




## Les Congés Annuels

### 1- CE QUE PREVOIT LA REGLEMENTION ET LES PRINCIPES DEGAGES PAR LA JURISPRUDENCE

#### 1-1 Les bénéficiaires

Seuls les agents publics sont concernés par le dispositif exposé dans la présente fiche :

-  les fonctionnaires stagiaires (décret n° 92-1194 du 04.11.1992 - art 7),
-  les fonctionnaires titulaires (décret n° 85-1250 du 26.11.1985 - art 1),
-  les agents non titulaires de droit public (décret n° 88-145 du 15.02.1988 - art 5).

En sont exclus les bénéficiaires de contrats aidés (CUI-CAE), contrat d'avenir et contrat d'apprentissage, qui relèvent des dispositions du Code du travail.

#### 1-2 La durée des congés annuels

Le nombre de jours de congés est apprécié par année civile.

Le congé annuel est d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service accomplies par l'agent, pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre.

Les obligations de service sont exprimées en nombre de jours ouvrés, correspondant au nombre de jours effectivement travaillés par l'agent (qu'il soit à temps complet, temps non complet ou à temps partiel).

ATTENTION : Le calcul du droit à congés en heures n'est pas prévu par la réglementation.

Exemples de calcul du droit à congés :





Agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine :	Agent à temps partiel travaillant 2 jours et demi par semaine :	Agent à temps non complet travaillant 4 jours par semaine :
5 x 5 jours = 25 jours par an	5 x 2,5 jours = 12,5 jours par an	5 x 4 jours = 20 jours pas an

## Les Congés Annuels

Exemples de calcul du droit à congés (suite) :


<b>Agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine, arrivé dans la collectivité le 15/09 :</b>	<b>Agent annualisé qui travaille 4 jours par semaine sur la période scolaire et 2 jours par semaine sur 8 semaines pendant les vacances scolaires (soit 44 semaines au total) :</b>
$5 \times 5 \text{ jours} \times (3,5 \text{ mois} / 12) = 7,3$ jours arrondis à 7,5 jours	$5 \times 4 \text{ jours} \times (36 \text{ semaines} / 44) = 16,4$
	$5 \times 2 \text{ jours} \times (8 \text{ semaines} / 44) = 1,8$
	$16,4 + 1,8 = 18,2$ arrondis à 18,5 jours

### EN PRATIQUE :

-  Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure (Circulaire 82-70 du 09 avril 1982 - Ministère de l'Intérieur).
-  Pour poser une semaine de congés annuels, l'agent doit poser le nombre de jours correspondant à ses obligations hebdomadaires de service (exemple : si l'agent travaille 2,5 jours par semaine, il doit poser 2,5 jours pour bénéficier d'une semaine de congés annuels).
-  Le résultat du calcul du nombre de jours de congés annuels doit en tout état de cause permettre à l'agent de poser 5 semaines de congés par année civile.
-  Aucune disposition légale ou règlementaire n'impose à l'agent d'épuiser ses congés annuels dans son administration d'origine avant une mutation par exemple. Les droits à congés sont acquis du 1er janvier au 31 décembre de l'année civile et peuvent être utilisés indifféremment dans la collectivité d'origine ou d'accueil de l'agent.

### Les jours de fractionnement :

Un ou deux jours de congé supplémentaires, dits « jours de fractionnement », doivent obligatoirement être accordés aux agents qui remplissent les conditions pour en bénéficier :

-  Un jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congés annuels en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre,

## Les Congés Annuels

- Deux jours de congés supplémentaires lorsqu'il a pris au moins 8 jours de congés annuels en dehors de la période considérée.

Ils ne peuvent être attribués qu'une seule fois au titre de la même année.

### **ATTENTION :**

- L'attribution de tout autre jour de congé (type « jour du Maire », « jour des fêtes », ...) n'est pas conforme à la réglementation et conduit les agents à ne pas accomplir le temps de travail pour lequel ils sont rémunérés (exemple : moins de 1 607 heures pour un agent à temps complet).
- Il semble opportun de permettre aux agents annualisés de poser les jours de fractionnement qu'ils auront éventuellement acquis sur le temps scolaire afin qu'ils ne soient pas pénalisés par rapport aux agents travaillant sur un rythme "classique". En effet, dans la mesure où l'octroi des jours de fractionnement permet par exemple aux agents travaillant à temps complet de travailler moins de 1607 heures dans l'année, il semble logique que l'octroi des jours de fractionnement ait également pour effet de diminuer la durée annuelle de travail des agents dont le temps de travail est annualisé.

