

Congés des agents des Chambres de Métiers

SOMMAIRE

Pages

I – Ouverture du droit à congé	3
I.A – Agents non enseignants (article 28 alinéa 1^{er})	4
<i>1/ La référence aux jours ouvrés</i>	4
<i>2/ La durée des congés</i>	4
<i>3/ La date d’appréciation des droits</i>	5
I.B – Agents enseignants	6
• Professeurs statutaires (art 1 ^{er} – article 7 annexe II)	6
• Professeurs contractuels (§ 7 annexe portant conditions générales d’emploi des agents contractuels des chambres de métiers et des CFA)	7
II – Attribution de jours de congés supplémentaires (article 28 alinéa 2 et 3 et article 31)	7
<i>a) étalement des congés (article 28, alinéa 2)</i>	7
<i>b) ancienneté (article 28, alinéa 3)</i>	7
<i>c) congés pour événements familiaux (article 31)</i>	7
III – Service accompli sur la période de référence	8
<i>1/ Décompte du temps de travail (alinéa 4)</i>	8
• Situation des agents placés sous mi-temps thérapeutique	9
• Situation des agents absents pour cause d’affection de longue durée (art. 43 du statut)	9
<i>2/ Période de référence incomplète (alinéas 5, 6 et 7)</i>	9
• Principe (alinéa 5)	9
• Règles dérogatoires applicables aux jeunes agents (alinéas 6 et 7)	10
IV – Date et fractionnement des congés	10

IV.A – Agents non enseignants (alinéas 8, 9, 10 et 11 de l’article 28) 10

IV.B – Enseignants 11

V – Récupération des congés non pris	11	
<i>1/ Congés non pris par suite de maladie</i>		11
• Personnel non enseignant	11	
Ø L’agent tombe malade pendant ses congés annuels	11	
Ø L’agent tombe malade avant le début de ses congés	12	
• Personnel enseignant	12	
<i>2/ Indemnité compensatrice</i>		12

Congés des agents des Chambres de Métiers

Plusieurs dispositions viennent réglementer le régime des congés applicables aux agents de chambres.

Les règles de principe sont énoncées par l’article 28 du statut, selon lesquelles :

« Tout agent sous statut a droit, pour une année de service accompli du 1^{er} juin au 31 mai, à un congé payé annuel d’une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service pendant la période de référence. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés. Les autres agents ont droit à un congé conforme aux règles du droit commun.

Il est attribué deux jours ouvrés supplémentaires de congé lorsque le nombre de jours de congé pris entre le 31 octobre et le 1^{er} mai de l’année suivante, à la demande ou en accord avec la chambre de métiers, la chambre régionale de métiers (CRM), la conférence régionale des métiers (COREM) ou l’assemblée permanente des chambres de métiers (A.P.C. M.) est au moins égal à huit et un seul jour lorsque ce nombre est compris entre cinq et sept jours.

De plus, un jour ouvré supplémentaire par an pris en dehors du congé annuel est attribué pour chaque période de dix ans accomplie dans une chambre de métiers, une CRM, une COREM, un service commun ou à l'APCM.

Les périodes d'arrêt pour maladie, accident du travail, maternité, adoption et congés payés sont considérés comme temps de travail, compte tenu des dispositions prévues aux articles 41, 42, 43 et 44.

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis, arrondie à la demi-journée immédiatement supérieure.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les agents âgés de moins de vingt et un ans au premier jour de la période de référence et qui n'ont pas exercé leurs fonctions sur la totalité de cette période peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel.

Dans ce cas, ils ne perçoivent aucun traitement pendant la période qui excède la durée des congés dus au titre des services accomplis.

La durée du congé pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder un mois jour pour jour, sauf accord du président de la chambre de métiers, de la CRM, de la COREM ou de l'APCM.

Sauf accord entre les parties, la période de congé principal est fixée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

En cas de fractionnement du congé, l'une des périodes de congés doit être d'au moins deux semaines.

La période de congés, à défaut d'accord entre les parties, est fixée par le président de la chambre de métiers, de la CRM, de la COREM ou de l'APCM, de telle sorte que, dans la mesure du possible, cette période de congé recouvre au moins la moitié de la période initialement demandée.

Les congés non pris avant le 30 avril de l'année suivante ne peuvent donner lieu ni à report ni à l'indemnité compensatrice. »

Ces dispositions sont issues des modifications introduites en 1994. Elles sont applicables aux agents statutaires ainsi qu'aux agents contractuels du siège (le § 3-1 de l'annexe portant

conditions générales d'emploi des agents contractuels transpose les dispositions de l'article 28) et aux agents administratifs des CFA (§ 7-C de l'annexe portant conditions générales d'emploi des agents contractuels).

