

	GUIDE DE LA GESTION DU TEMPS DU PERSONNEL NON MEDICAL	Fiche N°10
	LES CONGES ANNUELS	14 avril 2022
		Version N°: 202204

10 LES CONGES ANNUELS

10.1 CADRE JURIDIQUE

National

Décret n°2002-8 du 4 janvier 200,2 Articles 1 à 4

Circulaire N° DGOS/rh3/DGCS/4b/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé.

Instruction N°DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1er octobre 2013

INSTRUCTION N° DGOS/RH3/RH4/DGCS/4B/2015/41 du 11 février 2015 précisant le dispositif du report des congés annuels des agents absents du fait d'un congé pour raisons de santé, d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé parental

Circulaire N° DGOS/RH4/DGCS/4B/2016/127 du 1er avril 2016 relative à l'indemnisation des congés annuels non pris en cas de cessation définitive d'activité

LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Décret n°2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique

Institutionnel

CTE du 25 octobre 2016, les congés annuels

CTE du 9 juillet 2020, les congés annuels

CTE du 23 mars 2021, les congés annuels

Commission planning du 14 avril 2022

10.2 LES POINTS CLES DE LA REGLEMENTATION

Personnel concerné

Tout agent relevant de la fonction publique hospitalière (sont inclus les stagiaires), ayant accompli une année de service du premier janvier au 31 décembre, bénéficie d'un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

Calcul des droits à congés annuels

Droits de base

Les congés annuels seront calculés sur la base de 25 jours ouvrés, pour un agent à temps plein.

Droits supplémentaires : hors saison et fractionnement

Sont ajoutés aux 25 jours, lorsque les conditions seront remplies, 2 jours hors saison et 1 jour de fractionnement.

L'agent a droit à un jour de congé supplémentaire lorsqu'il prend de 3 à 5 jours ouvrés de congés annuels, continus ou discontinus lors des périodes allant du 1^{er} janvier au 30 avril et du 1^{er} novembre au 31 décembre. L'agent a droit en sus à un second jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à 6. Ces jours de congés supplémentaires sont appelés « jours hors saison ».

L'agent qui fractionne ses congés annuels en au moins 3 périodes comprenant chacune au minimum 5 jours ouvrés, bénéficie d'1 jour de congé supplémentaire.

Ouverture du droit à congés annuels

Toute période d'activité (ou assimilée) ouvre droit à des congés annuels :

- les congés annuels
- le compte épargne temps
- les autorisations d'absence
- les congés de maladie
- le congé de longue maladie
- le congé de longue durée
- les accidents du travail
- les maladies professionnelles
- le temps partiel thérapeutique
- le congé de maternité, paternité et d'adoption
- le congé formation syndicale
- les périodes militaires
- le congé de formation professionnelle

Droits à congés pour les agents à temps partiel

Les agents à temps partiel ont droit au même nombre de jours de congés annuels que les agents à temps plein.

Droits à congés pour les agents entrés ou sortis en cours d'année

Les agents entrés ou sortis en cours d'année ont droit à un congé annuel de 2 jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieure à 15 jours depuis l'entrée en fonction. Pour les agents en CDD, le calcul des droits à congés s'effectue sur la base d'un douzième des congés pour l'année entière arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

Agents prioritaires pour les départs en congés annuels

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

Planification des congés annuels

Un tableau prévisionnel des congés annuels est fixé par la direction après consultation des agents et compte tenu des nécessités de service. **Ce tableau est mis à disposition des agents au plus tard le 31 mars de l'année en cours.**

Chaque agent peut bénéficier de 3 semaines consécutives de congés annuels durant la période estivale, sauf contrainte impérative de fonctionnement des services.

Lorsqu'un agent quitte définitivement son établissement, il doit écouler ses droits à congés avant la date prévue pour la cessation de ses fonctions.

Planification, durée maximale et décompte des congés annuels

L'absence du service au titre du congé annuel ne peut excéder **trente et un jours consécutifs calendaires**. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires bénéficiant d'un congé bonifié visé au deuxième alinéa du 1° de l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée ou aux fonctionnaires autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels conformément au troisième alinéa du 1° de l'article 41 susmentionné.

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

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

Les congés bloqués ou cumulés

Les agents fonctionnaires titulaires originaires de la **Corse ou d'un T.O.M** peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un cumul sur deux années de leurs congés annuels en jours consécutifs. Ainsi un agent à temps plein pourra cumuler au maximum 65 jours consécutifs (ou nuits).

