



Le MAG RH

FOCUS

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.	3-4
Question écrite.....	4
Focus.....	5-7
FAQ.	8
Votre CDG & Vous	9

Les congés annuels des agents annualisés

-
Le cas des agents
travaillant sur un rythme
scolaire

Actualités statutaires

Prévention du « risque chaleur » et obligations des employeurs

Un décret du 27 mai 2025 est venu compléter les dispositions du Code du travail portant sur la **protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur**.

Pour rappel, les dispositions du Code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables au sein des collectivités territoriales (article L. 811-1 du CGFP).

Ce texte crée un nouveau chapitre au sein du Code du travail spécifiquement dédié à la prévention du « *risque lié aux épisodes de chaleur intense* ».

 L'épisode de chaleur intense est défini en référence à un dispositif de Météo France signalant le niveau de danger (via un code couleur) dans les conditions précisées par un arrêté du 27 mai 2025.

En application de ces nouvelles dispositions, il incombe aux employeurs territoriaux :

- **D'évaluer les risques** liés à l'exposition des agents à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur, et **d'intégrer ce risque dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** ;
- **D'adopter, si besoin, les mesures nécessaires à la réduction du risque** dont la liste est dressée à l'article R. 4463-3 du code du travail (aménagement des procédés de travail, des postes de travail, des lieux et des horaires de travail ; mise en œuvre de moyens techniques visant à contenir le rayonnement solaire sur les surfaces exposées ou l'accumulation de chaleur dans les locaux ; fourniture d'équipements adaptés et d'eau fraîche, mise en place de mesures d'information et de formation des agents notamment).

Ces nouvelles dispositions **entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2025.**

[Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025](#)

[Arrêté du 27 mai 2025](#)

[Site internet de la DGCL](#)

Nouveau formulaire CERFA - Arrêt de travail papier

Pour mémoire, afin de lutter contre l'augmentation des arrêts de travail frauduleux, l'Assurance Maladie a créé un nouveau formulaire CERFA sécurisé. Depuis le mois de septembre 2024, les professionnels de santé étaient encouragés à l'utiliser pour l'établissement des avis d'arrêt de travail sur format papier.

A compter du 1^{er} juillet 2025, l'utilisation de ce nouveau formulaire devient obligatoire.

Les avis d'arrêts de travail présentés sous d'autres formats seront automatiquement rejetés.

[Site internet de l'Assurance Maladie](#)

Sanctions prononcées à l'égard des demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi doivent se conformer à un certain nombre d'obligations liées à leur statut. En cas de non-respect de ces obligations, ils s'exposent au prononcé d'une sanction (suspension sur une période donnée ou suppression des allocations de retour à l'emploi (ARE) notamment).

Le système de sanctions, organisé par le Code du travail (articles R. 5411-1 et suivants), s'applique à tous les demandeurs d'emplois, y compris aux anciens agents publics qui perçoivent des ARE de leur ancien employeur public.

Pour information, un décret du 30 mai 2025 est venu **redéfinir le cadre des sanctions applicables aux demandeurs d'emploi en cas de manquement à leurs obligations** (définition des sanctions, règles de procédure, délais de notification des décisions...).

A noter. Le **prononcé des sanctions relève de la seule compétence de France Travail**, même dans les cas de figure d'une prise en charge des ARE par l'ancien employeur public.

En cas de sanction prise à l'égard d'un demandeur d'emploi percevant les ARE de son ancien employeur public, France Travail informe ce dernier du prononcé de la sanction.

La **collectivité est alors tenue de mettre en œuvre la sanction**.

[Décret n°2025-478 du 30 mai 2025](#)

Jurisprudences

Maintien du demi-traitement

-

A l'issue de son congé de longue maladie, le fonctionnaire a droit au maintien de son demi-traitement jusqu'à ce qu'il soit statué sur sa situation

Un fonctionnaire a été placé en congé de longue maladie à compter du 19 juin 2014. A l'issue de la durée maximale de congé, en 2017, l'agent a été maintenu à tort dans cette position avec perception du demi-traitement.

Par une décision du 7 novembre 2019, l'autorité territoriale a décidé de mettre fin au versement du demi-traitement à compter du 1^{er} décembre 2019.

Puis, par arrêté du 8 juin 2020, l'agent a été placé en disponibilité d'office pour raison de santé avec effet rétroactif au 1^{er} décembre 2019.

Le juge administratif rappelle qu'en application de l'[article 37 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#), lorsque le fonctionnaire, à l'issue d'un congé de longue maladie ne peut reprendre ses fonctions, il a droit au versement d'un demi-traitement pendant la durée de la procédure nécessitant l'avis du comité médical ou de la commission de réforme (aujourd'hui remplacé par le Conseil médical) ou, le cas échéant, de la CNRACL pour ce qui concerne son admission à la retraite.

La circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement prévu par les dispositions précitées.

