



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Service Documentation-Conseil

LE POINT SUR...

LES GUIDES

LE REGIME DES CONGES

DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

**congés annuels, ARTT, compte épargne-temps, jours fériés,
journée de solidarité, congés bonifiés, autorisations d'absence**

LE POINT SUR...

LE REGIME DES CONGES

DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille et Vilaine

1 avenue de Tizé

CS13600

35236 THORIGNE-FOUILLARD CEDEX

Téléphone : 02.99.23.31.00 - Télécopie : 02.99.23.38.00

Site Internet : www.cdg35.fr – e-mail : contact@cdg35.fr

Le Point sur ...

Depuis la publication du premier « Point sur le régime des congés » en mai 1999, la réglementation relative à ce thème a été précisée et la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail au 1^{er} janvier 2002 a influé sur la gestion des congés des agents territoriaux.

Le « plafond-plancher » des 1600 heures de travail effectif fixé dans le décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'Etat, puis le passage à 1607 heures lors de l'institution de la journée de solidarité par la loi du 30 juin 2004, constituent les principaux vecteurs d'un nouveau mode de gestion des congés, auxquels il faut ajouter la création du compte épargne-temps depuis 2004. L'ensemble de ces points fait l'objet d'une analyse dans le présent guide.

Par ailleurs, à défaut de nouvelles dispositions réglementaires, le régime des congés bonifiés a été précisé par de récentes circulaires ministérielles et une jurisprudence, analysées dans la sixième partie de ce guide.

Enfin, les autorisations d'absence accordées aux agents territoriaux, qu'elles soient en lien avec des motifs familiaux, médicaux, civiques, politiques, syndicaux ou religieux, sont détaillées à la fin du fascicule.

Le site internet www.cdg35.fr permet de suivre l'actualité statutaire, notamment dans le domaine des congés, et de télécharger différents documents (jurisprudence, fiches pratiques, notes d'information...) utiles à la gestion du personnel dans son ensemble.

SOMMAIRE

pages

I. LES CONGES ANNUELS DES AGENTS DE DROIT PUBLIC

1

- a. Champ d'application de la réglementation
- b. Calcul des droits à congés annuels
- c. Rappel de certaines notions
- d. Durée du congé annuel et durée d'absence du service
- e. Congés annuels et temps de travail effectif
- f. Fixation du calendrier
- g. Absence de prise de congés - Indemnisation
- h. Interruption des congés de l'agent
- i. Situation particulière des personnels travaillant dans les écoles et des enseignants territoriaux
- j. Activités exercées pendant les congés annuels

II. LES CONGÉS ANNUELS DES AGENTS DE DROIT PRIVÉ

6

- a. Champ d'application de la réglementation
- b. Principe
- c. Durée du congé
- d. Rémunération versée pendant les congés annuels
- e. Indemnité compensatrice de congés payés applicable aux contrats à durée déterminée
- f. Interruption des congés du salarié
- g. Fixation du calendrier des congés

III. LES JOURS DE REPOS ISSUS DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (JOURS « RTT »)

10

- a. Calcul des jours RTT
- b. Organisation du temps de travail
- c. Incidence de l'indisponibilité de l'agent sur le calcul des droits à jours RTT

IV. LE COMPTE EPARGNE -TEMPS **14**

- a. Définition du compte épargne-temps
- b. Bénéficiaires du compte épargne-temps
- c. Conditions de création du compte épargne-temps
- d. Alimentation du compte épargne-temps
- e. Modalités d'utilisation du compte épargne-temps
- f. Cas de changement d'employeur ou de position administrative
- g. Compensation financière des jours épargnés

V. LES JOURS FÉRIÉS - LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ **17**

- a. Dispositions générales relatives aux jours fériés
- b. Dispositions relatives au 1^{er} mai
- c. Jours fériés et gestion du temps de travail
- d. Journée de solidarité

VI. LES CONGÉS BONIFIÉS **20**

- a. Bénéficiaires
- b. Notion de résidence habituelle
- c. Ouverture du droit au congé bonifié : période d'attribution
- d. Durée du congé bonifié
- e. Rémunération et frais de voyage

VII. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE **25**

- a. Autorisations d'absence pour événements familiaux
- b. Autorisations d'absence pour motifs médicaux
- c. Autorisations d'absence pour motifs civiques, politiques et syndicaux
- d. Autorisations d'absence pour motifs religieux
- e. Congé de représentation

Annexe 1 : Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

Annexe 2 : Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (articles 5 et 6)

Annexe 3 : Note d'information du 9 octobre 1990 relative aux autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux proposées par le comité technique paritaire dans sa séance du 5 octobre 1990.

Annexe 4 : Circulaire ministérielle du 7 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au pacte civil de solidarité (PACS)

Annexe 5 : Circulaire ministérielle du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde

Annexe 6 : Circulaire ministérielle du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale (extrait)

I. LES CONGÉS ANNUELS DES AGENTS DE DROIT PUBLIC

- *loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (article 57)*
- *décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux*
- *décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale*

a. Champ d'application de la réglementation

Les développements de cette première partie concernent les titulaires, les stagiaires et les agents non titulaires de la fonction publique territoriale et ce, quel que soit leur temps de travail.

Le décret du 15 février 1988, dans son article 5, prévoit que les agents non titulaires de droit public bénéficient de congés annuels selon les mêmes règles que celles applicables aux titulaires. Cependant, à la fin d'un CDD ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés, du fait de l'administration, a droit à une indemnité compensatrice.

b. Calcul des droits à congés annuels

Chaque agent public *en activité* a droit, pour une année de service accomplie du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

c. Rappel de certaines notions

◆ Notion d'activité

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.

Sont considérées comme de l'activité les périodes pendant lesquelles un agent se trouve : en congé de maladie, congé pour accident de travail, congé pour maladie professionnelle, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, congé de formation professionnelle, congé pour formation syndicale, congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire ou des fédérations et associations sportives et de plein air, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, congé de représentation.

De même, le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité.

◆ Période de référence

La période de référence pour la détermination du droit au congé annuel est l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre). Les droits à congés annuels se calculent donc sur l'année civile et doivent être pris au cours de cette même année, sauf si un report est autorisé par l'autorité territoriale sur le début de l'année suivante (règles à préciser dans le règlement intérieur).

Exemple 1 : un agent en congé de maternité du 1^{er} juillet au 21 octobre bénéficiera de l'ensemble des congés annuels, à poser avant le 31 décembre de la même année (sauf décision de report autorisée dans la collectivité).

Exemple 2 : un agent titulaire en congé de maladie du 1^{er} décembre au 15 février perd le solde de ses congés annuels acquis l'année n, sauf si le report sur l'année suivante (n+1) est autorisé.

d. Durée du congé annuel et durée d'absence du service

La durée du congé se calcule en nombre de jours effectivement ouvrés. Par jours ouvrés, il faut entendre les jours auxquels les agents sont soumis à des obligations de travail.

◆ Calcul de la durée du congé

La durée du congé annuel est égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de travail.

Exemple 1 : un agent à plein temps travaillant du lundi au vendredi, soit 5 jours, bénéficie de 5 x 5 jours soit 25 jours de congés annuels et pose 5 jours de congés pour une semaine de repos.

Exemple 2 : un agent travaillant à temps non complet 4 jours par semaine, bénéficie de 5 x 4 jours soit 20 jours de congés annuels et pose 4 jours de congés pour une semaine de repos.

Exemple 3 : un agent travaillant à temps partiel 2.5 jours par semaine bénéficie de 5 x 2.5 jours soit 12.5 jours de congés annuels et pose 2.5 jours de congés pour une semaine de repos.

L'absence du service ne pouvant excéder 31 jours consécutifs (sauf pour les bénéficiaires de congés bonifiés, cf infra), la durée du congé est obligatoirement fractionnée. Aucune limite n'est imposée à ce fractionnement.

◆ Durée supplémentaire en cas de fractionnement de congés

Lorsque le nombre de jours de congés annuels pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est égal à 5, 6 ou 7 jours, il est attribué un jour de congé supplémentaire.

Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de ladite période est au moins égal à 8 jours, il est attribué deux jours de congés supplémentaires.

◆ Durée calculée au prorata de la durée des services accomplis

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence (du 1^{er} janvier au 31 décembre) ont droit à un congé dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis. Lorsque le nombre de jours ouvrés obtenu n'est pas entier, il est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

Exemple 1 : un agent recruté le 1^{er} mars et soumis à une obligation de travail de 5 jours par semaine bénéficiera de 5 x 5 jours = 25 jours x 10/12 (mois accomplis) soit 20.83 jours arrondis à 21 jours.

Exemple 2 : un agent qui part à la retraite le 1^{er} septembre et soumis à une obligation de travail de 4 jours par semaine, bénéficiera de 4 x 5 jours = 20 jours x 8/12 (mois accomplis) soit 13.33 jours arrondis à 13.5 jours.

Exception : les fonctionnaires âgés de moins de 21 ans au 1^{er} jour de la période de référence et qui n'ont pas exercé leurs fonctions sur la totalité de cette période peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel. Dans ce cas, ils ne perçoivent aucun traitement pendant la période qui excède la durée du congé au titre des services accomplis.

e. Congés annuels et temps de travail effectif

La mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT) a entraîné des conséquences sur la réglementation relative aux congés annuels.

Ainsi, l'article 1er du décret n°2000-815 du 25 août 2000 prévoit que chaque agent public travaillant à temps plein doit effectuer 1600 heures de travail effectif chaque année, auxquelles il faut ajouter 7 heures de travail non rémunérées au titre de la journée de solidarité instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004.

Sauf exception (travailleurs soumis à des sujétions particulières, cas des collectivités ayant conclu un protocole d'accord antérieur...), il n'est pas possible de déroger à l'application de cette règle des 1607 heures de travail effectif.

