Déchéance du CET

Les droits à congés acquis au titre du Compte Épargne-Temps doivent être exercés avant l'expiration d'un délai de dix ans courant à compter de la date à laquelle l'agent a accumulé 20 jours sur son compte.

A l'expiration de ce délai, le Compte Épargne-Temps doit être soldé. Si l'agent n'a pu, du fait de l'administration, exercer ses droits à congés, il en bénéficie de plein droit.

Lorsque l'agent a bénéficié de congés de présence parentale, de congés de longue maladie ou de congés de longue durée, le délai de 10 ans est prorogé d'une durée égale à celle desdits congés.

Article 7 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Rémunération des jours pris au titre du compte épargne temps

Les congés pris au titre du Compte Épargne-Temps sont assimilés à une période d'activité.

Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à avancement, à retraite et aux congés annuels.

Il conserve également la rémunération qui était la sienne avant l'octroi de ce congé.

Durant l'utilisation des jours épargnés sur son Compte Épargne-Temps, le fonctionnaire conserve le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire.

Article 10 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Portabilité du Compte Épargne-Temps

L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du Compte Épargne-Temps :

- en cas de changement d'établissement par voie de mutation ou de détachement ; les droits sont alors gérés par l'établissement d'accueil ;
- en cas de mise à disposition ; les droits sont alors gérés par l'établissement d'affectation ;
- lorsqu'il est placé en position hors cadres ; les intéressés conservent leurs droits sans pouvoir les utiliser ;
- lorsqu'il est placé en disponibilité ; les intéressés conservent leurs droits sans pouvoir les utiliser ;
- lorsqu'il est placé en position d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale ; les intéressés conservent leurs droits sans pouvoir les utiliser ;
- lorsqu'il est placé en congé parental. les intéressés conservent leurs droits sans pouvoir les utiliser ;
- en cas de détachement dans un des corps ou emplois régis par le statut général de la fonction publique. Les intéressés peuvent alors utiliser leurs CET après autorisation de l'administration de gestion et de l'administration d'emploi.

Article 11 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Radiation des cadres

Lorsqu'un agent, quelle que soit sa position au regard du statut qui lui est applicable, quitte définitivement la fonction publique hospitalière, les jours ou heures accumulés sur son Compte Épargne-Temps doivent être soldés avant sa date de cessation d'activités.

En pareil cas, l'administration ne peut s'opposer à sa demande de congés.

Article 12 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Décès de l'agent

En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son compte épargne-temps bénéficient à ses ayants droit. Ils donnent lieu à une indemnisation fixée par catégorie statutaire de la manière suivante :

- catégorie A et assimilé : 125 € ;
- catégorie B et assimilé : 80 € ;
- catégorie C et assimilé : 65 €.

Article 12-1 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

LE CET dans la fonction publique Hospitalière

Ouverture		Le Compte Épargne-Temps est ouvert à la demande de l'agent.
Alimentation		<p>Le Compte Épargne-Temps peut être alimenté dans la limite de 22 jours par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ des jours de réduction du temps de travail dans la limite de 15 jours par an ; ■ des jours de congés annuels sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne puisse être inférieur à 20 ; ■ les heures supplémentaires qui n'auront fait l'objet ni d'une compensation horaire ni d'une indemnisation, dans la limite annuelle maximale de la moitié desdites heures.
Utilisation	Durée minimale d'acquisition	Les droits à congés acquis au titre du Compte Épargne-Temps ne peuvent être exercés qu'à compter de la date à laquelle l'agent a accumulé 20 jours sur son compte.
	Durée minimale d'utilisation	Le Compte Épargne-Temps ne peut être utilisé que pour rémunérer des congés d'une durée minimale de 5 jours ouvrés.
	Prise du CET	<p>L'agent qui demande le bénéfice de tout ou partie du temps épargné doit respecter un délai de prévenance :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ d'un mois pour une demande de congés inférieure à six jours ; ■ de deux mois pour une demande de congés compris entre 6 et 20 jours ; ■ de quatre mois pour une demande de congés supérieure à 20 jours. <p>Le refus d'octroi de congés inscrits au CET doit être motivé.</p>

LE NOUVEAU CET DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Le décret du 6 décembre 2012 a modifié les modalités de gestion du compte épargne temps dans la fonction publique hospitalière.

Les dispositions du nouveau CET sont applicables aux jours de l'année 2012.

Les jours inscrits jusqu'au 31 décembre 2011 sont régis par des dispositions transitoires dans un CET « historique » ou « ancien ».

Ainsi, jusqu'à épuisement des jours inscrits sur le CET historique, l'employeur aura à gérer deux CET :

- le nouveau CET ou CET pérenne ;
- le CET ancien ou CET historique.

Décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 modifié relatif au compte-épargne-temps dans la fonction publique hospitalière

Décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne temps et aux congés annuels dans la fonction publique hospitalière

Arrêté du 6 décembre 2012 pris en application des articles 4 à 8 du décret n° 2002-788 relatif au compte-épargne-temps dans la fonction publique hospitalière

Circulaire n° DGOS/RH4/DGCS/2013/42 du 5 février 2013 relative à l'application du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps et aux congés annuels dans la fonction publique hospitalière

Le CET historique

Les jours inscrits sur le CET jusqu'au 31 décembre 2011 sont régis par les dispositions transitoires.