Dans le cas présent, suite à l'épuisement des droits à congé de longue maladie, l'autorité territoriale n'a statué sur le sort de l'agent que par arrêté du 8 juin 2020, soit plusieurs années après l'épuisement des droits. Jusqu'à cette date, l'agent a droit au maintien de son demi-traitement. Est sans incidence le fait que le placement en disponibilité pour raison de santé rétroagisse au 1^{er} décembre 2019.

➤ [CAA Paris, 29 avril 2025, n°23PA01771](#)

Abandon de poste

-

Radiation de l'agent qui s'est soustrait sans motif valable à toutes les contre-visites médicales

Un agent a été placé en congé de maladie imputable au service à la suite d'un accident de service.

En application de l'[article 37-10 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#), l'autorité territoriale a convoqué l'agent à plusieurs visites médicales de contrôle auprès de médecins agréés.

Toutefois, aucune des contre-visites n'a pu se dérouler :

- l'agent, contestant la compétence du médecin, ne s'est pas présenté à 6 des visites prévues, sans justifier son absence,
- lors des deux visites auxquelles il s'est présenté, les examens n'ont pas pu être réalisés : lors de la première visite, l'agent a refusé de se soumettre à l'examen ; lors de la seconde, il avait oublié son dossier médical.

L'agent a été mis en demeure par son employeur de justifier ses absences à ces contre-visites. La mise en demeure précisait, qu'à défaut de reprise de ses fonctions à la date indiquée, il serait radié des cadres pour abandon de poste.

Le juge administratif a considéré que, compte tenu du comportement de l'agent, l'autorité compétente était en droit d'estimer que le lien avec le service avait été rompu du fait de l'intéressé, justifiant sa radiation des cadres pour abandon de poste.

➤ [CAA Lyon, 28 mai 2025, n°23LY02788](#)

Jurisprudences

Obéissance hiérarchique

-

Un agent suspendu de fonctions ou exclu du service pour motif disciplinaire ne peut se rendre sur son lieu de travail

Un agent territorial a été exclu de ses fonctions du 9 mai au 9 juillet 2019 en raison d'un cumul non autorisé d'activités. Alors qu'il était exclu, il s'est présenté sur son lieu de travail à trois reprises.

L'agent a ensuite été suspendu, à titre conservatoire, à compter du 10 juillet 2019. Malgré la mesure de suspension, l'agent s'est de nouveau rendu sur son lieu de travail à trois reprises.

Ces faits constituent des manquements caractérisés aux obligations d'obéissance hiérarchique et d'exemplarité.

Compte tenu de la gravité de ces manquements et de leur caractère répété, de l'attitude particulièrement désinvolte dont a pu faire preuve l'agent à l'égard de sa hiérarchie et de la circonstance que l'intéressé venait de faire l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions, l'autorité territoriale n'a pas, dans les circonstances de l'espèce, infligé au requérant une sanction disproportionnée en décidant son exclusion temporaire de ses fonctions pour une durée de deux ans.

➤ [CAA Nancy, 13 mai 2025, n°22NC01386](#)

Question écrite

Question :

Lorsqu'une collectivité territoriale recrute successivement un même agent par un contrat de droit privé puis par un contrat de droit public, les services accomplis dans le cadre du contrat de droit privé sont-ils pris en compte dans le calcul de l'ancienneté requise pour l'ouverture de certains congés ?

Réponse :

L'[article 28 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale précise les modalités de calcul de la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Concernant plus spécifiquement la durée de service requise pour l'ouverture de droits à congés de maladie visés par l'[article 7 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#), l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent (y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois) est pris en compte.

Par conséquent, si seuls les services effectués au sein d'une même collectivité ou établissement public sont pris en compte, les périodes travaillées accomplies dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de droit privé conclu avec la même collectivité immédiatement avant le CDD de droit public en cours peuvent être comptabilisées pour calculer la durée de service.

Question écrite n° 01191 publiée au JO Sénat du 22/05/2025

Les congés annuels des agents annualisés

Le cas des agents travaillant sur un rythme scolaire

Tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) en activité, quel que soit son temps de travail, a droit, pour une année de services accomplis, à un congé annuel d'une **durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service** ([article 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#) et [article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)).



Le calcul du droit à congés annuels des agents contractuels de droit privé relève des dispositions du Code du travail.

Le nombre de jours de congés annuels d'un agent est apprécié par année civile.



L'attribution de jours de congés supplémentaires (journée du maire, jour de pont...) n'est pas conforme à la réglementation dans la mesure où elle impacte la durée légale du temps de travail (hors jour de fractionnement).

L'agent placé en congé annuel **est considéré en position normale d'activité**. A ce titre, il bénéficie du maintien de ses droits (rémunération, avancement...) et reste soumis aux obligations fixées par le CGFP.

