



Conseil statutaire

# Les clés du statut

## Les droits à congé annuel des agents publics et des agents de droit privé

### Agents publics

(contractuels de droit public et fonctionnaires)

### Agents de droit privé

(apprentissage, contrats PEC...)

#### Acquisition des droits

Décret n°85-1250 du 26.11.1985 :

Art 1 : Pour chaque année, cinq fois les obligations hebdomadaires de service, décomptés en jours effectivement ouvrés.

Illustrations :

- L'agent travaillant 5 jours par semaine, aura droit à 25 jours de congés annuels : 5 x 5 jours ouvrés. Il devra poser 5 jours de congés pour bénéficier d'une semaine de repos.
- L'agent travaillant à temps partiel 4,5 jours aura le droit à 22,5 jours de congés annuels quelle que soit la quotité réalisée : 5 x 4,5 jours ouvrés. Il devra poser 4,5 jours de congés pour bénéficier d'une semaine de repos

**Pose de demi-journée** : pas de fondement légal mais pratique courante sur accord de l'employeur

Art 4 : L'**absence du service** est limitée à 31 jours consécutifs : cette règle n'est applicable qu'à l'égard des jours de congé annuels (*jours CET, RTT exclus*).

Le calcul intègre les samedis, dimanches, jours fériés.

Pas de limitation pour les congés pris pour se rendre dans le pays d'origine et Corse.

Art L3141-1 et L3141-3 Code du travail :

2,5 jours ouvrables par mois de *travail effectif* chez le même employeur dans la limite de 30 jours ouvrables

Décompte par :

- **Jours ouvrables** : nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'absence choisie soit chaque jour de la semaine, du lundi au samedi à l'exception du dimanche et des jours fériés chômés et ce, indépendamment de la répartition de l'horaire hebdomadaire ou de la quotité effectuée par l'agent.

Illustration :

- L'agent travaillant 5 jours par semaine, aura droit à 30 jours de congés annuels : 2,5 x 12 mois. Il devra poser 6 jours pour bénéficier d'une semaine de repos.

**OU**

- **Jours ouvrés** : si l'horaire de travail est réparti sur 5 jours, une semaine de congé équivaldra à 5 jours ouvrés. Toutefois, lorsqu'un salarié ne travaille que certains jours ouvrés de la semaine, les jours non travaillés restent ouvrés pour le calcul des congés (*Cass. Soc. 12.05.2015, n°14-10.509*).

→ **Ce deuxième mode de calcul doit garantir des droits à congés au moins égaux à ceux calculés en jours ouvrables.**

Illustration :

- L'agent travaillant 5 jours par semaine, aura *droit par équivalence* à 25 jours de congés annuels. Il devra poser 5 jours pour bénéficier d'une semaine de repos.

	<p>Lorsque le nombre de jours de congés n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieur.</p> <p><b>Pose de demi-journée</b> : pas de fondement légal mais pratique courante sur accord de l'employeur</p> <p><b>Absence limitée du salarié</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Limitation des congés payés à 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés (<i>art. L3141-3</i>)</li> <li>- S'il est pris en une seule fois, le congé ne peut excéder 24 jours ouvrables sauf contraintes géographiques particulières ou présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie (<i>art. L3141-17 du même code</i>)</li> </ul>
--	---

### Période de référence pour l'acquisition des congés

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre

Du 1<sup>er</sup> juin N-1 au 31 mai de l'année N (*sauf accord collectif*)

### Période de référence pour la prise des congés

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre

Au-delà du 31 décembre, à défaut d'avoir été placés sur le CET, les jours de congé non utilisés seront **perdus**

**sauf** :

- Report du fait de la maladie
- Report sur autorisation exceptionnelle de l'administration.

Du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai N+1, étant précisé que 12 jours ouvrables minimum doivent être posés en continu pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année N (*art. L3141-23*)

Les congés non utilisés au 31 mai sont **perdus**, sauf accord de l'employeur pour les **reporter** sur la période suivante ; en cas d'arrêt maladie, congé maternité ou AT/MP ou encore si la perte du bénéfice des congés payés est due à une faute de l'employeur.

### Jours de fractionnement

- 1 jour supplémentaire si 5, 6 ou 7 jours de congé sont pris en dehors de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre
- 2 jours supplémentaires si le nombre de jours de congés posés en dehors de cette période est supérieur à 8 jours.

- 1 jour de congé supplémentaire, si entre 3 et 5 jours de congés sont pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre
- 2 jours de congés supplémentaires, si au moins 6 jours de congés sont pris en dehors de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. (*art. L3141-23*).

### Calendrier des congés et autorisation individuelle

L'autorité territoriale doit définir, après consultation des agents intéressés, un **calendrier** des congés de l'année selon les nécessités de service et du rang de priorité des agents.

Impossibilité d'imposer des dates de congés à un agent.

**L'employeur** fixe l'**ordre des départs** en congés des salariés en tenant compte des critères suivants :

- Situation de famille des bénéficiaires (*présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, etc.*)
- Durée de service chez l'employeur
- Activité chez un ou plusieurs autres employeurs

L'employeur peut imposer au salarié de prendre des jours de congés, en cas de fermeture temporaire de l'entreprise pendant la période concernée.