Les congés bonifiés

Les agents fonctionnaires titulaires qui ont un intérêt moral et matériel dans un département d'outre-mer **DOM** (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Mayotte, Saint Barthelemy, Saint Martin, Saint Pierre et Miquelon) peuvent bénéficier tous les 2 ans d'une période de congés de 31 jours consécutifs maximum si les nécessités de service ne s'y opposent pas, ainsi que sous certaines conditions, de la prise en charge de ses frais de voyages, de ceux du conjoint et enfants à charge.

Peuvent bénéficier de ces congés bonifiés : les stagiaires ou titulaires ayant 24 mois de service ininterrompus (dont la durée totale des congés bonifiés).

Report des congés annuels

Les congés non pris sur l'année écoulée ne peuvent se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation de la direction et sauf pour raisons d'absences pour motif médical et maternité (voir ci-après)

Cependant les congés non pris au titre de l'année écoulée peuvent alimenter un compte épargne temps (CET) dans les limites fixées par le législateur.

Les congés non pris ne donnent lieu à aucune indemnité compensatrice.

Absence pour maladie pendant les congés annuels

Le congé maladie étant considéré comme service accompli, l'agent conserve son droit au congé annuel dans l'année.

Droits à congés pour les agents absents et report sur l'année suivante

« Selon l'article 4 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, « le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'autorité investie du pouvoir de nomination. »

Cependant, il y a lieu, sur le fondement des décisions de la Cour de Justice des Communautés Européennes, de faire application du principe du report automatique sur l'année suivante des congés non pris en raison d'une absence prolongée pour raison de santé. **Les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N+1. Au-delà de cette date, ils sont perdus.** A l'instar des congés annuels, leur prise sur la (ou les) période(s) demandée(s) par l'agent au cours de l'année N+1 reste conditionnée à l'autorisation de l'employeur compte tenu des nécessités de service. »

La circulaire du 20 mars 2013 limitait le report aux congés de maladie ordinaire, aux CLM et aux CLD. L'instruction de la DGOS du 1er octobre 2013 l'étend aux absences pour congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et congé parental.

« 'L'agent placé dans un autre type de congé (congé de présence parentale, congé de formation professionnelle, congé de solidarité familiale, jours posés au titre du compte épargne-temps, congé pour bilan de compétence, pour formation syndicale, pour activités des organisations de jeunesse et éducatives, congé de représentation d'association, etc.) ne bénéficie pas du report automatique des congés annuels non pris. »

Modalités du report

« Les agents qui souhaitent obtenir le report de leurs congés n'ont pas à en effectuer la demande expresse. Il revient en effet aux services gestionnaires de les reporter sur l'année N+1.

Le report sur l'année N+1 ne pourra concerner que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

Ainsi, un agent absent pour raison de santé sur l'année N, pourra faire reporter ses congés sur l'année N+1 ; en revanche, un agent absent pour raison de santé sur une période de deux ans (absent en N-1 et en N) ne pourra reporter sur N+1 que des congés non pris au titre de l'année N. Il ne pourra pas reporter ses congés non pris au titre de l'année N-1, même si ces congés ont fait l'objet d'un report sur l'année N. Les congés reportés sur une année N, non pris sur cette année N, sont définitivement perdus. »

Exemple :

- Un agent absent en 2013 peut reporter en 2014 ses congés non pris au titre de l'année 2013.
- Un agent absent en 2012 et 2013, par exemple au titre d'un congé de longue maladie, peut reporter en 2014 les seuls congés non pris au titre de l'année 2013 : ceux de l'année 2012 sont perdus, qu'ils aient déjà fait l'objet d'un report sur l'année 2013 ou non.

Les congés annuels d'un agent quittant définitivement son établissement doivent être pris avant la date prévue pour la cessation des fonctions.

En outre, un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

Le dispositif de report des congés annuels non pris pour raisons de santé débute à compter de 2013.

Exception : le congé parental

La seule exception aux modalités du report concerne le congé parental. Selon la jurisprudence européenne, « les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental et s'appliquent à l'issue dudit congé ». Ainsi, le report automatique des congés annuels d'un agent absent placé en congé parental s'applique aux congés annuels acquis avant la prise de ce congé et reportés de manière automatique à l'issue du congé parental, quelle que soit sa durée.