Pour rappel, lorsque les agents sont soumis à des **rythmes de travail variables durant l'année**, les employeurs publics peuvent fixer un **cycle de travail annuel**, impliquant l'annualisation du temps de travail de ces agents (*voir le focus du Mag RH - mars 2023*).

Il en va ainsi des agents des services scolaires et périscolaires dont **l'organisation du travail repose sur le calendrier scolaire** établi par le Ministère de l'éducation nationale.

La particularité du cycle de travail annuel basé sur le calendrier scolaire rejaillit sur les modalités de calcul et de pose des congés annuels par les agents.

Modalités de calcul du droit à congés annuels

Par définition, les obligations hebdomadaires de service des agents dont le temps de travail est annualisé, servant de base au calcul du droit à congés annuels, **ont vocation à fluctuer durant l'année selon les périodes d'activité**.

Sauf à méconnaître la réglementation, le calcul du droit à congés des agents annualisés ne peut être opéré sur les mêmes bases que celles d'un agent travaillant selon un cycle caractérisé par la régularité.

❖ **La méthode à mettre en œuvre**

Pour calculer le nombre de jours de congés annuels auxquels ont droit les agents annualisés, il y a lieu de déterminer, au cas par cas, une **moyenne des obligations hebdomadaires de service**.

Le nombre de jours de congés annuels des agents annualisés sera alors obtenu en multipliant par 5 cette moyenne des obligations hebdomadaires.



Le nombre de jours de congés obtenu est arrondi, si nécessaire, à la demi-journée immédiatement supérieure.

Pour calculer cette moyenne, il convient :

- de distinguer chaque période durant laquelle l'agent effectue les mêmes obligations de services ;
- de multiplier le nombre de jours des obligations hebdomadaires de service par le nombre de semaines pour chacune des périodes ;
- d'additionner chacun des résultats afférents à chaque période ;
- de diviser ce nombre par le nombre de semaines travaillées dans l'année.

Précision sur le diviseur à retenir dans la dernière étape du calcul

Le diviseur (exprimé en nombre de semaines) retenu dans la dernière étape du calcul varie selon le nombre de semaines de travail effectivement prévues au planning de l'agent.

- Si l'agent travaille moins de 47 semaines, le diviseur à appliquer est **47** (soit 52 semaines moins les 5 semaines de congés annuels rémunérés dus à tout agent public).
- Si des heures de travail sont prévues au planning de l'agent sur toute l'année, soit 52 semaines (lorsque l'agent intervient, selon un cycle hebdomadaire, sur d'autres services en parallèle des missions exécutées sur le service scolaire par exemple), le diviseur à appliquer est **52**.

❖ **Illustrations**

NB. L'année scolaire est composée de 36 semaines scolaires et de 16 semaines de vacances scolaires (8 semaines de « petites vacances » et 8 semaines de vacances d'été).

- **Agent travaillant exclusivement sur le service scolaire et/ou périscolaire**

Exemple - Agent travaillant à l'école 4 jours par semaine sur les 36 semaines scolaires et 2 jours par semaine sur les 8 semaines de « petites vacances scolaires ».

Calcul du droit à congés annuels

$(4 \times 36) + (2 \times 8) / 47 = 3,5$ jours travaillés par semaine en moyenne $\times 5 = 17,5$.

Cet agent disposera pour une année de service de 17,5 jours de congés.

- **Agent effectuant pour partie des missions sur le service scolaire et périscolaire**

Exemple - Agent assurant l'entretien des bâtiments affectés à l'école 2 jours par semaine sur les semaines scolaires et à l'entretien des bâtiments de la mairie 1 jour par semaine toutes les semaines de l'année.

Calcul du droit à congés annuels

$(3 \times 36) + (1 \times 16) / 52 = 2,5$ jours travaillés par semaine en moyenne $\times 5 = 12,5$.

Cet agent disposera pour une année de service de 12,5 jours de congés.

La pose des congés annuels

❖ **La marche à suivre**

De manière générale, les congés annuels doivent être **posés selon les règles définies au sein de la collectivité** (établissement d'un prévisionnel, utilisation de feuilles de congés ou d'un logiciel...). Cette démarche s'impose quelles que soient les caractéristiques du cycle de travail des agents.

Lorsque le cycle de travail de l'agent comporte des périodes de travail d'intensité variable, le planning de l'agent se compose de jours travaillés, de jours de congés annuels et de jours non travaillés dits « de récupération » (lesquels viennent compenser les heures réalisées sur les périodes de forte activité au-delà du temps de travail afférent à l'emploi occupé).

Les jours de congés annuels des agents annualisés doivent **impérativement être matérialisés au sein des plannings des agents, y compris pour les agents travaillant selon le rythme scolaire**.

Cette matérialisation permet :

- pour la collectivité de **gérer les événements survenant en cours de congés annuels** et en particulier **le placement de l'agent en congé de maladie**.

