

# ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°52 - juillet 2018



**Dossier :** promulgation de la loi relative à la protection des données (p.3)

## Egalement dans ce numéro

Période de préparation au reclassement (p.5)

Confirmation du calendrier des élections professionnelles (p.6)

Notion de résidence administrative (p. 9) et de supérieur hiérarchique direct (p.10)

Fiche procédurale : Calcul des congés annuels (p.14)

## Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne

Margaux AUGER, Responsable service « Ressources Humaines »

03.26.69.98.94

statut-documentation@cdg51.fr

# Sommaire



## Dossier d'actualité

3

- Promulgation de la loi relative à la protection des données



## Les textes officiels

5

- Période de préparation au reclassement
- Confirmation du calendrier des élections professionnelles



## La jurisprudence

7

- Manquement à l'obligation de réserve par la distribution de tracts électoraux
- Refus d'une promotion au choix
- Appréciation de la manière de servir d'un agent et demande de révision
- Suspension d'un agent contractuel



## Les réponses ministérielles

9

- Notion de résidence administrative
- Délibération pour la mise en place du compte épargne temps
- Cadre général des jours de congés et des ARTT
- Notion de « supérieur hiérarchique direct »



Vos questions  
Nos réponses

11



Fiche pratique  
Congés annuels

12



Fiche procédure  
Calcul des congés annuels

14



## Promulgation de la loi relative à la protection des données



*Loi n°2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles*

Après de nombreux désaccords parlementaires et une saisine infructueuse du Conseil Constitutionnel par les sénateurs, **la loi n°2018-493 relative à la protection des données est entrée en vigueur le 20 juin 2018.**

Votées pour **adapter le droit interne** aux exigences du Règlement général sur la protection des données, les nouvelles dispositions législatives du 20 juin 2018 viennent considérablement **modifier la loi n°78-16 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.**

### Obligations incombant aux responsables de traitement de données

Le responsable public d'un traitement de données doit **garantir l'exactitude des données traitées**, en veillant à la suppression ou à la modification des données inexactes avant toute transmission ou mise à disposition.

La collectivité doit également veiller à **garantir un niveau de sécurité adapté aux risques** auxquels sont exposés les données, afin d'empêcher l'accès à toute personne non autorisée.

Si le traitement de données est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques, **une analyse d'impact doit être établie par le responsable du traitement**, comprenant une **étude juridique**

relative à la proportionnalité du traitement avec le règlement européen et une **analyse des risques encourus.**

Par ailleurs, lors de l'élaboration d'un traitement de données, la collectivité doit **veiller à collecter ou à manipuler uniquement les données nécessaires à sa finalité.** Un suivi est assuré par la **tenue d'un journal des opérations** de collecte, de modification, de consultation et de communication.

### Droits des personnes concernées

La manipulation accrue des données personnelles par la collectivité nécessite la définition d'un **cadre juridique pour affirmer ou réaffirmer les droits des intéressés**, usagers comme agents, notamment :

- le droit à l'information,
- les droits d'accès, de rectification et d'effacement des données détenues,
- le droit à la communication d'une violation de données,
- le droit à la portabilité.



N'oubliez pas que la désignation d'un délégué à la protection des données est dorénavant obligatoire pour toute collectivité. La possibilité vous est toujours ouverte d'adhérer à la prestation mutualisée mise à votre disposition. Pour plus d'information, reportez vous à la circulaire n°**2018-11** disponible sur notre site internet.



## La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)

De la politique de contrôle à la responsabilisation des acteurs, la loi du 20 juin 2018 redéfinit **les missions et les pouvoirs de contrôle et de sanction de la CNIL**.

Dans sa décision du 12 juin 2018, le Conseil Constitutionnel estime qu'aucune disposition constitutionnelle ne s'oppose à ce qu'une **autorité administrative indépendante exerce un pouvoir de sanction**, celle-ci agissant dans le cadre de prérogatives de puissance publique.

Par conséquent, la CNIL détient la capacité de sanctionner, après mise en demeure, les responsables de traitement, collectivités y compris, pour **tout manquement aux obligations découlant du règlement européen du 27 avril 2016 et de la loi du 6 janvier 1978**.

