

**REGLEMENT INTERNE RELATIF
AUX CONGES ANNUELS DES AGENTS
COMMUNAUTAIRES**

Le cadre juridique

- Code Général de la Fonction Publique
- Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.
- Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 modifié permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public

PROJET

Sommaire

Préambule	1
1. La durée des congés annuels	2
2. Les jours de fractionnement	2
3. Les modalités de prise des congés annuels	3
4. L'interruption des congés annuels	4
5. Le solde des congés annuels et des jours de fractionnements	5
6. Le report des congés annuels	5
6.1. Le report des congés non pris du fait des nécessités de service	5
6.2. Le report des congés en cas d'absence pour raison de santé	5
6.3. Le report des congés en cas de congé maternité	6
6.4. Le report des congés en cas de congé parental	6
7. L'indemnisation des congés annuels	6
8. Le don de jours de repos	7
8.1. Le champ d'application du don de jours de repos	7
8.2. La nature des jours de repos	7
8.3. La procédure	7
8.4. L'utilisation des jours de repos donnés	8
8.5. La gestion des jours de repos donnés et non utilisés	8

Préambule

Les agents communautaires, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ont droit à un congé annuel rémunéré.

Le présent règlement formalise les règles et conditions d'acquisition et de prise des congés annuels.

Ces règles sont fixées sans préjudices des évolutions législatives et réglementaires applicables à la fonction publique territoriale. Toute modification du présent règlement devra être soumise à l'avis du Comité Social Territorial et fera l'objet d'une délibération du Conseil Communautaire étant entendu que toute clause du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales ou réglementaires applicables du fait de l'évolution de ces dernières, serait nulle de plein droit.

Ce règlement intérieur, après avis du Comité Social Territorial, entrera en vigueur à compter de son approbation par délibération du Conseil Communautaire.

Dès lors, un exemplaire du présent règlement sera remis à chaque agent qui en accusera réception et lecture. Il sera en outre consultable au sein de la Direction des Ressources Humaines, sur intranet et auprès de chaque supérieur hiérarchique.

Le présent règlement arrête les dispositions suivantes.

PROJET

1. La durée des congés annuels

Pour une année de services accomplis du 1^{er} janvier au 31 décembre, les agents ont droit à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service.

En revanche, l'agent n'acquiert pas de droits à congés au titre des périodes durant lesquelles il reste placé en position statutaire d'activité mais n'exerce pas effectivement ses fonctions (périodes de suspension dans l'attente d'une sanction disciplinaire, période d'exclusion temporaire des fonctions).

Il en est de même lorsque l'agent est placé dans une position autre que l'activité (disponibilité, congé parental).

La durée du congé annuel est décomptée en jours ouvrés (par jours ouvrés, il faut entendre les jours auxquels l'agent est soumis à des obligations de travail) et est appréciée en fonction :

- du **temps de service accompli durant l'année civile de référence** c'est-à-dire le temps de service accompli en position d'activité estimé en mois ou semaines ;
- de **l'obligation hebdomadaire de service** c'est-à-dire le nombre de jours effectivement travaillés par l'agent au cours de la semaine.

Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

Exemples :