En cas de congé de maladie survenant pendant une période de congé annuel, l'agent annualisé, comme tout autre agent, a droit au report des congés annuels non pris. Ces congés reportés devront nécessairement être posés sur des jours travaillés.

- pour l'agent de **s'assurer qu'il ne sera pas fait appel à lui durant ses périodes de congés** (sauf nécessités impérieuses de service).

❖ **La mise en oeuvre**

En pratique et en toutes hypothèses, un planning précis doit être établi faisant apparaître pour chaque jour de l'année s'il s'agit de jours travaillés, de jours de récupération ou de jours de congés annuels.

- **Agent exclusivement soumis au calendrier scolaire**

Les périodes de congés annuels sont imposées par le calendrier scolaire. Les **congés annuels sont donc nécessairement pris pendant les périodes de vacances scolaires**.

Ainsi, les périodes de vacances scolaires sont composées de jours travaillés le cas échéant et de jours de congés annuels. Les jours restants - n'étant donc ni travaillés ni du congé annuel - doivent être identifiés comme des jours de récupération.

- **Agent soumis au calendrier scolaire pour une partie de ses missions et exerçant d'autres fonctions sur la collectivité**

S'agissant des jours de congés acquis au titre des missions exercées sur le service scolaire, ils seront posés sur les périodes de vacances scolaires dans les mêmes conditions que l'agent travaillant exclusivement sur la base du calendrier scolaire.

Les **congés acquis au titre des autres missions assurées par l'agent tout au long de l'année seront eux posés sur des jours travaillés**.

Exemple - Agent assurant l'entretien des bâtiments affectés à l'école 4 jours par semaine (les lundis, mardis, jeudis et vendredis) sur les semaines scolaires et l'entretien des bâtiments de la mairie tous les mercredis de l'année. Son droit à congés annuels est de **20 jours**.

Les jours de congés annuels acquis au titre des fonctions exercées à l'école seront posés durant les vacances scolaires. Les jours de congés acquis au titre des missions exercées sur les bâtiments de la mairie seront posés sur des mercredis dans l'année.

Lorsque l'agent pose une semaine pleine de congés annuels, il convient de retrancher de son droit à congés annuels pour l'année considérée (soit 20 jours), 4 jours de congés.

Foire aux questions

Les agents annualisés travaillant selon un rythme reposant sur le calendrier scolaire ont-ils droit à des jours de fractionnement ?

Réponse : OUI

Pour rappel, aux jours de congés annuels calculés sur la base des obligations hebdomadaires des agents s'ajoutent, le cas échéant, les jours de congés dits « de fractionnement » (supplément de 1 ou 2 jours de congés annuels accordés lorsqu'au moins 5 jours de congés annuels sont posés en dehors de la période de l'année allant du 1^{er} mai au 31 octobre).

Comme tout agent public, les agents annualisés dont l'organisation du travail est articulée autour du calendrier scolaire **gènèrent, s'ils remplissent les conditions, des jours de fractionnement.**

Les jours de fractionnement n'étant pas comptabilisés dans le calcul de la durée légale du temps de travail (1600h pour un agent à temps complet), ils doivent être **posés sur des jours travaillés** ou être épargnés sur un compte épargne-temps (CET).

NB : Si la collectivité a intégré dans son calcul d'annualisation les jours de fractionnement, ces derniers seront posés sur des périodes de vacances scolaires, comme les congés annuels de droit commun.

Un agent soumis à un rythme de travail reposant sur le calendrier scolaire peut-il alimenter un compte épargne temps ?

Réponse : OUI

Les agents publics dont le rythme de travail est annualisé **bénéficient des mêmes droits que les autres agents publics.**

Par conséquent, s'ils remplissent les conditions, ils ont le droit d'ouvrir un compte épargne-temps dans la collectivité.

Toutefois, en pratique, les possibilités d'alimentation du CET sont limitées dans la mesure où :

- lors de la fixation du planning, leurs 5 semaines de congés annuels sont planifiées ;
- les congés correspondent aux périodes de vacances scolaires (périodes d'inactivité) ;
- les agents n'acquièrent pas de jours d'ARTT.

Néanmoins, ces agents sont susceptibles d'alimenter leur CET par :

- un à deux jours de fractionnement (sauf dans l'hypothèse où ils auraient été intégrés dans le calcul de l'annualisation) ;
- des jours de repos compensateur si les agents effectuent des travaux supplémentaires et si la délibération a prévu cette possibilité d'alimentation ;
- des jours de congés annuels acquis durant les congés pour indisponibilité physique, à condition que l'agent ait posé 4 semaines de congés annuels dans l'année.

L'annualisation du temps de travail

Les décrets [n°2000-815 du 25 août 2000](#) et [n°2001-623 du 12 juillet 2001](#) prévoient que les collectivités locales définissent les **conditions de mise en place des cycles de travail par délibération et après avis du Comité Social Territorial** (CST).

