

Séances d'actualités statutaires

Pôle Juridique et Carrières

- I. Retour sur la réforme des rythmes scolaires**
- II. Le protocole PPCR: Assistant socio-éducatif, Educateur de jeunes –enfants, Conseiller socio-éducatif**
- III. Mise en œuvre du compte personnel d'activité**
- IV. Elections professionnelles 2018**
- V. RIFSEEP – Adjoint technique et agent de maîtrise**
- VI. Report et indemnisation des congés annuels non pris en raison de la maladie**

Retour sur la réforme des rythmes scolaires

Décret n° 2017-1108 du 27 juin 2017 relatif aux dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques

Le décret « BLANQUER » a permis aux communes d'organiser le temps scolaire et donc de revenir s'il le souhaite à la semaine scolaire de 4 jours.

Procédure à respecter :

- Recueillir le (ou les) avis favorable(s) du (ou des) conseil(s) d'école
- Obtenir l'autorisation du Directeur académique des services de l'Education Nationale
- Le cas échéant : saisir le comité technique (article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

Dans la mesure où cette modification peut engendrer d'importants changements dans l'organisation des services notamment pour les ATSEM (modifications du temps de travail des agents de la commune de plus de 10 % et ou perte de l'affiliation à la CNRACL, suppression de poste,...), la saisine du comité technique est obligatoire.

- Délibérer (et ce même si le décret ne le prévoit pas).

Pour rappel : conformément à l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la procédure de changement du temps hebdomadaire d'un emploi permanent concerne exclusivement **les emplois à temps non-complet**,

Deux procédures, selon que la modification porte sur + ou – 10% du temps de travail :

1) Si la modification du poste à temps non complet, porte **sur moins de 10%** du nombre d'heures afférent au poste et/ou ne prive pas le bénéficiaire de l'affiliation à la CNRACL (28h) :

Il s'agit d'une diminution de temps d'emploi. L'accord de l'agent n'est pas nécessaire.

1^{ère} étape : Délibération pour indiquer le changement de durée hebdomadaire sur le poste, sans saisine du Comité technique.

2^{ème} étape : Arrêté (stagiaire et titulaire) ou avenant au contrat (contractuel) portant modification de durée hebdomadaire

2) si la modification du poste à temps non complet, porte **sur plus de 10%** du nombre d'heures afférent au poste et/ou prive le bénéficiaire de l'affiliation à la CNRACL : **il s'agit d'une suppression de poste**

1^{ère} étape : Saisine du Comité Technique avec accord écrit de l'agent ;

2^{ème} étape : Délibération pour la création du nouveau poste et suppression de l'ancien poste conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 ;

3^{ème} étape : Déclaration de création de poste auprès du centre de gestion ;

4^{ème} étape : Arrêté (stagiaire et titulaire) ou avenant au contrat (contractuel) portant modification de durée hebdomadaire.

Attention : l'agent peut refuser cette modification

Fonctionnaire intégré dans son cadre d'emplois (+17h30) : procédure de surnombre pendant 1 an avec l'intégralité du traitement maintenu, puis prise en charge par le CDG contre une contribution sans limitation de durée.

Fonctionnaire non intégré (-17h30) ou stagiaire : licenciement (article 30 et suivants du décret 20 mars 1991), versement d'une indemnité d'un montant égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs (majoré de 10% si le fonctionnaire a atteint l'âge de cinquante ans) dans la limite de 18 mois de traitement + chômage

Agent contractuel sur article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 : licenciement dans les conditions de l'article 39-3 du décret 88-145 du 15 février 1988 « 4° *Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée* »

Procédure de licenciement : Convocation, entretien préalable, reclassement, LRAR de licenciement, versement d'une indemnité de licenciement

Toute modification d'un temps d'emploi à temps complet (35h) est une suppression d'emploi (se reporter au cas n° 2).