Quelques situations particulières :








Agents de moins de 21 ans au 1er janvier de l'année	Agents originaires des départements d'Outre-mer	Agents originaires de Corse et des territoires d'Outre-mer	Agents d'origine étrangère
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ces fonctionnaires ont droit, sur leur demande, à la durée totale du congé fixé pour les fonctionnaires présent toute l'année même s'ils ne justifient pas d'une année complète de service</li> <li>Ils ne reçoivent aucune rémunération pour la période qui excède leurs droits (article 2 décret n°85-1250 du 26 novembre 1985)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les fonctionnaires originaires d'un DOM ou de Saint-Pierre et Miquelon exerçant en métropole peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé bonifié.</li> <li>Ce congé ne peut être étendu à leur conjoint non originaire de l'un de ces départements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les fonctionnaires originaires de Corse ou d'un TOM peuvent, sur leur demande, cumuler leurs congés sur deux années pour se rendre dans leur département ou territoire d'origine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les agents d'origine étrangère ou dont le conjoint est d'origine étrangère peuvent exceptionnellement être autorisés à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou celui de leur conjoint (article 4 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985).</li> </ul>

## Les Congés Annuels

### 1-3 Les périodes ouvrant droit à congés annuels

Outre les périodes effectivement travaillées, les périodes de congés durant lesquels l'agent est considéré comme étant en position d'activité ainsi que les congés accordés pour accomplir des périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve constituent des périodes durant lesquelles l'agent acquiert des droits à congés annuels.

Sont considérés comme service accompli :

-  tous les congés de maladie : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour accident de service ou maladie ayant une cause exceptionnelle, congé pour infirmité de guerre,
-  le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption,
-  le congé de présence parentale,
-  les congés de formation : formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, formation syndicale, formation de cadres de jeunesse,
-  les périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle d'une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, ou d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours par année civile, ou d'activité dans la réserve sanitaire d'une durée inférieure ou égale à quarante-cinq jours cumulés par année civile,
-  le congé de solidarité familiale,
-  le congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle.

Par contre, l'agent n'acquiert pas de droits à congés au titre des périodes durant lesquelles il reste placé en position statutaire d'activité mais n'exerce pas effectivement ses fonctions (périodes de suspension dans l'attente d'une sanction disciplinaire, période d'exclusion temporaire des fonctions).

Par ailleurs, l'agent n'acquiert pas de droits à congés lorsqu'il est placé dans une position autre que l'activité (disponibilité, congé parental).

Le fonctionnaire placé en position de détachement acquiert des droits à congés annuels dans l'administration ou l'organisme d'accueil.

### 1-4 L'attribution des congés annuels

Le calendrier des congés annuels est établi par l'autorité territoriale après consultation des agents.

En fonction des nécessités de service, il appartient à l'autorité territoriale de décider des modalités de fractionnement et d'échelonnement des congés.

Elle doit tenir compte d'une priorité accordée aux chargés de famille pour le choix de leurs périodes de congés annuels.

## Les Congés Annuels

Les congés annuels constituent un droit pour les agents publics mais les dates de bénéfice de ces congés restent soumises à l'accord exprès du chef de service. L'acceptation du calendrier des congés annuels ne vaut pas autorisation de départ en congé. L'agent devra présenter une demande de congé et celle-ci devra être acceptée avant son départ (cf. ANNEXE I - page 15).

Un agent dont les dates de congés annuels souhaitées n'ont pas été expressément autorisées par son supérieur hiérarchique est irrégulièrement absent et son traitement peut légalement ne pas lui être intégralement versé, à la suite de son refus de déférer à une mise en demeure de rejoindre son poste.

Il faut cependant ajouter que, selon la jurisprudence administrative, pour établir le tableau des congés, l'autorité territoriale ne peut écarter le choix des agents que pour tenir compte de la priorité accordée aux agents chargés de famille ou pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

**Un refus de congés annuels doit être fortement motivé.**

Le juge administratif ne reconnaît pas non plus la capacité de l'autorité territoriale à placer un agent en congé annuel d'office en l'absence de motifs valables (nécessités de service). La question peut se poser pour un agent qui demande une mutation en cours d'année : le juge n'a pas retenu ce motif comme permettant d'imposer une période de congé annuel.