En revanche, les professeurs et enseignants des CFA sont soumis à un régime dérogatoire fixé en ce qui concerne les agents statutaires par l'article 7 de l'annexe II portant dispositions particulières au personnel enseignant et en ce qui concerne les agents contractuels par le § 7 de l'annexe portant conditions générales d'emploi des agents contractuels.

L'article 7 de l'annexe II prévoit en effet : « *Par dérogation aux dispositions de l'article 28 du statut, les professeurs et professeurs stagiaires ont droit :*

- *au titre des vacances d'été : à un congé de sept semaines incluant les jours fériés, entre le 1^{er} juillet et le 15 septembre ;*
- *au titre des vacances d'hiver et de printemps : à quatre semaines à répartir sur les mois de novembre à avril et incluant les jours fériés.*

Lorsque cette mesure n'est pas déjà en vigueur, elle sera applicable à raison de trois semaines au cours de l'année pédagogique 1994-1995 et à raison de quatre semaines au cours de l'année pédagogique 1995-1996.

La date exacte des congés est fixée par le président de la chambre de métiers, sur proposition du directeur du centre d'enseignement, avant le 1^{er} novembre de chaque année. Les dispositions du 2^{ème} alinéa de l'article 26 du statut ne sont pas applicables aux professeurs et professeurs stagiaires. »

Il est rappelé que ces dispositions ne sont pas applicables aux agents détachés ou mis à disposition qui sont régis par les règles en vigueur dans l'organisme d'accueil.

I – Ouverture du droit à congé

Les congés constituent un aménagement de la position d'activité (cf. CE 6 juillet 1979 *Ministre Délégué à l'Economie, Rec. p. 772*). Il s'agit d'un droit qui s'exerce dans le cadre des modalités prévues par le statut. Il s'agit d'ailleurs d'un élément du statut des agents (cf. CE 20 janvier 1975 *GUILLANEUF Rec.p. 1100*).

I. A – Agents non enseignants (article 28 alinéa 1^{er})

L'alinéa 1^{er} de l'article 28 prévoit que « *Tout agent sous statut a droit, pour une année de*

service accompli du 1^{er} juin au 31 mai, à un congé payé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service pendant la période de référence. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés. Les autres agents ont droit à un congé conforme aux règles du droit commun ».

1/ La référence aux jours ouvrés

Depuis 1982, les congés sont dans le secteur public décomptés en jours ouvrés ce qui consacre la liberté du samedi. Cette référence a pour conséquence, en ce qui concerne les jours fériés, de les décompter du calcul du congé. Les jours fériés n'étant pas ouvrés, ils ne peuvent être considérés comme des jours de congés ordinaires (cf. CE 16 octobre 1998 M. DENISEY n° 169547). Il s'ensuit que les agents travaillant à temps partiel n'ont aucun droit à modifier librement la répartition de leur temps de travail dans la semaine en fonction des jours fériés (même arrêt).

Ainsi un agent qui ne travaille pas un mercredi ne saurait modifier cette répartition pour bénéficier d'un jour férié tombant un mercredi. Il s'ensuit implicitement que les agents n'ont aucun droit à report.

2/ La durée des congés

La durée du congé fixée par l'article 28 est de **cinq fois l'obligation hebdomadaire de service** pendant la période de référence. La règle est applicable à tous les agents entrant dans le champ d'application de l'article 28 qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel (cf. article 5 annexe IX du statut). Toutefois, s'agissant de ces derniers, la rémunération servie est calculée au prorata du régime de temps partiel choisi par l'agent.

La répartition horaire du temps partiel est sans incidence sur le mode de calcul des congés.

Ainsi, un agent qui travaille 2 jours ½ par semaine a le droit à 5 fois 2 jours ½ soit 12,5 jours de congés rémunérés.

L'agent qui travaille 5 jours par semaine à raison de 5 demi-journées a également droit à 12,5 jours de congés rémunérés.

Dans un cas comme dans l'autre, la durée calendaire des congés des intéressés est équivalente, solution logique dans la mesure où, même si l'un et l'autre ne répartissent pas leurs obligations hebdomadaires selon le même schéma, il n'en demeure pas moins que les deux agents travaillent chacun l'équivalent de 50 % du temps complet habituellement pratiqué dans la chambre.

Les intéressés prennent leurs congés selon le même rythme que les agents à temps complet mais sont rémunérés proportionnellement à leurs obligations hebdomadaires, soit 12,5 jours. Les jours de congé s'imputent sur la répartition horaire dont bénéficie l'agent.