Assistant socio-éducatif (ASE) et Educateur de Jeunes Enfants (EJE)

- ❖ Décret n° 2017-901 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs
- ❖ Décret n° 2017-904 du 9 mai 2017 portant échelonnement indiciaire applicable aux assistants territoriaux socio-éducatifs
- ❖ Décret n° 2017-902 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants
- ❖ Décret n° 2017-905 du 9 mai 2017 portant échelonnement indiciaire applicable aux éducateurs territoriaux de jeunes enfants

A compter du 1er février 2018, ces deux cadres d'emplois relèveront de la catégorie A. Les nouveaux cadres d'emplois seront structurés en deux grades et les premiers grades seront, quant à eux, structurés en deux classes :

- Assistant socio-éducatif (ou EJE) de classe exceptionnelle (11 échelons pour une durée de carrière unique de 22 ans et 6 mois) ;
- Assistant socio-éducatif (ou EJE) de 1^{ère} classe (11 échelons pour une durée de carrière unique de 22 ans) ;
- Assistant socio-éducatif (ou EJE) de 2^{ème} classe (11 échelons pour une durée de carrière de 25 ans),

Au 1^{er} février 2018, les fonctionnaires concernés seront reclassés dans ces deux nouveaux cadres d'emplois conformément aux tableaux de correspondances de chaque décret (art. 24 du décret 2017-901 pour les ASE et 23 du décret 2017-902 pour les EJE).

Ainsi, les éducateurs principaux de jeunes enfants et les assistants socio-éducatifs principaux disparaîtront et seront reclassés au même échelon et avec une ancienneté conservée respectivement dans les grades d'EJE et d'ASE de 1^{ère} classe.

A compter du 1^{er} janvier 2020, les deux classes des premiers grades seront fusionnées pour parvenir à la structure définitive des cadres d'emplois. Les fonctionnaires seront reclassés conformément à un tableau de correspondance (art. 35 du décret 2017-901 et 34 du décret 2017-902 pour les EJE)

Ainsi, les futurs grades d'EJE et d'ASE comporteront 14 échelons pour une durée de carrière de 29 ans

Parallèlement et dans le cadre de cette nouvelle structure, les bornes indiciaires des deux cadres d'emplois seront modifiées (au 1^{er} janvier 2018 : IB 389 à 707) au 1^{er} février 2018 de l'IB 404 à 736 et au 1^{er} janvier 2020 de l'IB 444 à 761.

Au vu des nouveaux décrets, pourront être promus à la première classe du grade d'assistant socio-éducatif et d'éducateur de jeunes enfants, après inscription sur un tableau d'avancement pris après avis de la commission administrative paritaire, les fonctionnaires justifiant **d'au moins un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de la seconde classe** (d'EJE ou d'ASE) et **justifiant de six ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A** ou de même niveau.

Nouvelles conditions applicables pour les TAG 2019 (dispositions transitoires)

De la même façon, pourront être promus au grade d'ASE ou d'EJE de classe exceptionnelle :

- Par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, après **une sélection par voie d'examen professionnel** organisé par les centres de gestion, les fonctionnaires justifiant, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, avoir accompli au moins **trois ans de services effectifs** dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau et compter **au moins un an d'ancienneté dans le 3^{ème} échelon de la seconde classe** du grade d'assistant socio-éducatif. Peuvent également se présenter à cet examen **les fonctionnaires relevant de la première classe du grade d'assistant socio-éducatif ;**
- Au choix, après inscription sur un tableau d'avancement pris après avis de la commission administrative paritaire, les fonctionnaires justifiant d'au **moins six mois d'ancienneté dans le 1^{er} échelon** de la première classe du grade d'assistant socio-éducatif et **justifiant de six ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A** ou de même niveau.

Conseiller socio-éducatif (CSE)

- ❖ Décret n° 2017-903 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs
- ❖ Décret n° 2017-906 du 9 mai 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux conseillers territoriaux socio-éducatifs et aux puéricultrices territoriales

A compter du 1^{er} février 2018, le cadre d'emplois sera dorénavant structuré en 3 grades :

- Conseiller hors classe socio-éducatif (6 échelons pour une durée de carrière unique de 14 ans) créé pour les agents « qui exercent des missions à **haut niveau de responsabilité** dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale, consistant notamment à encadrer des fonctionnaires du cadre d'emplois et les personnels sociaux, médico-sociaux et éducatifs, ainsi qu'à coordonner, animer ou diriger plusieurs circonscriptions d'action sociale ou services d'importance équivalente dans un établissement ou une collectivité »,
- Conseiller supérieur socio-éducatif (8 échelons pour une durée unique de carrière de 18 ans) qui correspond à l'exercice de fonctions d'encadrement,
- Conseiller socio-éducatif (12 échelons pour une durée unique de carrière de 23 ans).