- un agent travaillant à temps complet et soumis à une obligation de services de 5 jours par semaine a droit à $5 \times 5 \text{ jours} = 25 \text{ jours}$ de congés annuels pour une année de services accomplis ;
- un agent travaillant à temps complet, soumis à une obligation de services de 5 jours par semaine et prenant ses fonctions le 15 septembre a droit à $5 \times 5 \text{ jours} = 25 \text{ jours} \times (3,5 \text{ mois}/12) = 7,29$ soit 7,5 jours de congés annuels ;
- un agent travaillant à temps partiel et soumis à une obligation de services de 2,5 jours par semaine a droit à $5 \times 2,5 \text{ jours} = 12,5 \text{ jours}$ de congés annuels pour une année de services accomplis ;
- un agent travaillant à temps non complet et soumis à une obligation de services de 4 jours par semaine a droit à $5 \times 4 \text{ jours} = 20 \text{ jours}$ de congés annuels pour une année de services accomplis ;
- un agent qui est soumis à un cycle de travail sur 3 semaines (4 jours - 4 jours - 6 jours) pendant 43 semaines et à une obligation de services de 5 jours par semaine pendant 9 semaines a droit à :
 - $4 \text{ jours} + 4 \text{ jours} + 6 \text{ jours} = 14 \text{ jours} / 3 = 4,6667 \text{ jours} \times 5 = 23,3335 \text{ jours} \times (43 \text{ semaines}/52) = 19,2950$
 - $5 \times 5 \text{ jours} = 25 \text{ jours} \times (9 \text{ semaines}/52) = 4,3269$
 - $19,2950 + 4,3269 = 23,6219$ soit 24 jours de congés annuels pour une année de services accomplis.

L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs. Ainsi, un agent ne peut s'absenter plus de 31 jours consécutifs, samedis, dimanches, jours fériés et éventuellement repos compensateurs inclus.

Cette règle ne s'applique pas quand l'intéressé bénéficie de congés bonifiés ou d'un don de jours de repos.

2. Les jours de fractionnement

Des congés supplémentaires sont attribués lorsque l'agent pose une partie de ses congés annuels en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Cette bonification est d'une nature identique à celle des congés annuels et répond aux mêmes conditions d'utilisation.

Lorsque le nombre de jours de congés annuels pris en dehors de ladite période est :

- **compris entre 5 à 7 jours, il est attribué 1 jour de congé supplémentaire à l'agent**
- **égale ou supérieur à 8 jours, il est attribué 2 jours de congés supplémentaires.**

Le décompte des jours de fractionnement pour les agents travaillant à temps partiel ou à temps non complet s'effectue dans les mêmes conditions que pour les agents travaillant à temps plein c'est-à-dire sans proratisation du nombre de jours ouvrant droit au fractionnement ni du nombre de jours de bonification.

Les agents contractuels bénéficient des jours de fractionnements dans les mêmes conditions que les agents titulaires.

Les jours de fractionnement ne sont pas applicables en cas d'usage du congé bonifié.

A noter que :

- les jours de fractionnement ne sont pas attribués de plein droit. L'agent doit effectivement remplir les conditions réglementaires pour en bénéficier. Il s'agit donc d'une appréciation et d'une attribution individuelle, au cas par cas. En revanche, le(s) jour(s) de fractionnement sont obligatoirement accordé(s) aux agents dès que les conditions énumérées ci-dessus sont remplies.
- Ils ne peuvent être attribués qu'une seule fois au titre de la même année. En cas de changement d'employeur en cours d'année, vérification sera donc opérée auprès du précédent employeur.

3. Les modalités de prise des congés annuels

Les congés annuels constituent un droit pour les agents publics mais les dates de bénéfice de ces congés restent soumises à l'accord exprès du supérieur hiérarchique en fonction des nécessités du service.

En outre, un calendrier prévisionnel des congés annuels ne vaut pas autorisation de départ en congé. L'agent doit donc présenter une demande de congé et celle-ci doit être acceptée avant son départ par son supérieur hiérarchique.

Enfin, la réservation d'une location ou d'un vol ne vaut ni priorité, ni validation de la période de congés

Les congés annuels font l'objet d'une **programmation annuelle prévisionnelle établie au plus tard le 31 janvier de l'année de référence.**

Pour cela, chaque supérieur hiérarchique veille à coordonner les congés des agents placés sous son autorité en tenant compte :

- des fractionnements et/ou échelonnements des absences rendus nécessaires dans l'intérêt du service pour en assurer la continuité ; ainsi, chaque chef de service veillera à ce qu'**au moins 50 % des effectifs soient présents, sauf cas particulier d'organisation du travail ou de fonctionnement particulier du service acté par l'assemblée délibérante.**

A noter que la présence effective d'au moins 50 % des effectifs s'entend non seulement **dans chaque service mais également sur chaque site communautaire.**

- de l'interdiction pour un agent de s'absenter au titre de ses congés annuels plus de 31 jours consécutifs, week-end et jours fériés inclus, sauf en cas de congé bonifié et de don de jours de repos.

