

Les congés annuels dans la fonction publique hospitalière

Les agents de la fonction publique hospitalière en activité ont droit à un congé annuel d'une durée égale à 5 fois leurs obligations hebdomadaires de service.

Le nombre de congés annuels

Cela représente 25 jours ouvrés pour un temps plein, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre. Pour les agents travaillant à temps partiel, le nombre de jours est le même que pour les agents travaillant à plein temps, ils sont cependant rémunérés au prorata de leur quotité de temps de travail.

Un agent qui n'a pas exercé ses fonctions pendant toute l'année, a droit à un congé annuel de 2 jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieure à 15 jours écoulés

Les congés hors saison ou de fractionnement

Un agent qui prend 3, 4 ou 5 jours de congés annuels, continu ou discontinu, entre le 1er novembre au 30 avril bénéficie d'un jour de congé supplémentaire, dit congé hors saison.

Un deuxième jour de congé hors saison est attribué à l'agent qui a pris au moins 6 congés annuels sur la même période.

Un agent qui fractionne la pose de ses congés annuels en au moins 3 périodes d'au moins 5 jours de congés annuels, bénéficie d'un jour de congé supplémentaire, dit congé de fractionnement.

Les agents contractuels de droit public

Les agents contractuels ont droit, compte tenu de leur durée de service, aux congés annuels rémunérés dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires.

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

L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus 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.

La planification des congés annuels

L'administration fixe le tableau prévisionnel des congés annuels des agents, après leur consultation et compte tenu des nécessités de service, et en informe les agents au plus tard le 31 mars de l'année.

Lors de cette planification, l'agent peut utiliser des jours de congés annuels, des jours de réduction du temps de travail et des jours de compte épargne-temps.

Chaque agent bénéficie de 3 semaines de congés annuels consécutives durant la période d'été, sauf contrainte impérative de fonctionnement du service.

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

La durée maximum des congés annuels

La durée de l'absence du service au titre du congé annuel ne peut excéder 31 jours consécutifs, sauf pour cause de congé bonifié.

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

Le report des congés annuels

Les congés annuels non pris ne peuvent pas se reporter sur l'année suivante, sauf pour cause de congé maladie, de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et congé parental.

Les congés annuels peuvent être déposés sur un compte épargne temps, dans la limite de 5 jours par an, mais ne peuvent pas être indemnisés.

Un agent, qui quitte définitivement son établissement, doit poser ses congés annuels avant la date prévue de son départ.

Référence réglementaire :

- Décret 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents de la fonction publique hospitalière
- Décret 91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels dans la fonction publique hospitalière - articles 8 et 9.
- Circulaire DGOS/RH/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013
- Instruction DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1^{er} octobre 2013

Les congés bonifiés dans la fonction publique hospitalière

Les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière qui exercent leurs fonctions sur le territoire européen de la France et dont le lieu de résidence habituelle est situé dans les départements d'outre-mer peuvent bénéficier des congés bonifiés tous les 3 ans.

Cela concerne les agents de la Martinique, la Guadeloupe, la Guyane, la Réunion, Saint Pierre et Miquelon et à Mayotte.

De plus, les fonctionnaires originaires des départements de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud ou des territoires d'outre-mer peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un cumul sur deux années de leurs congés annuels pour se rendre dans leur département ou territoire d'origine.

Les conditions d'octroi des congés bonifiés

Les agents de la fonction publique hospitalière doivent remplir la condition de résidence habituelle dans ces territoires pour y prétendre.

La notion de " résidence habituelle " de l'agent s'apprécie sur différents critères pour prouver le lieu des intérêts moraux et financiers de l'agent : lieu de naissance, lieu de domicile des parents, lieu du domicile avant la qualité de fonctionnaire, lieu des biens fonciers,...

La durée des congés bonifiés - la périodicité

La durée des congés est de 5 semaines de congés annuels plus une bonification de 30 jours calendaires maximum, soit un total de 65 jours consécutifs, repos hebdomadaires et jours fériés compris.

La périodicité des congés bonifiés est 36 mois en position d'activité, soit 3 ans. Cette durée comprend celle du congé bonifié.

Cette durée est calculée à compter de la date de nomination en qualité de stagiaire, ou à compter de la titularisation lorsque celle-ci n'est pas précédée d'un stage.

La prise en charge des frais de voyage

Lors des congés bonifiés, l'agent bénéficie de la prise en charge des frais de voyage y compris pour le conjoint légal et les enfants à charge, à concurrence d'un aller-retour entre le territoire européen de la France où l'intéressé exerce ses fonctions et le département d'outre-mer où il a sa résidence habituelle.

La majoration de traitement

Lors de la durée des congés bonifiés, l'agent bénéficie d'une majoration d'indemnité de vie chère qui s'ajoute à son traitement mensuel.

Cette majoration est fixée à :

- 40 % pour les agents de Guadeloupe, Guyane, Martinique et Saint-Pierre et Miquelon
- 35 % pour les agents de la Réunion
- 10 % pour les agents de Mayotte. Celle-ci passera à 20 % au 1er janvier 2015, 30 % au 1er janvier 2016 et 40 % à compter du 1er janvier 2017.