Au 1^{er} février 2018, les fonctionnaires concernés seront reclassés dans ce nouveau cadre d'emplois conformément au tableau de correspondance (art. 12 et 13 du décret 2017-903).

Un concours interne d'accès au grade de conseiller socio-éducatif est créé et ouvert pour 80 % au moins et 90 % au plus des postes ouverts en faveur des candidats justifiant de **six ans au moins de services publics en qualité d'assistants socio-éducatifs, d'éducateurs de jeunes enfants, d'assistants de service social, de conseillers en économie sociale et familiale et d'éducateurs techniques et spécialisés.**

Le concours externe sur titres est donc limité à 10 % à 20 % au plus des postes à pourvoir et ouvert aux titulaires des diplômes ou titres requis pour être recrutés sur les cadres d'emplois énumérés ci-dessus + titulaire du CAFERUIS

Le grade de **conseiller socio-éducatif supérieur** est accessible, au choix par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, aux fonctionnaires ayant **au moins un an d'ancienneté dans le 6ème échelon du grade de conseiller socio-éducatif et justifiant au moins de six ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent d'un corps de même niveau.** (applicable au TAG 2019)

Le grade de **conseiller socio-éducatif hors classe** est accessible, au choix par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, aux fonctionnaires ayant **au moins un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon du grade de conseiller supérieur socio-éducatif** et justifiant au moins de **cinq ans de services effectifs dans ce grade** ou dans un grade équivalent d'un corps de même niveau.

Dans le cadre de la nouvelle structure de ce cadre d'emplois, les bornes indiciaires seront modifiées (au 1^{er} janvier 2018 : IB 454 à 816) au 1^{er} février 2018 de l'IB 482 à 928 pour être portées au 1^{er} janvier 2020 de l'IB 509 à 940.

Pour rappel : à ce jour, le PPCR concerne l'ensemble des cadres d'emplois, à l'exception des : Directeurs d'établissement artistique et professeur d'enseignement artistique ; Sages-femmes.

Mise en œuvre du compte personnel d'activité et de la formation professionnelle tout au long de la vie

- ❖ Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- ❖ Circulaire n°RDF1713973C du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique.

Ces deux textes apportent les précisions suivantes sur la mise en œuvre du CPF :

- Le dispositif concerne **tous les agents** : fonctionnaires titulaires ou stagiaires et contractuels quelle que soit la durée du contrat.
- La finalité du CPF : suivi de « *toute action de formation ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle* » (exclusion des actions de formation relatives à l'adaptation aux fonctions exercées)
- La nature du diplôme, du titre ou du certificat de qualification professionnelle préparé dans le cadre du CPF : inscription sur le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation nationale
- L'articulation avec le plan de formation
- **Le contenu de la demande de l'agent** (nature, calendrier et financement de la formation souhaitée, projet d'évolution professionnelle)

- Les modalités d'instruction des demandes (priorité accordée à certaines actions de formation en fonction de leur objet, délai de réponse de deux mois, définition par l'employeur d'une procédure lisible et précise tant pour les bénéficiaires que pour les instructeurs)
- L'autorité compétente pour l'alimentation, l'instruction et le financement des droits en cas de détachement (organisme d'accueil) et de mise à disposition (administration d'origine, sauf disposition contraire dans la convention de mise à disposition)
- Les conditions de prise en charge des frais de déplacement (faculté pour la collectivité, compétence de l'organe délibérant pour fixer des plafonds, obligation de remboursement par l'agent en l'absence de suivi de la formation sans motif valable)
- Les modalités d'utilisation du compte épargne-temps (CET) en combinaison avec le CPF pour préparer un concours ou un examen professionnel
- La faculté d'utiliser les heures de formation acquises au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) à partir de la fin du premier trimestre 2018 (droits acquis au titre de 2017) en complément de celles inscrites sur le CPF pour mettre en œuvre le projet d'évolution professionnelle