L'arrêt du Conseil d'Etat du 30 juillet 2003 (req.n° 246771 et 247087) précise que « dans l'hypothèse où les agents d'un service ou d'un établissement public administratif bénéficiaient, antérieurement à l'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale du travail, de jours de congés excédant les jours de congés légaux et où l'administration déciderait de leur conserver cet avantage, il appartient à l'autorité compétente de définir une organisation des cycles de travail qui concilie cette décision avec le respect de la durée annuelle de 1600 heures de travail effectif ».

f. Fixation du calendrier

C'est l'autorité territoriale qui fixe le calendrier des congés annuels, après consultation des fonctionnaires intéressés et compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

L'arrêt du Conseil d'Etat du 30 juin 1997 (req. n°116002) précise que la décision du maire d'imposer à un agent de prendre son congé annuel à des dates précises, est illégale, dès lors qu'elle ne se fonde ni sur l'intérêt du service, ni sur les critères de priorité de choix des agents fixés par le décret du 26 novembre 1985.

g. Absence de prise de congés - Indemnisation

◆ Situation des stagiaires et titulaires

Pour les fonctionnaires titulaires ou stagiaires, un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

◆ Situation des non titulaires de droit public

Par contre, les agents non titulaires qui, à la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n' intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, n' ont pas pu bénéficier de tout ou partie de leurs congés annuels du fait de l'administration, ont droit à une indemnité compensatrice.

Lorsque l'agent non titulaire n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent non titulaire a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et 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.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

h. Interruption des congés de l'agent

◆ Interruption à la demande de l'employeur

La réglementation ne prévoit pas que l'autorité territoriale puisse interrompre, pour nécessité de service, les congés annuels d'un fonctionnaire.

Cependant, le jugement du tribunal administratif de Nantes du 20 juillet 1998 a donné raison à un employeur imposant à l'un de ses agents ATSEM de revenir une journée pour suivre une formation, alors qu'il était en congés. En l'espèce, il s'agissait d'une formation portant sur la mise en place d'un self-service en restauration scolaire.

◆ Interruption par un congé pour inaptitude physique

En cas de maladie dûment constatée mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, celui-ci est placé de droit en congé de maladie, sous réserve de transmettre à son employeur un certificat d'un médecin ou d'un chirurgien-dentiste au plus tard dans un délai de 48 heures.

Ce principe, établi par les articles 14 et 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, est atténué par un arrêt du Conseil d'Etat rendu le 24 mars 2004.

Celui-ci précise que «le fonctionnaire ne dispose d'un droit à congé de maladie que lorsque la maladie l'empêche d'exercer ses fonctions ; si la maladie survient alors que l'intéressé exerce ses droit à congé annuel ou bonifié et n'exerce donc pas ses fonctions, il appartient à l'autorité hiérarchique saisie d'une demande de congé de maladie d'apprécier si l'intérêt du service, en raison des conséquences du report du congé annuel ou bonifié en cours, ne s'oppose pas à son octroi ». (Conseil d'Etat, 24 mars 2004, Syndicat Lutte pénitentiaire, n°259 423)

La décision de refus du report doit donc être motivée, pour des raisons liées à l'intérêt du service.

◆ Incidence du congé de maternité sur les congés annuels

Un arrêt de la Cour de Justice de la Communauté Européenne rendu le 18 mars 2004 reconnaît « qu'une travailleuse doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, également en cas de coïncidence entre la période de congé de maternité et celle fixée à titre général, par un accord collectif, pour les congés annuels de l'ensemble du personnel. » (CJCE, 18 mars 2004, n° C-342/01).

En l'espèce, la période de congé annuel fixée par l'entreprise coïncidait avec une partie du congé de maternité de l'agent. L'employeur avait refusé le report du congé annuel. La CJCE conteste sa décision et incite les employeurs à l'octroi de l'ensemble des congés annuels annuels aux femmes placées en congé de maternité, au titre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

◆ Interruption du congé annuel par des autorisations d'absence

Un congé annuel ne peut être « interrompu » pour permettre de soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde. Il en est de même pour les autorisations d'absence pour événements familiaux. (lettre FP/4 -n° 8465 du 27 septembre 1983)

i. Situation particulière des personnels travaillant dans les écoles et des enseignants territoriaux

◆ les ATSEM ou personnels techniques des écoles

La jurisprudence confirme qu'un fonctionnaire à temps non complet doit accomplir un temps effectif de travail identique à la durée hebdomadaire de travail fixée par la délibération ayant créé son emploi.

Dans ce contexte, pendant les périodes de vacances scolaires, rien ne s'oppose à ce que les collectivités locales affectent les ATSEM dans d'autres locaux que les écoles maternelles, à condition qu'ils accueillent des enfants. En effet, les ATSEM peuvent être chargés des tâches d'assistance pour la réception, l'animation et l'hygiène de très jeunes enfants ainsi que de la préparation, de la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants.

S'il existe des contingences locales qui empêchent de telles affectations pendant les vacances scolaires, il appartient à la collectivité d'aménager la durée des congés annuels des fonctionnaires concernés après consultation du Comité Technique Paritaire (J.O Assemblée Nationale du 9 septembre 1996, p.4840).

◆ les enseignants territoriaux

Les enseignants territoriaux exerçant par exemple dans les écoles de musique municipales ne sont pas soumis à un mode de calcul de congés annuels spécifique. Le décret du 25 novembre 1985 s'applique classiquement.

Une réponse ministérielle précise « que rien ne s'oppose à ce que les collectivités locales affectent pendant les vacances scolaires des agents chargés de l'enseignement artistique, dans le respect de leurs missions statutaires, de façon à développer les activités d'animation culturelle . Cependant, s'il existe des contingences locales, qui ne permettent pas la création de telles activités pendant les vacances scolaires, il appartient à la collectivité d'aménager les congés annuels des fonctionnaires concernés, après consultation du comité technique paritaire » (Journal Officiel Assemblée Nationale, 14/08/1995, question n°21038) sachant que l'annualisation du temps de travail des enseignants n'est pas permise (QE n° 17228, JO Assemblée Nationale du 18 mai 2004)

j. Activité exercée pendant les congés annuels

Les règles qui régissent le cumul d'activités des agents publics s'appliquent également pendant la durée des congés annuels puisque les agents sont maintenus en position d'activité pendant cette période (cf la note d'information n° 2007-34 du 25 juin 2007 : « nouvelles dispositions relatives au cumul d'activités des agents publics »).

Un dispositif original et dérogatoire est cependant ouvert aux fonctionnaires durant leurs congés ; il s'agit du « contrat-vendanges ». En effet, dans le cadre de leurs congés payés, les fonctionnaires peuvent souscrire un contrat-vendanges et réaliser ainsi les travaux de vendanges qui s'étendent des préparatifs jusqu'aux travaux de rangement inclus. Ce contrat est conclu pour une durée maximum d'un mois. Le cumul de contrat ne peut dépasser deux mois sur douze mois (article L.122-3-18 et suivants du code du travail).

II. LES CONGÉS ANNUELS DES AGENTS DE DROIT PRIVÉ

➤ *Code du travail, articles L.3141-1 à L.3141-23 du nouveau code du travail*

a. Champ d'application de la réglementation

Les agents de droit privé recrutés par les employeurs locaux relèvent à ce jour des contrats d'avenir, des contrats d'accompagnement dans l'emploi et des contrats d'apprentissage.

! Les dispositions applicables aux agents non titulaires de droit public recrutés par la collectivité employeur du salarié de droit privé peuvent s'appliquer à un agent de droit privé de cette même collectivité si elles sont plus favorables que les règles du code du travail énoncées ci-après.

b. Principe

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. Pour y avoir droit, le salarié doit avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à **un minimum d'un mois de travail effectif entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours** (ce délai se calculant de date à date).

Pour l'ouverture du droit à congés, seules sont prises en compte les périodes de travail effectif. Ne sont pas comptabilisées **pour l'appréciation du mois de travail effectif** permettant l'ouverture du droit à congés payés les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, pour maladie, pour congé de maternité.

Le salarié qui ne justifie pas, au cours de l'année de référence, d'un mois de travail effectif, n'a aucun droit à congé ou indemnité de congés payés.

Pour un salarié recruté en cours d'année, le point de départ de l'année de référence sera la date de son embauche et le terme se situera normalement le 31 mai.

! Depuis l'entrée en vigueur de la loi Aubry II du 19 janvier 2000, le congé peut être pris dès l'ouverture du droit, sans avoir à attendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre suivant.

c. Durée du congé

Le salarié dispose d'un droit à congés égal à **2.5 jours ouvrables par mois de travail accompli** au cours de l'année de référence, c'est à dire 30 jours ouvrables* ou cinq semaines pour une année complète de travail.

** Par jour ouvrable, il faut entendre tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés légaux non travaillés. Lorsque le salarié travaille 5 jours par semaine, le 6ème jour non travaillé demeure ouvrable pour la détermination du congé.*

La durée du congé s'obtient en multipliant le nombre de mois de travail par 2.5.

Le salarié à temps partiel a droit à un congé dont la durée est égale à celle du congé d'un salarié à temps plein.

Des congés supplémentaires sont octroyés au salarié qui fractionne son congé principal (cf.infra).

◆ Assimilation de certaines périodes d'absences à du temps de travail effectif

Certaines périodes d'absence sont assimilées à du travail effectif, notamment :

- les congés payés de l'année précédente,
- les repos compensateurs,
- les jours de repos acquis au titre de l'ARTT,
- les congés de maternité, de paternité et d'adoption,
- les congés de formation et congés de bilans de compétences,
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle,
- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque,
- les congés de formation syndicale,
- le congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse,
- le congé de formation à la sécurité,
- les congés exceptionnels pour événements familiaux,
- (...)

◆ Situations particulières des jeunes salariés

Les jeunes salariés et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, quelle que soit leur ancienneté auprès de l'employeur, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables sachant que seuls seront indemnisés les jours acquis à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

◆ Congés supplémentaires

Les congés payés doivent être pris en deux temps : un congé principal de 4 semaines (qui peut être fractionné) et une cinquième semaine qui, en principe, ne doit pas être accolée aux quatre autres.

Le congé principal doit être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Il est d'une durée d'au moins 12 jours ouvrables et d'au plus 24 jours. Si le congé principal n'excède pas 12 jours ouvrables, il doit être pris en continu.

