

LES CLÉS DU STATUT PRÉSENTÉES PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA MARNE

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique, articles L621-1 à L621-5
- Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, article 5
- Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

LE PRINCIPE

Conformément à l'article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, « 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 ».

La réglementation française pose le principe de l'interdiction du report des jours de congés annuels non pris par un agent. La seule exception prévue est celle d'une autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale, notamment lorsque les congés annuels n'ont pu être pris en tout ou partie en raison des nécessités de service et du fait de l'administration.

Cependant, les dispositions du décret précité ne s'inscrivent pas dans la conformité du droit de l'Union Européenne, favorable à un report des congés annuels non pris et d'une indemnisation dans certains cas d'espèce.

LA PRIMAUTÉ DU DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE



Le juge administratif, très tôt, a reconnu la primauté du droit de l'Union Européenne sur les lois nationales (Conseil d'Etat., 20 octobre 1989, *Nicolo*). La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a dégagé un droit au report des jours de congés annuels, et le cas échéant un droit à indemnisation, 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 quatre semaines ».

LE REPORT EN CAS DE MALADIE INTERVENANT PENDANT UNE PÉRIODE DE CONGÉS

Dans une décision du 21 juin 2012 (affaire C-78/11), la CJUE a affirmé qu'un travailleur, même relevant du secteur public, placé dans l'incapacité d'exercer ses fonctions en raison d'un congé de maladie régulièrement octroyé pendant un congé annuel a le droit, à sa demande, au report de son congé annuel.

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.

L'agent devra adresser son certificat médical, dans les conditions de droit commun, à savoir dans les 48 suivant 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.

Pour justifier cette position, la CJUE évoque notamment la finalité du congé annuel, qui est de « permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs », et qui diverge par conséquent du congé de maladie, qui implique une période de rétablissement.

“ MISE EN PRATIQUE !

Un agent pose 10 jours de congés annuels, du 4 avril 2022 au 15 avril 2022.

Un certificat médical atteste de son inaptitude physique temporaire, du 11 avril 2022 au 25 avril 2022.

La collectivité doit interrompre le congé annuel de l'agent et le placer en congé de maladie ordinaire dès le 11 avril 2022. Par conséquent, l'agent a bénéficié de ses congés annuels du 4 avril au 8 avril 2022 (le week-end n'étant pas pris en compte en l'espèce, l'agent ne travaillant ni le samedi ni le dimanche).

L'agent bénéficie du report des 5 congés annuels restants, qui devront être rapportés à son crédit de congés annuels.

LE REPORT EN CAS DE MALADIE EN DEHORS D'UNE PÉRIODE DE CONGÉS

L'agent placé en congé de maladie est réputé être en activité et acquiert ses droits à congés annuels dans les conditions de droit commun.

Cependant, l'agent qui se trouvait en incapacité physique sur plusieurs années perdait le bénéfice de ses congés annuels au 31 décembre de chaque année, ne pouvant bénéficier d'un report à la lecture des dispositions du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985.

Dans une affaire du 20 janvier 2009, la CJUE a dégagé de l'interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88/CE précitée le principe selon lequel le droit au congé annuel ne peut s'éteindre à l'expiration de la période de référence lorsque l'absence de prise des congés résulte d'une incapacité physique.

Le Conseil d'Etat a conforté la position du juge européen dans un avis contentieux du 26 avril 2017 (n°406009) en déterminant les modalités de report des congés non pris du fait de la maladie. Deux restrictions ressortent de cet avis :

- les congés non pris pendant l'année de référence (1er janvier au 31 décembre) sont reportés pour une période de 15 mois après le terme de cette année,
- Le report s'exerce dans la limite de quatre semaines (20 jours).

Par conséquent, les jours de congés non pris du fait de la maladie peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N+2, dans la limite de 20 jours.

“ MISE EN PRATIQUE !

Un agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine est placé en congé de longue maladie du 25 août 2020 au 10 septembre 2022. L'agent a pu bénéficier de 10 jours de congés annuels en 2019 avant son placement en congé de longue maladie.

Pour l'année 2020, les 15 jours de congés restants peuvent être reportés jusqu'au 31 mars 2022 (placement au 1er janvier de l'année suivante + 15 mois)

Pour l'année 2021, seuls 20 jours de congés annuels peuvent être reportés jusqu'au 31 mars 2023, le report s'exerçant dans la limite de quatre semaines.