L'ordre des départs en congés est **communiqué** à chaque salarié, par tout moyen, **au moins 1 mois à l'avance**, dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

## Effets de la maladie sur les congés

La période d'arrêt de travail est assimilée à une **position d'activité**, l'agent acquiert des droits à congés durant la maladie, qu'elle soit imputable au service ou non.

**Report** des congés du fait de la maladie sur une période de **15 mois** après le 31 décembre de l'année de référence dans la limite de 4 semaines y compris si l'affection survient pendant les congés de l'agent (*art 7 de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003, CE 406009 du 26 avril 2017, CJUE C-78/11 du 21 juin 2012, QE 72759 du 6 juillet 2010 JO AN (Q) p.7689*).

Les arrêts pour raisons de santé ont pour effet de suspendre temporairement le contrat de travail.

Sauf exceptions, ces périodes de suspension ne permettent pas d'acquérir des droits à congés payés.

Seules les périodes de suspension du contrat pour **AT/MP** d'une **durée inférieure à un an** permettent au salarié d'acquérir des droits à congé payé (*art L3141-5 5° du code du travail*).

**Attention** : l'arrêt CAA Versailles du 17.07.2023 n°22VE00442 a jugé que la distinction selon que les périodes de suspension du contrat de travail aient ou non une origine professionnelle opère une restriction à la naissance du droit à congé payé pourtant garanti à tous les travailleurs par l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003  
→ Evolution de l'art. L3141-5 5° à prévoir

Il n'y a pas de perte de congés jusqu'à **4 semaines de maladie** ou **24 jours** en application de la règle d'équivalence contenue à l'article L3141-4 du code du travail.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu à la date des départs en congé conserve son droit à congé avant que soit close la période des congés, l'employeur est donc fondé à lui imposer de prendre le reliquat de ses congés à son retour (*Cass. Soc. 4 décembre 1996, n°93-44907*)

En cas de retour après la fin de la période des congés, les congés non pris sont reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture du contrat, indemnisés (*Cass. Soc. 24 fév. 2009, n°07-44488*).

Contrairement au juge européen, la Cour de cassation considère que si la maladie survient pendant la durée des congés, le salarié ne peut pas exiger de nouveaux congés, même non rémunérés, l'employeur s'étant bien acquitté de son obligation d'accorder des congés payés (*Cass. Soc. 8 nov. 1984, n°82-42372*)

**Précision** : jurisprudence de la Cour de Cassation susceptible d'évoluer compte-tenu de l'arrêt CAA Versailles du 17.07.2023 n°22VE00442 sur la responsabilité de l'Etat du fait du retard pris pour la transposition des dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 dans le code du travail

## Indemnisation des congés non pris

Indemnisation des congés non pris du fait de la maladie ou des nécessités de service en cas de fin de relation de travail (*fin de contrat, intégration, départ en retraite, démission, licenciement non disciplinaire*)

- **Agents contractuels :**

→ Calcul du **1/10<sup>e</sup> de la rémunération brute de l'année en cours** (rétablissement du plein traitement requis)

→ Le cas échéant, calculer son montant proportionnellement aux jours de congés restant à indemniser :

*(Rémunération brute x 1/10) x (reliquat de congés restant à prendre / nombre total CA)*

→ Calcul du **seuil** selon la règle du **taux journalier égal au trentième du traitement de l'agent** soit : *Nombre de jours à indemniser x (traitement mensuel / 30)*

**Retenir le montant le plus favorable à l'agent**

- **Fonctionnaires :**

Seul le calcul du taux journalier égal au trentième du **traitement net** sera désormais requis soit : *Nombre de jours à indemniser x (traitement net mensuel / 30)* (CAA Nancy 21 juilt 2022 19NC03752)

Traitement net mensuel comprenant tous les éléments qui composent la rémunération, rétablissement du plein traitement requis (*art. 5 décret n°88-145 du 15 fév. 1988 et CAA Bordeaux, 13 juillet 2017, n°14BX03684*).

**Prescription quadriennale** commençant à courir au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle les droits ont été acquis pour le recouvrement de l'indemnité compensatrice de congés annuels (CAA Marseille, 17 oct. 2022 n°20MA1949, art. 1<sup>er</sup> loi n°68-1250 du 31 déc. 1968)

L'indemnité compensatrice de congés payés est versée au salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il n'ait bénéficié de la totalité du congé auquel il avait droit.

Elle est due quelle que soit la cause de rupture du contrat (*y compris en cas de démission, de licenciement pour faute lourde – Cass. Soc 28 mars 2018 n°16-26013 ou d'arrêt de la période d'essai – Cass soc. 11 mars 1998 n°95-44016*).

Deux méthodes de calcul (*art. L3141-24*) :

→ **Méthode du 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération brute perçue par le salarié au cours de la période de référence d'acquisition des congés** (*1<sup>er</sup> juin N -1 au 31 mai année N*)

→ Le cas échéant, calculer son montant proportionnellement aux jours de congés restant à indemniser :

*(Rémunération brute x 1/10) x (reliquat de congés restant à prendre / nombre total CP)*

→ Règle du **maintien de salaire** soit :

*(salaire mensuel / nombre de jours ouvrables sur le mois) x nombre de jours non pris par le salarié*

**Retenir le montant le plus favorable au salarié**

L'indemnité compensatrice de congés payés est soumise aux règles applicables au paiement des salaires (*D3141-7*) : **Prescription triennale** applicable