Agents contractuels

Pour les agents contractuels, hors contrats aidés, le report de congés annuels en cas d'absence est remplacé par en premier lieu le report des congés annuels et en dernier recours par le paiement d'une indemnité compensatrice pour les congés non pris.

L'indemnisation des congés annuels non pris en cas de cessation définitive d'activité, de maladie, d'inaptitude physique ou de décès

En application de la jurisprudence européenne, la Circulaire du 1er avril 2016 relative à l'indemnisation des congés annuels non pris en cas de cessation définitive d'activité apporte les précisions qui suivent :

Lors de la cessation définitive de fonctions ou du décès d'un agent, l'agent a droit à l'indemnisation des jours de congés annuels qu'il n'a pu prendre en raison d'absences liées à une maladie, une inaptitude physique ou à son décès. L'indemnisation, qui peut concerner tant les personnels de la fonction publique hospitalière, titulaires et non titulaires, que les personnels médicaux, pharmaceutiques ou odontologistes des établissements publics de santé, doit se faire au profit de l'intéressé en cas de cessation définitive de fonctions, ou de ses ayants droit en cas de décès.

10.3 LES MODALITES D'APPLICATION

10.3.1 OUVERTURE DES DROITS

Un agent présent du 1^{er} janvier au 31 décembre bénéficie de 28 jours de congés annuels, en jours ouvrés, regroupant les 25 jours annuels, les 2 jours hors saisons et le jour de fractionnement.

Les 28 jours de congés annuels sont calculés ainsi :

- Deux jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieur à 15 jours.
- Un jour ouvré par trimestre civil entier

Cela impacte donc l'OAT.

Conformément à l'accord local, les jours de congés annuels soumis à condition hors saison et fractionnement sont accordés aux agents.

Dans ces conditions, un agent travaillant a droit, dans l'établissement, pour une durée annuelle de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à 28 jours de congés annuels.

Les 3 journées de congés annuels pour hors saison et fractionnement ne sont pas accordés :

- pour les agents entrants ou sortants en cours d'année,
- ceux qui sont en CLM/ CLD
- et ceux qui ont un arrêt maladie supérieur à 3 mois.

Cela impacte donc l'OAT.

Ainsi le calcul est le suivant : 2.08j par mois civil si l'agent à au moins 16 jours rémunérés dans le mois civil

+

Fractionnement : 1 jour si l'agent fractionne les congés annuels en au moins 3 périodes de 5 jours ouvrés consécutifs

+

Hors saison :

Si entre le 1^{er} janvier et 30 avril et entre le 1^{er} novembre et 31 décembre, l'agent a pris :

Entre 3 et 5.5 jours de congés annuels : acquisition d'un jour de CA

Plus de 5.5 jours de congés annuels (au moins 6 jours) : acquisition de 2 jours.

Cela impacte donc l'OAT.

En résumé,

	Agent présent du 1er Janvier au 31 Décembre	Agent entrant ou sortant en cours d'année ↳ Les CLM /CLD ↳ Agent en arrêt maladie > à 3 mois		
Nombre de jours de congés annuels	28 Jours	25	+ (1+1+1) soit 3 journées de congés annuels pour hors saison et fractionnement	
		<i>Méthode de calcul</i>		
Nombre de jours par mois ou fraction de mois > à 15 jours		2,08 Jours		
Conditions pour l'accord des congés annuels pour hors saison et fractionnement		Si fractionnement des congés annuels en au moins 3 périodes de 5 jours ouvrés consécutifs		1 Jour
		Si l'agent a pris 3 à 5,5 Jours de congés annuels entre le 1er Janvier et le 30 Avril	1 Jour	OU Si l'agent a pris au moins 6 Jours de congés annuels entre le 1er Janvier et le 30 Avril et le 1er Novembre et le 31 Décembre
		Si l'agent a pris 3 à 5,5 Jours de congés annuels entre le 1er Novembre et le 31 Décembre	1 Jour	

10.3.2 PERIODE DE PRISE DE DROITS A CONGES ANNUELS

La période de prise des congés annuels est l'année civile en cours.

Un agent ne peut refuser de les prendre en totalité ou partie sur cette période ou les reporter délibérément sur l'année suivante.

10.3.3 DEFINITION DE LA PERIODE ESTIVALE

La période estivale est comprise entre le 1^{er} juin et le 30 septembre.