## Mutualisation des traitements de données

Afin de faciliter l'application des règles relatives à la protection des données à caractère personnel pour les collectivités et leurs établissements, la possibilité leur est offerte de **mutualiser le traitement de données en une prestation de service**. Une organisation interne peut également être retenue afin d'**assumer en commun les charges et obligations liées au traitement de données à caractère personnel**, au sein d'une entité.

Une ordonnance est en attente de publication afin de **préciser les dispositions de la loi n°78-16 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés**.

Des corrections nécessaires à l'harmonisation de l'état du droit et à la garantie des nouvelles mesures sont attendues.

Loi [n°78-16](#) du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés  
Règlement [2016/679](#) du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016  
Loi [n°2018-493](#) du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles  
Décision [n°2018-765 DC](#) du Conseil Constitutionnel, du 12 juin 2018



Cadre juridique





## Période de préparation au reclassement

*Décret n°2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions*

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique prévoit la mise en place d'une **période de préparation au reclassement pour raison de santé**. Le dispositif se présente comme un nouvel outil pour favoriser le maintien dans l'emploi et la transition professionnelle.

La période de préparation au reclassement permet de **préparer** et de **qualifier** son bénéficiaire **pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé**.

Ainsi, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 a été modifiée par l'ajout d'un **article 85-1** visant à intégrer ce dispositif dans le statut de la fonction publique territoriale.

L'article 86 de la loi susvisée prévoit qu'un décret en Conseil d'Etat interviendra pour déterminer les modalités d'application.

À défaut de la publication de ce décret pour la territoriale, le **décret n°2018-502 du 20 juin 2018, qui fixe les modalités de la période de préparation au reclassement pour la fonction publique d'Etat**, permet d'apporter certaines précisions sur sa mise en œuvre.

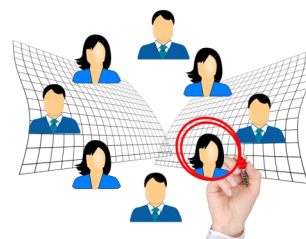
Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permettrait pas de remplir les fonctions

correspondant aux emplois de son cadre d'emplois, l'administration, **après avis du comité médical**, proposerait à l'intéressé ce dispositif. La période de préparation débuterait à compter de la réception de l'avis du comité médical, lorsque l'agent est en position d'activité, ou à compter de sa reprise des fonctions, si l'agent est en congé de maladie.

Le bénéficiaire pourrait également se voir proposer des **périodes de formation, d'observation et de mise en situation** sur un ou plusieurs postes afin de faciliter sa transition professionnelle.

Un **projet** déterminant le **contenu** de la préparation au reclassement, les **modalités** de mise en œuvre **et la durée**, qui ne peut excéder un an, serait réalisé conjointement par l'administration et l'agent. L'intéressé se verrait **alors notifier ce projet pour recueillir son accord deux mois au plus tard après le début de la période de préparation au reclassement**.

Le **dispositif prendrait fin à la date de reclassement de l'agent**, sollicité par celui-ci.



La procédure et les modalités présentées sont applicables aux agents relevant de la **fonction publique d'Etat**. Il semblerait qu'une transposition de ces dispositions pour la fonction publique Territoriale intervienne prochainement, sous réserve de la publication du décret.



## Confirmation du calendrier des élections professionnelles

Arrêté du 4 juin 2018 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique territoriale  
NOR: PRMG1814149A



Dans la perspective des élections professionnelles à venir, l'arrêté du 4 juin 2018 **confirme la date des élections visant au renouvellement des représentants du personnel** au sein des commissions administratives paritaires (CAP), des comités techniques (CT) et des commissions consultatives paritaires (CCP), pour le **6 juin 2018**.

L'arrêté fixe également certaines échéances, à savoir :

- la date butoir pour la **publicité** des listes électorales (**7 octobre 2018**),
- la date butoir pour le **dépôt des listes** de candidats (**25 octobre 2018 à 17h**),
- les dates butoirs pour le **dépôt des demandes et réclamations** aux fins d'inscription ou de radiation sur les listes électorales (**17 octobre 2018**),
- le délai pour **contester la validité des opérations électorales** devant le président