**Un agent en congé annuel ne peut être absent du service plus de 31 jours consécutifs.**

Exceptions pour les fonctionnaires : congé bonifié, congés cumulés (originaires de Corse ou d'un TOM et conjoints autorisés).

### EN PRATIQUE :

- Il convient de demander aux agents en début d'année leurs souhaits de congés afin d'établir un planning prévisionnel. Cela permet de coordonner les congés de chacun, d'éviter que de trop nombreux agents soient absents sur de mêmes périodes afin d'assurer la continuité du service.
- Les congés doivent également être matérialisés en ce qui concerne les agents annualisés qui travaillent principalement sur les périodes scolaires. Cette distinction est très importante à deux titres notamment :

✓ Pour la collectivité, afin de savoir la conduite à tenir en cas de congé de maladie :  
maladie sur une journée normalement travaillée : les heures initialement prévues sont considérées comme effectuées, maladie sur une journée non travaillée (récupération) : aucune incidence, maladie sur un jour de congé annuel posé et validé : l'agent a droit au report de son congé.

✓ Pour les agents, la matérialisation des 5 semaines de congés annuels permet notamment d'être certain qu'il ne sera pas fait appel à eux durant ces périodes (sauf nécessité impérieuse de service) et qu'ils peuvent donc vaquer librement à leurs occupations.

## Les Congés Annuels

### CAS PARTICULIER

LES AGENTS A TEMPS NON COMPLET AYANT DES EMPLOYEURS MULTIPLES  
(décret n°91-298 du 20.03.1991 - art 12 et 28)

- 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, ces règles peuvent être étendues aux agents non titulaires (décret 88-145 du 15.02.1988 - art 5).

#### LES AGENTS MIS A DISPOSITION :

- 1) Si l'agent est mis à disposition d'une collectivité ou d'un organisme d'accueil, la décision relative aux congés annuels est prise par l'organisme d'accueil après information de l'administration d'origine.
- 2) Par contre, les décisions relatives aux congés annuels sont de la compétence de l'administration d'origine en cas de pluralité d'employeurs d'accueil (après accord des structures d'accueil).
- En cas de désaccord de ces administrations ou organismes d'accueil, l'administration d'origine fait sienne la décision de l'administration ou de l'organisme d'accueil qui emploie l'agent pour le plus grand nombre d'heures.
- Si deux ou plusieurs administrations ou organismes d'accueil emploient l'agent pour une durée de travail identique, la décision de l'administration d'origine s'impose aux administrations ou organismes d'accueil.
- Toutefois, si le fonctionnaire est mis à disposition pour une quotité de travail égale ou inférieure au mi-temps, les décisions mentionnées à l'alinéa précédent reviennent à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'origine de l'agent. Si l'organisme d'accueil est un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de services publics confiées à ces organismes, ces mêmes décisions sont prises par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine de l'agent après avis de cet organisme (Décret 2008-580 du 18.06.2008 - art 6-I).



## Les Congés Annuels

### 1-5 Interruption des congés

<u>Congés Annuels et Nécessités de Service</u>	Le congé annuel peut être interrompu par l'autorité territoriale, en cas d'urgence ou de nécessité du service, et notamment pour assurer la continuité de ce dernier, sous le contrôle du juge administratif.
<u>Congés Annuels et Congés de Maladie</u>	<p>En cas de maladie durant un congé annuel, celui-ci est-il de droit interrompu par un congé de maladie ?</p> <p>Le Conseil d'Etat avait établi qu'il appartenait à l'autorité hiérarchique d'accorder ou de refuser l'octroi d'un congé maladie, selon l'intérêt du service et eu égard aux conséquences du report du congé annuel en cours, en cas de maladie médicalement constatée au cours d'un congé annuel (CE, 29 décembre 2004, n°262006).</p> <p>Cette jurisprudence a toutefois été remise en cause</p> <p>En effet, ainsi que l'a jugé la Cour de Justice de l'Union Européenne, <b>le travailleur a droit au report de la période de congé annuel qui coïncide avec une période d'incapacité de travail, que l'incapacité de travail survienne avant le congé annuel ou au cours de celui-ci.</b></p> <p>Car la finalité du droit au congé annuel (permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs) diffère de celle du droit au congé de maladie (se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail) (CJUE 21 juin 2012 affaire C-78/11).</p> <p>L'autorité territoriale peut toutefois faire procéder à la vérification de l'état de santé du fonctionnaire, ordonner une contre-visite par un médecin agréé et, en cas de contestation, saisir le comité médical.</p> <p>Lorsque l'agent a finalement été placé en congé de maladie, il conserve son droit à la fraction du congé annuel non utilisée.</p> <p>Elle pourra être prise soit immédiatement à la suite du congé de maladie, aucune disposition n'obligeant l'agent à reprendre ses fonctions après un congé de maladie pour pouvoir bénéficier d'un congé annuel, soit à une période ultérieure.</p>
<u>Congés Annuels et Autorisations d'Absences</u>	<p>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 sous réserve qu'une délibération ait été prise par l'organe délibérant.</p> <p>Cependant, les autorisations d'absence ne peuvent être octroyées que dans la mesure où l'agent aurait dû être présent pour assurer ses fonctions.</p> <p>En cas d'événement familial imprévisible, un fonctionnaire ne peut interrompre son congé annuel pour être placé en autorisation d'absence.</p> <p>En outre, l'autorisation d'absence dont l'agent n'aurait pas bénéficié car il était en congés annuels n'est pas récupérable à son retour de congés.</p>
<u>Congés Annuels et Jours Fériés</u>	<p>Un jour férié inclus dans une période de congé annuel n'est pas imputé sur la durée de ce congé.</p> <p>Un jour férié ou un « pont » se situant en dehors des obligations de service ne donne pas lieu à récupération.</p>