10.3.4 LE NOMBRE D'AGENTS POUVANT PARTIR EN CONGES ANNUELS DANS UNE EQUIPE

Le nombre d'agents pouvant partir en congés annuels est conditionné au respect des organisations en place (maquettes organisationnelles) ; organisations qui sont les garantes de la qualité des soins et / ou des prestations.

En règle générale, 25 % de l'effectif des agents peuvent partir en congés sur les postes dont les horaires sont courts (inférieurs à 8 h), à condition de supprimer RTT et repos fériés des agents restant présents.

Une proportion plus importante que 25 % des agents peut partir dans les cas suivants :

- Fermeture totale ou partielle du service (ou d'un service voisin avec lequel on organise en commun les départs en congés annuels en mutualisant le personnel)
- Apport de mensualités de remplacement
- Suppression possible des récupérateurs temps partiels en période de congés annuels (à prendre en dehors de ces périodes) en concertation avec les agents concernés
- Planning en poste longs (10 h à 12 h)

10.3.5 LA PLANIFICATION DES CONGES ANNUELS

Les agents doivent faire leurs demandes de congés annuels **exclusivement avec l'outil Chronos**.

Dans l'établissement, tous les congés annuels sont programmés en deux vagues :

- pour la période du 1^{er} janvier au 31 mai les congés annuels sont validés pour le 30 novembre de l'année N-1 au plus tard, après un recueil des souhaits des agents pour le 15 novembre.
- pour la période du 1^{er} juin au 31 décembre, une seconde vague pour le 31 mars de l'année en cours, après un recueil des souhaits des agents pour le 28 février.

Leur étalement est nécessaire afin d'assurer la continuité du service public.

La pose des congés annuels est prioritaire sur les RTT et les fériés.

Pour plus de détail, se référer à la fiche 3.3 sur la planification.

10.3.6 LES CONGES ANNUELS DE DEBUT JANVIER SUR LES VACANCES SCOLAIRES DE NOËL

Pour l'agent qui planifie des congés annuels lors de vacances de Noël à cheval sur 2 années, les congés jusqu'au 31 décembre ainsi que ceux à compter du 1^{er} janvier de l'année N +1 sont imputés sur les droits de l'année N.

En effet, le report de congés annuels de l'année N est accordé jusqu'au dernier jour de la période des vacances scolaires de fin d'année même si la période intervient l'année N+1.

10.3.7 LES REPOS HEBDOMADAIRES EN PERIODE DE CONGES ANNUELS

Il est rappelé que l'objectif est ici de permettre aux agents de partir en congés sur des semaines entières.

Pour ce faire :

- Sur la période estivale, les agents ne bénéficiant pas de 3 semaines consécutives de congés, doivent être planifiés en repos les week-ends précédant et succédant leurs semaines de congés
- Hors période estivale, le bénéfice des week-ends précédant et succédant les semaines de congés doit s'organiser dans le cadre d'échanges entre agents, avec arbitrage si nécessaire du cadre

Il appartient, par ailleurs au cadre de fournir les informations et de permettre la communication garantissant l'effectivité des échanges. Un échange recueillant l'accord des agents concernés doit être entériné par le cadre par une actualisation du planning, sauf impératif dûment expliqué en termes de compétences et de respect de la réglementation temps de travail.

Dans ces conditions, pour les agents qui ne sont pas en congé, le planning peut générer dans certains cas pour ces derniers des dimanches travaillés consécutifs. Dans ce cas, les droits aux 4 repos hebdomadaires devront être respectés sur la quatorzaine.

Pour les agents ayant une période inférieure à trois semaines : ils bénéficient des week-ends de début et de fin de période.

10.3.8 LES 3 SEMAINES DE CONGES ANNUELS EN PERIODE ESTIVALE

Les 3 semaines de congés annuels en période estivale sont le principe retenu par la direction. Un bilan annuel sera fait sur l'application de ce principe.

10.3.9 LE REPORT DE CONGES ANNUELS

Le report en cas de raison de santé et maternité

Si l'agent n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels sur l'année N, les modalités du report sont les suivantes :

- Pour les absences N-1, dont le motif est prévu par les textes, d'une durée de plus de 4 mois (consécutifs ou cumulatifs) :
 ➔ le report du solde des congés annuels N-1 sur l'année N sera automatique.

Le professionnel n'a aucune demande à formaliser. Le report est effectué par le service Organisation du temps de travail.

