

# Congés annuels

## A) GÉNÉRALITÉS :

### 1) Personnels concernés :

- les fonctionnaires titulaires ou agents stagiaires ;
- les contractuels au sens du décret n° 91-155 du 6 février 1991 ;
- les personnels en contrat emplois - jeunes ;
- les élèves des écoles au titre de la formation professionnelle.

### 2) Calcul des congés annuels :

#### **Règle commune :**

Tout fonctionnaire ou personnel cité ci-dessus, en activité, a droit, pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés, sur la base de 25 jours ouvrés pour l'exercice de fonctions à temps plein.

Le congé annuel doit être pris au titre de l'année en cours, entre le 1er janvier et le 31 décembre.

Pour avoir droit à ses congés annuels, l'agent doit donc être en activité, au sens de l'article 40 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986. L'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade.

Durant les congés prévus à l'article 41 (congé annuel avec traitement, congés de maladie, congés de longue maladie, congé de longue durée, congé pour maternité ou pour adoption, congé de paternité en cas de naissance ou d'adoption, congé de formation professionnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé pour formation syndicale, congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, congé de solidarité familiale, congé pour siéger comme représentant d'une association, congé de présence parentale) et au quatrième alinéa de l'article 63 de la loi du 9 janvier 1986 (période d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle) les agents sont considérés comme en activité.

Pour avoir droit à l'ensemble de ses congés annuels, l'agent doit avoir exercé son activité toute l'année.

L'agent (titulaire ou CDI) qui n'a pas exercé ses fonctions pendant la totalité de la période de référence (arrivée ou départ en cours d'année), a droit à un congé annuel de deux jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieur à 15 jours écoulés depuis l'entrée en fonction ou avant son départ.

Les congés annuels d'un agent quittant définitivement son établissement, pour quelque motif que ce soit, doivent intervenir avant la date prévue pour la cessation des fonctions.

#### **Agents contractuels en contrat à durée déterminée - Mode de calcul**

Les agents non titulaires soumis à un contrat à durée déterminée bénéficient de congés annuels, par mois ou fraction de mois supérieure à 15 jours écoulés depuis l'entrée en fonction, d'une durée égale au douzième des congés pour l'année entière. Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

Tableau de correspondance pour les agents en contrat à durée déterminée

Présence en mois ou fraction de mois supérieure à 15 jours	nombre de jours ouvrés de CA	nombre de jours ouvrés de CA après arrondi
1 mois	2,08	2,5
2 mois	4,16	4,5
3 mois	6,24	6,5
4 mois et 20 jours = 5 mois	10,4	10,5
6 mois et 12 jours = 6 mois	12,49	12,5

### **Cas particulier de la promotion professionnelle**

Les élèves des écoles au titre de la formation professionnelle ont droit, l'année de leur entrée en scolarité et l'année de leur sortie, à la différence entre les 25 CA de leur droit annuel et le nombre de jours de congé dont ils ont ou vont bénéficier durant leur scolarité.

Les écoles ou instituts de formation se chargent quant à eux de l'attribution des congés prévus par les textes relatifs aux programmes des études.

### **3) Durée des congés annuels :**

La durée du congé est calculée du premier au dernier jour, déduction faite des repos hebdomadaires et des jours fériés.

Un agent dont le congé annuel se termine la veille de son repos hebdomadaire peut prétendre au bénéfice de ce dernier.

L'absence du service au titre du congé annuel ne peut excéder 31 jours consécutifs.

### **Exception**

Cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires qui, sur leur demande, bénéficient d'un congé bonifié visé au deuxième alinéa du 1° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (DOM = Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, Réunion) ou sont autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels conformément au troisième alinéa du 1° du même article sur deux années (originaires de Haute-Corse, Corse-du-Sud, des Territoires d'Outre – Mer comprenant : la Nouvelle – Calédonie, la Polynésie Française et Wallis et Futuna ou de Saint-Pierre et Miquelon).

### **Dépassement autorisé :**

Sous réserve des nécessités de service, l'agent peut dépasser les bornages maximums définis ci-dessus, s'il ajoute à ses congés annuels des jours RTT.

### **4) Cadre annuel des congés :**

Le congé dû pour une année de service accomplie ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle accordée par le chef d'établissement.

