



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Vaucluse

Avignon, le 21 septembre 2017

Le Président

à

Mesdames et Messieurs les Maires et
Présidents des établissements publics
affiliés au Centre de gestion de Vaucluse

POLE CARRIERES/JURIDIQUE

Service Conseil statutaire

Affaire suivie par : Marie-Odile RUEL

04 32 44 89 35

conseilstatutaire@cdg84.fr

Circulaire n°17-42

Objet : Le report des congés annuels pour cause de maladie

Mesdames et Messieurs les Maires et Présidents,

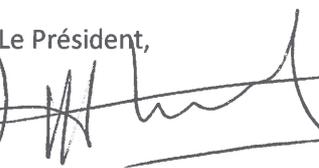
Conformément au décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, tout fonctionnaire territorial en activité a droit pour une année de service accompli à un congé annuel égal à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Les agents qui n'ont pas pu prendre la totalité de leurs congés annuels pour cause d'un congé de maladie doivent bénéficier 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 quinze 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.

Vous trouverez, ci-joint, une note élaborée par le service Conseil statutaire (Pôle Carrières/Juridique) qui se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Je vous prie de croire, Mesdames et Messieurs les Maires et Présidents, en l'assurance de ma considération distinguée.



Le Président,


Maurice CHABERT

Le report des congés annuels pour cause de maladie

Références réglementaires :

- ↳ Décret n°85-1250 du 26/11/1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- ↳ Circulaire ministérielle du 08/07/2011 (n°NOR : COTB1117639C)
- ↳ Avis du CE n°406009 du 26/04/2017 (voir actu statut n°4 d'avril 2017 et actu statut n°6 de juin 2017)

Rappel du droit positif

Aux termes de l'article 1^{er} du décret n°85-1250 du 26/11/1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, tout fonctionnaire territorial en activité a droit pour une année de service accompli à un congé annuel égal à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

Par ailleurs, le décret précité précise que le congé annuel ne peut se reporter sur l'année suivante sauf autorisation exceptionnelle.

Or, la réglementation prévoit aussi que durant un congé de maladie, les agents demeurent en position d'activité et continuent à ce titre à acquérir des droits à congés annuels. Mais, le droit positif français ne fixe pas de règle quant au report des congés annuels non pris du fait de la maladie.

En revanche, la jurisprudence européenne a accordé progressivement un droit à conservation et au report des congés annuels non pris en raison de la maladie et justifiait un tel droit au report des congés annuels par la finalité des congés annuels qui est de garantir un droit au repos.

Depuis la circulaire ministérielle du 08/07/2011 (n°NOR : COTB1117639C), il est demandé aux employeurs territoriaux d'accorder automatiquement un tel report. Toutefois, la circulaire ne tranchait pas explicitement la question du nombre de jours reportés après un congé de longue maladie ou de longue durée. Cependant, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne n°C-214/10 du 22 novembre 2011 KHS AG/ Windfried Schulte avait apporté une limite au principe du report des congés annuels en cas de maladie. En effet, la CJCE avait estimé **qu'une période de report de quinze mois était conforme à la directive européenne.**

Les nouvelles précisions apportées par l'avis du CE du 26/04/2017

L'avis du Conseil d'Etat n°406009 du 26/04/2017 apporte de nouvelles précisions quant à l'application du report des congés annuels non pris pour cause de maladie.

Un droit au report limité dans le temps

Cet avis rappelle tout d'abord que le droit au report des congés annuels qui n'ont pas pu être pris du fait **d'un congé de maladie n'est pas illimité et doit être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de l'année considérée.**

La jurisprudence européenne avait considéré que le report devait dépasser de manière substantielle la période de référence. En effet la CJUE avait jugé que dans son arrêt n°C-214/10 du 22 novembre 2011 (KHS AG/ Windfried Schulte) qu'une période de quinze mois était substantiellement supérieure à la durée de la période annuelle au cours de laquelle le droit peut être exercé. La période de référence est la période au cours de laquelle les congés annuels sont pris. Elle se distingue de la période au cours de laquelle ils sont calculés.

Le Conseil d'Etat indique dans cet avis qu'en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant une période de report des congés payés non pris au cours d'une année civile du fait d'un congé maladie, ces droits peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année civile. **Le juge fixe le point de départ de la période de report à l'expiration de la période de référence, donc de l'année civile, soit le premier janvier qui suit celle au cours de laquelle les droits sont acquis et non au terme des congés de maladie.** Les congés reportés peuvent donc être pris au terme d'une période de quinze mois après le terme de cette année et non après le terme du congé de maladie.

En outre, depuis cet avis du 26/04/2017, le Conseil d'Etat a jugé qu'il était possible pour une administration de refuser une demande de report des congés annuels non pris du fait de la maladie puisqu'une telle demande avait été présentée au-delà d'une période de quinze mois suivant l'année de l'ouverture des droits (**CE n°391131 du 14/06/2017 : Actu statut n°6 de juin 2017**).

**Autre limite apportée par l'avis du 26/07/2017 :
la limite des quatre semaines de congés payés**

Par ailleurs, l'avis du 26/04/2017 apporte une nouvelle limite puisqu'il indique qu'en l'absence de disposition nationale ce droit au report **s'exerce dans la limite de quatre semaines prévue par l'article 7 de la directive du 04/11/2003 du Parlement européen et du Conseil.**

Cette période de quatre semaines équivaut à la période minimale de congés payés dont bénéficie tout travailleur en application de la directive européenne.

Exemple 1 :

Un agent à temps complet est en congé de longue maladie depuis le 1^{er} janvier 2015. Il reprend son poste le 1^{er} janvier 2018.

- Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015, l'agent a acquis 25 jours de congés. 20 jours sont reportables du 1^{er} janvier 2016 au 31 mars 2017
- Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016, l'agent a acquis 25 jours de congés. 20 jours sont reportables du 1^{er} janvier 2017 au 31 mars 2018
- Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017, l'agent a acquis 25 jours de congés. 20 jours sont reportables du 1^{er} janvier 2018 au 31 mars 2019.

A sa reprise au 1^{er} janvier 2018, l'agent aura donc un solde de congés reportables de :

- 20 jours à poser avant le 31 mars 2018
- 20 jours à poser avant le 31 mars 2019

Les congés acquis en 2015 seront perdus.

Exemple 2 :

Un agent à temps complet est en congé de longue maladie depuis le 1^{er} avril 2015. Il reprend son poste le 1^{er} avril 2018.

- Du 1^{er} avril au 31 décembre 2015, l'agent a acquis 19 jours de congés. Ces 19 jours sont reportables du 1^{er} janvier 2016 au 31 mars 2017
- Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016, l'agent a acquis 25 jours de congés. 20 jours sont reportables du 1^{er} janvier 2017 au 31 mars 2018
- Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017, l'agent a acquis 25 jours de congés. 20 jours sont reportables du 1^{er} janvier 2018 au 31 mars 2019
- Du 1^{er} janvier au 31 mars 2018, l'agent a acquis 6 jours de congés. Ces 6 jours sont reportables du 1^{er} janvier 2019 au 31 mars 2020

A sa reprise au 1^{er} avril 2018, l'agent aura donc un solde de congés reportables de :

- 20 jours à poser avant le 31 mars 2019
- 6 jours à poser avant le 31 mars 2020

Les congés acquis en 2015 et en 2016 seront perdus.