Un tableau récapitulatif des professionnels concernés est envoyé au cadre supérieur ou directeur.

Le service organisation du temps de travail est en charge de reporter ces congés sur l'année N+1 sur le logiciel.

- Pour les absences N-1, dont le motif est prévu par les textes, d'une durée inférieure à 4 mois :
 ➔ Sur demande émanant de l'agent ayant consulté ses compteurs de temps, demande adressée entre le 31 décembre de l'année N-1 et le 31 janvier de l'année N, visée et argumentée par le cadre, la DRH valide (ou non) le report de congés.

Exemple :

Un agent absent en 2013 du 15 septembre au 15 décembre 2013.

Au 31 décembre, l'agent n'a pas pu prendre 6 congés annuels.

En 2014, l'agent aura les 28 congés annuels pour l'année entière + 6 congés annuels au titre de 2013, soit 34 jours de congés annuels sur 2014.

Le report exceptionnel pour congés non pris

Le report de congé annuel au-delà du 31 décembre est tout à fait exceptionnel (hors conditions énoncées ci-après pour absence pour raison de santé et maternité)

Il doit faire l'objet d'une demande d'autorisation du responsable de service auprès du directeur des ressources humaines. Cette demande doit être motivée par des nécessités de service dûment justifiées. Le congé annuel ainsi reporté devra être impérativement pris avant le 31 janvier de l'année suivante. Au-delà le report sera perdu définitivement.

10.3.10 LA DETERMINATION DES AGENTS PRIORITAIRES POUR LES DEPARTS EN CONGE ANNUEL

Les priorités doivent être déterminées **après une négociation** au sein de l'équipe. En cas de difficultés, les éléments ci-après sont à prendre en compte par le cadre :

- l'âge scolaire des enfants (16 ans).
- situation familiale de l'agent (garde monoparentale, agent divorcé(e) dont jugement précise les périodes de garde, garde alternée)
- les congés annuels du conjoint.
- les parents dont les enfants sont en situation de handicap
- les périodes prises antérieurement (notion d'équité)

10.3.11 COMBINAISON CONGES ANNUELS /RTT

Un agent a la possibilité de cumuler une période de congés annuels avec 1 ou plusieurs RTT fixe(s) ou mobile(s), planifiés en accord avec son supérieur hiérarchique, si l'organisation du service le permet.

10.3.12 LE DECOMPTE DES CONGES ANNUELS, PRINCIPES GENERAUX

10.3.12.1 Principes

Les règles applicables pour le calcul des CA sont les suivantes :

Le décompte est réalisé pour chaque période hebdomadaire en journées,

- L'unité de décompte est la journée ou la demi-journée,
- La période de CA **à poser** est du premier jour où l'agent aurait dû travailler jusqu'à la veille du jour de reprise.
- les CA **sont comptés** du premier jour où l'agent aurait dû travailler jusqu'à la veille du jour de reprise, **sauf sur les RH et les fériés**.
- Une journée de congés est comptée sur les RTP (récupérateurs temps partiels) et les jours non travaillés ou récupérateurs (JNT ou Repos) pour les plannings ayant des postes longs (10 h ou 12 h par exemple)
- Lorsque l'agent organise son temps partiel par demi-journée, il est possible de poser une demi-journée de congés en complément de son repos de temps partiel

Exemple de CA posés sur une semaine courte

Un agent de nuit à temps plein pose ses congés annuels sur la semaine 4.

S1							S2							S3							S4													
mar.	jeu.	ven.	sam.	dim.	lun.	mar.	jeu.	ven.	sam.	dim.	lun.	mar.	jeu.	ven.	sam.	dim.	lun.	mar.	jeu.	ven.	sam.	dim.	lun.	mar.	jeu.	ven.	sam.	dim.	lun.	mar.	jeu.	ven.	sam.	dim.
PN	PN	.	RH	RH	PN	PN	RH	PN	PN	PN	.	RH	PN	PN	PN	PN	.	RH	PN	PN	PN	PN	PN	PN	PN	PN	PN	PN	PN	PN	R*	R*	R*	R*
													● CA	● CA					● CA	● CA	● CA	● CA												

Soit 3 jours de CA.

10.3.13 LE DECOMPTE DES CONGES DES AGENTS A TEMPS PARTIEL

10.3.13.1 Principes

Les agents à temps partiels ont droit au même nombre de jours de congés annuels que les temps plein. Les congés annuels sont décomptés selon les mêmes règles.

