Centre de Gestion du Haut-Rhin
Fonction Publique Territoriale
22 rue Wilson - 68027 COLMAR Cedex
Tél. : 03 89 20 36 00 - Fax : 03 89 20 36 29 - cdg68@cdg68.fr - www.cdg68.fr

Circulaire n° 09/2017
Cl. C 42121

Colmar, le 24 mai 2017

Congés annuels

Références :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 57 (1°) ;
- Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et notamment son article 5 ;
- Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, et notamment son article 12 ;
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, et notamment son article 7 ;
- Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale, et notamment son article 9 ;

La présente circulaire a pour objet de préciser les dispositions relatives aux congés annuels des agents publics. Il convient notamment de distinguer les congés annuels des jours fériés, des autorisations spéciales d'absence et des repos compensateurs.

1. Champ d'application

Sont concernés par les dispositions de la présente circulaire :

- Les fonctionnaires territoriaux stagiaires et titulaires ;
- Les fonctionnaires territoriaux à temps partiel et à temps non complet ;
- Les agents contractuels de droit public.

Ne sont pas concernés par les dispositions de la présente circulaire :

- Les agents contractuels de droit privé (CUI/CAE, emploi d'avenir, contrat d'apprentissage, …) ;
- Les agents vacataires.

2. Calcul des droits à congés annuels

Tout agent public en activité a droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service.

Les agents publics 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.

Par dérogation, les agents publics âgés de moins de 21 ans au 1er jour de la période de référence et qui n'ont pas exercé leurs fonctions sur la totalité de cette période peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel. Dans ce cas, ils ne perçoivent aucun traitement pendant la période qui excède la durée du congé dû au titre des services accomplis.

Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

Exemple

Au cours d'une année donnée, un agent public travaille tous les matins du lundi au samedi. Ses obligations hebdomadaires de service sont de 3 jours (= 6 demi-journées). Celui-ci est admis à faire valoir ses droits à retraite au 1er juillet.

En conséquence, celui-ci bénéficie en principe de 15 jours de congés annuels (3 jours x 5 ou 6 demi-journées x 5) pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre.

Au final, compte tenu de son départ en retraite au 1er juillet, il bénéficie uniquement de 7,5 jours de congés annuels [15 x (6/12ème)].

Dès lors, 6 jours de congés annuels lui seront déduits de ses droits annuels (7,5 jours), s'il souhaite bénéficier de 2 semaines consécutives de congé. Il bénéficie alors d'un reliquat de 1,5 jours (7,5 jours - 6 jours).

Sont considérés comme service accompli :

- Les congés de maladie (*congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie*) ;
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service (*congé pour accident reconnu imputable au service, congé pour accident de trajet, congé pour maladie professionnelle*) ;
- Les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption ;
- Les congés pour formation professionnelle ;
- Les congés pour validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Les congés pour bilan de compétences ;
- Les congés pour formation syndicale ;
- Les congés pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- Les congés pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire ;
- Les congés en cas d'infirmités contractées ou aggravées au cours d'une guerre ou d'une expédition déclarée campagne de guerre ;
- Les congés de solidarité familiale ;
- Les congés de représentation ;
- Les congés pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle.

Lorsque le nombre jours de congés annuels pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre :

- Est au moins égal à 5 et inférieur à 8 : 1 jour de congé annuel supplémentaire est attribué à l'agent ;
- Est au moins égal à 8 : 2 jours de congé annuel supplémentaire est attribué à l'agent.

Hormis ces 2 jours de congés annuels supplémentaires (*dits de fractionnement*), aucune autre disposition législative ou réglementaire ne permet l'attribution de congés annuels supplémentaires (CAA Bordeaux n° 96BX01945 du 11 octobre 1999).

3. Prise des congés annuels

Le calendrier des congés annuels est fixé, par l'autorité territoriale, après consultation des agents publics, compte tenu :

- Des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires ;
- De la priorité dont bénéficient les agents publics chargés de famille.

L'autorité territoriale ne peut écarter le choix exprimé par un agent public ou lui donner l'ordre de prendre ses congés à une date déterminée que pour l'un de ces motifs (CE n° 116002 du 30 juin 1997).

La priorité de choix des congés annuels accordée aux agents chargés de famille ne leur confère pas un droit systématique à congés sur les périodes scolaires. L'autorité territoriale peut légitimement imposer des limitations dans l'intérêt du service (CAA Nantes n° 02NT00021 du 17 octobre 2003).

Les agents publics exerçant leurs fonctions auprès de plusieurs employeurs publics bénéficient des congés annuels à la même époque dans chaque collectivité territoriale ou établissement auprès desquels ils sont employés.
En cas de désaccord entre les employeurs publics intéressés, la période retenue est celle qui est arrêtée par l'autorité territoriale de la collectivité territoriale ou de l'établissement public auquel l'agent public consacre la plus grande partie de son activité.
Dans le cas où la durée de son travail est la même dans plusieurs collectivités territoriales ou établissements publics, la période retenue est celle arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.

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

Toutefois, cette disposition n'est pas applicable aux agents publics :

- Bénéficiant d'un congé bonifié ;
- Autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ;
- Autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine.

4. Report et indemnisation des congés annuels

4.a. Report des congés annuels

Règlementairement, les congés annuels dus pour une année de service accompli ne peuvent se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

Cette disposition, qui ne prévoit le report des congés annuels 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 les prendre en raison d'un congé de maladie, a été jugée incompatible avec le droit européen.

Dès lors, le juge administratif a considéré que les congés annuels peuvent être pris au cours d'une période de 15 mois après le terme l'année civile au titre de laquelle les droits ont été acquis, sous réserve que l'agent public justifie de l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours de l'année civile donnée du fait d'un congé de maladie. Toutefois, ce droit au report s'exerce dans la limite de 4 semaines (CE n° 406009 du 26 avril 2017).

4.b. Indemnisation des congés annuels

Il convient d'opérer une distinction entre les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels de droit public.

- **Concernant les fonctionnaires territoriaux**

Règlementairement, les congés annuels non pris ne donnent lieu à aucune indemnité compensatrice.

Cette disposition, qui ne prévoit, lors de la fin de la relation de travail, le versement d'aucune indemnité financière de congés annuels payés non pris au fonctionnaire territorial en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou de la période de report, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé, a été jugée incompatible avec le droit européen.

Dès lors, le juge administratif a considéré qu'un employeur public doit procéder à l'indemnisation des congés annuels qu'un fonctionnaire territorial n'aurait pu prendre en raison d'un congé de maladie antérieurement à sa mise à la retraite (TA Orléans n° 1201232 du 21 janvier 2014).

- **Concernant les agents contractuels de droit public**

À la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, a droit à une indemnité compensatrice.

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.
Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

Le service juridique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin
est à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Gérard KIELWASSER
Maire de KEMBS