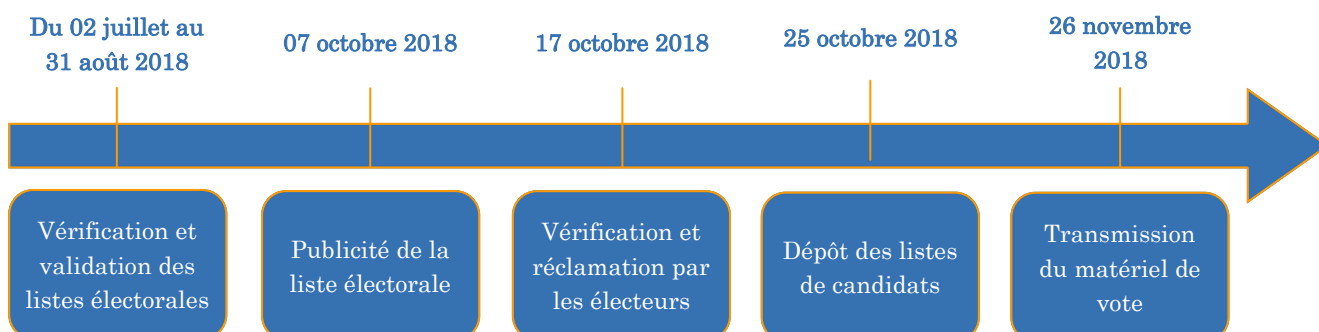
du bureau central de vote (cinq jours francs à compter de la proclamation des résultats devant le président du bureau central),

- la **période minimale d'ouverture**, à savoir 6 heures consécutives, et **l'heure maximale de fermeture des bureaux de vote (17 heures)**.



*Consultez la circulaire n°2018-15, et vérifiez vos listes électorales avant le 31 août 2018 sur **AGIRHE** !*

### Étapes à respecter avant la tenue des élections professionnelles du 6 décembre 2018





## Manquement à l'obligation de réserve par la distribution de tracts électoraux

CAA de Paris 10 avril 2018 n°17PA01586

Si les agents publics ont, comme tout citoyen, le **droit de participer aux élections et à la campagne électorale** qui les précèdent, sauf en ce qui concerne les employés municipaux inéligibles au conseil municipal, ils sont tenus de le faire **dans le respect des obligations statutaires et déontologiques qui s'incombent à eux**.

En l'espèce, une agent conteste son exclusion temporaire de fonctions de deux jours pour avoir distribué, après son service et dans les boîtes aux lettres des habitants de la commune, des tracts électoraux de la liste d'opposition.

Le tract électoral **incriminé ciblait directement, en des termes irrespectueux, l'autorité territoriale** sous laquelle elle exerçait ses fonctions. La seule distribution de ce tract constitue un manquement à l'obligation de



réserve pour l'agent. Même si l'agent n'est pas l'auteur de ces tracts, sa seule participation à la diffusion témoigne de son **approbation des termes employés** à l'égard de son autorité territoriale.

Par ailleurs, **tout agent reste tenu à son obligation de réserve en dehors de son service**. Ainsi, même si l'intéressée ne s'est pas prévalu de sa qualité d'agent public, et indépendamment de son faible niveau de responsabilité au sein de la collectivité, le manquement est caractérisé.



L'obligation de réserve impose à l'agent de s'exprimer, oralement et textuellement, avec une certaine retenue. Il ne peut tenir en public des propos outranciers à l'égard de son supérieur hiérarchique et dévaloriser son administration ou ses fonctions, et ce pendant et en dehors du service.

## Refus d'une promotion au choix

CAA de Paris 10 avril 2018 n°17PA00699

L'absence d'inscription sur liste d'aptitude suite à une promotion interne ne peut être regardée comme une décision individuelle refusant aux intéressés un avantage auquel ils ont droit.

En effet, **la promotion interne ne constitue pas un droit pour l'agent**. l'autorité territoriale détient un pouvoir discrétionnaire pour proposer les fonctionnaires promouvables, dont les dossiers sont soumis à une analyse comparée.

L'**avancement de grade « au choix »**, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, **répond à la même considération**.

L'autorité hiérarchique doit notamment se référer à la **valeur professionnelle** qui résulte de l'**entretien professionnel** de l'agent. Ainsi, **l'agent peut être écarté alors même qu'il remplit les conditions statutaires requises** par l'appréciation de son mérite professionnel.