## Les Congés Annuels

### 1-6 Règles de report et de cumul

#### LE PRINCIPE :

- Les congés dus pour une année ne peuvent être cumulés et se reporter sur l'année suivante (article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985)

#### LES AMENAGEMENTS AU PRINCIPE :

- L'autorité territoriale peut, de manière exceptionnelle, autoriser ce report si elle l'estime nécessaire et si l'intérêt du service n'y fait pas obstacle. Concernant les jours de fractionnement, une réponse ministérielle a posé que les modalités de leur report sur l'année suivante étaient les mêmes que pour les congés annuels (question écrite AN n°36455 du 30 mars 2004).
- le congé cumulé sur deux ans pour les agents originaires de Corse ou d'un TOM et éventuellement leur conjoint sur autorisation exceptionnelle,
- le congé bonifié pour les agents originaires d'un DOM et exerçant en métropole et qui peut, sous conditions, être étendu au conjoint non originaire d'un de ces départements,
- l'ouverture par l'agent d'un compte épargne-temps, qui permet à son titulaire d'accumuler des droits à congés rémunérés sur plusieurs années ; cette autorisation de cumul concerne les jours de congé annuel, les jours de RTT, mais aussi, si l'organe délibérant le décide, des jours de repos compensateurs attribués en contrepartie de travaux supplémentaires.

### CAS PARTICULIERS DU REPORT EN CAS DE CONGE POUR INDISPONIBILITE DE MATERNITE ET PHYSIQUE : L'APPLICATION DU DROIT COMMUNAUTAIRE

<b>LA MATERNITE</b>	<p>Les congés annuels et le congé de maternité sont tous deux garantis, par le droit français comme par le droit communautaire.</p> <p>Le Conseil d'Etat a d'ailleurs établi qu'une travailleuse a droit au bénéfice de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé maternité et, par suite, à un report de son congé annuel, alors même que le nombre de jours de congé prévu par la législation nationale est plus élevé que celui prévu par le droit communautaire, lorsque l'application des règles de droit interne aboutit à une coïncidence entre ces deux périodes (CE 26 nov. 2012 n°349896).</p> <p><b>Il est donc obligatoire d'accorder le report de ses congés annuels sur l'année suivante à l'agent qui n'a pu en bénéficier en raison d'un congé de maternité.</b></p>
---------------------	--



## Les Congés Annuels

### L'INDISPONIBILITE PHYSIQUE

L'obligation de respect du droit communautaire impose de prendre en compte les dispositions de la directive européenne 2003/88/CE relative à l'aménagement du temps de travail et de la jurisprudence de la CJCE :

- le juge européen a dans un premier temps établi l'impossibilité, pour les dispositions nationales, de prévoir que le droit au congé annuel s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report, même si le travailleur n'a pas pu exercer son droit au congé annuel parce qu'il était en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence (CJCE 20 janv. 2009 affaires C-350/06 et C-520/06).

- il a dans un second temps posé une limite au report, en jugeant que le fait de permettre un cumul illimité de droits au congé annuel payé à un travailleur qui serait en incapacité de travail pendant plusieurs années consécutives ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé.

Par conséquent, des dispositions nationales peuvent prévoir une période maximale de report du droit au congé annuel, à l'expiration de laquelle ce droit sera perdu.

