



DOSSIER SPECIAL CONGES ANNUELS

Le nombre de congés annuels

Cela représente **25 jours** ouvrés pour un temps plein, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre. Pour les agents travaillant à temps partiel, le nombre de jours est le même que pour les agents travaillant à plein temps, ils sont cependant rémunérés au prorata de leur quotité de temps de travail.

Un agent qui n'a pas exercé ses fonctions pendant toute l'année, a droit à un congé annuel de 2 jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieure à 15 jours écoulés

Les congés hors saison ou de fractionnement

- Un agent qui prend 3, 4 ou 5 jours de congés annuels, continu ou discontinu, entre le 1er novembre au 30 avril bénéficie d'**un jour de congé supplémentaire, dit congé hors saison.**
- **Un deuxième jour de congé** hors saison est attribué à l'agent qui a pris au moins 6 congés annuels sur la même période.
- Un agent qui fractionne la pose de ses congés annuels en au moins 3 périodes d'au moins 5 jours de congés (**3 jours sur le CH Lavour**) annuels, bénéficie d'**un jour de congé supplémentaire**, dit de fractionnement.
- **A noter** : Les agents en repos variables qui **travaillent au moins 20 dimanches ou jours fériés** bénéficient de **2 jours de repos compensateurs** supplémentaires.

Les agents contractuels de droit public

Les agents contractuels ont droit, compte tenu de leur durée de service, aux congés annuels rémunérés dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires.

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.

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.

La planification des congés annuels

L'administration fixe le tableau prévisionnel des congés annuels des agents, après leur consultation et compte tenu des nécessités de service, et en informe les agents au plus tard le 31 mars de l'année.

Lors de cette planification, l'agent peut utiliser des jours de congés annuels, des jours de réduction du temps de travail et des jours de compte épargne-temps.

A noter :

Il n'existe aucune notion dans les textes limitant à 25% des effectifs pouvant prendre les CA en même temps...

- **Chaque agent bénéficie de 3 semaines de congés annuels consécutives durant la période d'été**, sauf contrainte impérative de fonctionnement du service.
- Les agents **chargés de famille bénéficient d'une priorité** pour le choix des périodes de congés annuels.

La durée maximum des congés annuels

La durée de l'absence du service au titre du congé annuel ne peut excéder 31 jours consécutifs, sauf pour cause de congé bonifié.

Le report des congés annuels des salariés de la fonction publique en cas de maladie

De nombreux salariés de la fonction publique ne peuvent pas prendre l'intégralité de leurs congés payés ou congés annuels pour cause d'absence pour congés maladie ou imputable au service (maladie ordinaire, maladie professionnelle, accident de service ou assimilés à l'accident de service), congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et congé parental.

Plusieurs décisions, qui font jurisprudence, ont été rendues sur ce sujet par la Cour de Justice de l'Union Européenne, la Cour de Cassation pour les salariés du secteur privé et par le Conseil d'État pour les agents de la fonction publique.

Les décisions indiquent que les congés annuels non pris pour cause maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, doivent obligatoirement se reporter à la reprise du travail pour les salariés de droit public ou privé.

Ainsi, les congés payés ou annuels non pris ne sont pas perdus.

Toutes les décisions de justice s'appuient sur l'article 7 de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

L'article 7 indique que : « *Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales* ».

Le Conseil d'État et la Cour de Cassation ont rappelé le principe de ce report en cas de maladie.

Ainsi, une administration publique ou un employeur privé doit obligatoirement reporter les congés annuels d'un salarié qui n'a pas pu les prendre à cause d'un congé maladie.

Le report des CA en cas de congé maternité, congé d'adoption, congé de paternité et congé parental.

De la même manière, le report des congés annuels doit s'effectuer en cas de congé maternité d'une salariée, d'un congé d'adoption, congé de paternité et congé parental.

