



## LES CONGÉS ANNUELS

### LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général des collectivités territoriales ;
- Code général de la fonction publique ;
- Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Décret n°88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;
- Circulaire n°COTB1117639C du 8 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
- Circulaire n° NOR MFPF1202031C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 ;
- Circulaire du n°RDF1710891C 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique.

### FOCUS



L'organisation du temps de travail vient impacter les droits et obligations concernant les repos des agents. Ainsi, le régime des congés annuels et des jours de repos « de fractionnement » sont régis par l'organisation du temps de travail.

### QUELLES SONT LES RÈGLES DU TEMPS DE TRAVAIL ?

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculées comme suit (Réponse ministérielle, du 12/10/2023, Publiée dans le JO Sénat, n° 07321) :

Nombre de jours sur l'année	365 jours
Repos hebdomadaires (2 jours x 52 semaines)	- 104 jours
Congés annuels	- 25 jours
Jours fériés (8 jours en moyenne par an)	- 8 jours
Nombre de jours travaillés	= 228 jours
Nombre de jours travaillés = nombre de jours x 7 heures	228 x 7 heures = 1 596 heures arrondi à 1 600 heures
Journée de solidarité	+ 7 heures
Total	= 1 607 heures



## LES CONGES ANNUELS

### I- La méthode de calcul et de décompte

#### A- Le droit commun

Chaque agent acquiert ses droits à congés lorsqu'il est en activité (service effectif, formation, congé de maladie, congé de maternité, autorisations spéciales d'absence, RTT, etc.).

L'agent placé dans une autre position statutaire, notamment en disponibilité et en congé parental, n'acquiert pas de droit à congés annuels. De plus, l'agent détaché ou mis à disposition acquiert des droits à congés annuels dans l'administration d'accueil.

Tout agent 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.**

Ainsi, la méthode de calcul est la suivante :

5 x les obligations hebdomadaires de service = total du droit à congés annuels

La durée des congés annuels se calcule en nombre de jours effectivement ouvrés. Le décompte des jours de congés en heures effectives est illégal (Cour Administrative d'Appel de Paris, 4ème chambre, 29/01/2008, 06PA01869).

Cette règle de décompte en jours ouvrés s'applique également pour les agents travaillant à temps non complet et à temps partiel.

Si le nombre de jours obtenu n'est pas un nombre entier, il est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.



Ainsi, un agent travaillant 5 jours par semaine a le droit à 25 jours de congés annuels.

Lorsque l'agent n'effectue pas l'intégralité de ses services sur la période de référence fixée du 1er janvier au 31 décembre, le nombre de jours de congés annuels acquis est calculé au prorata de la durée de services accomplis.

Dans ce cas, la méthode de calcul est la suivante :

$$\frac{5 \times \text{Les obligations hebdomadaires de service}) \times \text{nombre mois travaillé}}{12} = \text{le total des droits à congés annuels}$$

#### B- Dans le cas d'une annualisation selon le rythme scolaire

L'annualisation du temps de travail selon le rythme scolaire, consiste à lisser le temps de travail sur l'année en comparaison à un temps complet effectuant 1607 heures.

Il ressort de ce constat que les agents dont le temps de travail est annualisé selon le rythme scolaire bénéficient du régime de droit commun des congés annuels comparable à un agent à temps complet, même si cet agent est annualisé sur une durée hebdomadaire de service inférieure à 35 heures.

Soit : 52 semaines civiles – 36 semaines scolaires – 5 semaines de congés annuels (25 jours) = 11 semaines de repos.

Il est fortement recommandé d'établir un calendrier prévisionnel des congés annuels afin de déterminer, hors de la période d'activité, si chaque agent concerné par l'annualisation de son temps de travail est placé en congés annuels ou en temps de repos, afin de pouvoir, le cas échéant, reporter les congés annuels pour cause de maladie.



En cas d'arrêt de travail durant l'une des périodes de congés annuels, l'agent pourra prétendre au report du nombre de jours impactés par la maladie. A contrario, aucun droit à report n'est retenu pendant une période de récupération.



*Les cycles irréguliers de travail, dont l'annualisation, doivent faire l'objet d'une saisine du comité social territorial. Une fois l'avis rendu, la délibération pourra être prise au niveau local.*

## II- La procédure de demande et d'octroi

### A- L'établissement d'un calendrier des congés

Le calendrier des congés est fixé, par l'autorité territoriale, après consultation des agents, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires.