Toutefois, les congés planifiés et non pris au titre d'une année en raison d'un arrêt prolongé (90 jours ou plus) pour raison de santé bénéficient automatiquement d'un report.

Sauf pour les agents recrutés par voie de contrat à durée déterminée, un congé non pris, pour lequel il n'y a pas de report sur l'année suivante, ni de versement dans le CET, doit être considéré comme perdu et ne donne lieu à aucune compensation pécuniaire.

### **5) Planification des congés annuels :**

Le tableau prévisionnel des congés annuels est fixé par le chef d'établissement ou son représentant, après consultation des agents intéressés et compte tenu des nécessités de service.

Il est mis à la disposition de tous les agents concernés au plus tard le 31 mars de l'année considérée.

Le chef d'établissement ou son représentant permet à chaque agent de bénéficier 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.

### **6) Congés annuels et jours fériés :**

Le ou les jours fériés situés dans une période de congé annuel sont automatiquement décomptés du congé annuel ; ils ne donnent pas lieu à récupération.

Exemple : Le 11 novembre survenant lors d'une période de congés annuels sera compté comme jour férié (et non comme un jour de CA) s'il coïncide avec un jour ouvré.

Lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, la règle de récupération des jours fériés s'applique uniquement aux agents en repos variable.

Aucune compensation n'est accordée lorsque les repos hebdomadaires interviennent à date fixe incluant le samedi et le dimanche.

### **7) Congés annuels et jours chômés (ou « ponts ») :**

Les jours chômés accordés par le ministre de façon conjoncturelle ne sont pas octroyés aux agents en position de congés annuels. Seuls les agents en service dans les jours qui précèdent et suivent le jour chômé peuvent prétendre à bénéficier de ce jour. Soit ils ne travaillent pas le jour en question, soit ils le récupèrent.

### **8) Congés annuels et repos récupérateur :**

Le repos récupérateur n'est dû que s'il y a eu travail effectif. Ainsi, un agent travaillant en 10 heures de nuit n'acquiert aucun droit à récupération durant ses congés annuels.

### **9) Congés annuels et congé de maladie :**

Le congé de maladie interrompt le congé annuel :

- Au jour porté sur le certificat médical si celui-ci est envoyé à l'autorité administrative (= le chef d'établissement ou son représentant) dans un délai de 48 heures (article 15 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988 modifié) ;
- Au jour de l'envoi du certificat médical si celui-ci est envoyé hors délai.

Dans ces deux cas, le cachet de la poste fait foi.

L'arrêt de travail pour maladie ne prolonge pas le congé annuel, l'agent reprend son activité à la date initialement prévue de retour de congé annuel, sauf en cas de prolongation de l'arrêt de travail.

L'agent peut bénéficier de ses droits à congés annuels à l'issue d'une période de maladie, de maternité ou de paternité sans que l'on puisse lui imposer une reprise effective de son service dès lors qu'il a été déclaré apte à reprendre le service.

Des congés annuels peuvent intervenir entre un congé de maternité et un congé parental.

Les agents qui reprennent leur poste après un Congé de Longue Durée (C.L.D.) ou un Congé de Longue Maladie (C.L.M.) peuvent bénéficier, l'année de leur reprise de fonction, de 25 jours ouvrés de congé annuel.

## **B) AGENTS A TEMPS PARTIEL :**

### **Cas des agents à temps partiel :**

Le calcul de la durée de congé annuel dépend de la répartition des obligations hebdomadaires de service. Il convient ainsi de différencier deux types de travail à temps partiel : le temps partiel régulier et le temps partiel irrégulier.

### **Le temps partiel régulier :**

La durée du travail est réduite quotidiennement de manière constante. Si la quotité de travail s'effectue sur 5 jours, les agents autorisés à travailler à temps partiel ont alors droit aux congés annuels auxquels peuvent prétendre les agents accomplissant un service à temps plein, soit 25 jours ouvrés.

### **Le temps partiel irrégulier (hebdomadaire, mensuel ou annualisé) :**

Les agents travaillent selon une répartition irrégulière (= par exemple l'agent ne travaille pas le mercredi). Les droits à congés peuvent alors être exprimés en capital d'heures correspondant à 5 fois la durée hebdomadaire que doit effectuer l'agent. Chaque jour de congé est décompté de ce capital pour la durée de service que l'agent aurait dû effectuer ce jour là.