Articles 10 et 11 du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012

Droit d'option au 1^{er} juin 2013

Les agents bénéficiaires d'un CET pourront, pour les jours épargnés jusqu'au 31 décembre 2011, opter pour plusieurs solutions :

- le maintien des jours sur le CET ancien ;
- le paiement des jours inscrits sur le CET ;
- la prise en compte des jours inscrits sur le CET au régime additionnel à la fonction publique.

Les possibilités d'options dépendront du nombre de jours inscrits sur le CET au 31 décembre 2011.

L'option sera prise par l'agent sur invitation de l'employeur au plus tard le 1^{er} janvier 2013.

Article 10 du décret 2012-1366 du 6 décembre 2012

CET égal ou inférieur à 20 jours

Les agents ayant 20 jours ou moins de 20 jours inscrits sur le CET au 31 décembre 2011 ne pourront que maintenir ces jours sur leur CET ancien.

Ces jours maintenus pourront être pris sous forme de congé dans les conditions du décret n° 2002-8 sur les congés annuels des fonctionnaires et le décret 2002-788 sur le compte épargne temps.

Il de l'article 10 du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012

Exemple

Un agent a 15 jours sur son CET au 31 décembre 2011 15 jours sont maintenus qu'il pourra utiliser sous forme de congés.

CET supérieur à 20 jours

L'agent dont le nombre de jours inscrits sur le DET au 31 décembre 2011 est supérieur à 20 pourra opter, à compter du 21^e jour pour :

- une prise en compte au sein du régime de la retraite additionnelle de la fonction publique ;
- une indemnisation ;
- le maintien sur le CET ancien.

La prise en compte au sein de la RAFP

L'agent pourra demander la prise en compte de tout ou partie des jours dépassant le seuil de 20 au RAFP.

Chaque jour pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique est valorisé selon de la formule suivante :

$$V = M / (P + T)$$

«V» correspond à l'indemnité versée au bénéficiaire et constituant l'assiette des cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

«M» correspond au montant forfaitaire par catégorie statutaire.

«P» correspond à la somme des taux de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

«T» correspond aux taux de cotisation au régime de retraite additionnelle de la fonction publique supportés par le bénéficiaire et l'employeur.

L'indemnité n'est pas prise en compte dans l'assiette des éléments de rémunération auxquels s'applique la limite de 20% du traitement indiciaire brut cumulé.

L'indemnité donne lieu à une cotisation à la charge du bénéficiaire dont le taux, égal à 100%, est diminué de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

L'employeur supporte une cotisation dont le taux est identique à celle mise à la charge du bénéficiaire.

L'addition de ces deux montants permet de définir la variable « T ».

Article 6-1 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002

Exemple de calcul pour un agent de catégorie A

Montant forfaitaire d'indemnisation pour un agent de catégorie A et assimilé : **125 €**

Calcul de l'assiette de cotisation

«M» correspond au montant forfaitaire par catégorie statutaire.

M = 125 €.

«P» correspond à la somme des taux de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

P = somme de la CGS de 7,5 % et de la CRDS 0,5 % sur une assiette de 98,25 % (assiette de cotisation CSG/CRDS) $P = (7,5 \% + 0,5 \%) \times 98,25 \%$.

P = 7,86%.

«T» correspond aux taux de cotisation au régime de retraite additionnelle de la fonction publique supportés par le bénéficiaire et l'employeur.

L'indemnité donne lieu à une cotisation à la charge du bénéficiaire et de l'employeur dont le taux, égal à 100 %, est diminué de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

T = taux de cotisation RAFP agents + taux de cotisation RAFP agents employeur.

T = 100 % - (CSG+CRDS) + 100 % - (CSG+CRDS).

T = 100 % - ((7,5 % + 0,5 %) x 98,25 %) + 100 % - ((7,5 % + 0,5 %) x 98,25 %).

T = (100 % - 7,86 %) + (100 % - 7,86 %).

T = 200% - 15,72%.

T = 184,28%.

«V» correspond à l'indemnité versée au bénéficiaire et constituant l'assiette des cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

V = 125 / (7,86 % + 184,28 %).

V = 65,06 €.

Calcul des cotisations sur l'indemnité

L'indemnité donne lieu à une cotisation à la charge du bénéficiaire et de l'employeur dont le taux, égal à 100%, est diminué de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

Part salarial : 65,06 x (100 % - ((7,5 % + 0,5 %) x 98,25 %)).

Part salariale : 65,06 x (100 % - 7,86 %) = 59,95 €.

Part patronale : 65,06 x (100 % - 7,86 %) = 59,95 €.

Montant total de cotisations de 119,89 €.

Nombre de points RAFP acquis

Valeur d'acquisition du point RAFP pour 2013 : 1,0850 €.

Points RAFP acquis par un agent de catégorie A et assimilé pour un jour placé dans le CET :

119,89/1,0850 € = 110,49 points.