Les agents chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

Il appartient à l'autorité territoriale de fixer le calendrier des congés. Elle ne peut écarter le choix exprimé par les agents que pour tenir compte de la priorité donnée à ceux d'entre eux qui sont chargés de famille ou pour des motifs tirés de l'intérêt du service (Conseil d'Etat, 3 SS, du 30 juin 1997, 116002).

Toutefois, le droit de priorité n'implique pas un droit systématique à congés pour les périodes de vacances scolaires (Cour administrative d'appel de Nantes, 2ème Chambre, du 26 décembre 2003, 02NT00213).

### B- La nécessité d'une demande écrite de l'agent

Un départ en congé annuel est obligatoirement subordonné à une demande préalable écrite de l'agent. Si l'agent refuse de manifester ses souhaits de congés annuels alors qu'il y a été invité, par écrit, par la collectivité, il est supposé y renoncer et ne pourra se prévaloir ni d'un report sur l'année suivante, ni d'une indemnisation.



### C- La périodicité des congés

Les congés annuels se posent sur les jours où l'agent est soumis à des obligations hebdomadaires de travail, en considération de l'organisation du travail de l'agent et du calendrier des congés.

La durée d'absence de l'agent ne peut excéder 31 jours consécutifs, en cumulant, par exemple, les congés annuels avec les jours fériés et les RTT.

La date limite de prise de congé annuel est fixée au 31 décembre de chaque année (report exceptionnel sur l'année N+1 possible si les congés n'ont pas été pris du fait de l'administration et par nécessité de service, dans un délai raisonnable).

A ce titre, un agent travaillant du lundi au vendredi (soit 5 jours), devra poser uniquement 5 jours de congés annuels pour bénéficier d'une semaine de congés annuels : le samedi et le dimanche sont considérés comme des jours non travaillés.

Toutefois, cette limite ne s'applique pas aux agents autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine (cf. congés bonifiés)

### D- L'impossibilité de placer l'agent d'office en congé annuel



Dans tous les cas, ni aucune autre disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général du droit n'autorisent l'administration à placer d'office un agent en congé annuel, y compris pour des motifs tirés de l'intérêt du service (Cour Administrative d'Appel de Versailles, 6ème chambre, 13/03/2014, 13VE00926).

Par conséquent, il ressort d'une jurisprudence constante que l'autorité territoriale ne peut pas imposer les congés et placer d'office un agent en congés annuels. Cependant, l'autorité territoriale dispose de la faculté d'écarter le choix d'un agent et de préconiser la pose des congés à une date déterminée par ses soins.

### III- La réponse de l'administration

#### A- L'octroi

Si les congés annuels constituent un droit pour les agents publics, les dates de bénéfice de ces congés restent soumises à l'accord exprès du chef de service (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 1ERE CHAMBRE, du 6 novembre 2003, 99BX02762).

Le chef de service doit apprécier si l'octroi d'un congé est compatible avec les nécessités du fonctionnement normal du service dont il a la charge (CAA de PARIS, 4ème chambre, 17/06/2014, 10PA06021), impliquant son accord avant tout départ en congés annuels.

L'acceptation de la demande, au même titre que la demande, doit faire l'objet d'un écrit.

#### B- Le refus

Le refus de la demande de congés annuels ne peut se fonder et être motivée, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, uniquement sur la nécessité de service ou pour tenir compte de la priorité accordée aux agents chargés de famille.

Ainsi, le refus doit être motivé et ne reposer que sur ces motifs. Tout autre motif de refus pourrait être considéré comme irrégulier, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge.

En cas de refus, l'agent peut engager les recours suivants :

##### 1- *Le recours gracieux*

On entend par recours gracieux : le recours administratif adressé à l'administration qui a pris la décision contestée.

Toute décision administrative peut faire l'objet, dans le délai imparti pour l'introduction d'un recours contentieux, d'un recours gracieux ou hiérarchique qui interrompt le cours de ce délai.

Lorsque dans le délai initial du recours contentieux ouvert à l'encontre de la décision, sont exercés contre cette décision un recours gracieux et un recours hiérarchique, le délai du recours contentieux, prorogé par l'exercice de ces recours administratifs, ne recommence à courir à l'égard de la décision initiale que lorsqu'ils ont été l'un et l'autre rejetés.

La juridiction ne peut être saisie que par voie de recours formé contre une décision, et ce, dans les deux mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée.

Par conséquent, il est possible d'effectuer un recours gracieux auprès de l'administration dans un délai de deux mois.