Le salarié peut bénéficier de congés supplémentaires en cas de fractionnement du congé principal. Ce fractionnement ouvre droit à :

- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire si le salarié prend 3, 4 ou 5 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril,
- 2 jours ouvrables s'il prend au moins 6 jours de congé entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

d. La rémunération versée pendant les congés annuels

Pendant son congé, le salarié perçoit une indemnité calculée sur la base :

- soit du 1/10^{ème} de la rémunération totale* perçue entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours,
- soit du salaire qu'il aurait perçu si, au lieu d'être en congé, il avait travaillé.

Le mode de calcul le plus favorable est retenu, même si cela implique que l'indemnité de congés payés soit supérieure à la rémunération habituelle du salarié.

** la rémunération annuelle comprend le salaire brut, avant déduction des charges sociales, et tous les accessoires ayant le caractère de salaire (majorations pour heures supplémentaires, indemnité de congés payés de l'année précédente, salaire fictif correspondant à des périodes de repos assimilées à un temps de travail, primes qui ne représentent ni un remboursement de frais ni la compensation d'un risque ou inconvénient qui disparaît pendant le congé...*

e. L'indemnité compensatrice de congés payés applicable aux contrats à durée déterminée (CDD)

Le salarié recruté en CDD bénéficie des mêmes règles de droit à congés annuels que les autres salariés. Néanmoins, lorsque le régime institué ne lui permet pas une prise effective des congés, il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant son contrat, quelle qu'ait été sa durée.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de la durée du contrat, ne peut être inférieur au 1/10^{ème} de l'ensemble de la rémunération totale brute due au salarié, y compris l'indemnité de fin de contrat.

L'indemnité est versée à la fin du contrat.

En cas de rupture anticipée du CDD du fait de l'employeur, le salarié ne peut prétendre au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés sur la période comprise entre la date de la rupture et le terme prévu au contrat. Il reçoit pour cette période une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue s'il avait été employé jusqu'au terme de son contrat sous forme de dommages-intérêts. Il n'y a donc d'indemnité due que sur la période effectivement travaillée.

f. Interruption des congés du salarié

◆ l'incidence de la maladie

Lorsque le salarié tombe malade pendant toute la période des congés, il ne peut demander un report de ses congés payés. L'employeur doit lui verser l'indemnité de congés payés sans en défalquer les indemnités journalières de sécurité sociale .

Lorsque le salarié est déjà malade, au moment de son départ en congé annuel, il conserve son droit à congé pour la part de congés perdus en raison de sa maladie et peut demander à son employeur à en bénéficier ultérieurement, dès lors que que l'arrêt de travail prend fin avant la fin de la période de congés payés. Si le salarié est malade jusqu'à la fin de la période de congé, il ne peut pas exiger de prendre effectivement ses congés, sauf si l'employeur est d'accord.

◆ **l'incidence des événements familiaux**

Lorsqu'un événement familial a lieu pendant les congés (naissance, mariage, décès....), il ne donne droit ni à une prolongation de son congé ni à une indemnisation supplémentaire.

g. Fixation du calendrier des congés

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur, compte tenu de la situation familiale du salarié, de son ancienneté ou de son activité auprès de plusieurs employeurs. Il n'existe pas de priorité entre ces critères.

L'employeur doit porter la période de congés payés à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent pas être modifiés par lui moins d'un mois avant la date prévue de départ.

III. LES JOURS DE REPOS ISSUS DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (JOURS « RTT »)

- *loi n° 2001- 2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale (article 21)*
- *loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées*
- *décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.*
- *Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale*

L'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) dans la fonction publique territoriale a pris effet au plus tard le 1^{er} janvier 2002. A compter de cette date, tous les agents territoriaux à temps complet ont été soumis à l'obligation d'assurer une durée annuelle de temps de travail effectif fixée à 1600 heures puis 1607 heures depuis l'instauration de la journée de solidarité. Aucune référence annuelle légale n'existait auparavant, et les agents effectuaient régulièrement 39 heures par semaine.

Les modalités de calcul et de gestion des congés issus de l'ARTT ont fait l'objet, dans chaque commune ou établissement, d'un protocole d'accord soumis à l'avis préalable du comité technique paritaire. Il convient donc de s'y référer pour connaître les spécificités propres à chacune de ces collectivités. Les textes, ainsi que la jurisprudence, déterminent les lignes de conduites générales de ce dispositif.

a. Le calcul des jours RTT

◆ une base annuelle de 1607 heures de travail effectif

A ce jour, chaque agent territorial à temps complet doit effectuer annuellement 1607 heures de travail effectif. Cette durée annuelle sert de base au calcul des jours de réduction du temps de travail octroyés aux agents.

Toutefois, une durée annuelle inférieure à ces 1607 heures est prévue par décret afin « de tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante de cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux ». L'avis préalable du CTP est requis.

Par temps de travail effectif, il faut entendre le « temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Concrètement, les jours ou les heures de travail effectif effectués au-delà des 1607 heures constituent des jours RTT. Les jours ou les heures de travail générés au-delà des 35 heures sont cumulés et récupérés sous la forme de jours de repos.

◆ La détermination du nombre de jours RTT « au réel »

Le calcul des jours RTT s'effectue soit au réel, en tenant compte chaque année du calendrier, soit sur la base d'un forfait.

Exemple (calcul au réel) :

Soit une année n où 9 jours fériés interviennent sur des jours normalement travaillés et où la collectivité fixe à 29 jours le nombre de jours de congés annuels octroyés aux agents à temps complet. Sur cette base, le nombre de jours RTT est ainsi fixé pour l'année n considérée :

Nombre de jours / an : **365**

Nombre de jours travaillés : **200** jours à 8 heures (soit 1600* heures)

Repos hebdomadaires : **104** (samedi + dimanche)

Congés annuels : **29**

Jours fériés intervenant sur jours normalement travaillés : **9**

Total de jours non travaillés avant RTT : **142** (104 + 29 + 9)

Calcul RTT : **23** jours : $365 - (200+142)$

* : les 1600 h n'incluent pas la journée de solidarité, qui devra s'appliquer par ailleurs (cf partie V du guide)

◆ La détermination du nombre de jours RTT sur la base d'une moyenne

Le même calcul peut être effectué en partant sur une moyenne de jours fériés tombant un jour normalement travaillé et ainsi s'appliquer de manière identique chaque année à la collectivité.

◆ L'incidence du temps partiel sur le calcul des jours RTT

Le temps de travail d'un agent à temps partiel peut se calculer de différentes façons :

- en durée annuelle : exemple 80 % de 1607 heures, soit 1285.6 heures annuelles,
- en jours de travail : exemple 180 jours de 8 heures pour un agent à 90 % (soit 1440 heures annuelles) auxquels on ajoute 6.3 heures au titre de la journée de solidarité,

sachant que le nombre de jours RTT peut varier on non d'une année à l'autre selon que le protocole d'accord prévoit un calcul au réel (fonction des jours fériés et des jours à temps partiel) ou bien un calcul définitif basé sur une moyenne annuelle.

◆ L'ARTT et les agents à temps non complet

Au moment de la mise en oeuvre de l'ARTT, la situation des agents à temps non complet a pu être gérée de trois manières :

- soit le temps de travail hebdomadaire a diminué proportionnellement à la baisse du temps de travail des agents à temps complet, avec maintien de la rémunération,

- soit le temps de travail hebdomadaire a été maintenu et alors l'agent a connu une augmentation de sa rémunération,
- soit le temps de travail de l'agent a été augmenté dans le cadre par exemple d'une réorganisation de service rendu nécessaire par la mise en oeuvre de l'ARTT.

Actuellement, les agents nommés sur des postes à temps non complet ne génèrent pas de jours RTT. Ils effectuent une durée hebdomadaire d'emploi conforme à celle déterminée dans leur acte d'engagement et sont rémunérés à hauteur de ce temps de travail.

b. L'organisation du temps de travail

Les dispositions relatives à l'organisation du temps de travail dans la fonction publique territoriale sont prévues par les décrets du 25 août 2000 et du 12 juillet 2001 sus visés.

◆ Les garanties minimales dans l'organisation du temps de travail

Dans le cadre quotidien, la durée maximale du travail est fixée à 10 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

Une pause d'une durée minimale de 20 minutes doit être accordée après 6 heures de travail effectif.

Le repos minimum quotidien entre deux journées de travail est au moins égal à 11 heures.

La durée hebdomadaire maximale de travail, y compris les heures supplémentaires, ne doit pas excéder 48 heures. Sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, la durée hebdomadaire maximale y compris les heures supplémentaires, ne peut excéder 44 heures en moyenne.

Le repos hebdomadaire, qui comprend en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.

◆ Les cycles de travail

Le temps de travail peut être organisé selon des cycles prédéterminés sachant qu'un cycle est une période de référence (semaine, quinzaine, mois...) au sein de laquelle sont définis une durée et des horaires de travail. Cette organisation est notamment mise en place dans certains services d'espaces verts avec des périodes de travail dites « hautes » en été et « basses » en hiver. Les cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction. Sont déterminés au préalable la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause.

L'addition des durées de travail contenues dans les différents cycles ne doit pas dépasser 1607 heures annuelles.

La durée de travail afférente à chaque cycle est fixe et déterminée à l'avance. En conséquence, toute heure travaillée au-delà de la durée définie dans le cycle est considérée comme une heure supplémentaire (ex : si certaines semaines sont fixées à 32 heures, la 33^{ème} heure effectuée à la demande du supérieur hiérarchique sera une heure supplémentaire).

◆ L'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les cas de recours aux astreintes, les emplois concernés, les modalités d'organisation des astreintes sont à définir dans un rapport à soumettre au comité technique paritaire.

c. Incidence de l'indisponibilité de l'agent sur le calcul des droits à jours RTT

L'incidence de l'absence d'un agent liée à l'indisponibilité physique sur le calcul des jours de RTT a été précisée par la jurisprudence.

Le jugement du tribunal administratif de Nancy (30/05/2006, req. N°0501880) précise que les périodes de congés de maladie ordinaire, les congés pour accident de service, les congés de longue maladie et maladie de longue durée, les congés de maternité, de paternité, et d'adoption ainsi que les absences pour événements familiaux, ne sont pas prises en compte pour le calcul du nombre de jours supplémentaires de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail.