Exemple de calcul pour un agent de catégorie B

Montant forfaitaire d'indemnisation pour un agent de catégorie B et assimilé : **80 €**

Assiette de cotisation	Montant des cotisations sur l'indemnité	Impact RAFP
$V = M/(P + T)$	Part salariale : 41,64 x (100 % - 7,86 %)	Points acquis
M = 80 €	= 38,36 €	
P = 7,86 %	Part patronale : 41,64 x (100 % - 7,86 %)	
T = 184,28 %	= 38,36 €	
V = 80 / (7,86 % + 184,28 %)		76,73/1,0850 = 70,72 points
V = 41,64 €	Montant total de cotisations de 76,73 €	

Exemple de calcul pour un agent de catégorie C

Montant forfaitaire d'indemnisation pour un agent de catégorie C et assimilé : **65 €**.

Assiette de cotisation	Montant des cotisations sur l'indemnité	Impact RAFP
$V = M / (P + T)$ M = 65 € P = 7,86 % T = 184,28 % $V = 65 / (7,86 \% + 184,28 \%)$ V = 33,83 €	Part salariale : $33,83 \times (100 \% - 7,86 \%)$ = 31,17 € Part patronale : $33,83 \times (100 \% - 7,86 \%)$ = 31,17 € Montant total de cotisations de 62,34 €	Points acquis 62,34/1,0850 = 57,46 points

Le taux forfaitaire journalier retenu pour la prise en compte au titre du RAFP est celui de la catégorie statutaire à laquelle l'agent appartient lors de sa demande d'option.

L'indemnisation - monétisation

L'agent pourra demander l'indemnisation de tout ou partie des jours dépassant le seuil de 20.

Principe

Cette indemnisation se fera sous la forme d'un montant forfaitaire brut selon la catégorie de l'agent au moment de son droit d'option :

- catégorie A : 125€ ;
- catégorie B : 80€ ;
- catégorie C : 65€.

Article 4 de l'arrêté du 6 décembre 2012

Modalités de versement

L'indemnisation se fera via le versement de 4 jours par an dans la limite de 4 ans.

Si le nombre de jours est supérieur à 16, le versement aura lieu sur la base de 4 fractions annuelles d'égal montant pendant 4 ans.

Il de l'article 10 du décret 2012-1366 du 6 décembre 2012

Exemple

Un agent de catégorie B a 50 jours inscrits sur son CET au 31 décembre 2011.

Il demande la monétisation des 30 jours supérieurs à 20.

Il percevra 30/4 x 80€ par an pendant 4 ans

Soit, 600 € par an pendant 4 ans.

Cessation de fonctions

Si au cours des 4 ans, l'agent cesse définitivement ses fonctions, le solde éventuel lui est versé à la cessation des fonctions.

Le maintien sur le CET

L'agent pourra demander le maintien sur son CET ancien de tout ou partie des jours dépassant le seuil de 20. Les jours ainsi maintenus dans le CET historique ne sont pas limités par un plafond maximal.

Droit de « remords »

L'agent qui demande le maintien de tout ou partie des jours inscrits sur son CET au 31 décembre 2011 dépassant le seuil de 20, pourra, au 1^{er} mars de chaque année, à partir de 2014, demander pour les jours maintenus au-delà du 20^e jour, leur prise en compte au sein du régime de la RAFP ou leur monétisation.

Il de l'article 11 du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012

Combinaisons

L'agent peut combiner les différentes possibilités pour les jours dépassant le seuil de 20 : indemnisation, passage au RAFP et maintien sur le CET.

Exemple

Un agent de catégorie B a 50 jours sur son ancien CET.

20 jours sont maintenus sur son CET ancien qu'il pourra utiliser sous forme de congés.

L'agent demande la prise en compte de 10 jours au RAFP, le paiement de 15 jours et le maintien de 5 jours

La prise en compte des 10 jours au RAFP lui rapportera : $10 \times 70,72$ points, soit 707,2 points

L'agent percevra :

- $4 \times 80 = 320$ € en 2013 ;
- $4 \times 80 = 320$ € en 2014 ;
- $4 \times 80 = 320$ € en 2015 ;
- $3 \times 80 = 240$ € en 2016.

25 jours resteront inscrits sur son CET ancien qu'il pourra prendre sous forme de congés.

Cependant, il pourra demander au 1^{er} mars de chaque année la monétisation des 5 jours inscrits sur son CET ancien dépassant le seuil de 20 jours.

Information de l'employeur

L'employeur devra informer l'agent de son droit d'option et du délai dont il dispose.

Les agents peuvent exprimer leur droit d'option concernant les jours épargnés au 31 décembre 2011 jusqu'au 1^{er} juin 2013.

Absence de droit d'option

L'agent qui n'exerce pas son droit d'option au 1^{er} juin 2013 concernant les jours inscrits sur son CET au 31 décembre 2011 ne pourra plus opter pour le maintien des jours au-delà de 20 ; il devra choisir entre la monétisation ou le passage au RAFP.

L'employeur devra alors proposer à nouveau à l'agent de se positionner entre la prise en compte au sein du RAFP, la monétisation ou les deux.

En l'absence de positionnement lors de cette deuxième invitation, les jours seront pris en compte au sein du RAFP.

III de l'article 10 du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012

Exemple

Un agent de catégorie C a 30 jours sur son CET au 31 décembre 2011.

L'employeur l'invite à exercer son droit d'option mais l'agent n'a pas répondu au 1^{er} juin 2013.