Ce recours doit être fait par écrit en lettre recommandée avec accusé de réception à l'autorité territoriale. Il doit être motivé en expliquant les raisons de droit et les faits qui conduisent à contester la décision.





## 2- Le recours contentieux

Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent.

A cet effet, doivent être motivées les décisions qui infligent une sanction ou rejettent un recours administratif dont la présentation est obligatoire préalablement à tout recours contentieux en application d'une disposition législative ou réglementaire.

La juridiction ne peut être saisie que par voie de recours formé contre une décision, et ce, dans les deux mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée.

Par conséquent, après avoir effectué une demande de recours gracieux qui n'aurait pas abouti, il est possible d'effectuer un recours auprès du tribunal administratif dans un délai de deux mois.

### IV- L'interruption des congés annuels

#### A- En cas de nécessité de service

Dans le cas où l'autorité territoriale souhaiterait revenir sur sa décision d'octroi de congé annuel en cas d'urgence ou de nécessité de service, sous réserve de l'appréciation du juge administratif, l'employeur devra démontrer le caractère indispensable de l'agent pour assurer la continuité du service (CAA Paris, 19/10/2005, n°02PA01519).

Dès lors, il convient d'effectuer un courrier par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge indiquant à l'agent le retrait de son droit à congés sur la période considérée pour nécessité de service qui est à démontrer par l'autorité hiérarchique.

#### B- En cas de congé de maladie

L'interruption des congés annuels par la maladie est automatique et obligatoire (CJUE, 21/06/2012, C-78/11).

Un agent public qui tombe malade pendant une période de congé annuel peut demander le report des jours de congés annuels qui coïncident avec le congé de maladie.

En effet, la finalité même du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs (CJUE, 29 novembre 2017, C 214/16).

Par conséquent, la CJUE considère qu'un travailleur qui est en congé de maladie pendant une période de congé annuel doit :

- Être placé en position de congé de maladie ;
- Voir ses congés annuels être reportés.

### V- Le report et l'indemnisation :

#### A- Pour les fonctionnaires

Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

#### B- Pour les contractuels

Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.





Dès lors que l'agent n'a pu prendre ses congés annuels du fait de l'administration, à la fin d'un contrat à durée déterminée, en cas de démission ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre disciplinaire, une indemnité compensatrice est due à l'agent, dont le montant est :

- De 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel :



Rémunération brute perçue pour l'année en cours x 10% = indemnité compensatrice

- Proportionnel au nombre de jours de congés annuels non dus et non pris lorsque l'agent n'a pu bénéficier que d'une partie de ses congés annuels :



$$\frac{\text{Rémunération brute perçue pour l'année en cours} \times \text{nombre de congé restant}}{\text{Nombre de congés du pour une année civile complète}} = \text{Indemnité compensatrice}$$

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.

#### VI- L'exception des congés annuels en cas de maladie

##### A- Le congé de maladie en dehors d'une période de congés annuels

L'agent en congé de maladie demeure en position d'activité et continue de percevoir ses droits aux congés annuels.

##### B- Commun à l'ensemble des agents

La réglementation française pose le principe de l'interdiction du report des jours de congés annuels non pris par un agent. Cependant, les dispositions réglementaires ne s'inscrivent pas dans la conformité du droit de l'Union Européenne, favorable à un report, notamment lorsque l'agent est absent sur la période de référence pour raisons de santé.



En effet, la CJUE a dégagé un droit à report, sur le fondement de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail, qui prévoit que :

« Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins 20 jours ».

En s'appuyant sur la jurisprudence de la CJUE, le Conseil d'Etat a reconnu dans sa décision du 26 avril 2017 (n°406009) que « les congés non pris au cours d'une année civile donnée, du fait d'un congé maladie, peuvent être pris au cours d'une période de 15 mois après le terme de cette année ».

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, dans une limite de 20 jours, à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie prévus les articles L822-1 et suivants du Code général de la fonction publique, n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Par conséquent, l'agent qui aurait droit à 25 jours de congés annuels peut bénéficier du report, pour raisons de santé, de 20 jours maximum de congés sur une période de quinze mois. A l'échéance de ces quinze mois, si l'agent n'a pas réintégré et est toujours en congé pour raisons de santé, les 20 jours de congés annuels non pris sont définitivement perdus.



Les 20 jours de congés pouvant être reportés sont entendus par année civile (Réponse ministérielle, Publiée au JO de l'Assemblée nationale du 3 mai 2022, n°32557, page 3065).

