

Les congés annuels

Droits

Un agent en activité à temps plein du 1er janvier au 31 décembre de l'année a droit à 33 jours de congés annuels, 34 pour les mères de famille (25 jours de congés annuels au sens strict et 8 ou 9 jours assimilés à des congés annuels).

En cas d'année d'activité incomplète*, le droit à congé est calculé au prorata du temps de présence (calcul par mois d'activité, ou par fraction annuelle d'activité) :

- **Calcul par mois d'activité** : chaque mois d'activité ouvre droit à 33/12, soit 2,75 jours de congé annuels ; ou 34/12 s'il s'agit d'une mère de famille, soit 2,83 jours. Ces chiffres sont multipliés par le nombre de mois de présence et le résultat arrondi à la demi-journée supérieure.
- **Calcul par la fraction annuelle d'activité** : Le nombre de jours de congés est égal au total des droits à congé (33 jours, 34 pour les mères de famille) divisé par 365, le tout arrondi à la demi-journée supérieure.

Pour un agent à temps partiel, le congé annuel est calculé au prorata du pourcentage de temps partiel.

A ces congés s'ajoutent éventuellement :

- Des congés à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur : 1 jour pour la médaille d'argent, 2 pour la médaille de vermeil, et 3 pour la médaille d'or.
- Des jours de réduction du temps de travail selon le cycle de travail de l'agent.
- Des jours de récupération pour les agents travaillant en horaire variable.

Conditions d'attribution

Le calendrier des congés est fixé par le chef de service, il est souhaitable que celui-ci s'informe suffisamment tôt des dates projetées par les agents de son service pour procéder aux arbitrages que l'intérêt du service peut rendre nécessaires, notamment pour les périodes de congés scolaires.

L'agent doit effectuer une demande.

Le chef de service peut exiger, en raison des nécessités de service, que l'absence n'excède pas 31 jours consécutifs.

L'agent doit normalement prendre ses congés avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils ont été acquis. Exceptionnellement, le chef de service peut accorder un report jusqu'au 31 mars de l'année suivante lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses congés pour des raisons de service.

Le report est de droit en cas d'accident de service.

L'agent chargé de famille bénéficie d'une priorité pour le choix des périodes de congés.

Le cumul des congés avec des JRTT ou des jours de récupération est possible, dans la limite de 31 jours consécutifs si les nécessités de service l'imposent.

* Agent arrivé en cours d'année ou ayant quitté la Ville en cours d'année (départ en disponibilité, radiation des cadres, démission...), cas d'absence ne relevant pas de l'activité durant une partie de l'année (exclusion temporaire de fonctions, ...).

Aucune compensation pécuniaire n'est due à un fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) qui quitte l'administration sans avoir épuisé ses droits à congés. En revanche, un agent non titulaire qui n'aurait pu, en raison de ses obligations de service, prendre ses congés avant son départ, peut bénéficier d'une indemnité.

Remarque

Des dispositions spécifiques s'appliquent aux agents originaires des DOM-TOM, de la Corse, et des anciennes colonies.

Attention

L'agent ne peut s'absenter sans avoir eu confirmation de l'accord de sa hiérarchie. Si un agent est malade pendant ses congés annuels, le congé annuel peut être suspendu après mise en congé de maladie, à condition que l'arrêt de travail soit adressé à l'administration dans les 48 heures.

Un agent en congé de maternité, en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie acquiert des droits à congés annuels, ceux-ci devant toutefois être pris avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils ont été acquis (sauf en cas d'accident du travail ou de maladie contractée dans l'exercice des fonctions, situations pour lesquelles le report sur l'année suivante est de droit). Il est à noter que l'agent n'ayant pu prendre ses congés en raison de son état de santé conserve la possibilité d'alimenter son compte épargne temps.

L'agent ne peut prendre ses congés par anticipation d'une année sur l'autre.

L'agent ne peut s'absenter sans l'accord de sa hiérarchie.

Durant la période de ses congés, il n'acquiert pas droit à JRTT.

Dans quels cas peut-on refuser des congés annuels ?

Nécessités de service :

- La période de congé demandée peut être refusée en raison d'une nécessité de service ou en raison d'une période rouge de travail fixée par le comité technique paritaire de la direction.
- L'agent serait absent plus de 31 jours consécutifs ce qui en l'espèce perturberait le bon fonctionnement du service.

Non respect des règles :

- L'agent a déjà épuisé ses droits à congés.
- La période de congé sollicitée ne correspond pas à celle prévue dans le calendrier des congés.
- L'agent n'a pas effectué sa demande dans un délai raisonnable.

Régularisation d'absence :

- L'agent demande trop fréquemment à régulariser par des congés annuels des absences injustifiées.

Maladie :

- L'agent peut enchaîner un congé annuel après un congé de maladie à condition d'avoir au préalable sollicité et obtenu l'accord de sa hiérarchie (une confirmation de l'accord sur

* Agent arrivé en cours d'année ou ayant quitté la Ville en cours d'année (départ en disponibilité, radiation des cadres, démission...), cas d'absence ne relevant pas de l'activité durant une partie de l'année (exclusion temporaire de fonctions, ...).

les dates de congé autorisées antérieurement au congé de maladie est toutefois nécessaire dans ce cas).

Textes de référence

- Article 57-1° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.
- Notes du bureau du statut n°92-17 du 24 janvier 1992, n°2001-1840 du 27 novembre 2004 et n°2003-1202 du 3 juillet 2003.
- Protocole d'accord-cadre du 3 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, notamment l'article 4.

Contacts

Le gestionnaire du temps
L'UGD
Le SGD
Le service des ressources humaines de la DASCO

* Agent arrivé en cours d'année ou ayant quitté la Ville en cours d'année (départ en disponibilité, radiation des cadres, démission...), cas d'absence ne relevant pas de l'activité durant une partie de l'année (exclusion temporaire de fonctions, ...).