IV. LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

- *Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale*

Le décret du 26 août 2004 relatif au CET dans la fonction publique territoriale transpose aux collectivités territoriales les dispositions du décret du 29 avril 2002 applicable aux agents de l'Etat, tout en y apportant les adaptations rendues nécessaires par le fonctionnement des collectivités locales et par la multiplicité des employeurs.

Tout en respectant les dispositions prévues par le décret, la définition des modalités concrètes de mise en place et les conditions d'utilisation des CET relèvent de délibérations prises après consultation du comité technique paritaire (CTP).

a. Définition du compte épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps vise à permettre le cumul de congés rémunérés, de repos compensateurs ou de jours ARTT sur une période pluriannuelle. Il est ouvert à la demande de l'agent.

b. Les bénéficiaires du compte épargne-temps

Les dispositions relatives au CET sont applicables :

- aux agents titulaires,
- aux agents non titulaires nommés dans des emplois permanents à temps complet ou non complet, dès lors qu'ils exercent leurs fonctions dans une collectivité ou un EPCI de manière continue et ont accompli au moins une année de service.

Les stagiaires sont en revanche exclus du dispositif.

c. Les conditions de création du CET

L'organe délibérant de la collectivité détermine, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent.

A titre d'exemple, peuvent être prévus :

- le délai de préavis à respecter pour pouvoir utiliser tout ou partie du temps épargné,
- la situation des agents placés en congés pour indisponibilité physique, au regard de la possibilité d'alimenter ou non le CET dans cette situation,
- la possibilité d'accoler ou pas les congés du CET à la période de congés annuels

Le comité technique paritaire (CTP) doit émettre un avis préalable à la délibération.

d. Alimentation du CET

Le compte épargne-temps peut être alimenté, par le report de jours d'ARTT, de congés annuels ou par le report d'une partie des jours de repos compensateurs, dans la limite de 22 jours par an.

Néanmoins, les agents doivent prendre effectivement **20 jours au moins de congés annuels** par an.

L'organe délibérant peut fixer à un nombre inférieur à 22 le nombre de jours pouvant alimenter chaque année le CET.

Le report de congés bonifiés ne peut alimenter le CET.

e. Modalités d'utilisation du CET

◆ Information des bénéficiaires

Une information annuelle de chaque agent sur ses droits épargnés et utilisés doit être effectuée par la collectivité.

◆ Durée minimale du congé

Le CET ne peut être utilisé que pour rémunérer des congés d'une durée minimale de 5 jours ouvrés mais l'organe délibérant peut fixer une durée minimale supérieure.

◆ Conditions d'utilisation

Les agents pourront utiliser leur CET lorsqu'ils y auront accumulé 20 jours de congés. Le délai maximal pendant lequel les congés versés sur le CET pourront être consommés est fixé à cinq ans, sachant qu'il s'agit d'un délai glissant, prorogé par les nouveaux versements de jours de congés (*Réponse ministérielle, 27 février 2007, question n° 72068*).

A l'expiration de ce délai de 5 ans, le CET doit être soldé. Dans le cas où l'agent n'aurait pu, à cette échéance, utiliser les droits à congés acquis au titre de son CET, du fait de l'administration, il en bénéficie de plein droit.

◆ Cas particuliers d'utilisation du CET

Les agents peuvent de plein droit utiliser leur CET, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité, d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou avant de cesser définitivement leurs fonctions. Dans ce dernier cas (radiation des cadres, licenciement ou fin de contrat) aucune condition de durée minimum d'accumulation ou de délai ne peut être opposée aux agents.

Lorsque l'agent a bénéficié de congés de longue maladie, de longue durée, de présence parentale ou d'accompagnement d'une personne en fin de vie, le délai de 5 ans est prorogé de la durée de ces congés.

◆ Refus du CET par l'employeur

Un refus d'octroyer des congés accumulés sur un CET, doit être motivé.

L'agent a la possibilité de former un recours devant l'autorité dont il relève et celle-ci statuera après consultation de la commission administrative paritaire (CAP).

◆ Nature des congés du CET

Les congés pris au titre du CET sont considérés comme des congés de droit commun et sont rémunérés comme lorsque l'agent est en position d'activité. Pendant cette période d'absence, l'agent conserve notamment ses droits à avancement, à retraite et aux congés rémunérés de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Dans les cas où l'agent se trouve en congé au titre d'un CET et que pendant cette période il bénéficie d'un des congés prévus à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, cette période de congés est alors suspendue.

◆ Transfert des droits acquis

Une réponse ministérielle publiée au Journal Officiel du Sénat du 2 août 2007 précise que le dispositif en vigueur dans la fonction publique d'Etat ne prévoit pas les conséquences des événements de la vie (invalidité, décès...) dont la nature entraîne, de fait, la perte du bénéfice des jours épargnés.

f. Cas de changement de collectivité ou de position administrative

◆ Mutation, détachement au sein de la FPT

Les droits acquis au titre du CET sont conservés en cas de mutation, ou de détachement dans une autre collectivité ou établissement relevant de la FPT. Le CET doit alors être ouvert et géré par la collectivité d'accueil. Les collectivités peuvent, dans ces situations, prévoir par convention les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un CET à la date à laquelle il mute ou est détaché.

◆ Changement de position administrative - Détachement auprès d'une autre fonction publique

Dans les situations suivantes :

- Congé parental, congé de présence parentale, disponibilité, accomplissement du service national, activités dans la réserve opérationnelle,
- Mise à disposition,
- Détachement dans un corps ou emploi régi par le statut général de la fonction publique,

les agents conservent le bénéfice de leur CET mais ils ne peuvent l'utiliser que si leur administration d'accueil ou de gestion les y autorise. A défaut, le délai de 5 ans, pendant lequel les droits à congé acquis au titre du CET doivent être exercés, est suspendu.

g. Compensation financière des jours épargnés

La loi du 19 février 2007 relative à la FPT prévoit que, dans des conditions qui seront précisées par décret, une collectivité pourra proposer à l'un de ses agents qui aura cumulé des jours de congés sur un CET, de les compenser financièrement s'ils ne sont pas utilisés. Cette disposition ne vaudra que pour l'avenir et ne concernera que les droits à congés ouverts à compter de 6 mois après la promulgation de la loi et non utilisés à l'issue d'une période qui sera déterminée par décret.

Il s'agira d'une faculté, laissée à l'appréciation, d'une part, de la collectivité d'emploi pour des raisons liées à l'intérêt du service et d'autre part, de l'agent, qui ne pourra y être contraint.

V. LES JOURS FERIES - LA JOURNEE DE SOLIDARITE

- *loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (article 11)*
- *nouveau code du travail, article L.3133-1 (jours fériés)*

Exception faite du 1^{er} mai, le repos des jours fériés n'est obligatoire que pour certaines catégories de salariés : les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans et les apprentis. En vertu des usages ou de la coutume, ces jours sont cependant généralement chômés, lorsque le fonctionnement du service n'en est pas affecté.

La réglementation relative au 1^{er} mai ainsi que le dispositif relatif à la journée de solidarité constituent des spécificités, analysées ci après.

a. Dispositions générales relatives aux jours fériés (en dehors du 1^{er} mai)

◆ Principe

Actuellement, le calendrier compte 11 jours fériés légaux : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 Août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et le 25 décembre.

En vertu des usages, les jours fériés sont effectivement chômés. Cependant, dans les établissements ou services pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, il peut être dérogé à cette règle.

Les jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans ne doivent pas travailler un jour férié, sous peine de poursuites pénales engagées à l'encontre de l'employeur.

◆ Le paiement des jours fériés travaillés

Si le jour férié est travaillé, la réglementation ne prévoit pas de majoration de salaire, en dehors de certaines exceptions :

- lorsque des heures supplémentaires sont effectuées un jour férié, elles sont majorées conformément au barème en vigueur et dès lors qu'une délibération autorise ce paiement (instauration des indemnités horaires pour travail supplémentaire pour certains grades).
- une indemnité forfaitaire pour travail un dimanche ou un jour férié (indépendamment de l'exercice d'heures supplémentaires) peut être instituée par délibération pour les agents publics relevant des cadres d'emplois suivants, sur la base de l'arrêté du 25 septembre 1992 : cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques, sages-femmes, puéricultrices cadres de santé, infirmiers, puéricultrices, rééducateurs, auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins.
- Une indemnité pour service de jour férié peut également être instituée pour les agents du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine, sur la base du décret n° 2002-856 du 3 mai 2002.
- De manière plus générale, l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés, lorsque le service accompli ces jours est compris entre 6 heures et 21 heures, dans le cadre de la durée hebdomadaire habituelle de travail, peut être mis en place et appliqué, quel que soit le grade d'appartenance de l'agent, sur la base de l'arrêté du 31 décembre 1992.

◆ **Le paiement des jours fériés chômés**

Le jour férié chômé n'entraîne pas de perte de rémunération pour l'agent mensualisé.

Si l'agent est payé à l'heure, l'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer le jour férié chômé.

b. Les dispositions relatives au 1^{er} mai

◆ **Principe**

Le 1^{er} mai est le seul jour férié obligatoirement chômé et payé. Des exceptions à ce principe concernent les services et établissements dont les nécessités de service ne permettent pas la cessation de l'activité.

◆ **Le paiement du 1er mai lorsqu'il est chômé**

Les agents mensualisés maintiennent leur traitement.

Le code du travail prévoit que les salariés rémunérés à l'heure ou à la journée ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait du chômage du 1er mai. Cependant, si le 1er mai tombe un jour habituellement non travaillé comme le dimanche par exemple, il ne donne pas lieu à indemnité particulière.

◆ **Le paiement du 1er mai lorsqu'il est travaillé**

Les agents mensualisés maintiennent leur traitement, augmenté des indemnités horaires pour travaux supplémentaires au taux des heures de dimanche (à condition que les IHTS soient instituées par délibération). En l'absence de versement des IHTS, la journée du 1^{er} mai travaillée est récupérée heure pour heure.

Les agents rémunérés à l'heure ou à la journée perçoivent un traitement calculé sur la base du taux horaire normal, augmenté des IHTS au taux des heures de dimanche (à condition que les IHTS soient instituées par délibération). En l'absence de versement des IHTS, la journée du 1^{er} mai travaillée est récupérée heure pour heure.

c. Les jours fériés et la gestion du temps de travail

◆ **Jour férié et temps partiel**

Les jours fériés ne sont pas récupérables lorsqu'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas, en raison de son temps partiel.