Le juge a précisé que la période de report devait dépasser de manière substantielle la durée de la période de référence ; une période de report de quinze mois a ainsi été jugée conforme à la directive (CJUE 22 nov. 2011 affaire C-214/10)

Prenant en compte le premier de ces deux arrêts européens, une circulaire ministérielle du 8 juillet 2011 a précisé qu'il appartenait 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 congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés à la fin de l'année de référence.**

Mais les décrets relatifs aux congés annuels des fonctionnaires français ne sont toujours pas conformes au droit communautaire sur l'aménagement du temps de travail, qu'ils contredisent en ne réglant pas le cas des agents empêchés de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie (CE 26 oct. 2012 n°346648).

### POINTS ESSENTIELS A RETENIR :

- L'autorité territoriale doit accorder le report automatique de l'intégralité des jours de congés annuels non pris du fait de l'intervention d'un congé de maladie ou de maternité pendant la période de référence.
- L'autorité territoriale peut, dans l'attente de l'intervention du pouvoir réglementaire, limiter la période de report de ces jours de congés.  
A minima, cette période de report devra être égale à 12 mois. Elle pourra être fixée dans le règlement relatif aux congés annuels qui sera adopté par la collectivité après avis du Comité Technique. (cf. ANNEXE II)



## Les Congés Annuels

### Exemple :

*Un agent est placé en congé de longue maladie (trois ans) à compter du 20 août année N*

*Son solde de congés annuels restant dû est de quatorze jours.*

*A l'issue de son congé de maladie, et sous réserve de son aptitude physique à la reprise, à compter du 21 août de l'année N+3 :*

*Dans l'hypothèse où la période de report a été fixée à 15 mois :*

*Les congés annuels acquis et non pris en N seront perdus (ne peuvent pas être reportés au-delà du 01/04/N+2 soit 15 mois après la fin de la période de référence)*

*Les congés annuels acquis en N+1 seront également perdus (ne peuvent pas être reportés au-delà du 01/04/N+3)*

*Les congés annuels acquis en N+2 pourront être reportés jusqu'au 01/04/N+4*

*L'agent aura, de plus, droit à l'intégralité des congés annuels acquis en N+3*

### 1-7 Perte du droit à congés annuels et compensation

#### **LE PRINCIPE POUR LES FONCTIONNAIRES : l'absence de compensation financière pour les congés annuels non pris**

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit le versement d'une indemnité compensatrice lorsque le fonctionnaire n'a pas pris ses congés annuels (Décret 85-1250 du 26.11.1985 - art 5, CE 312284 du 11.10.2010 / Syndicat unitaire travail emploi formation insertion).

#### **L'EXCEPTION : le versement d'une indemnité compensatrice pour le fonctionnaire qui part à la retraite sans avoir pu bénéficier de ses droits à congés du fait de la maladie**

Selon le juge européen, lors de son départ à la retraite, un fonctionnaire a droit à une indemnité financière compensant les congés non pris du fait de la maladie (CJCE C-337/10 du 03.05.2012).

Le droit communautaire primant le droit national, cette jurisprudence pourrait trouver à s'appliquer.

Cependant, à ce jour, aucune disposition législative et réglementaire en droit français ne prévoit de modalités d'application et de calcul permettant le versement de cette indemnité compensatrice des congés annuels non pris du fait de la maladie concernant un agent partant à la retraite.

## Les Congés Annuels

### **LE PRINCIPE POUR LES AGENTS NON TITULAIRES : Le versement d'une indemnité compensatrice pour les congés annuels non pris du fait de l'Administration**

Les agents non titulaires qui n'ont pu prendre leurs congés, du fait de l'administration, avant la fin de leur CDD ou avant un licenciement pour un motif autre que disciplinaire, bénéficient d'une indemnité égale à 10% de la rémunération brute perçue dans l'année, au prorata du nombre de jours de congés non pris (décret 88-145 du 15.02.1988 - art 5).

Par conséquent, au regard de la réglementation nationale, un agent non titulaire bénéficiant d'un congé de maladie ordinaire jusqu'au terme de son contrat, n'est pas considéré comme n'ayant pu, du fait de l'administration, bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels. De ce fait, cet agent ne peut bénéficier de l'indemnité compensatrice.