A titre d'exemple, au titre de l'année 2024, les 20 jours de congés pour un agent exerçant à temps complet sur 5 jours hebdomadaires, est possible sur une période de 15 mois débutant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N+1 soit au 1<sup>er</sup> janvier 2025 et jusqu'au 31 mars 2026. Si l'agent réintègre effectivement ses fonctions durant cette période, il ouvre droit au report des 20 jours maximum de l'année 2024.

### C- Le congé de maladie durant une période de congés annuels

Dans une décision du 21 juin 2012, n°C-78/11, la CJUE a affirmé qu'il découle notamment de la finalité du droit au congé annuel qu'un agent qui est en congé de maladie durant une période de congé annuel fixée au préalable a le droit, à sa demande et afin qu'il puisse bénéficier effectivement de son congé annuel, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé de maladie (CJUE, 10 septembre 2009, C-277/08).



Pour justifier cette position, la CJUE affirme qu'il est constant, en outre, que la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère en cela de celle du droit au congé de maladie. Ce dernier est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail (CJUE, 10 septembre 2009, C-277/08).

Dans ce contexte, la CJUE a jugé que la nouvelle période de congé annuel, qui correspond à la durée du chevauchement entre la période de congé annuel initialement fixée et le congé de maladie, dont l'agent est en droit de bénéficier après son rétablissement, peut être fixée, le cas échéant, en dehors de la période de référence correspondante pour le congé annuel (CJUE, 10 septembre 2009, C-277/08).

Par conséquent, la collectivité est dans l'obligation d'interrompre le congé annuel afin que l'agent puisse bénéficier de la totalité du congé, ou du congé restant, à une date ultérieure, et sera placé en congé de maladie. Les conditions de report sont celles susmentionnées.

L'agent devra adresser son certificat médical, dans les conditions de droit commun, à savoir dans les 48 heures suivants l'établissement de son arrêt de maladie, afin que ce dernier conserve les jours de congés annuels restants qui coïncideraient avec le congé de maladie.

Le report des jours de congés non pris pourrait également être justifié pour tout autre congé régulièrement octroyé à un agent.

En effet, la juridiction européenne a exigé le bénéfice des congés annuels lors d'une période distincte de celle d'un congé de maternité (CJCE, 18 mars 2004, C-342/01) ou d'accident du travail (CJCE, 6 avril 2006, C-124/05).

Le report des jours de congés annuels pour un congé régulièrement octroyé pendant un congé annuel ou en dehors de la période de référence répond aux mêmes considérations qu'exprimées précédemment.

- L'indemnisation n'est possible qu'en cas de fin de relation de travail



*L'indemnisation des congés annuels doit rester l'exception. Elle ne peut être retenue dès lors que les agents n'ont pu prendre leurs congés du fait des nécessités de service. L'indemnisation des congés annuels est exclusivement réservée à une cessation définitive de fonctions (telle que la rupture conventionnelle, mise à la retraite, licenciement pour raisons de santé, décès notamment) sans possibilité de prendre les congés annuels restants avant le départ du fait de la maladie.*



### 1- Les jours indemnisables

Comme susmentionné, un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

Cependant, en cas de fin de relation de travail, lorsque l'agent n'a pas été en mesure d'exercer son droit à congé pour des raisons indépendantes de sa volonté, et notamment en raison d'un congé maladie (CJUE, 20 janvier 2009, C-350/06 et C-520/06), celui-ci a droit à l'indemnisation de ses congés annuels, même dans la circonstance où il est à l'origine de la fin de relation de travail (CJUE, 20 juillet 2016, C-341/15).

Le plafond des jours pouvant faire l'objet d'une indemnisation est identique à celui susmentionné ; à savoir 20 jours par année civile (CAA de NANCY, 4ème chambre, 21/07/2022, 19NC03752).

### 2- La méthode de calcul de l'indemnisation

En cas d'indemnisation, elle se calcule sur un taux journalier égal au trentième du traitement net et non plus sur la base des 10% de la rémunération totale brute perçue retenue pour les agents contractuels (CAA de BORDEAUX, 1ère chambre - formation à 3, 13/07/2017, 14BX03684 ; CAA de NANCY, 4ème chambre, 21/07/2022, 19NC03752).

Par conséquent, la jurisprudence précise qu'en l'absence de disposition législative ou réglementaire plus favorable, les droits à indemnisation de l'agent doivent être calculés en référence à la rémunération qu'il aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre, soit un taux journalier égal au trentième de son traitement net. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris et soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent. Pour rappel, la rémunération comprend le traitement, le SFT, les primes et indemnités.