## Appréciation de la manière de servir d'un agent territorial

CAA de Bordeaux, 4 avril 2018, n°16BX02544

Conformément à l'article 76 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, **il appartient à l'autorité territoriale de déterminer les notes et appréciations générales pour exprimer la valeur professionnelle d'un agent.**

En l'espèce, un agent territorial ne peut légitimement demander la révision de sa notation au titre de l'année 2013, celle-ci s'étant fondée sur **le comportement de l'intéressé dans le cadre de ses fonctions et son rapport à la hiérarchie pour apprécier la manière de servir de l'agent.**

Depuis le 1er janvier 2016, les agents publics sont **évalués par un entretien professionnel** conduit par le supérieur hiérarchique, en lieu et place de la notation, dont résulte un compte rendu (décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux).

L'agent peut saisir l'autorité territoriale d'une

**demande de révision du compte rendu** de l'entretien professionnel s'il estime que les propos ne reflètent pas sa valeur professionnelle.

La demande de révision doit être exercée dans un **délai de quinze jours francs suivant la notification** à l'agent du compte rendu.

Le cas échéant, **la commission administrative paritaire peut être saisie d'une demande de révision.** L'instance représentative pourra proposer à l'autorité territoriale une modification du compte rendu de l'entretien professionnel.



## Suspension d'un agent contractuel

CAA de Marseille, 3 avril 2018, n°16MA04017

Il appartient à l'autorité territoriale, **lorsque l'intérêt du service le justifie, d'écarter provisoirement de son emploi un agent contractuel qui se trouve sous le coup de poursuites pénales ou qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire.**

En l'espèce, un ingénieur territorial se voit reprocher d'avoir laissé conduire un véhicule poids lourd par un agent reconnu inapte physiquement à ce type de fonctions, l'occupation de fonctions de gérant de sociétés privées qui témoigne d'un manquement à l'interdiction du cumul d'activités et une

condamnation pénale pour des faits de violence avec usage ou menace d'une arme et détention non autorisée de l'arme.

Le juge estime que **l'ensemble de ces éléments, qui revêtaient un caractère suffisamment vraisemblable et grave, justifie la suspension de l'agent contractuel.** Cette mesure conservatoire ne constitue pas une sanction disciplinaire, mais une **mesure de prévention** jusqu'à la tenue du conseil disciplinaire.

En tout état de cause, le sort de l'agent suspendu **doit être réglé dans un délai de quatre mois.**



## Notion de résidence administrative

QE n°04715 du 21 juin 2018, JO Sénat

Conformément à l'article 4 du **décret n°2001-654 du 19 juillet 2001** fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités, la **résidence administrative s'entend comme le territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service où l'agent est affecté.**

Pour un agent bénéficiaire **de plusieurs emplois à temps incomplet**, il semblerait pertinent de **prendre en considération la durée hebdomadaire de service la plus élevée** pour déterminer son affectation « à titre principal », ou, le cas échéant, son ancienneté dans la collectivité.

Lorsqu'un **Centre de Gestion** ou le **Centre national de la fonction publique territoriale** assure la prise en charge d'un agent, **le siège de l'établissement ou des délégations régionales ou interdépartementales du CNFPT constituent le**

**cadre de référence** pour identifier le territoire communal assimilé à la résidence administrative de l'agent.

Concernant la **prise en charge des frais occasionnés par les déplacements temporaires**, le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 considère comme une seule et même commune « *toute commune et les communes limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs* », sauf délibération expresse de la collectivité dérogeant à ce principe dans l'intérêt du service.



## Délibération pour la mise en place du compte épargne-temps

QE n°04137 du 21 juin 2018, JO Sénat

Le **décret n°2004-878 du 26 août 2004** a institué dans la fonction publique territoriale **un compte épargne-temps (CET)**. Ce dispositif permet aux agents publics de **conserver**, sur plusieurs années, **les jours de réduction du temps de travail et les congés annuels non pris.**

Conformément à l'article 1 du décret susvisé, **l'ouverture d'un CET est de droit** pour l'agent qui en fait la demande.

L'article 10 impose à l'autorité territoriale de prendre une **délibération, après saisine du comité technique, déterminant les règles**

**d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET.**

À défaut d'une telle délibération, **les jours épargnés ne peuvent être indemnisés, et ne pourront être pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle.** La seule possibilité ouverte serait l'utilisation de ces jours sous forme de congés.