L'employeur relance l'agent en lui demandant de se positionner pour les 10 jours excédant le seuil de 20, soit pour la prise en compte au sein du RAFP, soit la monétisation en fixant un délai.

Si l'agent ne se positionne toujours pas, ces 10 jours seront pris en compte au sein du RAFP.

Évolution du CET ancien à compter de 2014 : le droit de « remords »

L'agent qui demande le maintien de tout ou partie des jours inscrits sur son CET au 31 décembre 2011 dépassant le seuil de 20, pourra, au 1^{er} mars de chaque année, à partir de 2014, demander pour les jours maintenus au-delà du 20^e jour, leur prise en compte au sein du régime de la RAFP ou leur monétisation.

La prise en compte au sein du RAFP se fera dans les conditions susmentionnées mais en fonction de la catégorie de l'agent et de la valeur d'achat du point l'année de la demande.

La monétisation se fera en fonction de la catégorie de l'agent lors de sa demande de la manière suivante :

- catégorie A : 125 € ;
- catégorie B : 80 € ;
- catégorie C : 65 €.

L'indemnisation se fera via le versement de 4 jours par an dans la limite de 4 ans.

Si le nombre de jours est supérieur à 16, le versement aura lieu sur la base de 4 fractions annuelles d'égal montant pendant 4 ans.

Il de l'article 10 du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012

Si au cours des 4 ans, l'agent cesse définitivement ses fonctions, le solde éventuel lui est versé à la cessation des fonctions.

Il de l'article 11 du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012

Formulaire type à adresser à chaque agent détenteur d'un CET historique

(jours maintenus dans le CET au 31 décembre 2011)

Demande d'exercice de l'option relative à l'utilisation des jours maintenus sur un CET au 31 décembre 2011.

A n'utiliser que si le nombre de jours épargnés au 31 décembre 2011 est supérieur à 20 jours et à retourner impérativement au plus tard le 1^{er} juin 2013.

Nom :

Prénom :

Corps :

Structure d'affectation (pôle, unité, direction fonctionnelle) :

Équipe jour ou nuit

Rappel du nombre total de jours maintenus sur le CET au 31 décembre 2011 (A) :... jours

Nombre de jours dépassant le seuil de 20 jours (B = A -20) :.... jours

Validation par le service gestionnaire de l'établissement : date :

Droit d'option pour les jours cumulés dans le CET au 31 décembre 2011 et dépassant le seuil de 20 jours

L'agent peut demander à utiliser ces jours par application d'une ou plusieurs des options ci-dessous dans les proportions qu'il souhaite.

Nombre de jours à prendre en compte au titre du RAFP	Nombre de jours à indemniser	Nombre de jours à maintenir sur le CET pour utilisation sous forme de congés non soumis au plafond de 60 jours du dispositif pérenne
	Valeur du jour en montant brut	
	catégorie A : 125 €	
	catégorie B : 80 €	
	catégorie C : 65 €	

Lieu et date de la demande :

Signature de l'agent

Visa du supérieur hiérarchique de l'agent

Validation du service gestionnaire

Date:

Visa :

REMARQUES IMPORTANTES

Si vous ne répondez pas à cette demande avant le 1^{er} juin 2013, les jours maintenus sur votre CET au 31 décembre 2011 feront l'objet d'un nouveau choix limité cette fois à la prise en compte de la totalité des jours en points RAFP ou à l'indemnisation.

En cas d'absence de réponse, la totalité des droits acquis sera prise en compte au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique.

Si vous décidez, au plus tard le 1^{er} juin 2013, de maintenir tout ou partie des jours inscrits sur votre CET au 31 décembre 2011 pour une utilisation sous forme de congés, chaque année, une nouvelle possibilité d'option vous est ouverte pour la partie de ces jours excédant le seuil de 20, définie en 2013. Vous pouvez ainsi demander, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la monétisation ou la prise en compte en points RAFP de tout ou partie des jours maintenus après l'exercice de l'option effectué en 2013.

Circulaire n° DGOS/RH4/DGCS/2013/42 du 5 février 2013 relative à l'application du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps et aux congés annuels dans la fonction publique hospitalière

Formulaire type à adresser à chaque agent détenteur d'un CET historique qui n'a pas exercé son droit d'option au 1^{er} juin 2013

(jours maintenus dans le CET au 31 décembre 2011)

Demande d'exercice de l'option relative à l'utilisation des jours maintenus sur un CET au 31 décembre 2011.

Pour les agents dont le nombre de jours épargnés au 31 décembre 2011 est supérieur à 20 jours et qui n'ont pas exercé leur droit d'option au 1^{er} juin 2013.

Nom :

Prénom :

Corps :

Structure d'affectation (pôle, unité, direction fonctionnelle) :

Équipe jour ou nuit

Rappel du nombre total de jours maintenus sur le CET au 31 décembre 2011 (A) : jours

Nombre de jours dépassant le seuil de 20 jours (B = A - 20) : jours

Validation par le service gestionnaire de l'établissement : date

Droit d'option pour les jours cumulés dans le CET au 31 décembre 2011 et dépassant le seuil de 20 jours limité à la monétisation ou la prise en compte au sein du RAFP du fait de l'absence de positionnement au 1^{er} juin 2013.