- Les incidences du temps de travail au cours de l'année de référence pour l'alimentation du CPF : temps partiel, temps syndical, congé parental et congés de toute nature en position d'activité (assimilation à du temps plein), temps non complet (au prorata)
- La possibilité de consommer par anticipation des droits non encore acquis et ses modalités (accord de l'employeur, limite des droits susceptibles d'être acquis au cours de 2 années civiles suivant la demande, cas particulier des agents bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée)
- La procédure d'octroi du crédit d'heures supplémentaires lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude physique (avis du médecin de prévention)
- Les conditions de prise en charge des frais de formation au titre du CPF par l'employeur public qui verse l'allocation d'assurance chômage aux agents involontairement privés d'emploi (être allocataire sans emploi au moment de la demande d'utilisation du CPF)
- Le transfert des droits acquis au titre du DIF dans le CPF (recensement par l'employeur au 31 décembre 2016, prise en compte des droits acquis auprès de tout autre employeur public, **obligation d'information par l'employeur des heures inscrites au CPF avant le 31 décembre 2017**)

Elections professionnelles 2018

- ❖ [Décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique](#)

Pour rappel : l'article 47 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 (dite « loi déontologie ») a prévu que les listes de candidats aux élections professionnelles seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée,

L'objectif étant d'instaurer une meilleure représentation des sexes au sein des instances paritaires tout en préservant le principe de l'élection des représentants du personnel.

Le décret (et son titre II pour la FPT) vient donc préciser les règles électorales permettant l'élection, parmi les représentants du personnel, **d'une part de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires ou des commissions consultatives paritaires.**

Ce décret entrera en vigueur au prochain renouvellement des instances de représentation du personnel.

Les effectifs retenus pour déterminer la composition des comités techniques, des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires sont appréciés au 1^{er} janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel, **au 1^{er} janvier 2018**.

Seront pris en compte les agents ayant la qualité d'électeurs.

Si l'effectif varie d'au moins 20% pendant le premier semestre de 2018, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

Pour rappel, sont électeurs :

- Les agents qui ont la qualité de **fonctionnaire titulaire**, qui sont en position d'activité ou de congé parental ou être accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité ou de l'établissement ;
- Les agents qui ont la qualité de **fonctionnaire stagiaire**, être en position d'activité ou de congé parental ;
- Pour le comité technique et les commissions consultatives paritaires, les **agents contractuels de droit public ou de droit privé**, qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois. Ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.

Lors des prochaines élections du personnel de 2018, le nombre de représentant du personnel siégeant au CT devra être établi au moins 6 mois avant la date du scrutin (au lieu de 10 semaines) par une délibération de l'organe délibérant après consultation des organisations syndicales.

A cette même date, **la collectivité ou l'établissement devra communiquer aux organisations syndicales les parts respectives de femmes et d'hommes** composant les effectifs pris en compte.

Les organisations syndicales devront donc présenter des listes de candidats comprenant un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du comité technique de la CAP ou de la CCP.

Lorsque l'application de cette répartition n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur

Les listes doivent être déposées au moins six semaines avant la date du scrutin et devront mentionner les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indiquer le nombre de femmes et d'hommes.

Enfin en cas d'inéligibilité d'un candidat inscrit sur une liste, il sera remplacé par un candidat désigné dans le respect de cette règle de répartition hommes/femmes.

RIFSEEP – Adjoint technique et agent de maitrise

Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Attendu depuis plusieurs mois, notamment depuis la circulaire la [Circulaire du 3 avril 2017](#) relative à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la FPT, le RIFSEEP est désormais applicable aux **adjoints techniques territoriaux et aux agents de maîtrise territoriaux** depuis la parution de l'arrêté du 16 juin dernier au journal officiel du 12 août 2017.

Les montants applicables à ces cadres d'emplois sont les suivants :

	Plafond IFSE		Plafond CIA
	Sans logement	Avec Logement	
Groupe 1	11 340,00 €	7 090,00 €	1 260,00 €
Groupe 2	10 800,00 €	6 750,00 €	1 260,00 €

La mise en place de ce régime indemnitaire pour ces cadres d'emplois nécessite la prise d'une délibération **après avis du comité technique**, à l'exception des collectivités qui ont déjà délibéré avec la mention « *sous réserve de la parution d'un arrêté ministériel pour le corps des Adjoints techniques du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer* ».