10.3.13.2 Exemple d'un agent à 80 % à temps partiel bénéficiant régulièrement d'un jour fixe

S1			S2			S3			S4										
lun.	mar.	jeu.	ven.	sam.	dim.	lun.	mar.	mer.	jeu.	ven.	sam.	dim.	lun.	mar.	mer.	jeu.	ven.		
JZ2	JZ2	JZ2	JZ2	RH	RH	JZ2	JZ2	JZ2	JZ2	JZ2	RH	RH	JZ2	JZ2	R*	R*	JZ2	JZ2	
	● TP							● TP					● CA	● CA	● CA	● CA	● CA		

S1			S2			S3			S4									
lun.	mar.	jeu.	ven.	sam.	dim.	lun.	mar.	mer.	jeu.	ven.	sam.	dim.	lun.	mar.	mer.	jeu.	ven.	
JZ2	JZ2	JZ2	JZ2	RH	RH	JZ2	JZ2	JZ2	JZ2	JZ2	RH	RH	JZ2	JZ2	R*	R*	JZ2	JZ2
	● TP							● TP	● CA	● CA			● CA	● CA	● CA	● CA		

10.3.13.3 Exemple d'un Agent ne bénéficiant pas d'un jour Fixe de TP :

La pose des CA est identique au chapitre 10.3.12.2

10.3.14 LE DECOMPTE DES CONGES ANNUELS EN CAS D'ABSENCE

10.3.14.1 Principe

Lorsqu'un congé maladie tombe en période de congés annuels, l'agent ne perd pas ses droits à congés annuels et voit ses journées de congés reportées.

10.3.14.2 Exemple

Un agent à temps plein sur des horaires de 7 h 30 en congés annuels les semaines 2 et 3, pose un arrêt maladie le jeudi et vendredi de la semaine 3 ainsi que le lundi et mardi de sa semaine de reprise.

BLOC 5 9 semaines	1 absences en période de congés annue							2 absences en période de congés annue							3 absences en période de congés annue							4 absences en période de congés annue												
	Semaine 1							Semaine 2							Semaine 3							Semaine 4												
	L	M	Mer	J	V	S	D	L	M	Mer	J	V	S	D	L	M	Mer	J	V	S	D	L	M	Mer	J	V	S	D						
Prévisionnel	M	RH	M	M	M	RH	CA	CA	RH	CA	CA	CA	CA	RH	CA	CA	CA	CA	CA	RH	M	M	M	M	M	RH	S	Malad	Malad	M	M	RH	S	S
Planning réel	M	RH	M	M	M	RH	CA	CA	RH	CA	CA	CA	CA	RH	CA	CA	CA	Malad	Malad	RH	Malad	Malad	M	M	M	RH	S	Malad	Malad	M	M	RH	S	S
Réel	5	4	6	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	6	5	4	5	5	4	5	6	5	4	5	5

Soit 8 jours de CA (au lieu des 10 planifiés). Les 2 journées de congés non pris à cause de son arrêt maladie sont reportées.

Par contre, les 4 journées d'absence comptabilisées sur une base de 7 h et non de 7 h 30 mn, impactent son droit à RTT de 2 h non acquises.

10.3.15 LA MUTATION OU LE DETACHEMENT ET LES CONGES ANNUELS

Pour un agent titulaire muté ou détaché dans une autre administration, les congés annuels doivent être épuisés avant son départ. Toutefois, en accord avec l'établissement d'accueil, l'agent peut quitter le CHU avec un solde de congés.

10.3.16 LE CHANGEMENT DE QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN COURS D'ANNEE OU LE PASSAGE EN TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Pour les agents modifiant leur quotité de travail en cours d'année ou ceux qui passent en temps partiel thérapeutique, les droits à congés annuels ne sont pas modifiés. Ils sont dans tous les cas à 28 jours.

10.3.17 LA DEMISSION OU LA REVOCATION

Dès la connaissance par le cadre ou par la DRH du départ de l'agent, un état des compteurs temps doit être réalisé.

L'agent a droit aux congés annuels au prorata du nombre de mois travaillés.

Il doit écouler ses congés annuels avant la date prévue de cessation de ses fonctions.

Toutefois, il perd ses droits aux congés non pris. Aucune indemnité compensatrice ne peut être demandée par un agent qui n'a pas pris ses congés.