La délibération peut également être déterminante pour **autoriser l'alimentation du CET par les jours de repos compensateur non pris.**



## Cadre général des jours de congés et des ARTT

QE n°04139 du 21 juin 2018, JO Sénat

Conformément à l'article 1er du [décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#) relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, [tout agent public en activité a droit à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service](#), pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre.

L'article 2 du décret susvisé précise que les congés annuels pour un agent n'exerçant pas ses fonctions pendant la totalité de la période de référence précitée sont [calculés au prorata de la durée des services accomplis](#).

Il revient à l'autorité territoriale, conformément à l'article 3 du décret susvisé, [d'établir un calendrier des congés](#), après consultation des agents.

L'intérêt du service pourrait justifier [l'échelonnement ou le fractionnement des jours de congés](#).

Le pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale est également effectif pour l'attribution des [journées d'aménagement et de réduction du temps de travail \(ARTT\)](#), attribuées [en complément des congés annuels pour compenser le dépassement de la durée hebdomadaire légale de service](#).

Si votre protocole d'ARTT prévoit par exemple un régime hebdomadaire de 39 ou 37 heures, l'agent rémunéré sur la base légale de 35 heures pourra prétendre à des ARTT en compensation.

Sous réserve de respecter les dispositions réglementaires énoncées précédemment, l'agent territorial peut prendre une partie de ses congés annuels ou de ses ARTT [sous la forme de demi-journées](#).



Fiche pratique : [les congés annuels](#) (p. 12)

## Notion de « supérieur hiérarchique direct »

QE n°6348 du 29 mai 2018, JO Assemblée Nationale



Le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014, qui détermine les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des agents territoriaux, confirme [la conduite exclusive de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct](#), sans apporter de précisions sur sa qualité et son identification.

La notion de supérieur hiérarchique direct se définit à titre principal par [l'existence d'un lien fonctionnel entre l'évaluateur et le fonctionnaire évalué](#).

Les [pouvoirs d'organisation et de contrôle](#) sont des indices pertinents pour identifier la personne apte à mener l'entretien professionnel d'un agent public, et démontrent que celle-ci est [la plus à même d'assurer l'évaluation et le suivi du travail de l'agent](#), ainsi que [sa manière de servir](#).

[La fiche de poste](#) se révèle être un outil RH indispensable pour identifier, concrètement, le supérieur hiérarchique direct.

« Qu'advient-il de l'agent en disponibilité sur demande qui ne sollicite pas sa réintégration ou son renouvellement ? »

Conformément à l'article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1996, le fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande doit solliciter sa réintégration ou son renouvellement trois mois au moins avant l'expiration de sa période de disponibilité octroyée.

Lorsque l'agent ne présente pas sa demande de réintégration ou de renouvellement dans les délais prescrits, une procédure de radiation des cadres peut être engagée en suivant les règles relatives à l'abandon de poste.

Préalablement, il est recommandé de transmettre par courrier une lettre visant à recueillir de l'agent sa volonté de renouveler ou non sa disponibilité, sauf si l'administration avait expressément mentionné qu'aucune lettre de rappel ne serait envoyée.

En l'absence de réponse, une mise en demeure de reprendre les fonctions à la date fixée par l'autorité territoriale doit être adressée à l'agent qui doit également être averti du risque encouru en ne manifestant pas sa décision, à savoir la radiation des cadres.

Par ailleurs, la radiation des cadres peut être régulièrement prononcée si l'agent a été préalablement avisé qu'il devait informer l'administration de ses intentions, dans le délai de trois mois prescrit, avant l'expiration de la période de disponibilité.

Le silence de l'agent et l'absence de présence sur son poste à la date fixée par l'autorité permet de caractériser l'abandon de poste, et justifie la radiation des cadres, formalisée par arrêté.

« Quelles conséquences un congé de maladie peut-t-il avoir sur les congés annuels d'un agent ? »

Le bénéfice des congés annuels peut être impacté par l'inaptitude physique et l'octroi d'un congé de maladie.

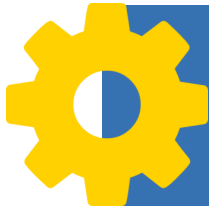
L'article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, pose le principe d'une interdiction du report des congés pour une année de service accompli.