Elles peuvent, ainsi, **organiser le temps de travail des agents selon les besoins des services** en procédant à l'annualisation du temps de travail.

L'annualisation du temps de travail présente un **double objectif** :

- **condenser le temps de travail** de l'agent lorsque la collectivité a des besoins importants et le libérer lors des périodes creuses ;
- lisser les hausses et baisses d'activité afin que l'agent perçoive une **rémunération identique tout au long de l'année**.

Si cette organisation est principalement utilisée pour les agents travaillant en milieu scolaire, elle ne leur est pas réservée (exemple : agent travaillant aux espaces verts soumis à un cycle de travail comprenant deux périodes, une « période été » et une « période hiver »).



L'annualisation du temps de travail est impossible pour les professeurs et les assistants territoriaux d'enseignement artistique ([CE, 13 juillet 2006, n° 266692](#)).

Si l'annualisation du temps de travail est possible, **aucun texte n'en prévoit les modalités de mise en œuvre et notamment le mode de calcul**.

Les exemples présentés ci-après sont des propositions de calcul qui peuvent être adaptées.

Dans la pratique, le calcul devra respecter les règles relatives à la durée annuelle du temps de travail et les garanties minimales de temps de travail (*voir ci-après*).

La durée légale du travail

La **durée annuelle du temps de travail effectif** est de **1 607 heures**.

→ 228 jours travaillés x 7 heures travaillées par jour = 1 596 heures arrondies à 1 600 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité.



Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

La **durée hebdomadaire** de temps de travail est fixée à **35 heures** par semaine.

La **durée annuelle du temps de travail rémunéré** correspond à 35 heures multipliées par 52 semaines soit **1 820 heures**.

Les garanties minimales de temps de travail

Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Durée maximale hebdomadaire	48 heures 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
Repos minimum journalier	11 heures
Repos minimum hebdomadaire	35 heures
Temps de pause	20 minutes, par tranche de 6 heures de travail effectif

Le calcul de l'annualisation

1. Calculer le total des heures à travailler dans l'année

Afin de calculer l'annualisation du temps de travail, la collectivité doit **déterminer le nombre d'heures que l'agent va effectuer sur l'année** (civile ou scolaire).

Exemple :

Un agent travaille **7,5 heures par jour, 4 jours par semaine** pendant la période scolaire ainsi que **17 heures de ménage sur l'année**. L'année scolaire compte **36 semaines en moyenne**.

Nombre d'heures travaillées par semaine scolaire : $7,5 \times 4 = 30$ heures par semaine

$30 \text{ heures} \times 36 \text{ semaines} = 1\,080 \text{ heures}$

Nombre annuel total d'heures travaillées : $1\,080 \text{ heures} + 17 \text{ heures} = 1\,097 \text{ heures}$

2. Ajouter la journée de solidarité

L'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 institue une **journée de solidarité** afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et handicapées.

La durée annuelle de travail d'un agent à temps complet est ainsi portée **de 1 600 à 1 607 heures** (1 600 heures de travail auxquelles s'ajoutent 7 heures de travail réalisées au titre de la journée de solidarité).

Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité **ne donnent pas lieu à rémunération**.



La journée de solidarité est **proratisée** au regard de la quotité de travail effectivement travaillée.

Ainsi, en reprenant l'**exemple** précédent, la durée de travail de l'agent est la suivante :

Nombre d'heures effectuées au titre de la journée de solidarité : $7 \text{ heures} \times 1\,097 \text{ heures} / 1\,600 \text{ heures} = 4,80 \text{ heures}$

Nombre d'heures totales à effectuer sur l'année : $1\,097 \text{ heures} + 4,80 \text{ heures} = 1\,101,80 \text{ heures}$

3. Déterminer le temps de travail hebdomadaire moyen permettant de calculer la rémunération

La formule de calcul est la suivante :

$$\frac{\text{Nombre d'heures effectuées} \times 35 \text{ heures}}{1\,600 \text{ heures}}$$

Les 35 heures représentent le **temps de travail hebdomadaire** pour un agent à temps complet.

Les 1 600 heures représentent le **temps de travail annuel réglementaire** pour un agent employé à temps complet hors congés annuels et hors jours fériés. La journée de solidarité n'étant pas rémunérée, elle n'est pas prise en compte.

Dans notre **exemple**, le **temps de travail moyen** s'établit ainsi à : $1\,097 \text{ heures} \times 35 \text{ heures} / 1\,600 \text{ heures} = 24 \text{ heures de travail par semaine en moyenne}$.

<i>Temps de travail par semaine en moyenne</i>	24 heures
<i>Nombre d'heures de travail effectif sur l'année</i>	1 101,80 heures
<i>Nombre d'heures rémunérées sur l'année</i>	1 248 heures (24 heures x 1 820 heures / 35 heures = 1 248 heures)

La **délibération** créant l'emploi devra donc prévoir un **temps de travail** hebdomadaire annualisé de **24 heures par semaine**.