-
-
-

En cas de modification du régime de travail pendant l'année, la situation est réglementée par l'article 5 de l'annexe IX qui prévoit que :

« Lorsque, pour une même période de référence, l'agent aura travaillé, pour partie à temps plein, pour partie à temps partiel, la rémunération versée pour sa période de congés sera calculée au prorata des droits acquis par l'agent pour les périodes de travail à temps plein et à temps partiel. »

Dans cette hypothèse, le principe d'égalité de traitement conduit donc à introduire le principe d'un abattement sur la rémunération pour tenir compte des droits ouverts au titre des périodes travaillées à temps partiel à l'exclusion d'un abattement sur le nombre de jours ouvrés dont bénéficient les agents.

Ainsi, l'agent qui à la suite d'un mi-temps reprend un service à temps plein à compter du 1^{er} décembre 1999, a droit au 1^{er} juin 2000 à vingt cinq jours ouvrés calendaires au titre de la période 1999-2000. Mais la rémunération de ces congés supportera un abattement de 50 % sur les jours acquis au titre de la période du 1^{er} juin 1999 au 30 novembre 1999 qui a été travaillée à mi-temps.

A l'inverse, l'agent qui passe à mi-temps en cours de période de référence a le droit au 1^{er} juin suivant, à vingt cinq jours calendaires dont la rémunération sera calculée à temps plein pour les jours acquis au titre de la période travaillée sur ce régime.

Ces principes sont naturellement applicables aux agents admis en CPA lors de la première année de CPA.

3/ La date d'appréciation des droits

Les droits de l'agent non enseignant sont appréciés chaque année à la date du 1^{er} juin.

Les droits sont, en effet, ouverts par l'article 28 aux **agents ayant accompli une année de service du 1^{er} juin au 31 mai.**

Aux termes de la dernière phrase du 1^{er} alinéa de l'article 28, il est indiqué que les autres agents ont droit à un congé conforme au droit commun. La formulation cette dernière phrase

du 1^{er} alinéa est pour le moins ambiguë. Aucun document des travaux préparatoires ne permet de savoir à quel régime de congés elle renvoie. S'agissant de textes élaborés avant 1996, on pourrait penser qu'il s'agit du Code du travail, ce qui renverrait à la règle énoncée par l'article L 223-2 de ce Code selon laquelle « un travailleur qui au cours de l'année de référence justifie avoir occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours ½ ouvrables par mois de travail sans que la durée totale exigible puisse excéder trente jours ouvrables ».

Mais dans cette hypothèse, on ne comprend plus l'intérêt du 5^{ème} alinéa de l'article 28, selon lequel « les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis, arrondie à la demi-journée immédiatement supérieure ». Cette disposition vise en effet les agents qui ne justifient pas d'une année de service accomplie sur la période de référence. C'est donc elle qu'il faut appliquer nonobstant la dernière phrase du 1^{er} alinéa de l'article 28.

I.B – Agents enseignants

- **Professeurs statutaires (art 1^{er} – article 7 annexe II)**

Les règles de l'article 28 et la référence aux jours ouvrés ne sont pas applicables aux personnels enseignants, ainsi que l'énonce l'article 7 de l'annexe II. En vertu de cet article 7, les professeurs ont en effet droit à des périodes de congés préfixes qui incluent les jours fériés (congé d'été de 7 semaines incluant les jours fériés). Quant aux congés d'hiver et de printemps, il est de 4 semaines incluant les jours fériés.

A la différence de ce qui est prévu pour leurs collègues administratifs, les enseignants bénéficient directement de leur droit à congés dont le bénéfice ne s'acquiert pas au cours d'une période de référence donnée.

Cette différence de régime s'explique notamment par la circonstance que si les agents enseignants bénéficient d'un régime de congés plus favorable que les agents administratifs, la contrepartie de cet avantage réside dans l'obligation pour le personnel enseignant de prendre ses congés à l'intérieur des dates fixées annuellement par le statut (cf. annexe II, art. 7 précité).

Un jugement du Tribunal Administratif de Rennes du 7 mai 1986, confirmé par le Conseil

d'Etat le 20 octobre 1989 Mme THIBAUD, rappelle que : « *si le personnel enseignant a droit à un congé annuel d'une durée supérieure à celle dont bénéficie le personnel administratif, en revanche ces congés ne peuvent statutairement être pris qu'à l'intérieur de certaines dates fixées annuellement dans les conditions sus-rappelées* ».

Ainsi les enseignants n'ayant pas exercé leurs fonctions sur l'ensemble de l'année scolaire prennent leurs congés au même titre que les autres (la règle de proratisation ne s'applique pas). Les droits à congés sont ouverts au bénéfice des enseignants présents dans l'établissement à la date des vacances scolaires indépendamment de leur ancienneté, mais à l'inverse aucune indemnité compensatrice ne leur sera due pour congés non pris notamment si leur CDD non renouvelé arrive à échéance avant la période de congés d'été par exemple.