La **demande de congé** doit être formulée **dans un délai égal à la durée du congé sollicité, ce délai ne pouvant être inférieur à 72 heures ouvrées** afin de permettre au supérieur hiérarchique de se prononcer.

Toutefois, ce dernier pourra **déroger exceptionnellement à cette disposition** lorsqu'un agent est contraint, pour des **raisons indépendantes de sa volonté**, de solliciter un congé immédiat.

Ensuite, la demande de congé revêtue du **visa du supérieur hiérarchique est transmise à la Direction des Ressources Humaines au plus tard la veille du départ en congé par tous moyens.**

En cas de désaccord entre les agents sur le choix d'une même période de congés annuels **non résolu par le supérieur hiérarchique direct**, les **arbitrages** relèveront de la compétence de la **Direction Générale.**

Le **refus** d'une demande de congés annuels doit être **motivé** et les **motifs tirés de l'intérêt du service** doivent pouvoir être **justifiés et prouvés.**

Un agent dont les **dates de congés annuels souhaitées n'ont pas été expressément autorisées** par son supérieur hiérarchique avant son départ effectif en congé se place en **absence injustifiée** ce qui constitue un **manquement à ses obligations légales.**

Le cas échéant, **une retenue sur traitement pour service non fait sera opérée** et l'agent peut, en outre, faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

A noter que la priorité de choix des congés annuels accordée aux agents chargés de famille ne leur confère pas un droit systématique à congé sur les périodes scolaires. L'autorité territoriale peut légitimement imposer des limitations dans l'intérêt du service et par équité de traitement avec les agents qui ne sont pas chargés de famille.

En cas d'autorisation d'un congé annuel dans le prolongement d'un congé de maladie, l'agent devra fournir un certificat médical d'aptitude au travail.

Au cours de l'année de référence, un agent doit poser **au minimum un congé annuel d'une durée de 4 fois ses obligations hebdomadaires de service** (proratisation en fonction du temps de service accompli durant l'année civile de référence).

4. L'interruption des congés annuels

Dans des circonstances exceptionnelles ou en situation d'urgence, le congé annuel peut être interrompu par l'autorité territoriale pour assurer la continuité du service public.

En cas d'arrêt maladie pendant une période de congés annuels, l'agent peut solliciter leur interruption sur présentation d'un certificat médical.

Toutefois, l'autorité territoriale peut faire procéder à la vérification de l'état de santé de l'agent, ordonner une contre-visite par un médecin agréé et, en cas de contestation, saisir le comité médical.

Si l'agent est placé en congé de maladie, il conserve son droit à la fraction du congé annuel non utilisée. Sous réserve des nécessités de service, elle pourra être prise soit immédiatement à la suite du congé de maladie soit à une période ultérieure.

Toutefois, l'autorité territoriale est en droit de s'assurer auprès de l'aptitude de l'agent à reprendre le travail avant d'accorder le bénéfice du congé annuel à l'agent au terme du congé de maladie.

Un jour férié inclus dans une période de congé annuel n'est pas imputé sur la durée de ce congé.

5. Le solde des congés annuels et des jours de fractionnement

La **période de référence** pour la détermination du droit aux congés annuels est **l'année civile** (du 1^{er} janvier au 31 décembre). Par conséquent, les agents doivent **solder la totalité de leurs congés annuels ainsi que les jours attribués au titre du fractionnement avant le 31 décembre de l'année de référence.**

En outre, **en cas de fin de fonctions définitive (quel qu'en soit les motifs) ou de placement en position de disponibilité**, l'agent intéressé doit veiller, en accord avec sa hiérarchie, à **solder la totalité des droits à congés acquis.**

A défaut, les congés annuels non pris sont perdus et ne donne lieu à aucune indemnisation, sauf dispositions réglementaires particulières.