L'agent peut demander à utiliser ces jours par application d'une ou plusieurs des options ci-dessous dans les proportions qu'il souhaite.

Nombre de jours à prendre en compte au titre du RAFP	Nombre de jours à indemniser
	Valeur du jour en montant brut
	Catégorie A : 125 €
	Catégorie B : 80 €
	Catégorie C : 65 €

Lieu et date de la demande :

Signature de l'agent

Visa du supérieur hiérarchique de l'agent

Validation du service gestionnaire

Date:

Visa :

REMARQUES IMPORTANTES

Si vous ne répondez pas à cette demande avant - *délai à fixer* -, les jours maintenus sur votre CET au 31 décembre 2011 et dépassant le seuil de 20 seront pris en compte au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique.

Le CET pérenne

Principe

Les fonctionnaires titulaires qui exercent leurs fonctions au sein des établissements publics hospitaliers employés de manière continue et ont accompli au moins une année de service peuvent bénéficier d'un Compte Épargne-Temps (CET).

Article 1 du décret 2002-788 du 3 mai 2002 modifié relatif au compte-épargne-temps dans la fonction publique hospitalière

Exclusion

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'un Compte Épargne-Temps.

Cependant, les fonctionnaires stagiaires qui avaient acquis antérieurement des droits à congés au titre d'un Compte Épargne-Temps en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent non titulaire en gardent le bénéfice mais ne peuvent les utiliser pendant la période de stage.

Les droits à CET antérieurement acquis pourront être utilisés une fois titularisés.

Par ailleurs, les fonctionnaires stagiaires peuvent, si le stage comporte exclusivement l'essence d'un travail effectif, continuer à alimenter leur compte épargne-temps.

Article 2 du décret 2002-788 du 3 mai 2002

Ouverture du Compte Épargne-Temps

Le Compte Épargne-Temps est ouvert à la demande de l'agent.

Le fonctionnaire est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Article 1 du décret 2002-788 du 3 mai 2002

Alimentation du Compte Épargne temps

Principe

Le Compte Épargne-Temps peut être alimenté par :

- le report de congés annuels, sous condition d'avoir posé au moins 20 jours de congés annuels dans l'année ;
- le report d'heures ou de jours de RTT ;
- les heures supplémentaires, n'ayant fait l'objet ni d'une compensation horaire, ni d'une indemnisation.

Article 3 du décret 2002-788 du 3 mai 2002

Options d'utilisation

L'utilisation des jours épargnés en CET est différente en fonction du nombre de jours déjà placés.

CET égal ou inférieur à 20

Lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à 20, l'agent ne peut les utiliser que sous la forme de congés dans les conditions prévues par le décret 2002-8.

Cependant, la limite de 31 jours consécutifs d'absence dans le cadre d'un congé annuel n'est pas applicable dans le cas d'utilisation de jours inscrits sur le CET.

En l'absence d'utilisation par l'agent, les jours seront inscrits sur son CET s'il en demande l'ouverture.

Article 4 du décret 2002-788 du 3 mai 2002

Exemple

Un agent a 15 jours de congés non pris au 31 décembre de l'année N.

Il ne peut que soit les prendre soit en demander l'inscription sur son CET.

CET supérieur à 20 jours

Lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET est supérieur à 20, l'agent peut opter à compter du 21^e jour et selon la proportion souhaitée pour :

- une indemnisation ;
- une prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique ;
- un maintien sur le CET.

Indemnisation des jours

L'indemnisation se fera sous la forme d'un montant forfaitaire brut selon la catégorie de l'agent au moment de son droit d'option :

- Catégorie A : 125€ ;
- Catégorie B : 80€ ;
- Catégorie C : 65€.

Article 4 de l'arrêté du 3 mai 2002

Cette indemnisation n'est pas soumise aux majorations et indexations pouvant être versées aux agents en poste dans les départements et collectivités d'Outre-Mer.

Article 7 du décret 2002-788 du 3 mai 2002

Article 4 de l'arrêté du 6 décembre 2012

Les jours indemnisés sont retranchés du compte épargne-temps à la date d'exercice de l'option.

Exemple

Il reste à un agent de catégorie B 5 jours de congés et de RTT au titre de l'année N.

Cet agent est déjà titulaire d'un nouveau CET comptant 25 jours.

Il percevra une indemnité de 80 x 5 jours, soit 450 €.

La prise en compte au sein de la RAFP

L'agent pourra demander la prise en compte de tout ou partie des jours dépassant le seuil de 20 au RAFP.

Calcul pour un agent de catégorie A

Montant forfaitaire d'indemnisation pour un agent de catégorie B et assimilé : **125 €**.

Assiette de cotisation	Montant des cotisations sur l'indemnité	Impact RAFP
$V = M/(P + T)$ M = 125 € P = 7,86 % T = 184,28 % $V = 125 / (7,86 \% + 184,28 \%)$ V = 65,06 €	Part salariale : 65,06 x (100 % - 7,86 %) = 59,95 € Part patronale : 65,06 x (100 % - 7,86 %) = 59,95 € Montant total de cotisations de 119,89 €	Points acquis 119,89/1,0850 € = 110,49 points

Calcul pour un agent de catégorie B

Montant forfaitaire d'indemnisation pour un agent de catégorie B et assimilé : 80 €.