On relèvera par ailleurs que le régime dérogatoire s'étend au régime des jours fériés qui sont inclus dans les congés.

On peut se poser la question de discrimination qui existerait entre les deux catégories d'agents notamment en ce qui concerne le régime applicable aux jours fériés. Mais, comme il vient d'être dit, les agents ne sont pas placés dans une situation identique, les enseignants disposant d'un régime plus favorable que les agents administratifs. L'inclusion des jours fériés n'est que la compensation d'une durée de congés largement supérieure (9 à 11 semaines au lieu de 5). Dès lors la dualité de régimes ne pose aucune difficulté.

S'agissant des enseignants travaillant à temps partiel, la durée des congés est identique mais fait l'objet d'une rémunération supportant un abattement calculé au prorata du temps de travail.

Pour les enseignants qui passent d'un régime de temps partiel à temps plein ou l'inverse, la rémunération du congé est calculée en fonction de la situation de l'agent à la date à laquelle il part en congé.

- **Professeurs contractuels (§ 7 annexe portant conditions générales d'emploi des agents contractuels des chambres de métiers et des CFA)**

Le § 7 prévoit également un système de congés préfixés. La durée en est de neuf semaines incluant les jours fériés. En outre, il est accordé deux semaines de dispense de service destinées à des formations. La date exacte des congés est fixée par le président de la chambre de métiers, sur proposition du directeur du centre d'enseignement, avant le 1^{er} novembre de chaque année.

Les périodes préfixés de congés ne sont donc pas régies par les mêmes règles pour les agents enseignants statutaires et les contractuels.

Pour les statutaires, par une interprétation stricte de l'article 7 de l'annexe II du statut, la plage

calendaire novembre-avril ne peut être décalée.

Pour les contractuels (CDD et CDI), il n'est pas imposé à la chambre de métiers de leur fixer les congés dans la fenêtre calendaire (§ 7 de l'annexe).

II – Attribution de jours de congés supplémentaires (article 28 alinéa 2 et 3) et Article 31

-
Au congé annuel fixé à l'alinéa 1^{er} de l'article 28, s'ajoute au bénéfice des agents non enseignants l'attribution de jours ouvrés supplémentaires. Il est rappelé que ces dispositions ne sont pas applicables aux enseignants.

Cette attribution de jours supplémentaires est liée soit à l'étalement des congés hors période d'été soit à l'ancienneté de l'agent :

a) étalement des congés (article 28, alinéa 2) : lorsque l'agent prend au moins huit jours de congés sur la période d'hiver du 31 octobre au 1^{er} mai de l'année suivante, il a droit à deux jours ouvrés supplémentaires. Ce nombre est réduit à une journée si les congés d'hiver sont compris entre cinq et sept jours. Ces dispositions sont analogues à celles reconnues aux fonctionnaires de l'Etat par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984.

Si l'agent travaille à temps partiel, les jours supplémentaires accordés sont rémunérés au prorata du temps de travail choisi par l'agent.

b) ancienneté (article 28 alinéa 3) : l'agent a droit à un jour ouvré pris en dehors du congé annuel pour chaque période de dix ans accomplie dans une chambre de métiers, une CRM, une COREM, un Service commun ou à l'APCM.

Les jours de congés pour ancienneté sont accordés indépendamment du régime de congé annuel. D'une part, ainsi que l'énonce le texte, le congé doit être pris en dehors des périodes de congé annuel. D'autre part, si un agent ne bénéficie pas d'une période de référence complète (départ à la retraite, démission...), le congé pour ancienneté reste dû dès lors que les conditions prévues par l'article 28 alinéa 3 sont remplies par l'agent.

Compte tenu de la rédaction du texte, la durée de dix ans se décompte établissement par établissement. Ainsi, les années accomplies dans une autre chambre de métiers, ne sont pas validables dans la chambre de métiers d'affectation.

Par ailleurs, le texte précise qu'il est attribué un jour ouvré supplémentaire « **par an** ». La formule employée suppose dès lors que le jour considéré doit être pris dans l'année au titre de

laquelle il a été ouvert sous peine d'être définitivement perdu.

La durée s'apprécie par année civile, indépendamment du régime de travail (temps partiel ou temps complet) choisi par l'agent. *Cela signifie que le droit à congé supplémentaire au titre de l'ancienneté s'apprécie à la date anniversaire de l'entrée de l'agent à la chambre de métiers. En effet, ce jour de congés est calculé par année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre. Il est indépendant des congés annuels qui sont calculés sur la période de référence 1^{er} juin/31 mai.*

En revanche, la rémunération de ce jour de congé dépend du régime de travail effectué sur la période de référence.

