



Fédération des Services Publics et des Services de Santé FORCE OUVRIERE

Syndicat **FORCE OUVRIERE**

de la **FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE** du **CANTAL**

TERRITORIAUX

1 rue du Théâtre 15100 Saint-Flour. Tel:06.47.87.41.40. e-mail: fo-territoriaux15@orange.fr

L'INDEPENDANCE SYNDICALE

CONGES ANNUELS DES AGENTS PUBLICS

A -Champ d'application

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

- Décret 85-1250 du 26.11.85 -art 1
- Décret 88-145 du 15.2.88 -art 5
- Décret 92-1194 du 4.11.92 -art 7

En sont exclus les bénéficiaires de contrat emploi solidarité, contrat consolidé, contrat d'apprentissage et contrat emploi jeune, qui relèvent des dispositions du code du travail.

B -Notion de congés annuels

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

En effet, les jours fériés ne sont pas considérés comme des congés annuels et n'ouvrent pas droit à récupération lorsque ces jours tombent un jour où les agents ne travaillent pas du fait de leur travail à temps partiel. • CE 169547 du 16.10.98 / M. DENISEY

Les congés annuels se distinguent des autorisations spéciales d'absence (à ce sujet voir circulaire Autorisations spéciales d'absence). Elles n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.

Les congés annuels correspondent à une période d'activité. Si « l'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade » (Loi 84-53 du 26.1.84 -art 56), elle inclut les différents congés énumérés à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, à savoir :

- les congés de maladie : congé maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée, congé de grave maladie (pour les agents non titulaires),
- les congés pour accidents de service ou maladie professionnelle,
- les congés pour maternité ou pour adoption,
- les congés pour formation professionnelle,
- les congés pour formation syndicale,
- les congés pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire,
- les congés en cas d'infirmité contractée ou aggravée au cours d'une guerre,
- les congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie,

Les congés annuels se distinguent des « repos compensateurs » résultant de la conversion de certaines primes (telles que les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, par exemple ...).

C -Durée du congé

1 Durée normale du congé

Principe :

« Tout fonctionnaire en activité a droit pour une année de services accomplis, à un congé d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service ». Ce principe est étendu aux agents non titulaires et aux agents stagiaires

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

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

Par jours ouvrés, il faut entendre les jours auxquels les agents sont soumis à des obligations de travail.

Cette règle du décompte en jours ouvrés ou non en durée hebdomadaire effective du service, est en conséquence applicable quel que soit le rythme de travail : elle s'applique aussi bien aux agents travaillant à temps plein, à temps partiel et à temps non complet.

Exemple :

- *L'agent, en principe, travaillant à temps plein à raison de 5 jours par semaine, aura droit à 25 jours de congés annuels : 5×5 jours ouvrés.*
- *L'agent travaillant à temps partiel à raison de 50 % sur 5 jours, aura droit à 25 jours de congés annuels : 5×5 jours ouvrés.*
- *L'agent travaillant à temps partiel à raison de 80 % sur 4 jours, aura droit à 20 jours de congés annuels : 5×4 jours ouvrés.*
- *L'agent travaillant à temps plein à raison de 6 jours par semaine, aura droit à 30 jours de congés annuels : 5×6 jours ouvrés.*

Toutefois, l'agent travaillant à temps partiel ou à temps non complet, décompte ses jours de congés annuels uniquement sur la base de ses obligations hebdomadaires réelles de service.

En conséquence, que l'agent soit à temps plein ou à temps partiel, le dispositif garantit une durée d'absence identique.

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

L'absence de service est limitée à 31 jours consécutifs.

Ainsi, l'agent ne peut s'absenter plus de 31 jours consécutifs, samedis, dimanches, jours fériés et éventuellement les repos compensateurs inclus.

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

2-Durée supplémentaire en cas de fractionnement de congé en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre

Des congés supplémentaires sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

- Décret 85-1250 du 26.11.85 -art 1

Ainsi :

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

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

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

3 -Durée calculée au prorata des services accomplis

3.1 -Principe : l'année civile, période de référence

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

3.2 - Mise en oeuvre

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

Exemple

Un agent prenant ses fonctions le 1er septembre et soumis à une obligation de services de 5 jours par semaine a droit à $5 \times 5 = 25$ jours $\times 4/12^{\text{ème}} = 8.33$ soit 8.5 jours

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

D - Utilisation des congés

1 - Principe : utilisation avant le 31 décembre

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

2 - Conséquences et mise en oeuvre

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

• Pas de droit à une indemnité compensatrice de congés annuels sauf pour les agents non titulaires

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit le versement d'une indemnité compensatrice lorsque les agents n'ont pas pris leurs congés annuels.