Pour rappel : compte tenu de la date limite fixée par le calendrier d'adhésion des corps homologues de l'Etat (1^{er} janvier 2017, 1^{er} juillet 2017 ou 1^{er} septembre 2017) **est toujours attendue la publication des arrêtés permettant la transposition du RIFSEEP** :

- ❖ aux **ingénieurs en chef, aux conservateurs du patrimoine et aux biologistes vétérinaires pharmaciens** (malgré une date limite d'adhésion des corps homologues fixée au 1^{er} janvier 2017) ;
- ❖ aux **éducateurs de jeunes enfants (EJE), aux médecins et aux psychologues** (date limite fixée au 1^{er} juillet 2017) ;
- ❖ aux **assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, aux attachés de conservation du patrimoine, aux bibliothécaires et aux conservateurs de bibliothèque** (date limite fixée au 1^{er} septembre 2017).

S'agissant des cadres d'emplois techniques autres que ceux évoqués précédemment, la date limite d'adhésion pour les corps équivalents des **ingénieurs et des techniciens territoriaux** est fixée au 1^{er} janvier 2018.

Par exception, le corps homologue des **adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement** ne relève pas, quant à lui, du RIFSEEP : sa situation devra être réexaminée avant le 31 décembre 2019.

Report et indemnisation des congés annuels non pris en raison de la maladie

[Avis du conseil d'état du 26 avril 2017 n°406009](#)

[CAA Bordeaux n° 14BX03684 du 13 juillet 2017](#)

Selon les dispositions de l'article 5 du 26 novembre 1985 : « *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 ».

Sur ce fondement, le Conseil d'état a jugé que « *le fonctionnaire ne dispose d'un droit à congé de maladie que lorsque la maladie l'empêche d'exercer ses fonctions ; que si la maladie survient alors que l'intéressé exerce ses droits à congé annuel, et n'exerce donc pas ses fonctions, il appartient à l'autorité hiérarchique saisie d'une demande de congé maladie d'apprécier si l'intérêt du service, en raison des conséquences du report du congé annuel en cours, ne s'oppose pas à son octroi » (Arrêt du Conseil d'Etat du 29 décembre 2004 [n° 262006](#)).*

Cependant, il apparaît que la réglementation est en contradiction avec la jurisprudence communautaire sur deux problématiques distinctes :

Consécration d'un droit au report des congés annuels non pris du fait de la maladie

Sous l'impulsion du droit communautaire

Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail prévoit, dans son article 7, que « *les Etats 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* » et que « *la période minimale de congé annuel ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail* »

La Cour de Justice de l'Union Européenne a retenu que le droit national peut prévoir la perte du droit au congé annuel payé à la fin d'une période de référence ou d'une période de report à condition toutefois que le travailleur ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit (arrêt du 20 janvier 2009 [C-350/06 C520/06](#) Gerhard Schultz-Hoff)

Sur la durée du report :

LA CJUE a également ébauché les limites de ce droit.

Le fait de permettre un cumul illimité de droits au congé annuel payé à un travailleur qui serait en incapacité de travail pendant plusieurs années consécutives ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé. Ainsi, **une période de report de 15 mois**, à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'est éteint, a été admise comme ne méconnaissant pas les dispositions du droit communautaire (Arrêt CJUE du 22 novembre 2011 C-214/10, KHS AG contre Winfried Schulte).

Les conséquences de cette jurisprudence en droit français :

Une circulaire ministérielle du 8 juillet 2011 précise qu'il appartient à l'autorité territoriale **d'accorder automatiquement le report du congé annuel** restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait des congés de maladie prévus par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 modifié, n'a pas pu prendre tout ou partie du dit congé au terme de la période de référence.