10.3.18 L'INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS EN CAS DE CESSATION DEFINITIVE D'ACTIVITE, DE MALADIE, D'INAPTITUDE PHYSIQUE OU DE DECES

Lors de la cessation définitive de fonctions ou du décès d'un agent, l'agent a droit à l'indemnisation des jours de congés annuels qu'il n'a pu prendre **en raison d'absences liées à une maladie, une inaptitude physique ou de son décès.**

10.3.19 LE CALCUL DES JOURNEES CALENDAIRES SUR LA PERIODE DE CONGES ANNUELS

La règle est de maximum 31 jours calendaires consécutifs (sauf pour les congés bonifiés)

Ils sont comptés :

- à partir du premier de jour de congé annuel (les repos hebdomadaires accolés ou les RTP ou les REC précédent cette première journée ne sont pas décomptés)
- jusqu'au dernier jour de congé annuel (les repos hebdomadaires après le dernier jour de congé annuel ne sont pas décomptés)
- à l'intérieur de cette période, toutes les journées, fériés et repos hebdomadaires sont comptés

Exemple de congés annuel pour temps plein dans un service qui ferme un mois en période estivale

Exemple d'un temps plein dans un service qui ferme 4 semaines de mi-juillet à mi-août. Tous les agents sont mis en congés.

BLOC 1		Ferméture service						
		1	2	3	4	5	6	7
REQU	9 semaines	Semaine 1						
TOTAL	NOMS	L	M	Mer	J	V	S	D
332,25	Planning prévisionnel	M	M	M	M	M	M	RH
108	Planning réel	M	M	M	M	M	M	RH
		Semaine 2						
		L	M	Mer	J	V	S	D
		S	S	S	RC	RC	RH	RH
		S	S	S	S	RC	RH	RH
		Semaine 3						
		L	M	Mer	J	V	S	D
		S	RH	M	M	M	S	RH
		CA	RH	CA	CA	CA	CA	CA
		Semaine 4						
		L	M	Mer	J	V	S	D
		CA	CA	CA	CA	CA	CA	RH
		CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA
		Semaine 5						
		L	M	Mer	J	V	S	D
		RH	Fe	M	M	M	RH	RH
		RH	Fe	CA	CA	CA	CA	RH
		Semaine 6						
		L	M	Mer	J	V	S	D
		M	M	M	M	M	RH	M
		M	M	M	M	M	RH	M
		Semaine 7						
		L	M	Mer	J	V	S	D
		M	M	M	M	M	RH	M
		M	M	M	M	M	RH	M

Sur la période calendaire, les jours sont comptés à partir du lundi de la semaine 3 jusqu'au vendredi de la semaine 6 (19 CA et 8 RH) soit 28 jours consécutifs.

Le mardi 15 août de la semaine 6 qui est férié, n'est pas compté comme jour de congé.

Exemple de congés annuel pour un mi-temps dans un service qui ferme un mois en période estivale

Exemple d'un mi-temps dans un service qui ferme 4 semaines pendant le mois d'août. Tous les agents sont mis en congés.

BLOC 1		Ferméture service					
		1	2	3	4	5	6
REQU	9 semaines	Semaine 1					
TOTAL	NOMS	L	M	Mer	J	V	S
174,8	Prévisionnel	M	M	M	RTP	RH	RH
99,8	Planning réel	M	M	M	RTP	RH	RH
		Semaine 2					
		L	M	Mer	J	V	S
		RTP	RTP	RH	RH	S	S
		RTP	RTP	RH	RH	CA	CA
		Semaine 3					
		L	M	Mer	J	V	S
		RTP	RTP	M	M	M	RH
		CA	CA	CA	CA	CA	RH
		Semaine 4					
		L	M	Mer	J	V	S
		S	S	RTP	RTP	RH	RH
		CA	CA	CA	CA	CA	RH
		Semaine 5					
		L	M	Mer	J	V	S
		M	M	M	RTP	RTP	RH
		CA	CA	CA	CA	CA	RH
		Semaine 6					
		L	M	Mer	J	V	S
		RTP	RTP	RH	RH	S	S
		CA	CA	CA	CA	RH	S

Sur la période calendaire, les jours sont comptés à partir du samedi de la semaine 2 jusqu'au mercredi de la semaine 6 (20 CA et 6 RH) soit 26 jours consécutifs.

