**Les Congés annuels**

*Références :*

*- code général de la fonction publique*

*- décret 85-1250 du 26 novembre 1985,*

*- décret 88-145 du 15 février 1988, c*

*- code du travail.*

* **Le principe**

Le statut affirme le principe selon lequel tout fonctionnaire en activité a le droit à un congé annuel égal à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service. C’est-à-dire qu’il est égal à 5 fois le nombre de jours travaillés par l’agent au cours d’une semaine et ce, indépendamment du fait qu’il soit à temps complet, non complet ou partiel et de son temps de travail.

**Exemples :**

- Un agent travaillant à temps complet 5 jours par semaine a le droit à : 5\*5= 25 jours de congés annuels.

- Un agent travaillant à temps partiel 28 heures par semaine sur 4 jours a le droit à : 5\*4= 20 jours de congés annuels.

- Un agent à temps non complet 20 heures par semaine sur 4 jours aura également 20 jours de congés annuels (5\*4).

Ce principe est étendu aux agents contractuels de droit public.

La période de référence pour le calcul des congés est l’année civile : du 1er janvier au 31 décembre.

En principe, les jours de congés annuels sont à prendre pendant l’année en cours, le report étant interdit sauf sur autorisation exceptionnelle de l’autorité territoriale.

Pour éviter les pertes, un agent a le droit d’ouvrir un compte épargne temps (CET) afin de placer des jours de congés non pris.

Le congé annuel se calcule en jours ouvrés c’est-à-dire les jours où l’agent travaille.

Ainsi, un agent travaillant 5 jours par semaine qui prend 2 semaines de congés annuels utilise 10 jours sur les 25 de son total de départ.

Attention : un agent ne peut être absent plus de 31 jours calendaires. Aussi, le congé annuel est nécessairement fractionné.

Pour les agents arrivant ou partant de la collectivité en cours d’année, la durée du congé annuel est calculée au prorata du temps passé dans la collectivité pendant l’année en cours. Le calcul est arrondi à la demi-journée supérieure.

**Exemples :**

Un agent recruté le 1er juin à temps complet, 5 jours par semaine aura : 5\*5= 25\* 7/12= 14.58 arrondi à 15 jours de congés annuels pour l’année.

Un agent qui travaille 3 jours par semaine quitte la collectivité le 1er octobre. Il aura : 5\*3= 15\* 9/12= 11.25 arrondi à 11,5 jours de congés annuels.

* **Les jours de fractionnement**

Lorsqu’un agent prend 5, 6 ou 7 jours de congés annuels en dehors de la période qui va du 1er mai au 31 octobre, il a le droit à un jour de congé annuel supplémentaire appelé congé de fractionnement.

Si ce même agent prend 8 jours de congés annuels ou plus en dehors de la période précitée alors il bénéficie d’un second jour de fractionnement.

Ainsi un agent peut avoir 2 jours de congés supplémentaires par an. Ces jours de fractionnement sont à prendre obligatoirement pendant l’année où l’agent les a acquis. Le report de ces jours sur l’année n’est pas possible.

* **Calendrier**

Le calendrier des congés est fixé avec l’accord préalable de l’autorité territoriale. Il peut être échelonné pour l’année et doit tenir compte des nécessités de service.

* **Congés non pris**

En principe, un congé non pris ne peut donner lieu à indemnité compensatrice.

Ils peuvent être déposés sur un compte épargne temps (CET) sous réserve des dispositions applicables au CET.

Par exception, un agent non titulaire qui n’a pas été en mesure de prendre tout ou partie de ses congés annuels pendant la durée de son contrat du fait de l’administration peut se voir verser une indemnité compensatrice de congés annuels. Cette indemnité est égale à 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l’agent. Elle est proportionnelle au nombre de congés annuels dus et non pris si l’agent a pu bénéficier d’une partie de ses congés.

S’il en a pris une partie, l’indemnité est due au prorata du nombre de congés non pris par rapport au nombre de jours de congés total auquel il a le droit.

Elle est soumise aux mêmes retenues que la rémunération.

Cette indemnité ne peut être inférieure à ce que l’agent aurait perçu, en termes de rémunération, s’il avait pris ses congés.

**Exemples :**

Une personne est embauchée en tant qu’adjoint d’animation pendant 2 mois. Elle est recrutée en tant qu’agent contractuel de droit public. Sa rémunération est de 1500€ brut par mois. A l’issue de ces 2 mois, son contrat n’est pas renouvelé et l’agent n’a pu prendre aucun congé du fait de l’activité.

Son indemnité compensatrice est de : 1500\*2= 3000 \* 1/10= 300€

Reprenons la même situation mais cette fois, l’agent avait le droit à 3 jours de congés annuels pendant son contrat et il n’a pu en prendre que deux du fait de l’activité.

Cette fois l’indemnité sera de : 1500\*2= 3000 \* 1/10= 300 \* 1/3= 100€

* **Interruption des congés annuels**
* Congés annuels et nécessités de service : Dans des circonstances exceptionnelles, le juge administratif admet que le congé annuel soit interrompu par l’autorité territoriale pour faire face à des nécessités de service ou à une situation d’urgence (CAA Paris 19.10.2005 n° 02PA01519).
* Congés annuels et congés de maladie : L’interruption des congés annuels par la maladie est automatique et obligatoire (CJUE C-78/11 du 21.06.12).

Cette interruption entraîne le report des congés annuels, suivant les nécessités de service, soit à l’issue du congé de maladie ou ultérieurement.

* **Report des congés annuels**
* Principe général : En principe, les congés dus pour une année ne peuvent se reporter sur l’année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l’autorité territoriale. Ils sont donc pris par anticipation et doivent être soldés au 31 décembre.
* Pour cause de maladie : Lorsqu’il existe un reliquat de congés annuels non pris en raison d’absence pour maladie, le délai de report est limité à 15 mois pour 20j max à compter de la fin de la période de référence (CJCE C-214/10 du 22.11.2011).