Le Conseil d'Etat a également estimé que le droit statutaire n'était pas conforme au droit européen en ne prévoyant pas la possibilité pour les agents concernés de prendre les congés annuels non pris dans cette circonstance (Arrêt Conseil d'État du 26 octobre 2012 [n° 346648](#)),

Le Conseil d'Etat est venu récemment confirmer cette jurisprudence européenne sur les modalités de ce droit de report

Dans son Avis du conseil d'état du 26 avril 2017 n°406009, le Conseil d'Etat a édicté deux limites, à savoir :

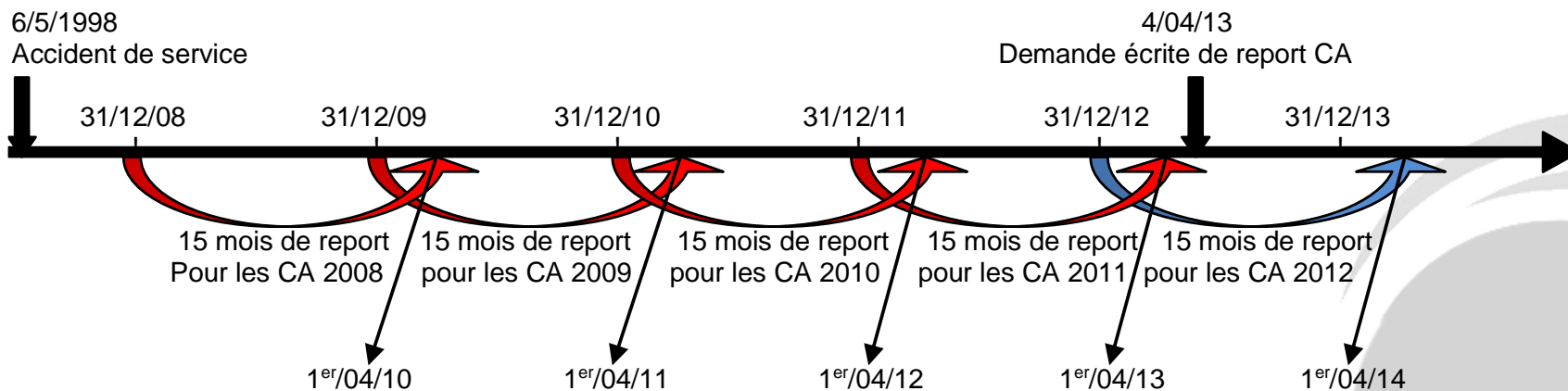
- ❖ Lorsqu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé de maladie, dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours d'une année civile donnée, les congés reportés peuvent être pris au cours d'une période de 15 mois après le terme de cette année
- ❖ Ce droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires dans le droit national, dans la limite de quatre semaines (et pas cinq semaines)

Dans une autre espèce ([CE 14 juin 2017, n° 391131](#)), l'agent avait demandé, par un courrier en date du 4 avril 2013, à la ville de Paris le report de l'intégralité de ses congés annuels acquis, pendant ses périodes de congés de maladie, au titre des années 2009 à 2012.

Pour le Conseil d'Etat, l'agent avait perdu son droit au report de ses congés annuels non pris du fait de sa maladie de 2009 (au 1^{er} avril 2011) et de 2010 (au 1^{er} avril 2012).

Par ailleurs, l'agent ayant présenté sa demande de report des congés de 2011 postérieurement au 31 mars 2013 (le 4 avril 2013), soit au-delà d'une période de 15 mois, il ne pouvait plus bénéficier du report des congés annuels non pris en 2011.

6/5/1998
Accident de service



L'indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie

Là encore c'est la CJUE qui a reconnu le droit, pour un fonctionnaire mis à la retraite sans avoir pu prendre ses congés du fait de sa maladie, d'un droit à indemnisation (arrêt du 3 mai 2012 [affaire C-337/10](#)).