Pour les agents ayant travaillé à temps partiel sur l'ensemble de la période considérée, un jour ouvré supplémentaire leur sera accordé, mais il leur sera rémunéré au prorata de leur temps de travail par rapport à un travail à temps complet.

Pour les agents ayant alterné des périodes de travail à temps partiel avec des périodes de travail à temps plein, la rémunération de la journée de congé supplémentaire doit être calculée au prorata des années travaillées à temps plein et à temps partiel sur la période de dix ans de façon à assurer l'égalité de traitement entre les agents.

Cas particulier des agents détachés :

L'agent détaché en vertu des dispositions de l'article 33 du statut du personnel des chambres de métiers se trouve soumis à un régime juridique mixte. Le détachement ayant pour conséquence de permettre à l'agent de conserver des liens avec son établissement d'origine, il reste assujéti à certaines règles de son statut, notamment en ce qui concerne ses droits à l'avancement, à la retraite et à la réintégration dans son emploi d'origine.

Dès lors, l'agent placé dans une telle position, bien que détaché, continue à bénéficier des dispositions relatives à l'ancienneté.

Aussi, l'agent qui à l'issue de son détachement réintègre son établissement d'origine pourra-t-il prétendre au bénéfice de ce jour de congé supplémentaire s'il remplit les conditions d'ancienneté correspondante. Le jour ouvré supplémentaire ainsi acquis devra être pris dans les mêmes conditions que décrites plus haut.

c) Congés pour événements familiaux (article 31) : L'article 31 du statut du personnel des chambres de métiers dispose :
« des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées aux agents, avec ou sans traitement, pour des raisons d'ordre familial ou personnel. Mais lorsqu'elles sont accordées sans traitement, ces absences ne sont pas considérées comme temps de travail pour la calcul du congé annuel.

Sous réserve de justification, il est attribué, avec maintien de la rémunération et des droits à congé annuel, un congé de :

- *quatre jours à l'occasion du mariage de l'agent ;*
- *trois jours, en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, de décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère de l'agent ;*
- *un jour à l'occasion du mariage d'un enfant ;*
- *un jour pour le décès des beaux-parents ;*
- *un jour pour le décès de frère ou sœurs.*

Un délai de route de quarante-huit heures maximum peut, sur justification, être ajouté à ces congés.

La condition d'octroi de ce « congé », dont la nature diffère de celle d'un congé maladie ou d'un congé payé et s'apparente en réalité à celle d'une autorisation exceptionnelle, est l'existence de l'événement en vertu duquel le « congé » est demandé.

Mais la réalité justifiée de l'événement ne suffit pas et il est nécessaire qu'existe également un lien suffisant entre le congé et l'événement qui se démontre notamment par la concomitance du mariage/de la naissance/du décès et de la demande ou encore la présence effective à la chambre.

Cette analyse est celle de la Cour de cassation qui considère, dans une jurisprudence (Ste Stefas c/Lambert, pouvoir n° 81 40286, 20 juin 1984 et Sté Semvat /Bergeon, RJS 11/94 n° 1227, 11 octobre 1994), que lorsque le salarié est déjà absent de l'entreprise pendant cette période aucun droit supplémentaire à rémunération ou à congé ne lui est ouvert.

Toutefois ces solutions sont d'application délicate et doivent être nuancées.

Il pourrait notamment en aller autrement si, dans un temps proche de l'événement familial, l'agent, absent de la chambre au moment même de cet événement, donnait à sa demande une justification précise (par exemple décès intervenant alors que l'agent était déjà en congé maladie).

Cas particulier des naissances gémellaires

L'article 31 du statut dispose « Sous réserve de justification, il est attribué, avec maintien de rémunération et des droits à congé annuel, un congé de trois jours, en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant ».

Bien qu'une circulaire de la Sécurité sociale du 2 juillet 1951 considère « *qu'en cas de naissance gémellaire, le père ne peut bénéficier que d'un congé de trois jours car il est évident que les soins et démarches à effectuer sont pratiquement les mêmes, qu'il y ait*

naissance d'un ou plusieurs enfants », une lecture littérale du statut semble accorder à l'intéressé autant de forfaits de 3 jours qu'il y a d'enfants nés, soit 6 jours pour des jumeaux.

La C.P.N. 50 n'ayant pas été saisie de la question, la position la plus sûre pour une chambre de métiers est effectivement, dans le cas de naissance gémellaire d'accord un congé d'une durée égale à 6 jours.

III – Service accompli sur la période de référence

Les dispositions de l'article 28 alinéas 4, 5, 6 et 7 et dans l'exigence d'un service accompli pendant une période de référence préalable, ne s'appliquent qu'au personnel non enseignant.

