

	<p>FICHE Technique</p> <p>Fiche 7. Les congés annuels</p>	<p>DRH</p> <p>QUA-FT....</p> <p>N°VERSION : 01</p> <p>Date d'application :</p> <p>PAGE : 1/2</p>
<p>Date de création</p>	<p>Date de mise à jour</p>	<p>Date avis CTE</p>
<p>Décembre 2014</p>	<p>09/03/2021</p> <p>Groupe de travail avril 2021 – juillet 2021- septembre 2021 ; CTE 19 novembre 2021- relecture avril 2022</p>	<p>23/06/2022</p>

Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002
Art.41 de la loi n°86-33
Instruction DGOS/RH3/DGCS n° 2013-356 du 1er octobre 2013
Avis du Conseil d'Etat, 26 avril 2017, n° 406009

Durée des congés annuels

Les agents ont droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée de 28 jours (25 CA + 2 jours Hors Période + 1 jour de Fractionnement).

Ces jours de congés annuels sont déduits de la DAO à hauteur de la valeur moyenne journalière de l'agent.

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence (départs ou arrivées en cours d'année) ont droit à un congé annuel proratisé sur la base de 28 jours, en fonction de leur période de présence.

La prise des congés annuels des agents quittant définitivement l'établissement doit intervenir avant la date prévue pour la cessation des fonctions.

Zoom sur ... l'indemnisation des congés annuels non pris dans le cadre d'un départ

Les agents contractuels de droit public qui, à la fin de leur contrat, n'ont pu solder leurs congés annuels du fait des nécessités de service, ont droit à une indemnité compensatrice.

Les agents titulaires ne bénéficieront en principe d'aucune indemnité compensatrice en cas de départ.

Règles de positionnement des jours de congés annuels

Le choix des périodes de congés annuels entre les agents d'un même service se négocie dans un premier temps entre les membres de l'équipe, la proposition de l'équipe est soumise à arbitrage et validation de l'encadrement.

En cas de désaccord persistant, la décision sera prise par la Direction des ressources humaines. La règle de l'antériorité sera appliquée (état des périodes des congés annuels de l'année précédente).

La planification des 28 jours de congés annuels est obligatoire. Elle s'effectue **dès le mois de décembre de l'année précédente et au plus tard avant les vacances scolaires d'hiver.**

Pour le personnel relevant de la Direction des Soins, les congés annuels devront être pris avant le 20 décembre de l'année en cours (délai de rigueur), sauf dérogation validée par la Direction des Soins ou la Direction des Ressources Humaines.

Le tableau prévisionnel des congés annuels est mis à la disposition des agents au plus tard le 31 mars de l'année considérée.

Zoom sur ... les horaires groupés

Sont considérés en horaires groupés :

- les agents à temps plein ou à temps partiel travaillant sur des amplitudes journalières supérieures à 7h30 (ex. 12H, 10H, ...),
- les agents bénéficiant de repos aménagés au titre du temps partiel.

Attention : les agents en horaires groupés doivent poser leurs congés sur des jours travaillés et non travaillés (hors RH). Un compteur estimatif est disponible sur OCTIME (Estimation CA à poser sur JT).

Le report des congés annuels

L'article 4 du décret 2002-8 prévoit que le congé dû pour une année de service accomplie ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Les congés non pris peuvent alimenter un Compte Epargne Temps (cf. Fiche CET), mais ne peuvent en principe donner lieu à aucune indemnité compensatrice pour les fonctionnaires. Pour les contractuels une indemnisation est possible seulement en fin de contrat, si les congés n'ont pu être utilisés du fait de l'administration.

Les conditions du report des congés annuels en cas de maladie :

Pour autant, le principe du report des congés annuels non pris pour raison de santé d'une année sur l'autre est posé par la jurisprudence.

En l'absence d'évolution de la réglementation un avis du Conseil d'Etat précise (CE 26 avril 2017) les modalités de mise en œuvre du report des congés annuels en cas de maladie : ces congés peuvent être pris au cours après le terme de cette année et au maximum jusqu'au 31 mars de l'année n+2 pour les congés de l'année n, couplé au plafonnement à 4 semaines du volume de congés reportables.

Le maximum de jours reportables lorsque l'agent s'est trouvé en incapacité de travail pour cause de maladie est plafonné à 4 semaines soit 20 jours.

Au-delà, les congés sont perdus.

Au maximum, le report de congés annuels non pris pour raisons de santé est possible sur 15 mois.

Exemples :

Agent A : En arrêt de travail du 01/07/N au 31/12/N et restant 15 jours de congés annuels pour cette même année. Il aura la totalité de ces congés annuels de l'année N reportés jusqu'au 31/03/N+2. Au-delà, les congés annuels reportés seront perdus sans possibilité d'indemnisation ou de compensation.

Agent B : En arrêt de travail du 01/01/N-1 au 31/12/N, il lui reste 28 CA de l'année N-1 et 28 CA de l'année N.

Pour les CA de l'année N-1, il aura 20 CA reportés jusqu'au 31/03/N+1. Au-delà, les congés annuels reportés seront perdus sans possibilité d'indemnisation ou de compensation.

Pour les CA de l'année N, il aura 20 CA reportés jusqu'au 31/03/N+2. Au-delà, les congés annuels reportés seront perdus sans possibilité d'indemnisation ou de compensation.

L'agent devra prendre en priorité les différents congés et jours non travaillés de l'année en cours avant ceux reportés de l'année précédente. La prise de ces congés reste conditionnée à l'autorisation du supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités de service ou de la continuité des activités.

Sauf exception, pour les agents à Temps Partiel Thérapeutique, la période de mobilisation des congés reportés se fait hors de la période de ce dit temps partiel.

Les congés pour raison de santé ouvrant droit à report des congés annuels : congés maladie, congés de longue maladie, congés de longue durée, congé de grave maladie, et, depuis 2020, le CITIS. Une instruction de 2013 élargit ce principe de report limité aux congés annuels non pris en raison d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption.

Exception :

Les congés annuels acquis avant la prise d'un congé parental sont automatiquement reportés à l'issue du congé parental quelle que soit sa durée.