Concernant l'année 2022, si l'agent reprend fonctions le 10 septembre 2022, les jours de congés annuels acquis au titre de l'année pourraient en principe être posés sur l'année de référence. Le cas échéant, et notamment si les nécessités de service ne le permettent pas, l'agent peut se voir bénéficier d'un report exceptionnel de ses jours de congés pour l'année 2022 sur l'année 2023. Cependant, le report des jours de congés est exercé pour raisons de nécessité de services et non en raison d'un congé pour raison de santé. Par conséquent, les limites énoncées par le juge ne s'appliquent pas.

L'agent bénéficierait par conséquent de 60 jours de congés annuels dès sa reprise des fonctions. Afin de permettre à l'agent de ne pas perdre ses jours de congés annuels accumulés et d'éviter de mettre la collectivité dans une position délicate, il conviendrait de préconiser l'ouverture d'un compte épargne-temps (CET).



L'INDEMNISATION DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS

L'article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux précise que « un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice ».

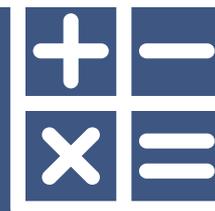
LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

L'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale prévoit une dérogation à l'interdiction nationale de l'indemnisation des jours de congés annuels non pris. En effet, 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'aucuns congés annuels,
- 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.

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.

FORMULE



I. Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congés annuels

rémunération brute perçue pour l'année en cours x 10%

II. Lorsque l'agent a pu prendre pour partie des congés annuels

rémunération brute perçue pour l'année en cours x nombre de jours de congés restants

nombre de congés du pour une année civile complète

“ MISE EN PRATIQUE !

CAS 1 Soit un agent contractuel à temps complet dont la rémunération brute mensuelle est de 1 640€ :

Le contrat de l'agent prends fin au 31 juin 2022. Il n'a pu prendre aucun congé annuel pour l'année 2022.

$1\ 640\ € \times 6 = 9840€$ (montant perçu de janvier 2022 à juin 2022)

1/10 de la rémunération brute perçue : $9840 \times 10\% = 984\ €$.

CAS 2 Soit un agent contractuel à temps non complet travaillant sur 3 jours. L'agent perçoit 940€ mensuellement. Il est licencié au 1er décembre 2022 et il lui reste 4 jours de congés annuels

Proratisation du montant selon les jours de congés restants à prendre :

$$\frac{940 \times 3 \text{ (jours de congés restants)}}{15} = 188\ €$$

LES FONCTIONNAIRES

Pour les agents fonctionnaires, la Cour de Justice de l'Union Européenne a dégagé un droit à indemnisation des jours de congés annuels à un fonctionnaire qui fait valoir ses droits à la retraite sans avoir pu bénéficier de ses droits à congés annuels, en raison notamment d'un congé de maladie (CJUE C-337/10 du 3 mai 2012).

Aucune disposition réglementaire, ou décision jurisprudentielle, n'apporte de précisions sur les modalités de calcul de cette indemnité compensatrice. Il est recommandé de se référer à la réglementation en vigueur pour les agents contractuels afin de déterminer le montant de cette indemnité.

Par ailleurs, il est à rappeler que pour les fonctionnaires, le report des jours de congés non pris du fait de la maladie est fixé à 20 jours par année civile, sur une période de report de 15 mois suivant la fin de la période de référence. Par conséquent, il serait opportun d'appliquer la proportionnalité.

Le droit à congé payé doit également donner lieu à une indemnisation financière de droit dès lors que la relation de travail prend fin en raison du décès de l'agent (CJUE, C-118-13 du 12 juin 2014).

LE REPORT DES JOURS DE CONGÉS ANNUELS ET AUTRES CONGÉS

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, affaire C-342/01).

Une même décision favorable a été rendu en matière d'accident du travail (CJCE, 6 avril 2006, affaire 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.



Vos interlocuteurs au CDG51

Conseil juridique et statutaire

statut-documentation@cdg51.fr

resp.carrieres@cdg51.fr (merci d'adresser votre demande à une seule adresse mail afin d'éviter les doublons)

03.26.69.99.11



Pour aller plus loin...

Fiche pratique - [Les congés annuels](#)

Fiche pratique - [Le Compte Épargne Temps](#)

Fiche pratique - [Les congés bonifiés](#)

Fiche pratique - [le don de jours de repos](#)