Le fonctionnaire licencié avant d'avoir pris ses congés ne peut percevoir une indemnité compensatrice de congés payés.

En revanche, si l'agent n'a pu prendre ses congés du fait d'une erreur de l'administration, s'il ne peut percevoir d'indemnité compensatrice de congés payés, il perçoit une indemnité à titre de réparation du préjudice subi.

Cette règle de non versement d'indemnité de congés payés ne s'applique pas aux agents non titulaires lorsqu'ils n'ont pu prendre leurs congés avant la fin de leur CDD ou avant un licenciement pour un motif autre que disciplinaire, du fait de l'administration

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

• Pour les fonctionnaires, la démission prend effet à la date fixée par l'autorité territoriale qui doit tenir compte des congés annuels, lesquels constituent un droit pour les agents.

• Pour les agents non titulaires qui doivent un préavis à l'employeur, aucune disposition ne prévoit que celui-ci doit être effectivement travaillé. Toutefois, la réglementation mentionne expressément cette règle en cas de licenciement. Compte tenu de la similitude procédurale des deux situations (préavis, durée), il semble logique de l'appliquer également au cas de la démission.

En conséquence, les congés annuels s'ajoutent à la période de préavis.

• Interdiction de cumul des congés d'une année sur l'autre sauf exceptions législatives et réglementaires

La règle du non report, sauf sur autorisation éventuelle a également pour conséquences l'interdiction de cumuler des congés d'une année sur l'autre.

Cette interdiction de cumul ne s'applique pas aux agents originaires de Haute-Corse et Corse du Sud ou au Territoire d'Outre-Mer, ainsi qu'aux agents accompagnant leur conjoint se rendant dans leur pays d'origine.

3 - Le report (Nouvelle disposition- [Directive Européenne](#) et [circulaire 8 juillet 2011](#))

Le report des congés sur l'année suivante est désormais possible pour tout agent qui n'a pu bénéficier de ses congés annuels pendant la période de référence, et ce pour des raisons de santé.

La circulaire ministérielle du 8 juillet 2011 rappelle l'application de la directive européenne de 2003.

L'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dispose que « *Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.* »

La Cour de justice de l'Union européenne a précisé la portée de l'article 7 de la directive précitée. Dans deux affaires jointes du 20 janvier 2009 (C-350/06 et C-520/06) et dans un arrêt du 10 septembre 2009 (Francisco Vicente Pereda, C-277/08), la Cour considère que le droit national peut prévoir la perte du droit au congé annuel payé à la fin d'une période de référence ou d'une période de report à condition, toutefois, que le

Compte tenu de ces éléments, il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie prévus par l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

E -Procédure d'octroi des congés

1 -Le calendrier des congés annuels

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

Toutefois, aucune disposition ne fixe de date pour l'établissement de ce calendrier ; il peut ainsi être échelonné sur l'année entière. ***De même, le suivi de ce calendrier ne s'impose pas, les congés annuels pouvant être sollicités en cours d'année.***

Pour fixer ce calendrier, l'autorité territoriale doit tenir compte :

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

Ainsi, l'autorité territoriale ne peut écarter le choix exprimé par un agent ou lui donner l'ordre de prendre ses congés à une date déterminée que pour l'un de ses motifs.

De même, l'autorité territoriale ne peut placer un agent d'office en congé annuel, en l'absence de demande ou de consultation de l'agent.

2 -L'autorisation individuelle

L'autorisation de placer un agent en congé annuel doit être préalable au départ de l'agent. ***Ainsi si l'agent s'absente sans attendre la décision administrative, il s'expose à une radiation des cadres pour abandon de poste après mise en demeure de reprendre ses fonctions.***

Cas particuliers :

Fonctionnaires à temps non complet travaillant dans plusieurs collectivités :

Les fonctionnaires occupant des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités doivent être placés en congés annuels à la même époque, ce qui suppose l'accord des différentes collectivités. En cas de désaccord, la période de congés annuels est déterminée par la collectivité dans laquelle l'agent effectue le plus grand nombre d'heures.