1/ décompte du temps de travail (alinéa 4)

Pour l'évaluation du service accompli sur la période de référence sont assimilées à des périodes travaillées, les périodes d'arrêt pour maladie, accident du travail, maternité, adoption et congés payés.

La règle instituée par l'alinéa 4 de l'article 28 découle de ce que les congés ainsi accordés constituent des aménagements de la position d'activité. *cf. CE 5 janvier 1979 Préfet de la Martinique, Rec. p. 779 pour des congés de maladie.*

L'énumération de l'alinéa 4 apparaît incomplète notamment en ce qu'elle ne vise pas les congés accordés au titre de la formation professionnelle. En pratique, il y a lieu de les inclure.

Il convient par ailleurs de préciser que ni le congé parental ni la disponibilité ni le détachement qui ne sont pas des positions d'activité ne peuvent être pris en compte pour le calcul du service accompli sur la période de référence.

- **Situation des agents placés sous mi-temps thérapeutique**

L'octroi d'un mi-temps thérapeutique est sans incidence sur le décompte du congé annuel. Dans cette hypothèse, l'agent bénéficie d'un congé dont la durée est équivalente à celle d'un agent travaillant à temps partiel.

Un agent placé en mi-temps thérapeutique sur l'ensemble de la période de référence, bénéficiera donc d'un congé équivalent à douze jours et demi ouvrés. Dans le cadre de ce congé l'agent bénéficie du cumul de sa rémunération calculée sur la base de 50 % du temps plein, avec les indemnités journalières versées par la sécurité sociale s'il est à la date où il

prend ses congés, bénéficiaire du mi-temps thérapeutique.

En revanche, si à la date où il prend ses congés, l'agent n'est plus en mi-temps thérapeutique mais a retrouvé un temps plein, ses droits seront calculés suivant les règles énoncées par l'article 5 de l'annexe IX.

- **Situation des agents absents pour cause d'affection de longue durée (art. 43 du statut)**

De par la combinaison de l'article 28 et de l'article 43 du statut qui autorise un congé de maladie pluriannuel, l'agent accumule au titre de chaque période de référence correspondante, un quota de jours de congés. Toutefois, ceux-ci sont perdus s'ils ne peuvent être pris avant le 30 avril de l'année suivant la période de référence. A l'issue du congé de longue durée lors du retour de l'agent, il convient donc de déterminer les droits à congés de celui-ci en fonction de la période de référence en cours et le cas échéant, en fonction de la période antérieure lorsque les droits n'ont pas été perdus par suite de la survenance de la date limite du 30 avril.

Pour un agent qui est en arrêt de longue durée le 23 octobre 1998 et reprend son activité le 1^{er} mars 2000, les droits s'apprécient de la façon suivante :

- au 1^{er} mars 2000, la période de référence en cours est celle ouverte le 1^{er} juin 1999. A compter de cette date, les droits à congés de l'agent sont intégralement ouverts et devront être pris avant le 30 avril 2001.
- En revanche, les droits relatifs à la période précédente du 1^{er} juin 1998 au 31 mai 1999 sont perdus si l'agent ne les prend pas avant le 30 avril 2000. Il lui appartient d'en faire la demande, lors de la reprise de ses fonctions.

2/ Période de référence incomplète (alinéas 5, 6 et 7)

- **Principe (alinéa 5)**

L'impossibilité pour un agent de justifier de l'accomplissement de son service sur la totalité de la période de référence conduit à un calcul des congés au prorata de la durée des services accomplis.

Ce faisant, l'énoncé de la règle assure l'égalité de traitement entre les agents lorsqu'ils posent leur congés au 1^{er} juin suivant la période de référence et garantit à chacun l'effectivité de son droit à congé au cours de sa première année d'exercice.

Il est à noter que les agents qui sont réintégrés en cours d'année à l'issue d'un congé parental,

d'une mise en disponibilité, peuvent être concernés par cette règle de proratisation. La règle vaut également pour les agents de retour de détachement et ceci indépendamment des congés annuels dont ils ont pu bénéficier dans le cadre de leur détachement.

Ainsi des agents réintégrés au 1^{er} janvier 2000 auront droit au 1^{er} juin 2000, au titre de la période de référence allant du 1^{er} juin 1999 au 31 mai 2000, à un congé calculé au prorata d'une durée de 5 mois, soit 25 jours X $\frac{5}{12}$ = 10,40 soit 10 jours ½.

12

- **Règles dérogatoires applicables aux jeunes agents (alinéas 6 et 7)**

Ces dispositions n'appellent pas de commentaires particuliers sinon qu'elles sont susceptibles d'application tant que l'agent n'a pas atteint l'âge de 21 ans au 1^{er} jour de la période de référence. Elles sont analogues à celles prévues par l'article 2 du décret précité du 26 octobre 1984 pour les fonctionnaires de l'Etat.