Toutefois, la Cour de Justice de l'Union Européenne, par son interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, a estimé que le report des congés annuels des agents qui n'ont pas pu prendre leurs congés dans l'année de référence, du fait de la maladie, s'impose à l'autorité territoriale (CJUE, 20 janvier 2009, C-350/06 et C-520/06). La circulaire NOR COTB1117639C du 8 juillet 2011 a confirmé la position du juge européen.

Le Conseil d'Etat a estimé que les congés annuels non pris pour raison médicale au cours de l'année de référence pouvaient être reportés dans la limite de 15 mois au terme de la même année et dans la limite de 20 jours par année de référence (Conseil d'Etat, 26 avril 2017, n°406009).

L'article 7 de la directive susvisée est relativement protecteur des droits à congés annuels, et implique que l'agent peut également bénéficier du report de ses congés annuels lorsque l'incapacité survient avant ou pendant le congé annuel. Autrement dit, lorsque la période de congés annuels coïncide avec un congé de maladie, les congés annuels sont interrompus et reportés ultérieurement.

Par ailleurs, l'agent conserve toujours la possibilité d'épargner les congés annuels non pris sur son Compte Epargne Temps.



## Fiche pratique

### Les congés annuels



#### Nombre de jours de congés attribués

Conformément à l'article 1er du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, l'agent public en activité a droit, pour une année de services accomplis, à un **congé annuel d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service**.

La durée des congés annuels se calcule en **nombre de jours effectivement ouverts** et non en fonction de la durée hebdomadaire effective de service. Ce principe implique que pour le calcul des jours de congés annuels attribués, sont pris en compte les jours effectivement travaillés par l'agent, **indépendamment de la durée hebdomadaire du service**.

Par conséquent, que l'agent soit à temps complet ou non complet, le mode de calcul peut lui garantir une **durée d'absence identique** (cf. fiche procédure) Il ne peut cependant s'absenter plus de 31 jours consécutifs (en cumulant par exemple ARTT, congés annuels et jours fériés).

La réglementation prévoit également la possibilité **d'octroyer des congés supplémentaires**, dits « de fractionnement », si l'agent sollicite **en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre** :

- **5 à 7 jours** générant **un jour de congé supplémentaire**,
- **8 jours ou plus** ouvrant droit à **deux jours de congés supplémentaires**.

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**.

En cas de **mobilité du fonctionnaire**, détachement, mise à disposition ou mutation, 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. Ainsi, l'agent conserve l'intégralité de ses droits à congés, qu'il peut faire valoir dans une autre collectivité.

Concernant les agents dont le **temps de travail est annualisé**, le régime des congés annuels s'applique **dans les conditions de droit commun**.

S'agissant des agents effectuant un **service irrégulier**, le nombre de jours travaillés dans la semaine n'étant pas identique, le juge apprécie la règle du **décompte en jours ouverts qui impose d'établir une moyenne hebdomadaire de travail**.

Ainsi, pour un agent qui travaille alternativement 4 jours, puis 5 jours, la semaine suivante, la moyenne sera de 4,5 jours ouvrant droit à 22,5 jours de congés annuels au titre de l'année civile (5x4,5).





## Procédure d'octroi des congés

Conformément à l'article 3 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, **il revient à l'autorité territoriale de définir, après consultation de ses agents, les dates des congés annuels.**

Sont pris en compte les fractionnements et les échelonnements imposés par l'intérêt du service, mais également le droit de priorité accordé aux agents chargés de famille pour le choix de la période.

Toutefois, le **droit de priorité** accordé ne vaut pas droit systématique à congés pour les périodes de vacances scolaires (CAA Nantes, 02NT0021 du 17 octobre 2003).

Sous réserve de l'une des justifications énoncées précédemment, 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. Cependant,

l'autorité territoriale n'est pas compétente pour placer d'office un agent en congés annuels (CAA Versailles, n°13VE00926 du 13 mars 2014).

Le chef de service doit par ailleurs apprécier si l'octroi d'un congé est **compatible avec les nécessités du fonctionnement normal du service** dont il a la charge (CAA Paris n°10PA06021 du 6 novembre 2003). L'accord du chef de service est donc requis avant tout départ en congés annuels.

Concernant les agents dont le temps de travail est **annualisé**, il semble essentiel que l'autorité territoriale dresse strictement un **planning visant à différencier les périodes de congés annuels du temps de repos compensateur**. Cette distinction est nécessaire au titre du report obligatoire des congés annuels en cas de congé de maladie, report qui ne vaut pas s'agissant des périodes de repos compensateur.