10.3.20 LES CONGES DES AGENTS EN PROMOTION PROFESSIONNELLE OU EN CFP

Les droits à congés des agents partant en études promotionnelles ou en CFP ou réintégrant après une période d'étude promotionnelle sont identiques à ceux des agents en activité.

En fonction des périodes de congés annuels incluses dans la scolarité, trois situations sont à distinguer :

- si le total des congés octroyés par l'école est inférieur à 28 jours de CA durant sa période de formation (base annuelle), l'agent bénéficie de la différence qui lui est octroyée avant son départ ou à son retour, durant son activité dans les services de l'établissement.
- si le total des congés octroyés par l'école est égal à 28 jours de CA l'agent bénéficie de 28 jours de CA durant sa période de formation (base annuelle) : aucun jour de CA ne lui sera donné avant son départ ou à son retour de formation.
- si le total des congés octroyés par l'école est supérieur à 28 jours de CA durant sa période de formation (base annuelle), les jours octroyés en plus seront restitués en position de travail dans les services de l'établissement.

Ces règles s'appliquent également pour les autres formations ayant une durée d'au moins deux ou trois mois.

10.3.21 LES CONGES ANNUELS DES CONTRACTUELS SUR DES CDD DE MOINS D'UN AN

Ils bénéficient des mêmes droits à congés annuels que les autres agents au prorata de leur période de présence (voir tableau sur le droit des agents entrés ou sortis en cours d'année).

Il est important de préciser que les congés annuels de ces agents sont intégrés et stipulés dans leur contrat et doivent être soldés au dernier jour du contrat. En clair, un agent qui vient travailler 2 mois bénéficie de 4 jours de congés annuels à prendre pendant son contrat et non à l'issue.

Pour les contractuels dont le contrat est renouvelé, les congés doivent être soldés avant la fin de chaque contrat.

Les congés ne peuvent donner lieu à versement d'une indemnité compensatrice. En d'autres termes l'agent a l'obligation de les prendre.

Nota : la période de référence pour calculer les droits et les obligations correspond à celle du contrat. Les CDD ne peuvent pas alimenter un CET. Ils doivent prendre leurs droits dont leurs congés annuels à l'issue de chaque contrat, même si celui-ci est renouvelé régulièrement.

Exemple de l'impact d'une absence

Un agent contractuel en CDD du 1^{er} juillet au 30 septembre est en arrêt maladie à compter du 15 septembre jusqu'au 10 octobre. Il devait prendre ses congés annuels sur la dernière quinzaine du mois de septembre. Son contrat n'est pas prolongé. Il s'arrête au 30 septembre comme prévu.

10.3.22 LES CONGES ANNUELS DES EMPLOIS AIDES

Les mêmes règles que pour les fonctionnaires sont applicables.

10.3.23 REPORT DE CONGES ANNUELS POUR UN AGENT EN CONGE PARENTAL

Il est rappelé que selon la jurisprudence européenne, « les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental et s'appliquent à l'issue dudit congé ». Ainsi, le report automatique des congés annuels d'un agent absent placé en congé parental s'applique aux congés annuels acquis avant la prise de ce congé et reportés de manière automatique à l'issue du congé parental, quelle que soit sa durée. Ils sont reportés au-delà de l'année N+1 jusqu'à sa reprise effective de congé parental.

Exemple

Une IDE est en congé maternité du 1^{er} janvier au 30 juin pour son troisième enfant. Elle a donc acquis 12.5 jours de congés annuels pour cette période (application des règles pour les agents entrés ou sortis en cours d'année).

A partir du 1^{er} juillet, elle passe en congé parental.

Elle revient au bout de 2 ans.

Dans ce cas, elle a droit au report des 12.5 jours de congés annuels acquis au cours de sa maternité, en plus de ceux de l'année de reprise.

Variante 1 : mise en disponibilité à l'issue du congé parental

Si l'IDE décide de partir en disponibilité à l'issue de son congé parental, elle perd le bénéfice des 12.5 jours de congés acquis au cours de sa maternité.

Variante 2 : changement d'établissement dans la Fonction Publique Hospitalière dans le cadre d'une mutation

Elle doit d'abord réintégrer administrativement l'établissement. Elle a droit à la prise effective de ces 12.5 jours de congés annuels acquis au cours de sa maternité. Il est précisé que cette période de 12.5 jours ouvre droit à 1 jour de congés supplémentaires soit un total de 13.5 jours. Ensuite, elle sera mutée.