Cependant, le droit de la fonction publique n'est pas conforme au droit européen. Des dispositions ou des pratiques nationales ne peuvent exclure, lors de la fin de la relation de travail, le versement d'une indemnité financière de congé annuel payé non pris au travail leur qui a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé (CJCE C-350/06 et C-520/06 du 20.01.2009).

### **EN CAS DE LICENCIEMENT :**

#### **🇪🇺 En ce qui concerne les fonctionnaires :**

✓ Le fonctionnaire stagiaire licencié pour insuffisance professionnelle doit demander à prendre ses congés avant la date du licenciement, celle-ci ne pouvant être repoussée. De plus, il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire que le licenciement d'un agent à l'issue de son stage doive être précédé d'un préavis (CE 129377 et 129864 du 10.07.1996),

✓ Le fonctionnaire titulaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle. Ce licenciement est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire. Il en est de même pour la révocation.

Dans ces deux cas, nulle disposition n'impose à l'administration de tenir compte des congés annuels restant à prendre. Toutefois, dans la mesure où les congés annuels constituent un droit pour l'agent, il semble opportun de lui permettre de les poser avant la date d'effet du licenciement ou de la révocation.

## Les Congés Annuels

### En ce qui concerne les agents non titulaires :

Les congés annuels constituant un droit, l'administration doit tenir compte pour fixer la date d'effet du licenciement, du reliquat de congés. En conséquence, les congés annuels s'ajoutent à la période de préavis (CE 162017 du 13.10.1997 - Décret 88-145 du 15.02.1988 - art 42).

La décision qui ne fait pas ressortir l'incidence des droits au congé annuel restant à courir sur la date d'effet du licenciement est entachée d'une méconnaissance des exigences réglementaires, malgré la proposition faite ultérieurement par la commune de bénéficier des congés annuels ou de les indemniser.

Cette absence de prise en compte des droits acquis au titre de la période de préavis a pour conséquence de rendre illégal le licenciement en tant qu'il prend effet avant l'expiration du délai de congé rémunéré auquel l'intéressé a droit (CAA Versailles 06VE00074 du 28.01.2008 - CE 330182 du 24.06.2011).

### POUR CE QUI EST DE LA DEMISSION :

**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, en cas de démission d'un agent non titulaire, les congés annuels s'ajouteraient aussi à la période de préavis.

## Les Congés Annuels

### 1-8 Situation de l'agent placé en congés annuels

#### OBLIGATIONS DE L'AGENT EN CONGES ANNUELS

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

L'agent reste soumis aux règles relatives au cumul d'activités

#### DROITS DE L'AGENT EN CONGES ANNUELS

L'agent conserve l'intégralité de sa rémunération

L'agent conserve l'intégralité de ses droits à avancement

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



## Les Congés Annuels

### 2 – CE QUI RELEVE DE LA COMPETENCE DE L'ORGANE DELIBERANT

La collectivité peut mettre en place un règlement relatif aux congés annuels

Ce règlement devra être adopté par l'organe délibérant après avis du Comité Technique.

Il pourra notamment :

- rappeler la réglementation relative aux congés annuels ;
- comporter les modalités pratiques relatives à la procédure de prise des congés dans la collectivité (délais de dépôt des demandes, modalités pratiques de ces demandes,...) ;
- détailler les règles applicables en cas de congé de maladie ou de maternité ayant empêché l'agent de bénéficier de ses congés annuels.

Juin 2015

DUPUY Arnaud

AD

## Les Congés Annuels

### ANNEXES

#### ANNEXE I

### EXEMPLE DE DEMANDE DE CONGES ANNUELS

*(Imprimé à compléter et à renvoyer à la collectivité ou à remettre au service du personnel ou directement à l'autorité territoriale avec justificatif. Préciser le (ou les) destinataire(s) selon les usages au sein de la collectivité)*

**Nom – Prénom :** .....

**Grade (pour les agents titulaires) et fonctions (titulaires, stagiaires et agents non titulaires) :**

.....

**Service :** .....

**Période d'absence :** Du ...../...../..... au ...../...../..... soit ..... jours, au titre des congés annuels.

**Droits ouverts pour l'année :** ..... jours

**Solde restant :**

- avant la demande : ..... jours

- après la demande : ..... jours

Demande effectuée le ....., à .....

*Signature de l'agent (nom, prénom)*

Accord

Refus (indiquer les raisons du refus) :

.....

.....

*Signature de l'autorité (nom, prénom, qualité) / ou responsable administratif (noms, prénom, qualité)*

le....., à .....

*Exemplaire remis à l'agent (contre signature) le : ...../...../.....*