Il convient de préciser que ces dispositions qui sont introduites par dérogation à la règle de proratisation de l'alinéa 5 de l'article 28 ne sont pas applicables au personnel enseignant.

IV Date et fractionnement des congés

IV. A – Agents non enseignants (alinéas 8, 9, 10 et 11 de l'article 28)

L'agent a l'initiative de la date de ses congés. Sa liberté de choix n'est cependant pas totale. D'une part, l'article 28 définit des règles de fractionnement. C'est ainsi que le congé d'été reste la période principale et les agents sont tenus de poser au moins deux semaines de congés sur la période du 1^{er} mai au 31 octobre. D'autre part, sa proposition doit recueillir l'accord de la chambre.

En pratique la demande de congé est d'abord soumise au secrétaire général, chef du personnel. En cas de désaccord, l'alinéa 11 prévoit l'arbitrage du président de la chambre et garantit dans la mesure du possible, le respect du choix de l'agent pour au moins la moitié de la période sollicitée. Le président prend sa décision après avoir pris connaissance de l'avis du secrétaire général.

L'administration ne saurait justifier son désaccord avec les propositions de l'agent que par les nécessités ou l'intérêt du service (*cf. CE 20 juillet 1971 FARRUGI Rec. p. 543*). Cette décision portant atteinte à un droit de l'agent, elle doit être écrite et explicitement motivée et exposer les considérations de fait qui la justifient. Il en est de même si le président ne respecte pas la

garantie bénéficiant à l'agent de voir son choix respecté pour au moins la moitié de ses vœux.

Il est par ailleurs à préciser qu'en cas de nécessité, l'autorité compétente peut rappeler l'agent à son poste. Si l'agent ne peut réclamer l'indemnisation du trouble que l'interruption de son congé lui a causé, il est en droit d'obtenir le remboursement des dépenses imprévues occasionnées par cette interruption (*cf. CE Ass. 24 décembre 1966 QUEINNEC Rec. p. 698*).

La CPN 50 par un avis du 7 janvier 1997 a, par ailleurs, admis que si le salarié est mis dans l'impossibilité par l'employeur de prendre ses congés avant le 30 avril, ceux-ci peuvent être reportés.

Comme dans la fonction publique de l'Etat et de façon à assurer le respect de la continuité du service public, les congés sont nécessairement fractionnés puisque la durée du congé des agents pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder un mois jour pour jour.

IV. B – Enseignants

A la différence des autres personnels, les enseignants n'ont pas la possibilité de fixer la date de leurs congés. Ils sont tenus par les dates fixées chaque année par le président de la chambre de métiers. La décision du président, est prise sur proposition du directeur du centre d'enseignement avant le 1^{er} novembre de chaque année. La proposition du directeur est soumise au président via le secrétaire général. Le président arrête sa décision après avoir pris connaissance de la proposition finale établie par le secrétaire général, chef du personnel.

La CPN 50 du 7 janvier 1997 a rappelé qu'un enseignant ne peut prendre des congés en dehors des périodes prévues mais que cette règle ne fait pas obstacle à ce qu'en vertu de l'article 31 du statut, l'enseignant puisse bénéficier d'autorisations spéciales d'absence accordées, avec ou sans traitement, pour des raisons d'ordre familial ou personnel.

V Récupération des congés non pris

-

-

1/ Congés non pris par suite de maladie

- **Personnel non enseignant**

-

Comme il a été indiqué plus haut, l'agent ne perd pas le bénéfice de son droit à congés du fait qu'il a été en congé maladie. Les périodes de maladie sont en effet décomptées comme temps de travail.

Il convient de distinguer deux cas de figure :

Ø **L'agent tombe malade pendant ses congés annuels**

- Aux termes de la jurisprudence, l'agent ne peut exiger la prolongation de son congé ou obtenir un nouveau congé. (*cf. CE 11 juillet 1991 CAUBET*). L'employeur s'est en effet acquitté de ses obligations.

Deux avis de la CPN 50 des 30 septembre 1998 et du 7 septembre 1999 vont dans le même sens en rappelant que les congés maladie survenus pendant les congés payés ne sont pas récupérables dès lors que le début de la maladie est postérieur au début des congés.

Ø **L'agent tombe malade avant le début de ses congés**

- Lorsque l'agent est tombé malade avant la date prévue pour son départ en congé annuel et arrêtée par le secrétaire général ou le président de la chambre, il garde son droit à congés. Selon une jurisprudence de la Cour de Cassation qui n'a pas d'équivalent connu devant la juridiction administrative, l'employeur qui n'est pas libéré de ses obligations, est tenu de permettre à l'agent de bénéficier de ses droits avant que ne soit close la période de congé annuel. Il peut néanmoins imposer à l'intéressé de prendre à son retour, le reliquat de ses congés (*Cass. Soc. du 16 février 1999*).