A noter que les congés annuels non pris peuvent être déposés sur un Compte Epargne Temps dans les conditions prévues au règlement interne relatif au CET ou faire l'objet d'un don.

6. Le report des congés annuels

6.1. Le report des congés non pris du fait des nécessités de service

Le report des congés annuels et des jours de fractionnement peut être envisagé.

Toutefois, ce report doit :

- rester **exceptionnel**,
- être lié à des **considérations tenant à l'intérêt du service**,
- et faire l'objet d'une **demande motivée par l'agent et son supérieur hiérarchique pour validation par la Direction Générale** dans la **limite d'une durée égale à 1 fois les obligation hebdomadaire de l'agent.**

Le cas échéant, les congés annuels reportés devront être **soldés au plus tard le 31 janvier N+1.**

6.2. Le report des congés en cas d'absence pour raison de santé

Les agents qui n'ont pas pu prendre la totalité de leurs congés annuels pour cause d'un congé de maladie bénéficient d'un report automatique des congés non pris sur l'année suivante.

Mais ce report est limité en temps et en nombre : **les congés doivent être pris au cours d'une période de 15 mois à compter du 1^{er} janvier qui suit l'année au cours de laquelle les droits ont été acquis, dans la limite de 4 semaines.**

Exemple :

Un agent à temps complet travaillant 5 jours par semaines est en congé de longue maladie depuis le 1^{er} avril 2019. Il reprend son poste le 1^{er} avril 2022.

- Du 1^{er} avril au 31 décembre 2019, l'agent a acquis 19 jours de congés. Ces jours sont reportables du 1^{er} janvier 2020 au 31 mars 2021.

- Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020, l'agent a acquis 25 jours de congés. 20 jours sont reportables du 1^{er} janvier 2021 au 31 mars 2022.
- Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021, l'agent a acquis 25 jours de congés. 20 jours sont reportables du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2023.
- Du 1^{er} janvier au 31 mars 2022, l'agent a acquis 6 jours de congés. Ces 6 jours sont reportables du 1^{er} janvier 2023 au 31 mars 2024.

A sa reprise au 1^{er} avril 2022, l'agent a donc un solde de congés reportables de :

- 20 jours à poser avant le 31 mars 2023
- 6 jours à poser avant le 31 mars 2024.

Les congés acquis en 2019 et 2020 sont perdus.

6.3. Le report des congés en cas de congé de maternité

Le report de congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée est accordé à l'agent qui, du fait d'un congé de maternité, n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés à la fin de l'année de référence.

6.4. Le report des congés en cas de congé parental

Au retour d'un congé parental, l'agent bénéficie du report des droits à congés annuels acquis et non pris avant son départ en raison de ce congé parental.

7. L'indemnisation des congés annuels

Les congés annuels non pris ne donnent lieu à aucune indemnisation excepté dans les cas définis réglementairement.

Ainsi, cette règle de non-versement d'indemnité de congés payés ne s'applique pas :

- aux **agents contractuels** lorsqu'ils n'ont pu bénéficier de tout ou partie de leurs congés annuels, **du fait de l'administration**, avant la fin de leur contrat ou avant un licenciement pour un motif autre que disciplinaire.
Le cas échéant, l'agent doit **avoir expressément sollicité la prise de tout ou partie de ses congés et avoir essuyé un refus** de l'autorité territoriale pour bénéficier de l'indemnité compensatrice.
A défaut de demande de sa part, il n'ouvrira pas droit à une telle indemnité.
- aux **agents contractuels** lorsqu'ils n'ont pu bénéficier de tout ou partie de leurs congés annuels pour **raisons de santé** avant la fin de leur contrat ou avant un licenciement pour un motif autre que disciplinaire.
- aux **agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité**.
- aux **fonctionnaires** qui, en cas de **cessation définitive de relation de travail**, n'ont pu bénéficier de tout ou partie de leurs congés annuels **du fait de la maladie dans la limite de 4 semaines par année de référence et de la période de report de 15 mois**.