### **Exemples :**

#### **1) pour une obligation hebdomadaire de référence en 35 heures :**

L'obligation journalière est de 7 heures.

Chaque fois que l'agent prend un jour de congé annuel, on déduit 7 heures de la durée annuelle des CA

<b>Quotité</b>	<b>Obligation hebdomadaire de référence 35 H</b>	<b>Durée totale des CA en heures</b>	<b>Durée totale des CA en jours</b>
90 %	31 h 30 m	157 h 30 m	22,5 j
80 %	28 h	140 h	20 j
75 %	26 h 15 m	131 h 15 m	19 j
70 %	24 h 30 m	122 h 30 m	17,5 j
60 %	21 h	105 h	15 j
50 %	17h 30 m	87 h 30 m	12,5 j

## 2) Pour une obligation hebdomadaire de référence en 38 heures :

L'obligation journalière est de 7 heures 36 minutes.

Chaque fois que l'agent prend un jour de CA, on déduit 7 heures 36 de la durée des CA

Quotité	Obligation hebdomadaire de référence 38 H	Durée totale des CA en heures	Durée totale des CA en jours
90 %	34 h 12 m	171 h	22,5 j
80 %	30 h 24 m	152 h	20 j
75 %	28 h 30 m	142 h 30 m	19 j
70 %	26 h 36 m	133 h	17,5 j
60 %	22 h 48 m	114 h	15 j
50 %	19 h	85 h	12,5 j

## 3) Pour une obligation hebdomadaire de référence en 37 heures 30 minutes :

Travail en 7h30

Chaque fois que l'agent prend un jour de CA, on déduit 7 heures 30 de la durée des CA.

Quotité	Obligation hebdomadaire de référence 37 H 30	Durée totale des CA en heures	Durée totale des CA en jours
90 %	33 h 45 m	168 h 45 m	22,5 j
80 %	30 h	150 h	20 j
75 %	28 h 07 m	142 h 30 m	19 j
70 %	26 h 15 m	131 h 15 m	17,5 j
60 %	22 h 30 m	112 h 30 m	15 j
50 %	19 h 10 m	93 h 45 m	12,5 j

### Remarque importante :

Pour décompter les congés annuels des personnels en temps partiel irrégulier et quelle que soit la référence hebdomadaire de l'agent (38 heures, 37 heures 30 ou 35 heures), il faut donner au jour de CA la valeur horaire journalière de l'organisation du temps de travail de référence et maintenir le jour de temps partiel sur le planning de l'année.

### Cas des agents en décompte horaire :

Pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, l'agent contractuel horaire pourra prétendre à un congé d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires.

Ainsi, un agent travaillant 15 heures par semaine a droit à 75 heures de CA pour l'année.

Dans le cas où l'agent prend une semaine de CA, il lui est décompté 15 heures sur la durée totale des CA.

### Temps partiel thérapeutique :

Ces personnels bénéficient des mêmes droits que les agents à partiel régulier.

## C) LES REPORTS DE CONGÉS ANNUELS :

Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante.

### Sauf en cas d'arrêt prolongé pour raison de santé

En cas d'arrêt prolongé de 90 jours ou plus pour raison de santé, l'agent bénéficie sans avoir à en formuler la demande, d'un report sur l'année suivante des droits à congé annuel programmés durant cette période et non pris à l'issue de l'année.

#### Les motifs pris en compte sont :

- Congé de maladie (y compris AT, MC, MP)
- Congé de longue maladie ;
- Congé de longue durée ;
- Congé pour maternité ou adoption ;
- Congé de paternité ;
- Congé parental.

Les autres cas relèvent du point ci-dessous.

**Sauf autorisation exceptionnelle** accordée par le chef d'établissement ou son représentant, et sur demande préalable de l'agent.

A titre indicatif, il peut s'agir d'un des cas suivants :

- 1) Une nécessité impérieuse de service a empêché l'agent de prendre l'intégralité de ses congés annuels planifiés en début d'année ;
- 2) Les agents originaires de Corse et des TOM qui sont autorisés, sur leur demande, à un cumul sur deux années de leurs congés annuels, demandent le report des congés annuels de l'année en cours sur l'année suivante.