En cas d'égalité du nombre d'heures, la collectivité qui a procédé la première au recrutement est compétente. Compte tenu du renvoi général des agents non titulaires au dispositif applicable aux fonctionnaires en matière de congés annuels, il paraît logique d'étendre ces règles aux agents non titulaires.

F -Incidences des congés annuels sur la situation administrative de l'agent

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

1 -Les droits

1.1 -Droit à rémunération

a) Principe

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

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

1.2 -Droit à l'avancement

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

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

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

1.3 -Droit à la retraite

Les congés annuels sont pris en compte pour la détermination du droit à pension et donnent lieu à versement des retenues et contributions auprès des différentes caisses de retraite (CNRACL - IRCANTEC).

2 -Les obligations

L'agent en congés annuels demeure soumis à certaines obligations, lorsqu'il n'est pas dans l'exercice même de ses fonctions et peut être sanctionné en cas de faute.

L'obligation de réserve, la discrétion professionnelle et le secret professionnel restent applicables.

En outre, bien que momentanément dispensé de l'accomplissement des tâches liées à son grade, l'agent public reste soumis à l'obligation de consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sauf dérogations prévues par le décret-loi du 29 octobre 1936.

G -Interruption des congés

1 -A la demande de l'administration

Il semblerait qu'un agent en congés annuels puisse être exceptionnellement rappelé à son poste en cas de nécessité de service. L'administration devra cependant justifier des nécessités de service.

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent l'obligation de communiquer à l'administration le lieu où il peut être joint durant ses congés annuels. Cependant, l'agent en congés annuels peut prendre des dispositions pour faire suivre son courrier ou pour que l'administration puisse le joindre.

En outre, un agent en congés annuels régulièrement autorisé ne peut être placé en situation d'abandon de poste suite au refus de reprendre son service avant la date de fin de l'autorisation.

L'agent rappelé à son poste n'est pas fondé à réclamer l'indemnisation du trouble que l'interruption de son congé lui a causé. Cependant, il ouvre droit au remboursement des frais engagés notamment par la voie aérienne.

2 -Interruption due à la maladie

L'agent qui tombe malade en cours de congés annuels est, de droit, placé en congé maladie, sous réserve qu'un certificat médical soit transmis à la collectivité dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt.

L'autorité territoriale peut faire procéder à une contre-visite par un médecin agréé.

Selon la durée du congé maladie, le congé annuel est interrompu pour tout ou partie et l'agent conserve de droit la fraction non utilisée du congé annuel qui pourra être reportée ultérieurement après autorisation de l'administration et selon les nécessités du service et en tout état de cause avant le 31 décembre de l'année.

Remarque :

Les congés de maladie relevant de la position d'activité, il est inutile à l'agent de reprendre effectivement ses fonctions avant de bénéficier de ses congés annuels, dès lors qu'ils ont été autorisés préalablement.

La date initialement prévue pour le retour de l'agent n'est pas modifiée ; toutefois, si le congé maladie se prolonge au-delà de la date de fin des congés annuels, l'agent ne pourra prétendre à ses congés qu'après autorisation expresse de l'employeur.

NB : Un arrêt du Conseil d'État a relativisé le droit à être placé en congé de maladie en pareille circonstance et à conserver, par conséquent, le bénéfice de la fraction non utilisée du congé annuel : " le fonctionnaire ne dispose d'un droit à congé de maladie que lorsque la maladie l'empêche d'exercer ses fonctions ; si la maladie survient alors que l'intéressé exerce ses droit à congé annuel ou bonifié et n'exerce donc pas ses fonctions, il appartient à l'autorité hiérarchique saisie d'une demande de congé de maladie d'apprécier si l'intérêt du service, en raison des conséquences du report du congé annuel ou bonifié en cours, ne s'oppose pas à son octroi ". CE 259423 et 260775 du 24.3.2004 / Synd. lutte pénitentiaire

H -Autorisations d'absence

Voir circulaire ci-dessous sur les "Autorisations spéciales d'absence".

Des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels peuvent être accordées aux fonctionnaires, notamment à l'occasion de certains événements familiaux.