Toutefois, si cette option est plus favorable, l'indemnité compensatrice pour congés annuels non pris doit être calculée en référence à l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988, à savoir 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours ; autrement dit en considération de sa rémunération sur l'année en cours pour les jours de congés indemnisables au titre de cette année.

Il apparaît donc nécessaire de retenir l'option la plus favorable à l'agent en considération de sa rémunération brute.

*Le report et l'indemnisation en cas de congé de maladie ne s'appliquent qu'aux congés annuels (Conseil d'État, 5ème sous-section jugeant seule, 12/12/2008, 297702). Par conséquent, aucun autre temps de repos ne pourrait être reporté ou indemnisé.*



## VII- Les congés annuels en cas de mobilité du fonctionnaire

En cas de mobilité du fonctionnaire, il relève du pouvoir discrétionnaire de la collectivité d'accueil de transférer les congés non pris. A ce jour, aucune disposition n'exige du fonctionnaire qu'il épuise les congés annuels capitalisés dans sa collectivité d'origine.

L'agent conserve l'intégralité de ses droits à congés, qu'il peut faire valoir dans une autre collectivité.

Les collectivités et l'agent peuvent s'entendre pour que l'agent solde tout ou partie de ses congés annuels avant sa mobilité, bénéficie d'un transfert des congés annuels non utilisés ou s'engage à déposer sur son compte épargne-temps les congés acquis dans la précédente collectivité.

### A- En cas de disponibilité ou de détachement

Si l'agent est mis à disposition, la décision relative aux congés annuels est prise par l'organisme d'accueil après information de l'administration d'origine.

Si l'agent est placé en position de détachement, la décision relève uniquement de l'organisme d'accueil.



- En cas de mutation

Aucune disposition statutaire n'impose à un fonctionnaire de solder ses congés annuels pour la période allant du début de l'année civile à la date de son départ. Les congés annuels ne sont donc pas perdus s'il ne les utilise pas avant son départ. Autrement dit, en cas de changement de collectivité, l'agent conserve son reliquat de congés annuels et pourra les utiliser dans sa collectivité d'accueil.

Dans la pratique, la collectivité d'origine établit un décompte des jours non pris afin d'informer le futur employeur.

Les collectivités et l'agent peuvent s'entendre pour que l'agent :

- Solde tout ou partie de ses congés annuels avant son détachement,
- Bénéficie d'un transfert des congés annuels non utilisés,
- S'engage à déposer sur son CET, les congés acquis dans la précédente collectivité à la fin de l'année.

### LES JOURS DE FRACTIONNEMENT

Les jours dits « de fractionnement » sont des jours de congés supplémentaires octroyés de droit aux agents qui ont bénéficié de congés annuels en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. Le nombre de jours de fractionnement octroyés est de :

- 1 jour supplémentaire lorsque l'agent a bénéficié de 5 à 7 jours de congés,
- 2 jours supplémentaires lorsque l'agent a bénéficié de 8 jours ou plus de congés annuels.

Les jours de congés annuels ouvrant droit aux jours de fractionnement n'ont pas à être pris de manière continue. En effet, un agent justifiant de congés annuels, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, de manière discontinue ouvre également droit aux jours de fractionnement.



*En cas de report, aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucune jurisprudence, ne permet d'exclure les jours de congés annuels acquis au titre d'une année précédente pour l'ouverture des jours de fractionnement sur les périodes de référence susvisées.*

Les conditions d'octroi des congés de fractionnement ne font pas l'objet d'une proratisation. Les congés de fractionnement sont de droit dès lors que les conditions cumulatives sont respectées (nombre de jours de congés annuels pris dans les périodes du 1er janvier au 30 avril et du 1er novembre au 31 décembre).

### L'IMPOSSIBILITÉ D'OCTROYER DES JOURS DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale disposaient d'un délai d'un an (à partir de la loi du 6 août 2019) à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents.



Ainsi, le « jour du président ou du maire », les « congés d'ancienneté », les « jours mobiles », les « congés accordés suite à une décoration », la « demi-journée braderie », les « congés locaux », les « congés pour les veilles de fêtes », les « jours de ponts » ou autres « congés de Noël » viennent entraver l'obligation légale d'effectuer les 1607 heures annuelles.

Par conséquent, l'octroi de ces jours de congé ne repose sur aucune base légale et est irrégulier. Ils ont donc été supprimé pour mettre fin à tout régime dérogatoire au temps de travail.