De même, aucune disposition ne permet de modifier librement la répartition du temps de travail lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour habituellement non travaillé en raison du temps partiel. (Conseil d'Etat, 16 octobre 1998, n° 169547)

◆ **Jour férié et congé annuel**

Lorsqu'un jour férié tombe pendant les congés annuels de l'agent, il n'est pas décompté comme jour de congé.

d. La journée de solidarité

La loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, a institué une journée de solidarité qui prend la forme d'une journée supplémentaire de travail, non rémunérée, pour les salariés, en contrepartie de laquelle l'employeur vers à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie une contribution patronale égale à 0.3 % du traitement.

La journée de solidarité est accomplie à hauteur de 7 heures pour un agent à temps complet. Sa durée est proratisée en fonction du temps de travail pour les agents à temps non complet et à temps partiel.

Suite à l'instauration de la journée de solidarité, le temps de travail effectif annuel d'un agent à temps complet est passé de 1600 à 1607 heures à compter du 1^{er} janvier 2005 (décret n° 2004-1307 du 26 novembre 2004).

La loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité assouplit les modalités de réalisation de cette journée.

Celle-ci doit, dans tous les cas, être accomplie après décision expresse de l'assemblée délibérante et après avis du Comité Technique Paritaire selon les modalités suivantes :

- * Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai,
- * Le travail d'un jour de réduction du temps de travail (RTT),
- * Toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congés annuels. Ainsi, ces 7 heures peuvent être continues ou fractionnées en heures, voire en minutes.

VI. LES CONGÉS BONIFIÉS

- *loi du 26 janvier 1984 (article 57)*
- *décret n° 88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,*
- *décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif, pour les départements d'outre-mer, à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'Etat (JO du 24/03/1978),*
- *circulaire interministérielle du 16 août 1978*
- *circulaire du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques (Ministère de la fonction publique)*

Le régime des congés bonifiés permet, sous certaines conditions, aux fonctionnaires territoriaux originaires d'un département d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion) ou de Saint-Pierre-et-Miquelon, qui exercent en métropole, de bénéficier d'une bonification de congés d'une durée maximale de 30 jours consécutifs, pouvant s'accompagner d'une indemnité de cherté de vie, ainsi que d'une prise en charge de leurs frais de voyage, pour se rendre sur le lieu de leur résidence habituelle au titre de leurs congés annuels.

a - Bénéficiaires

Bénéficient du congé bonifié les fonctionnaires territoriaux titulaires, originaires des départements de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de la Réunion et de Saint Pierre et Miquelon exerçant en métropole et qui ont, dans ces départements, leur résidence habituelle.

En sont donc exclus les fonctionnaires stagiaires et les non titulaires.

Le lieu de résidence habituelle se définit comme le lieu où se trouve le centre des intérêts moraux et matériels de l'intéressé.

b - Notion de résidence habituelle

Lorsque l'agent demande à bénéficier d'un congé bonifié, il lui appartient d'apporter la preuve, sous contrôle de l'administration, du lieu d'implantation de sa résidence habituelle. Cette preuve, de même que ce contrôle, doivent porter sur les critères ci-après, susceptibles d'établir la réalité des intérêts moraux et matériels déclarés.

La circulaire du 3 janvier 2007 rappelle les principaux critères permettant aux agents d'apporter la preuve de la détermination du centre de leurs intérêts moraux et matériels, énumérés dans les circulaires d'application existantes :

- le domicile des père et mère ou à défaut des parents les plus proches ;
- les biens fonciers situés sur le lieu de la résidence habituelle déclarée dont l'agent est propriétaire ou locataire,
- le domicile avant l'entrée dans l'administration ;
- le lieu de naissance de l'agent ;
- le bénéfice antérieur d'un congé bonifié ;
- tous autres éléments d'appréciation pouvant en tout état de cause être utiles aux gestionnaires.

En outre, un avis du Conseil d'Etat du 7 avril 1981 apporte un complément de précisions sur les critères de détermination du centre des intérêts moraux et matériels :

- le lieu de résidence des membres de la famille de l'agent, de leur degré de parenté avec lui, de leur âge, de leurs activités, et le cas échéant de leur état de santé ;
- le lieu où le fonctionnaire est titulaire de comptes bancaires, d'épargne ou postaux ;
- la commune où le fonctionnaire paye certains impôts, en particulier l'impôt sur le revenu ;
- les affectations professionnelles ou administratives qui ont précédé son affectation actuelle ;
- le lieu d'inscription de l'agent sur les listes électorales.

Enfin, la jurisprudence administrative récente a dégagé d'autres critères pouvant servir d'indice à la détermination du centre des intérêts moraux et matériels :

- le lieu de naissance des enfants ;
- les études effectuées sur le territoire considéré par l'agent et / ou ses enfants ;
- la fréquence des demandes de mutation vers le territoire considéré ;
- la fréquence des voyages que l'agent a pu effectuer vers le territoire considéré ;
- la durée des séjours dans le territoire considéré.

La circulaire du 3 janvier 2007 précise que les critères cités ci-dessus n'ont pas un caractère exhaustif ni nécessairement cumulatif. Plusieurs d'entre eux qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, peuvent se combiner, sous le contrôle de la juridiction compétente, selon les circonstances propres . Le principe est donc d'apprécier la vocation de l'agent demandeur à bénéficier du droit à congé bonifié sur la base d'un tel faisceau d'indices et non de le refuser en raison de l'absence de tel ou tel critère.

c - Ouverture du droit au congé bonifié : période d'attribution

◆ la durée minimale de service requise

La durée minimale de service ininterrompue permettant de prétendre au congé bonifié est fixée à **36 mois**.

Seuls les services accomplis en qualité de fonctionnaire stagiaire ou titulaire sont pris en compte.

La durée de service requise n'est pas interrompue par :

- les congés annuels et les congés bonifiés,
- les congés de maladie ordinaire et les congés de longue maladie,
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle,
- les congés pour infirmité de guerre,
- les congés de maternité, de paternité ou d'adoption,
- les congés de formation syndicale,
- les congés de formation professionnelle,
- les congés cadre jeunesse,
- les congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie,
- les congés de représentation.

- ➔ Durant ces congés, l'agent continue à acquérir des droits à congé bonifié. De même, les périodes passées en position de détachement ou hors-cadre sont considérées comme des services ininterrompus.

◆ La suspension ou l'interruption de l'acquisition des droits

Le congé de longue durée suspend l'acquisition des droits à congés bonifiés.

Les périodes de disponibilité et le congé parental interrompent l'acquisition des droits à congés bonifiés.

◆ Le début du congé bonifié

Le droit à congé bonifié est acquis à partir du 1^{er} jour du 35^{ème} mois de service. Les deux mois passés en congé bonifié complètent cette durée de service jusqu'à la fin du 36^{ème} mois.

L'agent commence à acquérir de nouveaux droits à partir du 1^{er} jour du 37^{ème} mois.

◆ Le choix de différer la date d'exercice du droit

L'agent peut aussi choisir de différer la date d'exercice de ce droit. Ce report n'entraîne aucune majoration de la bonification (circulaire du 16 août 1978).

Quelle que soit la date de départ de l'agent, ce dernier commence à acquérir de nouveaux droits à congé bonifié à partir du 1^{er} jour du 37^{ème} mois de service.

En tout état de cause, il ne pourra bénéficier d'un nouveau congé bonifié qu'à l'expiration d'un délai de douze mois à compter du dernier jour du congé précédent.

◆ Le choix d'anticiper le congé bonifié

La circulaire du 16 août 1978 prévoit la possibilité, pour les agents ayant à charge des enfants en cours de scolarité, de bénéficier de leur congé bonifié dès le 1^{er} jour du 31^{ème} mois. Cette anticipation ne peut avoir lieu que lorsqu'elle permet aux agents de faire coïncider leur congé bonifié avec les grandes vacances scolaires.

Comme pour les cas de report, il ne s'agit pas d'un droit absolu pour l'agent et l'autorisation de l'administration gestionnaire est auparavant requise. Mais les intéressés devront attendre la fin de la période de 36 mois pour pouvoir recommencer à acquérir des droits à un futur congé bonifié.

d - Durée du congé bonifié

◆ La bonification

Le congé bonifié prolonge le congé annuel d'un maximum de 30 jours consécutifs. Cette bonification doit suivre obligatoirement le congé annuel. C'est la réunion de ces deux durées qui forme ce que l'on appelle « le congé bonifié ».

La durée maximale du congé bonifié ne peut dépasser 65 jours consécutifs (samedi, dimanche et jours fériés inclus). La durée du trajet est incluse dans les 65 jours.

Le congé annuel de l'année où l'agent prend son congé bonifié ne peut être fractionné.

L'absence du service limitée à 31 jours n'est pas applicable dans ce cas.

◆ La modulation de la durée

Cette durée est un maximum, ce qui suppose qu'un congé bonifié moins long peut être pris par l'agent.

En revanche, cette réduction de congé s'impute sur la bonification et non pas sur le congé annuel.

Le bénéficiaire du congé perd tout droit à la bonification non utilisée (article 6 - alinéa 2, du décret du 20 mars 1978). Un agent qui n'aurait utilisé que 15 jours de bonification ne pourrait donc pas espérer avoir droit aux autres 15 jours, soit ultérieurement dans l'année, soit les années suivantes. Cette règle est valable, quelle que soit la raison invoquée (sauf pour motif médical).

Le cumul des congés bonifiés n'est pas autorisé.

De manière générale, l'octroi du congé, tout comme sa durée, est subordonné aux nécessités du service (article 6 du décret du 20 mars 1978). Le refus ne peut être que temporaire et il doit être motivé.

e - Rémunération et frais de voyage

L'employeur verse au fonctionnaire bénéficiaire du congé bonifié un supplément de rémunération au titre du coût de la vie outre-mer (indemnité dite de « cherté de vie ») et assure la prise en charge de ses frais de voyage et de ceux de certains membres de sa famille le cas échéant.

◆ L'indemnité de « cherté de vie »

Les bénéficiaires d'un congé bonifié perçoivent un supplément de rémunération correspondant à l'indemnité dite « de vie chère » pendant toute la durée de leur congé.