Assiette de cotisation	Montant des cotisations sur l'indemnité	Impact RAFP
$V = M/(P + T)$ M = 80 € P = 7,86 % T = 184,28 % $V = 80/(7,86 \% + 184,28 \%)$ V = 41,64 €	Part salariale : 41,64 x (100 % - 7,86 %) = 38,36 € Part patronale : 41,64 x (100 % - 7,86 %) = 38,36 € Montant total de cotisations de 76,73 €	Points acquis 76,73/1,0850 = 70,72 points

Calcul pour un agent de catégorie C

Montant forfaitaire d'indemnisation pour un agent de catégorie C et assimilé : 65 €.

Assiette de cotisation	Montant des cotisations sur l'indemnité	Impact RAFP
$V = M/(P + T)$ M = 65 € P = 7,86 % T = 184,28 % $V = 65 / (7,86 \% + 184,28 \%)$ V = 33,83 €	Part salariale : 33,83 x (100 % - 7,86 %) = 31,17 € Part patronale : 33,83 x (100% - 7,86%) = 31,17 € Montant total de cotisations de 62,34 €	Points acquis 62,34/1,0850 = 57,46 points

Le taux forfaitaire journalier retenu pour la prise en compte au titre du RAFP est celui de la catégorie statutaire à laquelle l'agent appartient lors de sa demande d'option.

Article 6 du décret 2002-788 du 3 mai 2002

Le maintien sur le CET

L'agent peut opter pour le maintien de tout ou partie des jours inscrits sur le CET.

Cependant, chaque année, au-delà des 20 jours épargnés, la progression des jours maintenus sur le CET ne peut s'établir que dans la limite de 10 jours.

L'épargne au total ne peut excéder le nombre de 60 jours.

Article 8 du décret 2002-788 du 3 mai 2002

Article 2 et 3 de l'arrêté du 6 décembre 2012

Dans la circulaire, il est indiqué que le nombre de jours maintenus sur le CET est limité à 30 la première année : 20 jours plus 10.

CIRCULAIRE N° DGOS/RH4/DGCS/2013/42 du 5 février 2013 relative à l'application du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps et aux congés annuels dans la fonction publique hospitalière

Cependant la rédaction du texte réglementaire peut conduire à considérer que si l'agent n'a pas antérieurement épargné 20 jours, il peut mettre et maintenir le nombre de jours qu'il le désire sur son CET sans tenir compte de la limite de progression de 10 jours.

En effet, l'article 8 du décret du 6 décembre 2012 prévoit une progression au-delà de 20 jours.

Délai d'options

L'agent doit faire connaître son choix d'utilisation des jours épargnés avant le 31 mars de l'année suivante.

Article 8 du décret 2002-788 du 3 mai 2002

Spécificité de l'année 2012

Même si le corps du décret du 3 mai 2002 modifié par le décret du 6 décembre 2012 et la circulaire d'application du 5 février 2013 mentionne, pour les jours épargnés en 2012, la date du 31 mars 2013, le préambule du décret du 6 février 2012 mentionne la date du 1^{er} juin 2013 pour l'exercice du droit d'option au titre des jours 2012.

« S'agissant des jours de CET épargnés au 31 décembre 2011 et au titre de l'année 2012, cette option doit intervenir avant le premier jour du sixième mois suivant la publication du présent décret. »

Notice du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps et aux congés annuels dans la fonction publique hospitalière

Irrévocabilité

Le choix de l'agent est irrévocable.

Les jours maintenus sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés sous forme de congé.

Ainsi les jours maintenus sur le CET par l'agent ne pourront plus faire l'objet d'une indemnisation ou d'une prise en compte au RAFP.

III de l'article 5 et article 8 du décret 2002-788 du 3 mai 2002

Cependant la circulaire du 5 février 2012 indique qu'une fois l'exercice de l'option effectué par l'agent, l'option retenue est irrévocable pour l'année concernée.

Aux dires de cette circulaire, l'agent qui aurait plus de 20 jours inscrits sur son CET pourrait, chaque année, demander le paiement des jours dépassant ce seuil ou la prise en compte au sein du RAFP même si ce sont des jours qui ne sont pas épargnés au titre de l'année précédente.

Cela signifierait aussi que l'agent ait à se prononcer chaque année sur l'ensemble des jours inscrits sur le CET dépassant le seuil de 20 et qu'en cas d'absence de réponse de l'agent, les jours excédant ce seuil seraient pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Absence du droit d'option

Si aucun choix n'est effectué, les jours épargnés au-delà de 20 jours seront pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

III de l'article 5 décret 2002-788 du 3 mai 2002

Exemple 1

Un agent met 15 jours sur son nouveau CET au titre de l'année N.

Si l'agent n'utilise pas ces jours, les 15 jours seront maintenus au 31 mars de l'année N+1 sur son nouveau CET qu'il pourra utiliser sous forme de congés.

Exemple 2

Un agent a mis 22 jours au titre de l'année N sur son nouveau CET.