## Report des congés annuels non pris

Par principe, les périodes où l'agent acquiert des droits à congés annuels et peut en bénéficier coïncident. Par conséquent, les congés doivent être pris **durant la période de référence, soit du 1er janvier au 31 décembre.**

Les congés annuels non pris par l'agent sont en toute hypothèse perdus et ne peuvent donner lieu à un report ou à une indemnisation.

Exceptionnellement, conformément à l'article 5 du décret susmentionné, **le report des congés est autorisé** lorsque l'autorité territoriale donne expressément son autorisation, notamment lorsque **l'absence de prise des congés annuels est due aux nécessités du service**. La tolérance doit rester proportionnée et il semblerait qu'un report jusqu'au 31 mars de l'année suivante soit généralement retenu.

Par ailleurs, le placement en congés de maladie justifie un report automatique des congés annuels si, **en raison de l'absence pour maladie**, l'agent n'a pas pu en bénéficier dans l'année de référence.

Le report vaut également lorsqu'à titre ponctuel, le congé de maladie coïncide avec une période de congés annuels. Le Conseil d'Etat a estimé que les congés annuels non pris pour raison médicale au cours de l'année de référence pouvaient être reportés **dans la limite de 15 mois au terme de la même année et dans la limite de 20 jours par année de référence** (Conseil d'Etat, 26 avril 2017, n°406009).

En ce sens, voir rubrique « Vos questions, nos réponses » de ce numéro, « [Quelles conséquences un congé de maladie peut-t-il avoir sur les congés annuels d'un agent ?](#) »







## Calcul des congés annuels

5 x nombre de jours ouvrés (effectivement travaillés par l'agent) = nombre de jours de congés annuels

### Temps complet - Temps non complet - Temps partiel

**Cas d'espèce n°1** : Agent travaillant à temps complet à raison de 5 jours par semaine : 25 jours de congés annuels (5x5 jours ouvrés)

**Cas d'espèce n°2** : Agent travaillant à temps non complet à raison de 3 jours par semaine : 15 jours de congés annuels (5x3 jours ouvrés). L'agent travaille du lundi au mercredi, ainsi pour bénéficier d'une semaine de congés annuels, 3 jours de son capital devront être sollicités auprès de son supérieur hiérarchique.

**Cas d'espèce n°3** : Agent travaillant à temps partiel à raison de 3 jours par semaine sur une période de 6 mois : 7,5 jours de congés annuels,  $5 \times 3 \text{ jours ouvrés} = \frac{15}{2} = 7,5$  jours de congés annuels

Des jours de congés supplémentaires sont générés lorsque l'agent fractionne ses congés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre : en posant entre 5 et 7 jours de congés, l'agent ouvre droit à 1 jour supplémentaire, en posant au moins 8 jours, 2 jours supplémentaires sont accordés.

Soit au total, 26 ou 27 jours de congés annuels au titre de l'année civile pour le **cas d'espèce n°1**, 16 ou 17 jours pour le **cas d'espèce n°2**, et 8,5 ou 9,5 jours pour le **cas d'espèce n°3**.

### Agents annualisés

Les agents dont le temps de travail est annualisé selon le rythme scolaire bénéficie du régime de droit commun des congés annuels, soit 5 fois ses obligations hebdomadaires de service.

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

**52 semaines civiles - 36 semaines scolaires - 5 semaines de congés annuels = 11 semaines de repos**

L'agent annualisé bénéficie de 5 semaines de congés annuels et de 11 semaines de récupération. En cas d'arrêt de travail durant l'une des cinq semaines de congés annuels, l'agent pourra prétendre au report du nombre de jours impactés.

## Année incomplète

**Cas d'espèce n°1** : Un fonctionnaire est recruté sur un emploi permanent à temps complet le 1er août 2018.

**Cas d'espèce n°2** : Un agent contractuel de droit public est recruté à compter du 1er juin 2018 sur un emploi non permanent à temps non complet à hauteur de 3 jours hebdomadaires pour une période de 6 mois.