Le montant de l'indemnité :

Le montant de cette indemnité varie selon le lieu où se passe le congé :

- Pour la Guadeloupe, la Martinique et la Guyane : la majoration est fixée à 25 % du traitement indiciaire brut (y compris la NBI) à laquelle il faut ajouter un complément égal à 15 % du même traitement indiciaire brut (soit 40 % au total)
- Pour la Réunion : la majoration est fixée à 25 % du traitement indiciaire brut (y compris la NBI) à laquelle il faut ajouter un complément égal à 10 % du même traitement indiciaire brut (soit 35 % au total). Concernant uniquement la Réunion, le montant total de l'indemnité de cherté de vie est multipliée par le coefficient de 1.138.
- Pour St-Pierre-et-Miquelon, le montant total de l'indemnité est fixé à 40 % du traitement indiciaire brut y compris la NBI.

Le régime de cotisations :

Le régime de cotisations varie selon le statut de l'agent et est identique à celui applicable aux primes et indemnités versées dans le cadre du régime indemnitaire, à savoir :

- cotisations IRCANTEC, sécurité sociale, CSG et RDS pour les agents du régime général
- cotisations RAFFP, CSG et RDS pour les agents du régime spécial.

◆ La prise en charge des frais de voyage

Les frais de voyage du fonctionnaire

Les frais de voyage pris en charge par les collectivités territoriales sont les mêmes que ceux appliqués aux personnels de l'Etat en déplacement dans les départements d'outre mer (article 5 du décret du 20.05.78).

Cette prise en charge s'effectue sur la base du tarif aérien le plus économique.

Si le fonctionnaire voyage en avion et que le coût est supérieur à ce tarif, la différence est prise en charge par l'agent.

Si le fonctionnaire voyage en bateau, le voyage est pris en charge jusqu'à concurrence des frais de transport par avion.

Les frais de transport à l'intérieur du département d'outre mer ne sont pas pris en compte.

Les frais de voyage du conjoint

La prise en charge des frais de voyage du conjoint, concubin ou partenaire pacsé intervient à condition que ses ressources personnelles soient inférieures au traitement soumis à retenue pour pension afférent à l'indice brut 340 et à condition que l'employeur du conjoint ne prenne pas déjà en charge ces frais de voyage.

Les frais de voyage des enfants

Peuvent bénéficier de la prise en charge de leur frais de voyage, les enfants à la charge effective et permanente du fonctionnaire, au regard de la législation sur les prestations familiales, c'est à dire les enfants jusqu'à l'âge de 20 ans dont l'éventuelle rémunération ne dépasse pas 55 % du SMIC mensuel.

Sont également pris en charge les frais de transport des enfants infirmes à charge au sens de l'article 196 du code général des impôts

Les frais de voyage des ascendants

Les frais de transport des ascendants ne sont pas pris en charge.

Les modalités de remboursement

Le remboursement est effectué à la fin du déplacement, sur présentation d'états certifiés et des pièces justificatives indiquant les itinéraires parcourus.

VII. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

L'autorisation d'absence se définit comme un congé exceptionnel octroyé pour différents motifs : familial, syndical, religieux, politique, citoyen, médical...

Les autorisations d'absence sont de nature différente des congés annuels et ne sont pas imputées sur ces derniers. Elles sont généralement accordées sur présentation de justificatifs et sous réserve des nécessités de service.

L'autorité territoriale employeur est compétente pour fixer la liste des autorisations d'absence pour motif familial, en vigueur dans sa collectivité ou son établissement (Tribunal administratif de Nancy, 28 septembre 2004).

a - Les autorisations d'absence pour événements familiaux

◆ la liste indicative du CTP départemental

Le comité technique paritaire départemental, lors de sa séance du 5 octobre 1990, a proposé une liste d'événements familiaux ouvrant droit à des jours d'autorisations d'absence.

Cette liste peut être reprise par chaque employeur et ainsi être appliquée aux agents en poste dans la collectivité ou l'établissement (cf.annexe)

◆ L'évolution de cette liste au regard du pacte civil de solidarité (PACS)

La liste proposée par le CTP départemental n'a pas fait l'objet d'actualisation à ce jour.

Cependant, une circulaire du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, en date du 7 mai 2001, destinée aux agents de la fonction publique d'Etat, précise « qu'il convient de prendre en compte les demandes d'autorisations spéciales d'absence formulées par les agents publics partenaires d'un PACS dans les mêmes conditions que celles prévues pour les agents mariés », que celles-ci concernent le moment de la conclusion du PACS où le décès du partenaire « pacsé ». La circulaire précise par ailleurs que « les agents de l'Etat ayant conclu un pacte civil de solidarité peuvent se voir accorder [...] toutes les autorisations d'absence pour motif familial prévues par l'instruction du 23 mars 1950 » (cf annexe). Cette instruction applicable à l'Etat régit les autorisations d'absence de ses agents et se trouve assimilée à la liste des autorisations d'absence édictées pour les agents territoriaux.

Au regard de ces éléments et pour faire suite aux recommandations de la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) visant à ce qu'il n'y ait pas de mesure discriminatoire à l'encontre des agents « pacsés » (délibération du 12 février 2008), les employeurs doivent ouvrir droit aux demandes d'autorisation d'absence de ces agents et ainsi actualiser la liste en vigueur dans leur collectivité ou établissement.

◆ La rentrée scolaire

Chaque année, une circulaire ministérielle précise qu'à l'occasion de la rentrée scolaire, des facilités d'horaires sont accordées aux pères ou mères de famille ainsi qu'aux personnes ayant, seules, la charge d'un ou plusieurs enfants, lorsque les enfants sont inscrits en établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire ou lors de l'entrée en classe de sixième. L'octroi de ces facilités horaires est subordonné au bon fonctionnement des services.

Il est précisé que ces facilités horaires n'ont pas la nature d'autorisation d'absence mais celle d'un simple aménagement d'horaire, accordé ponctuellement .

Ces heures sont donc soit récupérées, soit posées en congés annuels ou ARTT.

◆ Les autorisations d'absence liées à la grossesse

La circulaire du 21 mars 1996, consultable en annexe, prévoit des autorisations d'absence liées à la grossesse : aménagement de la durée journalière de travail à compter du début du troisième mois de grossesse, autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires...

◆ Les autorisations d'absence pour soigner un enfant malade

Le parent d'un enfant de moins de 16 ans peut bénéficier d'autorisations d'absence pour soigner celui-ci ou pour en assurer momentanément la garde. Ces autorisations sont étendues aux agents ayant la charge d'un enfant.

Ces autorisations sont calculées conformément à la circulaire du 20 juillet 1982, insérée en annexe de ce document.

Elles sont octroyées sur justificatifs et valables pour la famille entière, pour l'année civile.

La jurisprudence vient préciser différents points liés à ces autorisations d'absence :

- une absence pour soigner un enfant malade ne peut, du fait de son caractère imprévisible, être soumise à l'obligation de demander une autorisation d'absence (Conseil d'Etat, n° 189990, 13 janvier 1995).
- Il est illégal de subordonner l'octroi d'une autorisation d'absence pour soigner un enfant malade à un agent de sexe masculin au fait que son épouse soit dans l'impossibilité matérielle d'assurer cette garde (Conseil d'Etat, n° 102628, 29 décembre 1993).
- Le refus d'une autorisation d'absence pour garde d'enfant malade, dû à des nécessités de service, doit être justifié. En n'octroyant pas une telle autorisation alors que le personnel prévu était suffisant, l'administration commet une erreur manifeste d'appréciation (Conseil d'Etat, n° 137644, 4 février 1994).

b - Les autorisations d'absence pour motifs médicaux

Des autorisations d'absence sont accordées par l'autorité territoriale pour permettre aux agents de subir les examens médicaux prévus aux articles 20, 21 et 22 du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, à savoir :

- les visites médicales obligatoires prévues par l'article L.417-28 du code des communes (examen médical d'embauche et, au minimum, examen médical réalisé au moins tous les deux ans par le médecin du travail),
- les examens médicaux prévus pour les catégories d'agents soumis à des risques particuliers,
- les examens complémentaires prescrits par les médecins du service de médecine professionnelle
- les examens médicaux exercés par les médecins du service de médecine professionnelle à l'égard des personnes reconnues travailleurs handicapés, des femmes enceintes, des agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux, des agents souffrant de pathologies particulières.

c - Les autorisations d'absence pour motifs civiques, politiques et syndicaux

◆ Les autorisations d'absence pour siéger en qualité de juré d'assises

L'agent concerné bénéficie de droit d'une autorisation spéciale d'absence du fait du caractère obligatoire de déférer à la citation qui lui a été notifiée.

La personne qui siège comme juré peut prétendre à des indemnités de 4 sortes : une indemnité journalière de session, une indemnité journalière de séjour, une indemnité de transport et une indemnité pour perte de revenu professionnel. Ces indemnités ne sont pas versées d'office mais sur justificatifs. Ainsi, l'agent doit présenter au greffe du tribunal un document indiquant le montant du salaire ou tout document attestant une perte de revenus professionnels afin d'obtenir des indemnités.

(source : vosdroits.service-public.fr)

◆ Les autorisations d'absence accordées aux représentants de parents d'élèves

Une circulaire ministérielle du 20 septembre 1983 (ministère de l'intérieur et de la décentralisation) invite les employeurs locaux à délivrer des autorisations d'absence aux agents territoriaux, dans les mêmes conditions que celles octroyées aux agents de l'état.

Ces autorisations d'absence peuvent être accordées sur présentation de la convocation, dans la mesure où elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service, aux agents élus représentants des parents d'élèves pour participer aux réunions :

- des comités de parents et des conseils d'école réunis dans les écoles maternelles ou élémentaires ;
- des conseils d'établissements réunis dans les collèges et lycées.

Des autorisations d'absence peuvent aussi être accordées aux agents désignés comme délégués de parents de la classe pour siéger aux conseils de classe instaurés dans les collèges et les lycées.