Les congés annuels et les jours fériés

Les congés annuels et les jours fériés **sont rémunérés mais ne sont pas travaillés**.

Ainsi, ils sont pris en compte pour le calcul des 1820 heures mais pas pour celui des 1 607 heures.

Foire aux questions

Comment est calculé le temps de travail des agents absents pour congé de maladie en cas d'annualisation du temps de travail ?

Par principe, **les jours de congés de maladie doivent être considérés comme des journées de travail effectif**. Cependant, aucun texte ne détermine les modalités de décompte du temps de travail des agents annualisés en cas de congés de maladie.

Le Conseil d'État considère que **l'autorité territoriale est compétente pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents dont le cycle de travail est annualisé sur le calcul de leur temps de travail annuel** ([CE, 4 novembre 2020, n°426093](#)).

Deux méthodes de décompte peuvent être retenues :

1^{ère} méthode : le décompte au réel. L'autorité territoriale peut considérer qu'en cas de congé de maladie, **les heures prévues dans le planning de l'agent sont considérées comme réalisées**. Il s'agit d'appliquer sans modalité particulière le principe selon lequel les congés pour raison de santé sont considérés comme du **service accompli**.

***Exemple** : L'agent est absent deux jours pour maladie. Le planning prévoyait qu'il devait effectuer 7,5 heures de travail sur ces deux jours. En retenant un décompte au réel, l'autorité territoriale considère que les heures sont effectuées. Dans ce cas, aucune heure n'est due ou reportée.*

2^{ème} méthode : le décompte au forfait L'autorité territoriale peut retenir que **l'agent en congé de maladie est regardé comme ayant effectué les heures pour lesquelles il est rémunéré**. Ainsi, peu importe la période d'absence, qu'il s'agisse de la période haute où l'agent travaille plus qu'il n'est rémunéré ou de la période basse où il travaille moins que ce qu'il n'est rémunéré. **Le temps de travail décompté sera identique**.

Pour un agent à temps complet, ce « forfait journalier » s'établit à **7 heures**. Ces heures correspondent au temps de travail journalier théorique qu'un agent à temps complet doit effectuer ($35 / 5 = 7$).

Si l'arrêt maladie intervient en période haute, l'agent sera considéré comme ayant travaillé 7 heures, soit en deçà de son obligation de travail. Si l'arrêt maladie intervient en période basse, ou sur un jour non travaillé du fait de l'annualisation, il sera également considéré comme ayant travaillé 7 heures, soit au-delà de ce que prévoit le planning. L'agent peut alors se retrouver avec un **delta d'heures à effectuer en plus ou en moins**.

S'agissant des agents à temps non complet, l'autorité territoriale devra **fixer un temps de travail forfaitaire par jour et déterminer le nombre de jours hebdomadaire moyen travaillé par l'agent**. Ces modalités ont vocation à varier en fonction du temps de travail et donc des agents.

***Exemple** : un agent travaillant 26 heures par semaine est absent un mardi et un mercredi. Le décompte des heures va **dépendre des modalités retenues par l'employeur**.*

L'employeur peut considérer que l'agent travaille en moyenne 5,2 heures par jour du lundi au vendredi ($26 \text{ heures} / 5 \text{ jours} = 5,2 \text{ heures}$).

*Ainsi, l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué 10,40 heures de travail effectives. Si le planning prévoyait 7,5 heures de travail au total sur ces deux jours, alors l'agent **devrait récupérer** 2,90 heures d'ici la fin de l'année ($7,5 - 10,40 = - 2,90$).*

L'employeur peut considérer que l'agent travaille en moyenne 6,5 heures par jour les lundi, mardi, jeudi et vendredi ($26 \text{ heures} / 4 \text{ jours} = 6,5 \text{ heures}$).

*Ainsi, l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué 6,5 heures de travail effectives. Si le planning prévoyait 7,5 heures de travail au total sur ces deux jours, alors l'agent **devrait effectuer** 1 heure de plus d'ici la fin de l'année ($7,5 - 6,5 = 1$).*

L'employeur est libre de fixer une autre modalité de décompte du temps de travail pour les agents annualisés en cas de congé de maladie. L'important est que cette modalité soit prévue, par exemple dans un règlement intérieur (après avis du CST), et appliquée de la même manière à l'ensemble des agents.

Les congés annuels des agents annualisés

Le cas des agents travaillant sur un rythme scolaire

Tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) en activité, quel que soit son temps de travail, a droit, pour une année de services accomplis, à un congé annuel d'une **durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service** ([article 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#) et [article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)).



Le calcul du droit à congés annuels des agents contractuels de droit privé relève des dispositions du Code du travail.

Le nombre de jours de congés annuels d'un agent est apprécié par année civile.



L'attribution de jours de congés supplémentaires (journée du maire, jour de pont...) n'est pas conforme à la réglementation dans la mesure où elle impacte la durée légale du temps de travail (hors jour de fractionnement).