#### **Cas de la réforme après un accident du travail**

L'agent admis à la réforme après un accident du travail et qui ne reprend pas son activité ne peut pas prétendre aux congés annuels, il n'a aucun droit à récupération ni à paiement des congés non pris.

## **D) CONGÉS ANNUELS ET DÉPART DE L'AGENT :**

### **1) Règle générale :**

L'impossibilité de payer les congés annuels non pris impose d'octroyer les congés annuels auxquels l'agent, quittant définitivement l'établissement, a droit avant la date prévue pour la cessation des fonctions.

Cette règle s'applique aussi bien aux agents démissionnant, qu'à ceux prenant une disponibilité, un détachement hors de la fonction publique hospitalière ou faisant valoir leurs droits à la retraite.

### **2) Cas particulier :**

#### Radiation des cadres pour abandon de poste :

L'abandon de poste se caractérise par une absence volontaire de l'agent sans explication ou justification jugée valable par l'administration et sans reprise du travail dans le délai fixé par l'administration après avoir été mis en demeure de le faire.

L'agent radié des cadres pour abandon de poste perd tout droit aux congés annuels, repos hebdomadaires et repos supplémentaires dont il disposait avant la constatation de l'abandon de poste.

### **3) Fin de contrat à durée déterminée ou licenciement : indemnité compensatrice de congés annuels :**

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent contractuel qui n'a pas pu prendre l'ensemble de ses congés annuels du fait de l'administration, peut percevoir une indemnité compensatrice de congés annuels 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 congé annuel dû non pris.

### **4) Départ à la retraite :**

Lors d'un départ en retraite, si l'agent cesse son activité en cours de mois, il n'est plus rémunéré par l'AP à compter de sa cessation d'activité. Dans le même temps, la CNRACL ne commencera à le rémunérer qu'à partir du premier jour du mois qui suit sa cessation d'activité.

L'agent qui n'a pas exercé pendant l'année complète a droit avant sa date de retraite, à un congé annuel et aux jours RTT proratisés pour la période réellement travaillée.

### Exemples :

- L'agent part en retraite le 15 août. Il sera payé par le site jusqu'au 14 et la CNRACL commencera à le rémunérer à compter du 1<sup>er</sup> septembre. Ces droits à CA seront de 14 jours (2 jours \* 7 mois), ses droits à RTT seront de 7/12<sup>ème</sup> de ses droits annuels.
- L'agent cesse son activité le 31 mars. Il est pris en compte immédiatement par la CNRACL et sera payé dès le 1<sup>er</sup> avril. Il aura eu droit auparavant à 6 jours de CA (2 jours \* 3 mois) et 3/12<sup>ème</sup> de ses droits annuels à RTT au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars.

## **CONGÉS ANNUELS**

### Textes législatifs et réglementaires

- Article 41 de la loi n° 86-33 du 09 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements de la FPH;
- Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements de la FPH;
- Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 ;
- Circulaire DH/8D/86 n° 188 du 17 juin 1987 (art. 41 : non-paiement des congés annuels non pris)
- Circulaire DHOS/P1/2002-240 du 18 avril 2002 relative à l'application du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 ;
- Lettre ministérielle relative aux congés annuels, délais de route ;
- Lettre circulaire n° DGOS/RH4/2010/337 du 1er septembre 2010 relative aux congés annuels des agents en études promotionnelles ;
- 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.
- Instruction N°DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1er octobre 2013 relative à l'incidence du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité et du congé parental sur le report des congés annuels.
- Instruction N° DGOS/RH3/RH4/DGCS/4B/2015/41 du 11 février 2015 précisant le dispositif du report des congés annuels des agents absents du fait d'un congé pour raisons de santé, d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé parental.
- Note D91-149 du 8 mars 1991 relative à la réglementation en matière de report de congé annuel.
- Note D2013-6106 du 7 janvier 2014 relative aux congés des agents en promotion professionnelle
- Note D2014-2532 du 5 mai 2014 relative au report des congés annuels en cas d'absence prolongée pour raison de santé.
- Note D2015-3146 du 19 juin 2015 relative au congé annuel durant l'été.
- Note D2016-3678 du 18 juillet 2016 - Indemnisation des jours de C.A. non pris en cas de décès ou de cessation définitive d'activité
- Note D2017-4060 du 4 septembre 2017 - Règles de planification des congés annuels pour la période des vacances de Noël