◆ Les facilités d'horaires accordées aux candidats en campagne

La circulaire FP n° 1811 du 24 février 1998 relative aux dispositions applicables aux agents de la fonction publique territoriale candidats à une fonction publique élective précise que, dans le cas des élections **municipales, cantonales et régionales**, les facilités en temps s'élèvent à **10 jours** qui sont accordés de droit et imputés sur les congés annuels ou, si cela n'est pas envisageable du fait de l'épuisement des droits à congés de l'agent, font l'objet d'un report d'heures de travail d'une période sur une autre. L'organisation de ce report s'effectue dans l'intérêt du service. Au-delà de ces 10 jours, une disponibilité pour convenances personnelles ou un congé non rémunéré, pour ce qui concerne les agents non titulaires, peuvent être sollicités. Le bénéfice de la disponibilité ou du congé sans solde peut toutefois être demandé d'emblée par l'agent concerné, sans imputation des jours sollicités sur les congés annuels ou report d'heures de travail.

Ces facilités horaires s'élèvent à **20 jours** dans le cas des élections **législatives, sénatoriales, européennes et présidentielles**.

(JO Assemblée Nationale, 28 mai 2001 n° 59295)

◆ Les autorisations d'absence pour les sapeurs pompiers volontaires

Les articles 2 et 3 de la loi du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers prévoit que l'employeur privé ou public d'un sapeur-pompier volontaire peut conclure une convention avec le service départemental d'incendie et de secours afin de préciser les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour la formation de ces agents.

La loi précise que les activités ouvrant droit à autorisation d'absence du sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail sont :

- les missions opérationnelles,
- les actions de formation.

Ces autorisations d'absence ne peuvent être refusées que lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public s'y opposent. Le refus doit être motivé.

◆ Les autorisations d'absence pour l'exercice de mandat électif

Des autorisations d'absence sont accordées aux maires, aux adjoints, aux conseillers municipaux ainsi qu'à certains élus intercommunaux ayant la qualité de fonctionnaire ou de contractuels de la fonction publique territoriale. Elles sont prévues aux articles L.2123-1, R.2123-1 et R.2123-2 du code général des collectivités territoriales.

Ces autorisations d'absence permettent de laisser à l'élu le temps nécessaire pour se rendre aux réunions et y participer. Sont concernés par les autorisations d'absence :

- les séances plénières du conseil municipal,
- les réunions de commissions instituées par délibération du conseil municipal,
- les réunions des assemblées délibératives et bureaux des organismes où l'élu représente la commune

L'employeur est tenu d'octroyer ces autorisations d'absence mais n'a pas l'obligation de rémunérer les périodes d'absence. Elles sont toutefois assimilées à une durée de travail effective pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits découlant de l'ancienneté.

Les agents concernés doivent informer par écrit leur employeur de la date et de la durée des absences envisagées dès qu'ils en ont connaissance.

Des crédits d'heures peuvent par ailleurs être octroyés à certains élus locaux, dont la nature est différente des autorisations d'absence. Ce crédit d'heures est forfaitaire et varie selon la taille de la commune (articles L.2123-2 et R.2123-3 à R.2123-8 du code général des collectivités territoriales).

! Le temps d'absence cumulé résultant des autorisations d'absence et du crédit d'heures ne peut dépasser, pour une année civile, la moitié de la durée légale du travail (1607 heures).

◆ **Les autorisations d'absence pour participation aux organismes statutaires (CAP, CTP...)**

Les représentants syndicaux appelés à siéger aux commissions administratives paritaires ou aux organismes statutaires créés en application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 se voient accorder une autorisation d'absence, sur simple présentation de leur convocation à ces organismes.

La durée de cette autorisation comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

(article 15 du décret n°85-397 du 3 avril 1985)

◆ **Les autorisations spéciales d'absence et les décharges de service octroyées aux représentants syndicaux**

Conformément aux dispositions prévues dans le décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, les représentants syndicaux peuvent bénéficier d'autorisations d'absence à divers titres :

- les articles 12 et 13 du décret prévoient des autorisations d'absence pour les représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions d'organismes directeurs dont ils sont membres élus
- l'article 14 du même décret prévoit l'octroi d'une heure d'autorisation d'absence pour 1000 heures travaillées.

Des décharges de service sont également octroyées à certains représentants syndicaux, désignés par leur organisation syndicale. Pendant ces heures de décharge, les agents concernés effectuent, au lieu et place de leur activité professionnelle habituelle, une activité syndicale.

Les informations relatives aux absences des représentants syndicaux sont développées dans une note, en ligne sur www.cdg35.fr.

d - Les autorisations d'absence pour motifs religieux

La circulaire FP n° 901 du 23 septembre 1967 fixe la possibilité d'accorder des autorisations d'absence aux agents qui désirent participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à leurs confessions autres que celles inscrites au calendrier des fêtes chômées.

La liste de ces fêtes religieuses est arrêtée chaque année par circulaire du ministère de la fonction publique.

Ces autorisations d'absences sont accordées si elles sont compatibles avec l'organisation du service.

e - Le congé de représentation

L'article 57 - 11° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 instaure le congé de représentation. Il permet :

- de siéger, comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle,
- de siéger comme représentant d'une mutuelle au sens du code de la mutualité,
- de siéger dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale.

Ce congé avec traitement est accordé sous réserve des nécessités de service. Il ne peut dépasser 9 jours ouvrables par an et peut être fractionné en demi-journées.

Le décret du 28 septembre 2005 relatif au congé de représentation prévoit un nombre de jours maximum qu'une collectivité ou établissement peut accorder à l'ensemble de ses agents, variant selon le nombre d'agents en poste (ex : lorsque le nombre d'agents publics employés dans la collectivité est compris entre 50 et 99, 18 jours au total peuvent être accordés).

Ce congé ne peut se cumuler qu'à concurrence de 12 jours ouvrables par an, avec le congé pour formation syndicale et avec le congé accordé aux fonctionnaires de moins de 25 ans pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs.



ANNEXES

Annexe 1 : Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

Annexe 2 : Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (articles 5 et 6)

Annexe 3 : Note d'information du 9 octobre 1990 relative aux autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux proposées par le comité technique paritaire dans sa séance du 5 octobre 1990.

Annexe 4 : Circulaire ministérielle du 7 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au pacte civil de solidarité (PACS)

Annexe 5 : Circulaire ministérielle du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde

Annexe 6 : Circulaire ministérielle du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale (extrait)

Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'intérieur et de la décentralisation,

Vu le code des communes ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;

Le Conseil d'Etat (section de l'intérieur) entendu,

Article 1

Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er 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 effectivement ouverts.

Les congés prévus à l'article 57 et au troisième alinéa de l'article 74 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sont considérés, pour l'application de cette disposition, comme service accompli.

Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Article 2

Les fonctionnaires qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les fonctionnaires âgés de moins de vingt et un ans au premier jour de la période de référence et qui n'ont pas exercé leurs fonctions sur la totalité de cette période peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel. Dans ce cas, ils ne perçoivent aucun traitement pendant la période qui excède la durée du congé dû au titre des services accomplis.

Article 3

Le calendrier des congés définis aux articles 1er et 2 est fixé, par l'autorité territoriale, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires.

Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

Article 4

L'absence du service ne peut excéder trente et un jours consécutifs. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires bénéficiant d'un congé bonifié visé au deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ou aux fonctionnaires et agents autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine.

Article 5

Sous réserve des dispositions de l'article précédent, le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

Article 6

Le ministre de l'économie, des finances et du budget, le ministre de l'intérieur et de la décentralisation, le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'économie, des finances et du budget, chargé du budget et de la consommation, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (articles 5 et 6)

Article 5

L'agent non titulaire en activité a droit, dans les conditions prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, 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.

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et 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.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

Article 6

Outre les congés non rémunérés accordés en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse prévus par le 8° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée et les congés pour formation syndicale accordés dans les conditions prévues par le décret n° 85-552 du 22 mai 1985, l'agent non titulaire en activité peut bénéficier d'un congé pour formation professionnelle dans les conditions prévues par le décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985 pris pour l'application des articles 4, 5 et 6 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 et relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

L'agent non titulaire peut également bénéficier du congé de représentation dans les conditions prévues pour les fonctionnaires par le 11° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et les articles 1er et 2 du décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005. Ce congé ne peut pas se cumuler avec ceux prévus par le 8° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et par le décret du 22 mai 1985 précité qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

Note d'information du 9 octobre 1990 relative aux autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux proposées par le comité technique paritaire dans sa séance du 5 octobre 1990

Application de l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée

Il peut être accordé aux agents payés au mois, qu'ils soient titulaires, stagiaires, contractuels, auxiliaires, des autorisations d'absence sur justification de l'événement, dans les limites indiquées ci-après (tous les jours et non seulement les jours d'activité comptent) :

- | | |
|--|--|
| – Mariage de l'agent | 8 jours consécutifs |
| – Décès du conjoint, enfants ou pupilles de l'agent | 5 jours consécutifs |
| – Décès des pères, mères, beaux-pères, belles-mères | 3 jours consécutifs
(+ <i>délai de route éventuellement</i>) |
| – Mariage des enfants ou pupilles de l'agent | 3 jours consécutifs |
| – Mariage ou décès des autres ascendants ou descendants collatéraux du 2ème degré (oncles, tantes, neveux, nièces) | 1 jour (+ <i>délai de route</i>) |
| – Décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs | 2 jours (+ <i>délai de route éventuellement</i>) |
| – Mariage des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs | 1 jour (+ <i>délai de route éventuellement</i>) |
| – Remariage des parents ou beaux-parents | 1 jour (+ <i>délai de route éventuellement</i>) |
| – Naissance ou adoption d'un enfant
(idem pour naissances multiples) | 3 jours ouvrés pris dans les 15 jours entourant la naissance |
| – Baptême ou communion des enfants | 1 jour ouvré entourant l'événement |
| – Déménagement | 2 jours consécutifs |
| – Hospitalisation, accident grave ou maladie grave avec hospitalisation pour enfant de 16 à 20 ans | 3 jours fractionnables en
$\frac{1}{2}$ journée |

- Hospitalisation, accident ou maladie grave avec hospitalisation pour conjoint

3 jours fractionnables en ½ journée

La réglementation (notes d'information du Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation n° 82-13 du 14.05.82 et n° 82-30 du 30.08.82) concerne les autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou pour en assurer la garde, fait l'objet d'une note d'information.