8. Le don de jours de repos

8.1. Le champ d'application du don de jours de repos

Un agent communautaire, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel de droit public, peut, à sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un Compte Epargne Temps, au bénéfice d'un autre agent communautaire qui :

- assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.
- vient en aide à une personne proche atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.
Le proche du bénéficiaire doit être : son conjoint, son partenaire de PACS, son concubin, un enfant dont il a la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, un ascendant, un descendant, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.
- est parent d'un enfant qui décède avant l'âge de 25 ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge.

8.2. La nature des jours de repos

Seuls les jours de congés annuels peuvent faire l'objet d'un don pour tout ou partie, sous réserve que l'agent donateur ait pris un congé annuel d'une durée au moins égale à 4 fois les obligations hebdomadaires.

En revanche, les jours de récupération d'heures supplémentaires et les jours de congé bonifié ne peuvent pas faire l'objet d'un don.

Le don de jours :

- épargnés sur un Compte Epargne Temps peut être réalisé à tout moment,
- non épargnés sur un Compte Epargne Temps peut être fait jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours sont acquis.

Le don est fait sous forme de jour entier quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.

8.3. La procédure

L'agent qui donne un ou plusieurs jours de repos le signifie par écrit. Le don est définitif sous réserve de la vérification des conditions et après l'accord de la voie hiérarchique.

L'agent public qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos formule sa demande par écrit auprès de l'autorité territoriale.

Cette demande est accompagnée de :

- **un certificat de décès** dans le cas du décès d'une personne de moins de 25 ans dont l'agent est le parent ou en assume la charge effective et permanente.
- un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par le médecin attestant :
 - la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant dont la charge est assumée par l'agent ;
 - la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap du proche de l'agent. Dans ce cas, la demande doit également être accompagnée d'une déclaration sur l'honneur attestant cette prise en charge également établir une déclaration sur l'honneur de l'aide effective qu'il apporte à cette personne.

La collectivité peut faire procéder aux vérifications nécessaires pour s'assurer que le bénéficiaire du congé respecte les conditions réglementaires. A défaut, elle peut y mettre fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

8.4. L'utilisation des jours de repos donnés

Le bénéficiaire détermine le calendrier des congés, en application des règles et modalités susvisées, avec son supérieur hiérarchique.

La durée du congé dont l'agent peut alors bénéficier est plafonnée, pour chaque année civile à 90 jours par enfant ou par personne concernée.

Le congé peut être fractionné :

- à la demande du médecin qui suit l'enfant ou la personne concernée
- à la demande de l'agent en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans dont il est le parent ou en assume la charge effective et permanente (délai d'un an à compter du décès).

L'absence de service de l'agent bénéficiaire pourra à la différence des congés annuels, excéder 31 jours consécutifs.

La durée du congé annuel et celle du congé bonifié peuvent être cumulées consécutivement avec les jours de repos donnés.

La durée de ce congé étant assimilée à une période de service effectif, l'agent bénéficiaire a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

8.5. La gestion des jours de repos donnés et non utilisés

Les jours de repos donnés ne peuvent alimenter le Compte Epargne Temps de l'agent bénéficiaire.

Aucune indemnité ne peut être versée en cas de non-utilisation de jours de repos ayant fait l'objet d'un don. De plus, les jours dont le don a été validé ne peuvent être restitués au donateur même s'ils ne sont pas utilisés

Le reliquat des jours données qui n'ont pas été consommés par l'agent bénéficiaire au cours de l'année civile est restitué à l'autorité territoriale.