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de la période référentielle (1er janvier au 31 décembre) ont droit à un congé annuel calculé au prorata de la durée de services accomplis, à savoir du 1er août au 31 décembre pour le **cas n°1** et du 1er juin au 31 décembre pour le **cas n°2**.

$$(5 \times \text{obligations hebdomadaires}) \times \frac{\text{nombre de mois sur la période de référence}}{12 \text{ mois (période de référence)}}$$

Pour le **cas d'espèce n°1** :  $5 \times 5 = 25 \text{ jours} \times \frac{5}{12} = 10,41$ , soit 10,5 jours de congés annuels.

*Si le nombre de jours obtenu est un nombre décimal, l'arrondi à la demi-journée supérieure est retenu (circulaire 82-70 du 9 avril 1982).*

Pour le **cas d'espèce n°2** :  $5 \times 3 = 15 \text{ jours} \times \frac{6}{12} = 7,5$  jours de congés annuels.

## Service irrégulier

Lorsqu'un agent effectue un service irrégulier et que le nombre de jours travaillés est variable selon la semaine, une moyenne hebdomadaire de travail doit être retenue.

**Cas d'espèce** : pour un agent travaillant alternativement 4 jours puis 5 jours la semaine suivante, la moyenne hebdomadaire sera de 4,5 jours.

$$\frac{4+5}{2} = 4,5 \times 5 = 22,5 \text{ jours de congés annuels.}$$

Lorsque l'agent sollicitera une semaine de congés annuels, un capital de 4,5 jours de congés annuels devra être retenu.

## Temps partiel thérapeutique

Les modalités de calcul des congés annuels des agents exerçant à temps partiel thérapeutique relèvent du droit commun, soit 5 fois les obligations hebdomadaires de service appréciées en jours effectivement ouverts.

Les droits à congés annuels doivent être comptabilisés strictement sur la période d'exercice à temps partiel thérapeutique. Ainsi, l'agent exerçant à hauteur de 2 journées par semaine sur une période de 4 mois, bénéficiera de  $5 \times 2 = 10 \text{ jours} \times \frac{4}{12} = 3,33$  soit 3,5 jours de congés annuels.

L'agent sollicitera ses 3,5 jours de congés annuels durant ces 4 mois d'exercice. Lors de la reprise des fonctions à temps complet, il conviendra de calculer les droits à congés générés sur la période de référence restante. A titre d'exemple, l'agent reprenant ses fonctions à hauteur de 5 jours hebdomadaires sur les 8 mois suivants, ouvrira droit à :

$$5 \times 5 = 25 \text{ jours} \times \frac{8}{12} = 16,66 \text{ soit } 17 \text{ jours de congés annuels}$$

## Annualisation selon cycle de travail

Les besoins d'une collectivité peuvent être variable selon les périodes de l'année. À ce titre, le temps de travail peut être annualisé par la détermination de cycles de travail variant selon la saison. Il revient à l'organe délibérant de la collectivité, après avis du comité technique, de déterminer les conditions de mise en place de ces cycles (article 4 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001).

### Opération à effectuer pour chaque saison

$5 \times \text{obligations hebdomadaires} = \text{nombre de jours de congés}$

$\text{Nombre de semaines par cycle} \times \text{nombre de } \frac{\text{jours de congés annuels}}{52 \text{ semaines annuelles}}$

$= \text{nombre de jours de congés pour la saison}$

### Cas d'espèce n°1

Saison haute : du 1er mai au 31 octobre, soit 26 semaines réparties sur 4 jours.

Saison basse : du 1er novembre au 30 avril, soit 26 semaines réparties sur 4 jours.

L'agent ouvrira droit :

Au cours de la saison haute :  $5 \times 4 = 20$  jours de congés annuels

$26 \times \frac{20}{52} = 10$  jours de congés annuels

Au cours de la saison basse :  $5 \times 4 = 20$  jours de congés annuels

$26 \times \frac{20}{52} = 10$  jours de congés annuels

### Cas d'espèce n°2

Saison haute : du 1er mai au 31 octobre, soit 26 semaines réparties sur 5 jours.

Saison basse : du 1er novembre au 30 avril, soit 26 semaines réparties sur 3 jours.

L'agent ouvrira droit :

Au cours de la saison haute :  $5 \times 5 = 25$  jours de congés annuels

$26 \times \frac{25}{52} = 12,5$  jours

Au cours de la saison basse :  $5 \times 3 = 15$  jours de congés annuels

$26 \times \frac{15}{52} = 7,5$  jours

**Votre prochain numéro ACTUS RH en septembre, bonnes vacances !**