Le jour de l'événement familial ouvrant droit à l'autorisation d'absence est inclus dans cette autorisation d'absence.

REGLEMENTATION

Lorsqu'un événement ouvrant droit à une autorisation exceptionnelle d'absence se produit pendant un arrêt pour maladie ou accident, cet événement ne peut être pris en compte pour prolonger la durée de l'arrêt en cause.

L'autorisation d'absence ne peut pas non plus être reportée à une date postérieure à la reprise du travail. Il en est de même des jours chômés, fériés ou des « ponts » compris dans une période d'arrêt pour maladie ou accident.

Une autorisation d'absence ne peut donc en aucun cas être octroyée durant un congé annuel, ni par conséquent interrompre le déroulement.

DELAIS DE ROUTE

Ils peuvent être laissés à l'appréciation du Maire ou il peut être proposé, pour les autorisations d'absence d'une durée d'un seul jour et sur demande justifiée, les délais de route suivants :

- | | |
|---|-----------------------|
| - Trajet aller + retour - moins de 300 km | pas de délai de route |
| - Trajet aller + retour - de 300 à 800 km | 1 jour |
| - Trajet aller + retour - plus de 800 km | 2 jours |

Circulaire ministérielle n° 002874 du 7 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au pacte civil de solidarité (PACS)

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

Direction générale de l'administration

et de la fonction publique

FP/7 n°002874

Le Ministre de la Fonction publique

et de la réforme de l'Etat

à

Mesdames et Messieurs les Ministres

et Secrétaires d'Etat

Cabinet

directions chargées des ressources humaines

Mesdames et Messieurs les préfets de région et de département

Objet : Autorisations exceptionnelles d'absence et pacte civil de solidarité.

L'article 8 de la loi n°99-499 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité (PACS), prévoit que dans le cas du décès du partenaire l'article L.226-1 du Code du travail s'applique aux salariés, c'est-à-dire que, d'une part, quatre jours d'autorisation d'absence peuvent être accordés à l'occasion de la conclusion du « PACS » et, d'autre part, deux jours d'autorisation d'absence peuvent être accordés dans le cas du décès du partenaire.

Pour transposer ces dispositions dans la fonction publique et dans un souci d'équité, il convient de prendre en compte les demandes d'autorisation spéciale d'absence formulées par les agents publics partenaires d'un PACS dans les mêmes conditions que celles prévues pour les agents mariés par l'instruction n°7 du 23 mars 1950 relative aux congés annuels et aux autorisations exceptionnelles d'absence.

Les agents publics pourront donc se voir accorder, à l'occasion de la conclusion d'un «PACS», un maximum de cinq jours ouvrables, et en cas de décès ou de maladie très grave de la personne liée par un «PACS», un maximum de trois jours ouvrables, sous réserve de l'intérêt du service.

Par ailleurs, j'attire votre attention sur le fait qu'en l'état actuel de la réglementation, les agents de l'Etat ayant conclu un pacte civil de solidarité peuvent se voir accorder, sans que leur situation maritale soit prise en considération, toutes les autorisations d'absence pour motif familial prévues par l'instruction n°7 du 23 mars 1950 précitée.

Les autorisations d'absence pour motif familial telles que prévues par l'instruction n°7 du 23 mars 1950 constituent, d'une façon générale, de simples mesures de bienveillance de la part de l'administration et sont examinées par le supérieur hiérarchique de l'agent au regard de la bonne organisation du service.

Les absences motivées par des situations non prévues par les textes doivent en principe être imputées sur les congés annuels.

Paris, le 7 mai 2001.

Pour le Ministre et par délégation,

*Le Directeur général de l'Administration
et de la Fonction Publique*

Gilbert SANTEL

Circulaire ministérielle du 20 juillet 1982 (FP N.1475) relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde

La présente circulaire a pour objet de préciser les règles applicables en matière d'autorisations d'absence que les chefs de service peuvent accorder, dans la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, aux agents de l'Etat parents d'un enfant ou éventuellement aux autres agents qui ont la charge d'un enfant pour soigner celui-ci ou pour en assurer momentanément la garde.

Elle annule les circulaires F1-48/FP n° 1169 du 15 octobre 1974, B 2A-60 FP 1213 du 21 août 1975 et FP n° 1458/2A n° 52 du 7 avril 1982.

Ces autorisations d'absence peuvent être accordées ainsi qu'il suit :

1) Chaque agent travaillant à temps plein pourra bénéficier d'autorisations d'absence dont la durée totale ne pourra dépasser les obligations hebdomadaires de service, plus un jour.

Pour les agents travaillant à temps partiel, le nombre de jours d'autorisations d'absence susceptible d'être accordé est égal au produit des obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant à temps plein dans les mêmes conditions, plus un jour, par la quotité de travail à temps partiel de l'agent intéressé; soit par exemple, pour un agent à mi-temps dont l'homologue travaille cinq jours à temps complet par semaine : $(5 + 1) : 2 = 3$ jours

2) Toutefois, les limites telles qu'elles sont définies ci-dessus pourront être portées à deux fois les obligations hebdomadaires de service de l'agent, plus deux jours, si celui-ci apporte la preuve :

- qu'il assume seul la charge de l'enfant,
- ou que son conjoint est à la recherche d'un emploi (par un certificat d'inscription à l'A.N.P.E.),
- ou encore que son conjoint ne bénéficie, de par son emploi, d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner son enfant ou pour en assurer momentanément la garde (par une attestation de l'employeur du conjoint).

Si l'agent, par ce même type d'attestation, apporte la preuve que son conjoint bénéficie d'autorisations d'absence rémunérées dont la durée est inférieure à celle dont il bénéficie lui-même, il pourra solliciter l'octroi d'autorisations d'absence d'une durée maximum égale à la différence entre deux fois ses obligations hebdomadaires de service plus deux jours, et la durée maximum d'autorisations d'absence de son conjoint.

3) Lorsque les deux parents sont agents de l'Etat, les autorisations d'absence susceptibles d'être accordées à la famille peuvent être réparties entre eux à leur convenance, compte tenu de la quotité de temps de travail de chacun d'eux. En fin d'année, en cas de dépassement de la durée maximum individuelle (égale à une fois les obligations hebdomadaires de service plus un jour) pour un des deux agents, celui-ci doit fournir à son chef de service une attestation provenant de l'Administration dont relève son conjoint, indiquant le nombre de jours d'autorisations d'absence dont ce dernier a bénéficié ainsi que la quotité de temps de travail qu'il effectue. Si les autorisations susceptibles d'être accordées à la famille ont été dépassées, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel de l'année en cours ou de l'année suivante.

4) Dans le cas où un seul conjoint bénéficie de ces autorisations d'absence, celles-ci peuvent être portées à quinze jours consécutifs si elles ne sont pas fractionnées.

Dans des cas exceptionnels, cette limite peut être portée à vingt-huit jours consécutifs, mais les journées qui n'ont pas donné lieu à service effectif au-delà de deux fois les obligations hebdomadaires de service, plus deux jours, seront imputées sur le congé annuel de l'année en cours ou, le cas échéant, de l'année suivante.

Au-delà de vingt-huit jours consécutifs, le fonctionnaire sera mis en disponibilité en application de l'article 24 du décret modifié n.59-309 du 14 février 1959, et l'agent non-titulaire en congé sans rémunération en application de l'article 6 du décret n.80-552 du 15 juillet 1980.

5) Dans le cas où les deux conjoints sont en mesure de bénéficier des autorisations d'absence, les durées indiquées ci-dessus seront ramenées respectivement à huit jours consécutifs et quinze jours consécutifs pour chacun des conjoints. Pour les agents travaillant à temps partiel, la durée des autorisations, dans ces deux hypothèses, se calcule comme précédemment.

6) Il est rappelé par ailleurs que :

- le nombre de jours d'autorisations d'absence est accordé par famille, quel que soit le nombre d'enfants et sous réserve des nécessités du service,
- le décompte des jours octroyés est fait par année civile - ou, pour les agents travaillant selon le cycle scolaire, par année scolaire - sans qu'aucun report d'une année sur l'autre puisse être autorisé,
- l'âge limite des enfants pour lesquels ces autorisations d'absence peuvent être accordées est de 16 ans, aucune limite d'âge n'étant fixé pour les enfants handicapés,
- les bénéficiaires de ces autorisations d'absence doivent établir l'exactitude matérielle des motifs invoqués par la production d'un certificat médical ou de toute autre pièce justifiant la présence d'un des parents auprès de l'enfant.

Extrait de la circulaire ministérielle du 21 mars 1996 (NOR : FPPA9610038C) relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale

Réf : - Directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

- Code de la sécurité sociale, notamment les articles L.331-3, L.331-4, L.331-6 et L.331-7.

AUTORISATIONS D'ABSENCE

A - Séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psychoprophylactique (accouchement sans douleur)

L'accouchement par la méthode psychoprophylactique nécessite plusieurs séances de préparation s'échelonnant sur les derniers mois de la grossesse.

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par l'autorité territoriale, sur avis du médecin chargé de la prévention, au vu des pièces justificatives.

B - Allaitement

Restent applicables en ce domaine les dispositions de l'instruction n.7 du 23 mars 1950 (JO des 26 mars, 7 et 29 avril 1950) dont les termes sont rappelés ci-après :

« Il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leurs enfants, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires.

Toutefois, les administrations possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants devront accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant. A l'instar de la pratique suivie dans certaines entreprises, les intéressées bénéficieront d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois ».

Des facilités de service peuvent être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc...).

C - Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes

Compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, les autorités territoriales accordent, sur avis du médecin chargé de la prévention, à tout agent féminin, des facilités dans la répartition des horaires de travail.

Ces facilités sont accordées à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour, elles ne sont pas récupérables.

D - Examens médicaux obligatoires

Conformément à l'article 9 de la directive n.92/85/CEE du 19 octobre 1992 visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, prévus par l'article L.154 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Lorsque l'administration ne dispose pas d'un service de médecine chargé de la prévention, un certificat du médecin traitant remplace l'avis du médecin chargé de la prévention dans tous les cas où cette circulaire prévoit d'y faire appel.