- s'il exerce son droit d'option au 31 mars de l'année N+1
 - 20 jours sont de fait maintenus sous forme de congés,
 - 2 jours seront soit pris en compte au sein de la RAFP, indemnisés ou maintenus ;
- s'il n'exerce pas son droit d'option au 31 mars de l'année N+1
 - 2 jours seront pris en compte au sein de la RAFP.

Exemple 3

Un agent a 22 jours sur son CET pérenne.

Au titre de l'année N, il souhaite poser 15 jours supplémentaires.

S'il exerce son droit d'option au 31 mars de l'année N+1, il pourra par exemple :

- maintenir jusqu'à 10 jours sur son CET – progression limitée à 10 jours au-delà de 20 jours déjà épargnés ;
- demander pour les jours restants, la prise en compte des jours au sein du régime de la RAFP et/ou l'indemnisation.

Son CET pérenne sera alors de 22 jours déjà inscrits + 10 jours maintenus à l'issue de l'exercice de son droit d'option, soit 32 jours.

S'il n'exerce pas son droit d'option au 31 mars de l'année N+1, les 15 jours seront pris en compte au sein de la RAFP ou indemnisés s'il est non titulaire.

Son CET pérenne restera alors à 22 jours.

Formulaire type à adresser à chaque agent à l'issue de l'année 2012 ou à l'issue d'une année ultérieure pour les agents ouvrant un compte épargne temps pour la première fois

Demande de versement au CET de jours de congés non pris en 2012 ou l'année N et demande d'exercice de l'option relative à l'utilisation de jours CET pour les jours excédant le seuil de 20 jours.

A retourner impérativement avant le 1^{er} juin 2013 pour les jours 2012 ou avant le 31 mars N+1

Nom :

Prénom :

Corps :

Structure d'affectation (pôle, unité, direction fonctionnelle) :

Versement sur le compte épargne temps de jours de congés, RTT ou heures supplémentaires non pris durant l'année 2012 ou l'année N (versement non limité par un nombre de jours)

Jours de congés annuels non pris (dans la limite de 8 jours avec les éventuels jours supplémentaire et de fractionnement) :.... jours

Jours de RTT non pris :jours

Heures supplémentaires non prises (à reconvertir en jours) :.... jours

Nombre total de jours à inscrire sur le CET :jours

Nombre de jours excédant le seuil de 20 jours :jours

Validation par le service gestionnaire de l'établissement : date :

Droit d'option pour les jours cumulés dans le CET au 31 décembre 2012 ou de l'année N au titre de l'année 2012 ou N et dépassant le seuil de 20 jours.

L'agent peut demander à utiliser ces jours par application d'une ou plusieurs des options ci-dessous dans les proportions qu'il souhaite. A terme, le nombre total de jours maintenus à titre de congés sur un CET ne pourra être supérieur à 60 jours.

Nombre de jours à prendre en compte au titre du RAFP	Nombre de jours à indemniser	Nombre de jours à maintenir sur le CET pour utilisation sous forme de congés
	Valeur du jour en montant brut	
	Catégorie A : 125 €	
	Catégorie B : 80 €	
	Catégorie C : 65 €	

Je suis informé(e) que ce choix est irrévocable pour l'année concernée (en cas de départ en retraite programmé dans l'année, les jours maintenus sur le CET ne pourront faire l'objet d'une nouvelle demande d'indemnisation ou de RAFP).

Lieu et date de la demande :

Signature de l'agent

Visa du supérieur hiérarchique de l'agent

Validation du service gestionnaire

Date:

Visa :

REMARQUES IMPORTANTES

Si vous ne répondez pas à cette demande avant Le 31 mars N+1 ou le 1^{er} juin 2013 pour les jours de l'année 2012 les jours maintenus sur votre CET et dépassant le seuil de 20 seront pris en compte au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique.

UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Durée minimale d'acquisition

Le fonctionnaire n'a pas à avoir cumulé un certain nombre de jours avant de pouvoir bénéficier de ses jours inscrits sur son CET.

Durée maximale d'utilisation

Les jours acquis au titre du CET peuvent être utilisés sans limite de temps.

Durée minimale d'utilisation

L'utilisation du CET n'est plus subordonnée à la prise d'un nombre de jour minimum.

Délai de prévenance

L'agent n'est pas tenu à un délai de prévenance pour prendre ses jours de CET

Accord de l'employeur

Les jours de congés sollicités au titre du compte épargne-temps sont accordés par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sous réserve des nécessités du service.

Le refus d'utilisation de jours inscrits au CET doit être motivé.

L'agent qui se voit refuser l'utilisation des jours inscrits sur son CET peut former un recours devant l'autorité dont il relève, qui statue après consultation de la commission administrative paritaire.

Priorité

L'agent qui en fait la demande auprès de l'autorité investie du pouvoir de nomination bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps à l'issue :

- d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ;
- d'un congé de solidarité familiale.

Article 9 décret 2002-788 du 3 mai 2002

Rémunération des jours pris au titre du Compte Épargne Temps

Les congés pris au titre du Compte Épargne-Temps sont assimilés à une période d'activité.

Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à avancement, à retraite et aux congés annuels.

Il conserve également la rémunération qui était la sienne avant l'octroi de ce congé.

Durant l'utilisation des jours épargnés sur son Compte Épargne-Temps, le fonctionnaire conserve le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire.