• **Personnel enseignant**

Le régime de période de congés préfixes exclut la possibilité pour un enseignant qui tombe malade au cours de ses congés ou qui bénéficie pendant cette période d'un congé de maternité de demander à bénéficier d'un report de congé à l'issue du congé de maladie ou du congé de maternité (*cf. CE 20 octobre 1989 Mme THIBAUD*).

2/ **Indemnité compensatrice**

Compte tenu de sa rédaction, le dernier alinéa de l'article 28 est traditionnellement interprété comme autorisant la possibilité d'une indemnité compensatrice lorsque les congés n'ont pas été pris avant le 30 avril de l'année suivante.

Il ressort en effet des travaux préparatoires notamment des procès-verbaux de la CPN 52 que le dernier alinéa de l'article 28 concerne les agents qui sont démissionnaires, licenciés ou mis à la retraite en cours d'année et qui n'ont pas avant cette date, liquidé leurs droits à congés pour la période en cours. Il peut également s'appliquer, ainsi que le montrent les travaux préparatoires, aux agents qui n'ont pas pu pour des raisons de service, prendre l'intégralité de

leurs congés. A cet égard, il est rappelé qu'il incombe à la chambre de justifier explicitement et exhaustivement des raisons de service invoquées

La règle ainsi posée est d'interprétation stricte dans la mesure où elle déroge à un principe général qui veut que les congés sauf texte en prévoyant la possibilité, ne peuvent se résoudre en un droit à indemnité (*cf. CE 6 novembre 1994 Syndicat des médecins du travail*).

On notera cependant que le juge administratif a au moins une fois censuré cette interprétation (*cf. T.A. STRASBOURG 14/1/2003 Mme STRINA n° 01/022223*)

Il est rappelé que l'indemnité compensatrice n'est pas applicable au personnel enseignant qui n'est pas régi par l'article 28.

La situation de l'agent décédé n'est pas évoquée par le texte. Il paraît en pratique que le caractère particulier de cet événement commande que les ayants droits de l'agent qui décède en cours d'année puissent bénéficier, dans les mêmes conditions que l'agent qui a démissionné, est licencié ou part à la retraite en cours d'année, de l'indemnité compensatrice dans l'hypothèse où les congés n'ont pas été pris.

L'indemnité doit être demandée.

Ainsi, les droits d'un agent qui démissionne au 31 octobre 2000 doivent être appréciés de la façon suivante. La période du 1^{er} juin 1999 au 31 mai 2000 a ouvert à l'agent un congé d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires. Ces congés pourraient être pris jusqu'au 30 avril 2001.

Si à la date du 31 octobre 2000, l'examen de la situation fait apparaître que l'intéressé n'a pas pris l'ensemble des congés auquel il aurait pu normalement prétendre au titre de cette période, ces congés pourraient, si l'agent en fait la demande, donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

En outre, la période du 1^{er} juin 2000 au 31 mai 2001 aurait ouvert droit à l'agent – en application de l'article 28 – à un congé d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires. La démission étant intervenue le 31 octobre 2000, son droit à congé a été partiellement ouvert sur la période s'étendant du 1^{er} juin 2000 au 31 octobre 2000 (soit 5 mois).

Son droit à congé se calcule donc comme suit :

$$\underline{5 \text{ fois ses obligations hebdomadaires } \times 5}$$

12

Ces congés peuvent également donner lieu, dans l'hypothèse où ils ne seraient pas pris avant la

date fixée pour la démission, à l'indemnité compensatrice dans la mesure, une fois encore, où elle est demandée.

Compte tenu de la rédaction de ce dernier alinéa qui n'exclut l'indemnité compensatrice que pour « les congés non pris avant le 30 avril de l'année suivante » et dans l'hypothèse où l'interprétation du Tribunal Administratif de Strasbourg ne serait pas confirmée, la question peut se poser de savoir comment régler la situation des agents révoqués pour motif disciplinaire. En l'état du texte, il semble que ceux-ci peuvent bénéficier d'une indemnité compensatrice dans les conditions fixées par le texte, ce qui est pour le moins paradoxal dès lors que le départ anticipé résulte d'une sanction et que celle-ci exclut tout droit à indemnisation (à l'exception de l'allocation pour perte d'emploi).

On rappellera d'ailleurs qu'en droit du travail, l'article L 223-14 du code du travail exclut la possibilité pour le salarié de bénéficier d'une indemnité compensatrice en cas de faute lourde.