L'agent placé en congé annuel **est considéré en position normale d'activité**. A ce titre, il bénéficie du maintien de ses droits (rémunération, avancement...) et reste soumis aux obligations fixées par le CGFP.

Pour rappel, lorsque les agents sont soumis à des **rythmes de travail variables durant l'année**, les employeurs publics peuvent fixer un **cycle de travail annuel**, impliquant l'annualisation du temps de travail de ces agents (voir le focus du Mag RH - mars 2023).

Il en va ainsi des agents des services scolaires et périscolaires dont **l'organisation du travail repose sur le calendrier scolaire** établi par le Ministère de l'éducation nationale.

La particularité du cycle de travail annuel basé sur le calendrier scolaire rejaillit sur les modalités de calcul et de pose des congés annuels par les agents.

Modalités de calcul du droit à congés annuels

Par définition, les obligations hebdomadaires de service des agents dont le temps de travail est annualisé, servant de base au calcul du droit à congés annuels, **ont vocation à fluctuer durant l'année selon les périodes d'activité**.

Sauf à méconnaître la réglementation, le calcul du droit à congés des agents annualisés ne peut être opéré sur les mêmes bases que celles d'un agent travaillant selon un cycle caractérisé par la régularité.

❖ La méthode à mettre en œuvre

Pour calculer le nombre de jours de congés annuels auxquels ont droit les agents annualisés, il y a lieu de déterminer, au cas par cas, une **moyenne des obligations hebdomadaires de service**.

Le nombre de jours de congés annuels des agents annualisés sera alors obtenu en multipliant par 5 cette moyenne des obligations hebdomadaires.



Le nombre de jours de congés obtenu est arrondi, si nécessaire, à la demi-journée immédiatement supérieure.

Pour calculer cette moyenne, il convient :

- de distinguer chaque période durant laquelle l'agent effectue les mêmes obligations de services ;
- de multiplier le nombre de jours des obligations hebdomadaires de service par le nombre de semaines pour chacune des périodes ;
- d'additionner chacun des résultats afférents à chaque période ;
- de diviser ce nombre par le nombre de semaines travaillées dans l'année.

Précision sur le diviseur à retenir dans la dernière étape du calcul

Le diviseur (exprimé en nombre de semaines) retenu dans la dernière étape du calcul varie selon le nombre de semaines de travail effectivement prévues au planning de l'agent.

- o Si l'agent travaille moins de 47 semaines, le diviseur à appliquer est **47** (soit 52 semaines moins les 5 semaines de congés annuels rémunérés dus à tout agent public).
- o Si des heures de travail sont prévues au planning de l'agent sur toute l'année, soit 52 semaines (lorsque l'agent intervient, selon un cycle hebdomadaire, sur d'autres services en parallèle des missions exécutées sur le service scolaire par exemple), le diviseur à appliquer est **52**.

❖ Illustrations

NB. L'année scolaire est composée de 36 semaines scolaires et de 16 semaines de vacances scolaires (8 semaines de « petites vacances » et 8 semaines de vacances d'été).

- **Agent travaillant exclusivement sur le service scolaire et/ou périscolaire**

Exemple - Agent travaillant à l'école 4 jours par semaine sur les 36 semaines scolaires et 2 jours par semaine sur les 8 semaines de « petites vacances scolaires ».

Calcul du droit à congés annuels

$(4 \times 36) + (2 \times 8) / 47 = 3,5$ jours travaillés par semaine en moyenne $\times 5 = 17,5$.

Cet agent disposera pour une année de service de 17,5 jours de congés.

- **Agent effectuant pour partie des missions sur le service scolaire et périscolaire**

Exemple - Agent assurant l'entretien des bâtiments affectés à l'école 2 jours par semaine sur les semaines scolaires et à l'entretien des bâtiments de la mairie 1 jour par semaine toutes les semaines de l'année.

Calcul du droit à congés annuels

$(3 \times 36) + (1 \times 16) / 52 = 2,5$ jours travaillés par semaine en moyenne $\times 5 = 12,5$.

Cet agent disposera pour une année de service de 12,5 jours de congés.

La pose des congés annuels

❖ **La marche à suivre**

De manière générale, les congés annuels doivent être **posés selon les règles définies au sein de la collectivité** (établissement d'un prévisionnel, utilisation de feuilles de congés ou d'un logiciel...). Cette démarche s'impose quelles que soient les caractéristiques du cycle de travail des agents.

Lorsque le cycle de travail de l'agent comporte des périodes de travail d'intensité variable, le planning de l'agent se compose de jours travaillés, de jours de congés annuels et de jours non travaillés dits « de récupération » (lesquels viennent compenser les heures réalisées sur les périodes de forte activité au-delà du temps de travail afférent à l'emploi occupé).