Article 10 décret 2002-788 du 3 mai 2002

Mobilité

Mutation et détachement hospitalier

En cas de changement d'établissement, de détachement dans un des établissements hospitalier ou de placement en recherche d'affectation auprès du Centre national de gestion, l'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps.

La gestion du compte épargne-temps est assurée par le nouvel établissement.

Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale

En cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale, l'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps.

La gestion du compte épargne-temps est assurée par l'établissement d'affectation.

Mise à disposition

En cas de mise à disposition, l'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps.

Cependant, l'intéressé ne peut utiliser ses droits que sur autorisation de l'administration d'origine et de l'administration d'emploi et selon les règles régissant son compte épargne-temps dans son administration d'origine.

Détachement

En cas de détachement dans un des corps, cadres d'emplois ou emplois régis par le statut général de la fonction publique l'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps.

L'intéressé ne peut utiliser ses droits que sur autorisation de l'administration d'origine et de l'administration d'emploi et selon les règles régissant le compte épargne-temps dans cette administration d'emploi.

Intégration

En cas d'intégration directe dans un des corps, cadres d'emplois ou emplois régis par le statut général de la fonction publique, l'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps.

Si l'intégration directe se fait dans un corps hospitalier, l'intéressé peut utiliser ses droits dans les conditions prévues par le décret 2002-788 du 3 mai 2002.

En cas d'intégration directe dans un corps ne relevant pas de l'hospitalière, l'intéressé ne peut utiliser ses droits que sur autorisation de sa nouvelle administration d'emploi.

Autre positions statutaires

L'agent conserve ses droits à CET :

- en position hors cadres ;
- en disponibilité ;
- lors de l'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale ;
- en congé parental.

Cependant, l'agent ne peut utiliser ses droits que sur autorisation de son administration d'origine et que sous la forme d'une indemnisation ou d'un passage au RAFF.

Article 11 décret 2002-788 du 3 mai 2002

Suivi des CET

Les établissements ont l'obligation de comptabiliser un passif pour chaque jour épargné par le titulaire du compte.

En cas de changement d'établissement ou de placement en recherche d'affectation auprès du Centre national de gestion, le passif, correspondant au nombre de jours restant sur le compte épargne-temps, est transféré, respectivement, au nouvel établissement d'affectation ou au Centre national de gestion.

Le cas échéant, à l'issue de la procédure de recherche d'affectation, le Centre national de gestion transfère le passif reçu au nouvel établissement d'affectation.

Article 11-1 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Cessation de fonctions

Lorsqu'un agent, quelle que soit sa position au regard du statut qui lui est applicable, quitte définitivement la fonction publique hospitalière, les jours ou heures accumulés sur son compte épargne-temps doivent être soldés avant sa date de cessation d'activités.

L'administration ne peut alors s'opposer à sa demande de congés.

Article 12 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Décès

En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son compte épargne-temps bénéficient à ses ayants droit.

Ils donnent lieu à une indemnisation sur les bases suivantes :

- catégorie A : 125€ ;
- catégorie B : 80€ ;
- catégorie C : 65€.

Article 12-1 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

Bilan social et comptable

La situation des comptes épargne-temps et leur prise en compte dans le bilan comptable sont présentées chaque année aux membres du comité technique d'établissement concomitamment au bilan social.

Un état statistique des comptes épargne-temps des agents de la fonction publique hospitalière est présenté chaque année aux membres du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Article 13 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002

LE NOUVEAU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Ouverture	Le Compte épargne-temps est ouvert à la demande de l'agent. <i>Décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière</i>	
Alimentation	Le Compte Épargne-Temps peut être alimenté par : <ul style="list-style-type: none"> ■ des jours de réduction du temps de travail ; ■ des jours de congés annuels sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne puisse être inférieur à 20 ; ■ des jours de repos compensateur dans des conditions fixées au sein de chaque administration par arrêté. 	
Évolution du CET	Chaque année, au-delà des 20 jours épargnés, la progression des jours épargnés sur le CET ne peut s'établir que dans la limite de 10 jours	
Épargne totale	L'épargne au total ne peut excéder le nombre de 60 jours	
Utilisation	Durée minimale d'acquisition et d'utilisation	Aucune
	Prise du CET	L'agent qui demande le bénéfice de tout ou partie du temps épargné sans respecter un délai de prévenance. L'employeur a la possibilité de refuser la pose de jours dès lors qu'il peut évoquer des contraintes liées à l'organisation du service. Le refus d'octroi de congés inscrits au CET doit être motivé.
	Options d'utilisation A définir au plus tard le 31 mars de l'année N+1	Maintien sur le CET dans la limite de 10 jours supplémentaires par ans au-delà de 20 dans la limite de 60. Prise de congés – lorsque le nombre de jours inscrits est égal ou inférieur à 20. Indemnisation pour les jours de l'année au-delà de 20 dans les conditions suivantes : Catégorie A et assimilé : 125 € Catégorie B et assimilé : 80 € Catégorie C et assimilé : 65 € Prise en compte pour les jours au-delà de 20 au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (seulement pour les fonctionnaires) En l'absence d'exercice d'une option les jours au-delà de 20 sont : <ul style="list-style-type: none"> ■ pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