Cependant, les autorisations d'absence ne peuvent être octroyées que dans la mesure où l'agent aurait dû être présent pour assurer ses fonctions.

En cas d'événement familial imprévisible, un fonctionnaire ne peut interrompre son congé annuel pour être placé en autorisation d'absence.

En outre, l'autorisation d'absence n'est pas récupérable.

JOURNEE DE SOLIDARITE

A -La journée de solidarité

Une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Cette journée de solidarité, créée par l'article 2 de la loi du 30 juin 2004, est prévue par l'article L212-16 du Code du travail. Cet article précise les modalités d'application de ce nouveau dispositif.

L'article 6 de cette même loi, applicable aux collectivités territoriales, renvoie à cet article L 212-16 du Code du travail, mais n'explicite pas les conditions de mise en oeuvre de cette journée de solidarité.

Aucun décret d'application n'étant prévu, seul le droit privé peut aider à la mise en place de cette journée.

C'est pourquoi, nous nous baserons parfois sur l'article L 212-16 du Code du travail pour déterminer quelques conditions d'application de ce dispositif.

1 -Principe

La journée de solidarité « prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée ».

• Code du travail -art L 212-16

« Dans la fonction publique territoriale, cette journée prend la forme d'une journée fixée par délibération de l'organe exécutif ». • Loi 2004-626 du 30.6.2004 -art 6

2 -Modalités de mise en oeuvre

L'article 6 de la loi du 30 juin 2004 énonce que :

« Dans la fonction publique territoriale, cette journée prend la forme d'une journée fixée par délibération de l'organe exécutif de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité technique paritaire concerné ».

« A défaut de décision intervenue avant le 31 décembre de l'année précédente, la journée de solidarité [...] est fixée au lundi de Pentecôte ».

Par conséquent :

2.1 -La notion de journée supplémentaire

• Les agents publics, agents titulaires et non titulaires, devront travailler une journée supplémentaire.

Cette journée est égale à 7 heures de travail

• Code du travail -art L 212-16

En effet le temps de travail annuel passe de 1 600 heures à 1 607 heures.

• Code du travail -art L 212-17 2°

• Décret 2000-815 du 25.8.2000 en attente de modification

Le Code du travail précise que ces 7 heures ne peuvent faire l'objet d'un repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Toutefois, si le rythme de travail de la collectivité implique une durée quotidienne de travail supérieure à 7 heures, les heures effectuées au-delà seront des heures supplémentaires et devront être, soit récupérées, soit rémunérées, au choix de l'autorité territoriale.

Le fait que le texte fasse référence à une journée de 7 heures interdit aux collectivités de mettre en place des systèmes de journée fractionnée.

Exemple :

Travailler 1 heure de plus par jour pendant 7 jours est interdit.

• La journée de solidarité doit-elle être la même pour tous les agents ?

Là encore, la rédaction de l'article 6 laisse subsister le doute, puisqu'il parle de « journée fixée ».

En faisant le parallèle avec le droit applicable aux salariés du secteur privé, il semble qu'il y ait deux options:

• supprimer un jour férié traditionnellement chômé, autre que le 1er mai,

• supprimer un jour ARTT.

Toutefois, il n'est pas envisageable de réduire le nombre de congés annuels. Il apparaît donc que la collectivité a le choix entre ces deux options.

Si l'option de travailler un jour férié auparavant chômé est retenue, il semblerait opportun de choisir le jour où les enfants devront aller à l'école.

Si l'option de supprimer un jour ARTT est retenue, la liberté des agents ne sera pas totale pour la première année puisque la loi du 30 juin 2004 prévoit que la première journée de solidarité doit intervenir entre le 1er juillet 2004 et le 30 juin 2005.

RAPPEL :

La journée de solidarité peut être :

· un jour férié auparavant chômé, de 7 heures,

• un jour ARTT, de 7 heures.

La journée de solidarité ne peut pas être :

· des heures réparties sur plusieurs jours,

· un jour de congés annuels.

Une délibération doit donc fixer les modalités d'application de la journée de solidarité, après avis du comité technique paritaire.

Une nouvelle délibération peut être prise pour chaque année, sous réserve qu'elle soit adoptée avant le 31 décembre de l'année précédente.