Références législatives

- Loi 86-33 du 9 janvier 1986 - Article 41
- Décret 87-482 du 1 juillet 1987 relatif aux congés bonifiés des fonctionnaires hospitaliers en service sur le territoire européen de la France, dont la résidence habituelle est dans un département d'outre-mer

Le report des congés annuels des salariés de la fonction publique

De nombreux salariés de la fonction publique ne peuvent pas prendre l'intégralité de leurs congés payés ou congés annuels pour cause d'absence pour congés maladie ou imputable au service (maladie ordinaire, maladie professionnelle, accident de service ou assimilés à l'accident de service), congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et congé parental.

Plusieurs décisions, qui font jurisprudence, ont été rendues sur ce sujet par la Cour de Justice de l'Union Européenne, la Cour de Cassation pour les salariés du secteur privé et par le Conseil d'État pour les agents de la fonction publique.

Les décisions indiquent que les congés annuels non pris pour cause maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, doivent obligatoirement se reporter à la reprise du travail pour les salariés de droit public ou privé.

Ainsi, les congés payés ou annuels non pris ne sont pas perdus.

Toutes les décisions de justice s'appuient sur l'article 7 de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

L'article 7 indique que : "*Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales*".

Le Conseil d'État et la Cour de Cassation ont rappelé le principe de ce report en cas de maladie.

Ainsi, une administration publique ou un employeur privé doit obligatoirement reporter les congés annuels d'un salarié qui n'a pas pu les prendre à cause d'un congé maladie.

Le report des congés annuels en cas de congé maternité, congé d'adoption, congé de paternité et congé parental.

De la même manière, le report des congés annuels doit s'effectuer en cas de congé maternité d'une salariée, d'un congé d'adoption, congé de paternité et congé parental.

Cette disposition a été indiquée par :

- l'arrêt C-342/01 de la CJCE - Cour de Justice des Communautés Européennes - du 18 mars 2004 - Affaire María Paz Merino Gómez contre Continental Industrias del Caucho SA
- l'Arrêt N°02-42405 de la Cour de cassation du 2 juin 2004 précisant qu'un employeur ne peut mettre le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés et une salariée a droit au report des congés annuels non pris lorsqu'elle est en congé maternité.
- Circulaire DGOS/RH/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013
- Instruction DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1^{er} octobre 2013.

Modalités de report.

Les agents qui souhaitent obtenir un report de leurs congés n'ont pas à en effectuer la demande. Il revient aux services gestionnaires de les reporter sur l'année N+1. Ce report ne pourra concerner que les congés non pris de l'année précédente N et non des années antérieures.

Ainsi un agent absent pour raison de santé sur l'année N, pourra faire reporter ses congés sur l'année N+1 (jusqu'au 31 décembre), au-delà de cette date ils sont perdus. A l'instar des congés annuels, leur prise sur la ou les périodes demandées au cours de l'année N+1 reste conditionnée par l'autorisation de l'employeur au regard des nécessités de service.

En revanche un agent absent pour raison de santé sur une période de 2 ans (N et N-1) ne pourra reporter sur N+1 que ses congés au titre de l'année N. Il ne pourra pas reporter ses congés non pris au titre de l'année N-1 et ceux-ci sont définitivement perdus.

Exemple

-un agent absent en 2014 pourra reporter en 2015 ses congés non pris au titre de l'année 2014.

-un agent absent en 2013 et 2014 (congé de longue maladie) ne pourra reporter en 2015 que les congés non pris au titre de l'année 2014 ; ceux de 2013 sont perdus, qu'ils aient déjà fait l'objet d'un report sur l'année 2014 ou non.

Cas des agents absents pour congé parental

Le report automatique des congés annuels 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.

Ne bénéficie pas du report des congés annuels non pris, les agents placés 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 éducative, congé de représentation d'association,.....

Références législatives et décisions de la jurisprudence :

- article 7 de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail
- Arrêts N°C-350/06 et N°C-520/006 de la CJUE - Cour de Justice de l'Union Européenne du 20 janvier 2009 précisant que la règle nationale française de la fonction publique relative à la prescription des congés annuels payés était incompatible avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003.
- Arrêt N°C-214/10 de la CJUE - Cour de Justice de l'Union Européenne du 22 novembre 2011 précisant que le droit au congé annuel payé doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union Européenne
- Arrêt N°10-21300 de la Cour de Cassation du 16 février 2012, s'appuyant sur la Directive 93/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993, obligeant le report des congés payés d'un salarié en arrêt de travail suite à un accident de travail, à la date de la reprise de son travail.
- Arrêt N°C-78/11 de la CJUE - Cour de Justice de l'Union Européenne du 21 juin 2012 indiquant qu'un salarié a le droit de prendre son congé annuel payé coïncidant avec une période de congé de maladie à une époque ultérieure, et ce indépendamment du moment auquel cette incapacité de travail est survenue.
- Arrêt N°346648 du Conseil d'État du 26 octobre 2012 indiquant que la décision d'une administration publique qui ne prévoit le report des congés annuels non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel en raison d'un congé de maladie est illégale
- Circulaire N°DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers
- Instruction DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1 er octobre 2013.