

10. Les congés annuels

(Article 5 du décret du 15 février 1988)

I. Les congés annuels

Les agents contractuels en activité ont droit à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution **sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires.**

Le congé annuel posé par l'agent **doit au préalable être accepté par l'autorité territoriale**, qui peut le refuser pour nécessité de service. En cas d'absence non autorisée, l'agent s'expose à une retenue pour service non fait et à une sanction disciplinaire.

Ils ont également droit, sur demande, à l'ouverture d'un compte épargne-temps, s'ils sont employés de manière continue et s'ils ont accompli au moins une année de service (Article 2 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004). En revanche, ils n'ont pas droit aux congés bonifiés.

Pour une année civile de service accompli, l'agent contractuel a droit à un congé annuel égal à **5 fois ses obligations hebdomadaires de service**, quel que soit la durée hebdomadaire de travail. Ce décompte s'effectue en nombre de jours ouvrés.

Exemples:

- un agent qui travaille 5 jours par semaine a droit, pour une année civile de service, à 25 jours ouvrés, c'est-à-dire à 5 semaines de congé.
- un agent qui travaille 4 jours par semaine a droit, pour une année civile de service, à 20 jours ouvrés, c'est-à-dire à 4 semaines de congé.

Un jour férié inclus dans une période de congé annuel n'est pas imputé sur la durée de ce congé.

Un jour férié ou un « pont » se situant en dehors des obligations de service ne donne pas lieu à récupération.

A ces droits s'ajoutent :

- **1 jour supplémentaire** lorsqu'il a pris 5, 6 ou 7 jours de congé annuel en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre ;
- **2 jours supplémentaires** lorsque le nombre de jours de congé qu'il a pris en dehors de la même période est au moins égal à 8. L'absence du service ne peut dépasser 31 jours consécutifs. Le calendrier des congés est fixé par l'autorité territoriale, après consultation des agents, en tenant compte :
 - De l'intérêt du service, qui peut justifier des fractionnements et échelonnements de congés
 - De la priorité de choix dont bénéficient les agents chargés de famille

Il y a proratisation du nombre de jours de congés annuels lorsque l'agent n'exerce pas ses fonctions sur la totalité de l'année civile.

Si l'agent est en CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Les congés doivent être utilisés au cours de **l'année civile, période de référence**. Les agents doivent prendre la totalité de leurs congés annuels ainsi que les jours attribués au titre du fractionnement avant le 31 décembre sauf autorisation exceptionnelle de report ou alimentation du Compte Epargne Temps (CET).

Le congé annuel dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle ou en cas de maladie (report automatique).

En cas de licenciement, un droit aux congés annuels non pris est reconnu aux agents, puisque la date du licenciement doit tenir compte des droits à congés annuels restant à courir.

A noter : Même en congé maladie, l'agent s'ouvre des droits à congés annuels. Dans ce cas, l'agent bénéficie du report automatique des droits acquis durant l'année dans les limites fixées par la jurisprudence.

II. L'indemnité compensatrice des congés annuels non pris

Lorsque l'agent arrive en fin de CDD ou est licencié (sauf licenciement disciplinaire) sans avoir pu bénéficier, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, de tout ou partie de ses congés annuels, il a droit à une indemnité compensatrice, qui est :

- s'il n'a pu prendre aucun congé ;
- s'il a pu en prendre une partie

Dans ce cas, le montant de l'indemnité est donc égal à :

(Rémunération annuelle brute x 10%) x nombre de jours de congés annuels non pris

Nombre de jours de congés annuels de l'année civile

La rémunération brute est composée du traitement brut, de la NBI, du supplément familial de traitement, ainsi que des primes et indemnités perçues par l'agent.

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.

Elle est soumise aux mêmes retenues que la rémunération.

Le juge administratif a considéré que ces dispositions, en tant qu'elles ne prévoient pas le cas où l'agent a été dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels en raison d'un congé de maladie, sont incompatibles avec les dispositions de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 relative à l'aménagement du temps de travail. Ainsi, l'agent licencié dont le placement en congé de maladie l'a empêché d'exercer son droit à congés annuels a droit à une indemnité compensatrice (CAA Nantes 6 juin 2013 n°12NT 00291).

En revanche, la démission de l'agent n'ouvre pas droit à indemnisation des congés non pris. Ils sont perdus.

III. Les autorisations spéciales d'absence

Elles sont accordées dans les mêmes conditions que celles applicables aux fonctionnaires.

- ➔ L'article 59 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 accorde des autorisations exceptionnelles d'absence à l'occasion de certains événements familiaux. Le décret d'application en fixant les durées n'étant jamais paru, il **appartient aux collectivités territoriales, par délibération ou dans un règlement intérieur général (adopté par délibération), de définir, après avis du Comité Technique, ces événements familiaux ainsi que les modalités de décompte des autorisations spéciales d'absence correspondantes** (nombres de jours, justificatifs ...).

Les collectivités territoriales sont donc invitées à se référer aux autorisations applicables aux agents de l'Etat.

Pour aider les collectivités dans leur démarche, un groupe de travail de membres du CTP s'est réuni le 23 juin 2009 pour étudier les autorisations exceptionnelles d'absence susceptibles d'être accordées aux agents publics. Une liste indicative (non exhaustive) de telles autorisations a ensuite été proposée aux membres du comité technique intercollectivités placée auprès du Centre de Gestion qui ont validé ce document le 25 juin 2009 et l'ont complété le 24 septembre 2009 et le 25 mars 2010. Ce document est accessible sur notre site Internet du CdG 28 : www.cdq28.fr – extranet collectivités : rubriques : « instances » / « Comité Technique » / « docutiles » / « tableau autorisations d'absence ».

La liste élaborée par le Comité Technique n'est qu'une simple proposition : aucun texte ne fixe pour les collectivités les autorisations d'absence susceptibles d'être accordées ni le nombre de jours. De ce fait, vous pouvez fixer un nombre de jours inférieur à celui indiqué dans le tableau de proposition.

- ➔ **Les autorisations exceptionnelles d'absence ne constituant pas un droit** (sauf quelques exceptions), le Président est ensuite libre d'accorder ou non l'autorisation d'absence demandée au regard des dispositions indiquées dans la délibération **et sous réserve des nécessités de service**. L'agent doit, à l'appui de sa demande, fournir un justificatif.
- ➔ Lorsqu'elles sont accordées par l'employeur (par écrit) sur la base de justificatif, les autorisations exceptionnelles d'absence sont rémunérées : l'agent ne devra ni récupérer le temps non effectué ni avoir une réduction de son salaire en conséquence des jours d'absences.
- ➔ Les autorisations d'absence ne peuvent être octroyées que dans la mesure où l'agent aurait dû être présent pour assurer ses fonctions. Ainsi, en cas d'évènement familial imprévisible, un agent public ne peut interrompre son congé annuel pour être placé en autorisation d'absence.
- ➔ Enfin, pour une meilleure gestion de vos saisines du Pôle Conseil en RH, je vous informe qu'un formulaire de saisine du conseil juridique est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion www.cdg28.fr, dans l'extranet, rubrique « [Accueil / Prestations facultatives / Collectivités affiliées / Demandes intervention prestation conseil juridique / Demande de saisine conseil juridique RH](#) ». Ce formulaire est à utiliser pour chaque demande d'intervention du service juridique.