Les jours de congés annuels des agents annualisés doivent **impérativement être matérialisés au sein des plannings des agents, y compris pour les agents travaillant selon le rythme scolaire**.

Cette matérialisation permet :

- pour la collectivité de **gérer les événements survenant en cours de congés annuels** et en particulier **le placement de l'agent en congé de maladie**.

En cas de congé de maladie survenant pendant une période de congé annuel, l'agent annualisé, comme tout autre agent, a droit au report des congés annuels non pris. Ces congés reportés devront nécessairement être posés sur des jours travaillés.

- pour l'agent de **s'assurer qu'il ne sera pas fait appel à lui durant ses périodes de congés** (sauf nécessités impérieuses de service).

❖ **La mise en oeuvre**

En pratique et en toutes hypothèses, un planning précis doit être établi faisant apparaître pour chaque jour de l'année s'il s'agit de jours travaillés, de jours de récupération ou de jours de congés annuels.

- **Agent exclusivement soumis au calendrier scolaire**

Les périodes de congés annuels sont imposées par le calendrier scolaire. Les **congés annuels sont donc nécessairement pris pendant les périodes de vacances scolaires**.

Ainsi, les périodes de vacances scolaires sont composées de jours travaillés le cas échéant et de jours de congés annuels. Les jours restants - n'étant donc ni travaillés ni du congé annuel - doivent être identifiés comme des jours de récupération.

- **Agent soumis au calendrier scolaire pour une partie de ses missions et exerçant d'autres fonctions sur la collectivité**

S'agissant des jours de congés acquis au titre des missions exercées sur le service scolaire, ils seront posés sur les périodes de vacances scolaires dans les mêmes conditions que l'agent travaillant exclusivement sur la base du calendrier scolaire.

Les **congés acquis au titre des autres missions assurées par l'agent tout au long de l'année seront eux posés sur des jours travaillés**.

Exemple - Agent assurant l'entretien des bâtiments affectés à l'école 4 jours par semaine (les lundis, mardis, jeudis et vendredis) sur les semaines scolaires et l'entretien des bâtiments de la mairie tous les mercredis de l'année. Son droit à congés annuels est de **20 jours**.

Les jours de congés annuels acquis au titre des fonctions exercées à l'école seront posés durant les vacances scolaires. Les jours de congés acquis au titre des missions exercées sur les bâtiments de la mairie seront posés sur des mercredis dans l'année.

Lorsque l'agent pose une semaine pleine de congés annuels, il convient de retrancher de son droit à congés annuels pour l'année considérée (soit 20 jours), 4 jours de congés.

Foire aux questions

Les agents annualisés travaillant selon un rythme reposant sur le calendrier scolaire ont-ils droit à des jours de fractionnement ?

Réponse : OUI

Pour rappel, aux jours de congés annuels calculés sur la base des obligations hebdomadaires des agents s'ajoutent, le cas échéant, les jours de congés dits « de fractionnement » (supplément de 1 ou 2 jours de congés annuels accordés lorsqu'au moins 5 jours de congés annuels sont posés en dehors de la période de l'année allant du 1^{er} mai au 31 octobre).

Comme tout agent public, les agents annualisés dont l'organisation du travail est articulée autour du calendrier scolaire **gènèrent, s'ils remplissent les conditions, des jours de fractionnement.**

Les jours de fractionnement n'étant pas comptabilisés dans le calcul de la durée légale du temps de travail (1600h pour un agent à temps complet), ils doivent être **posés sur des jours travaillés** ou être épargnés sur un compte épargne-temps (CET).

NB : Si la collectivité a intégré dans son calcul d'annualisation les jours de fractionnement, ces derniers seront posés sur des périodes de vacances scolaires, comme les congés annuels de droit commun.

Un agent soumis à un rythme de travail reposant sur le calendrier scolaire peut-il alimenter un compte épargne-temps ?

Réponse : OUI

Les agents publics dont le rythme de travail est annualisé **bénéficient des mêmes droits que les autres agents publics.**

Par conséquent, s'ils remplissent les conditions, ils ont le droit d'ouvrir un compte épargne-temps dans la collectivité.

Toutefois, en pratique, les possibilités d'alimentation du CET sont limitées dans la mesure où :

- lors de la fixation du planning, leurs 5 semaines de congés annuels sont planifiées ;
- les congés correspondent aux périodes de vacances scolaires (périodes d'inactivité) ;
- les agents n'acquièrent pas de jours d'ARTT.

Néanmoins, ces agents sont susceptibles d'alimenter leur CET par :

- un à deux jours de fractionnement (sauf dans l'hypothèse où ils auraient été intégrés dans le calcul de l'annualisation) ;
- des jours de repos compensateur si les agents effectuent des travaux supplémentaires et si la délibération a prévu cette possibilité d'alimentation ;
- des jours de congés annuels acquis durant les congés pour indisponibilité physique, à condition que l'agent ait posé 4 semaines de congés annuels dans l'année.