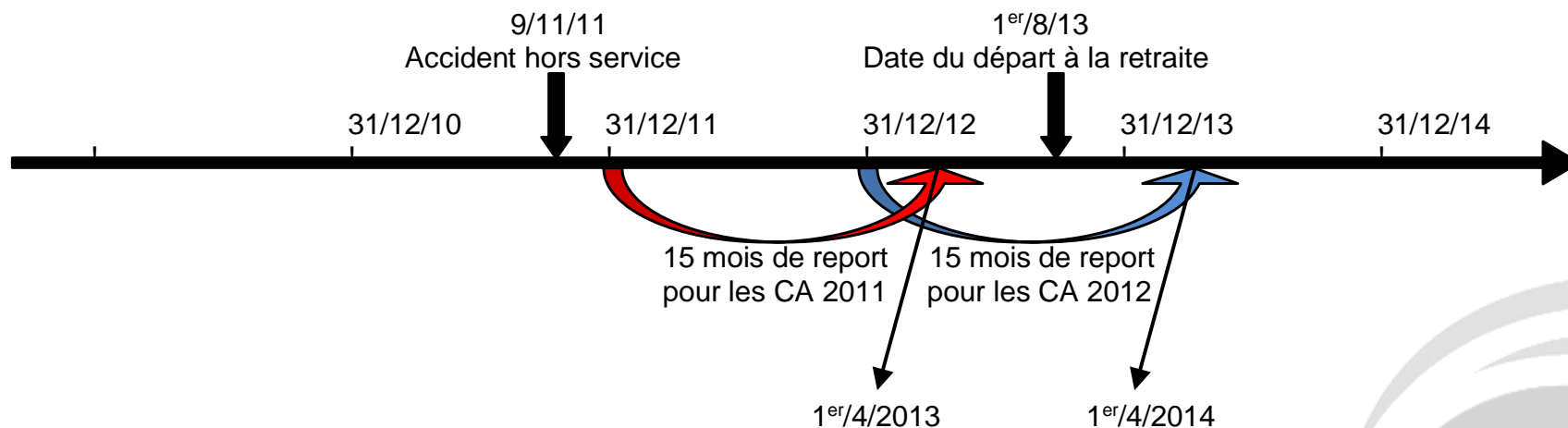
Elle a ainsi estimé que l'article 7, paragraphe 2, de la directive précitée doit être interprété en ce sens qu'un fonctionnaire a droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie.

1^{ère} application en France : TA d'Orléans 21 janvier 2014 (reprise par le TA d'Amiens) ce droit à indemnisation s'exerce dans les limites suivantes :

- Une indemnisation théorique maximale fixée à 20 jours par année civile pour 5 jours de travail par semaine (correspondant à la durée minimale, imposée par le droit de l'Union européenne, de quatre semaines de congés annuels) ;
- Une période de report admissible (pour les congés dus au titre des années écoulées), limitée à 15 mois.

La Cour d'Appel Administrative de Bordeaux ([CAA de Bordeaux n° 14BX03684 du 13 juillet 2017](#)), un adjoint administratif principal de 1^{ère} classe, victime le 9 octobre 2011 d'un accident hors service et prenant sa retraite le 1^{er} juin 2013 sollicite l'indemnisation de ses jours de congés non pris du fait de sa maladie pour les années 2011 et 2012.

Le juge limite à 20 jours l'indemnisation des congés non pris au titre de l'année 2012 par l'agent.



La Cour d'Appel de Marseille a également admis la légalité du versement d'une indemnité compensatrice à un fonctionnaire dont la demande de congés annuels n'a pu être satisfaite pour des raisons de service avant son admission à la retraite ([CAA de Marseille du 6 juin 2017 n° 15MA02573](#))

Le Conseil d'Etat a également jugé que **la mutation** d'un agent dans une autre collectivité **constituait une situation de fin de relation de travail** au sens de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et lui ouvrait donc un droit à indemnisation de ses congés annuels non pris du fait de sa maladie avant sa mutation ([CE 7 décembre 2015 n° 374743](#))

Base de calcul de l'indemnisation :

Aucune disposition réglementaire n'apporte d'indication quant aux modalités de calcul de cette indemnité.

Dans l'arrêt du 13 juillet 2017 susvisé, la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux précise qu' : *« en l'absence de disposition législative ou réglementaire plus favorable, les droits à indemnisation de l'agent doivent être calculés **en référence à la rémunération qu'il aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre, à raison de quatre semaines par an** ».*

Il convient donc d'indemniser le fonctionnaire selon le nombre de jour de congé restant à prendre en lui appliquant son (ou ses) indice(s) détenu(s) sur les périodes reportées (+ le cas échéant SFT, IR, RI, NBI) sur la base d'1/30^{ème} par jour de congé.

Vos questions ?

Merci de votre attention