Cette disposition a été indiquée par :

- l'arrêt C-342/01 de la CJCE – Cour de Justice des Communautés Européennes – du 18 mars 2004 – Affaire María Paz Merino Gómez contre Continental Industrias del Caucho SA
- l'Arrêt N°02-42405 de la Cour de cassation du 2 juin 2004 précisant qu'un employeur ne peut mettre le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés et une salariée a droit au report des congés annuels non pris lorsqu'elle est en congé maternité.
- Circulaire DGOS/RH/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013
- Instruction DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1^{er} octobre 2013.

Je suis syndiqué,
pourquoi pas vous ?
www.cgt-chlavaur.fr
la
cgt

Modalités de report des congés annuels

Les agents qui souhaitent obtenir un report de leurs congés n'ont pas à en effectuer la demande. Il revient aux services gestionnaires de les reporter sur l'année N+1. Ce report ne pourra concerner que les congés non pris de l'année précédente N et non des années antérieures.

Ainsi un agent absent pour raison de santé sur l'année N, pourra faire reporter ses congés sur l'année N+1 (jusqu'au 31 décembre), au-delà de cette date ils sont perdus. A l'instar des congés annuels, leur prise sur la ou les périodes demandées au cours de l'année N+1 reste conditionnée par l'autorisation de l'employeur au regard des nécessités de service.

En revanche un agent absent pour raison de santé sur une période de 2 ans (N et N-1) ne pourra reporter sur N+1 que ses congés au titre de l'année N. Il ne pourra pas reporter ses congés non pris au titre de l'année N-1 et ceux-ci sont définitivement perdus.

Exemple

-un agent absent en 2014 pourra reporter en 2015 ses congés non pris au titre de l'année 2014.

-un agent absent en 2013 et 2014 (congé de longue maladie) ne pourra reporter en 2015 que les congés non pris au titre de l'année 2014 ; ceux de 2013 sont perdus, qu'ils aient déjà fait l'objet d'un report sur l'année 2014 ou non.

Cas des agents absents pour congé parental

Le report automatique des congés annuels s'applique aux congés annuels acquis avant la prise de ce congé et reportés de manière automatique à l'issue du congé parental, quelle que soit sa durée.

Ne bénéficie pas du report des congés annuels non pris :

Les agents placés en congé de présence parentale, congé de formation professionnelle, congé de solidarité familiale, jours posés au titre du compte épargne-temps, congé pour bilan de compétence, pour formation syndicale, pour activités des organisations de jeunesse éducative, congé de représentation d'association,.....

Références législatives et jurisprudence :

- Article 7 de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail
- Arrêts N°C-350/06 et N°C-520/006 de la CJUE – Cour de Justice de l'Union Européenne du 20 janvier 2009 précisant que la règle nationale française de la fonction publique relative à la prescription des congés annuels payés était incompatible avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003.
- Arrêt N°C-214/10 de la CJUE – Cour de Justice de l'Union Européenne du 22 novembre 2011 précisant que le droit au congé annuel payé doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union Européenne
- Arrêt N°10-21300 de la Cour de Cassation du 16 février 2012, s'appuyant sur la Directive 93/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993, obligeant le report des congés payés d'un salarié en arrêt de travail suite à un accident de travail, à la date de la reprise de son travail.
- Arrêt N°C-78/11 de la CJUE – Cour de Justice de l'Union Européenne du 21 juin 2012 indiquant qu'un salarié a le droit de prendre son congé annuel payé coïncidant avec une période de congé de maladie à une époque ultérieure, et ce indépendamment du moment auquel cette incapacité de travail est survenue.
- Arrêt N°346648 du Conseil d'État du 26 octobre 2012 indiquant que la décision d'une administration publique qui ne prévoit le report des congés annuels non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel en raison d'un congé de maladie est illégale
- Circulaire N°DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers
- Instruction DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1 er octobre 2013.

*la CGT,
votre meilleur atout !*

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr