

LE DROIT AU REPORT DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS EN RAISON D'UN CONGÉ POUR RAISONS DE SANTÉ

L'articulation entre les congés annuels et les congés pour raisons de santé pose un certain nombre de difficultés, notamment dans le cas particulier d'un agent qui n'a pu prendre, au cours de la période de référence, les congés annuels auxquels il avait droit en raison d'un congé de maternité pris en vertu des dispositions du 5° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

La Cour de justice de l'Union européenne (C.J.U.E., ex-Cour de justice des Communautés européennes : C.J.C.E.) est intervenue pour préciser les obligations s'imposant aux États. Elle s'est notamment fondée sur la directive n° 92/85/C.E.E. du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, dont l'article 8 prévoit que : « *Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleuses [...] bénéficient d'un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues [...].* »

La Cour s'est également fondée sur la directive n° 2003/88/C.E. du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui dispose en son article 7 que : « *Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines [...]. La période minimale de congé annuel*

payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

Ces directives sont applicables aux agents publics sauf, en ce qui concerne celle du 4 novembre 2003, lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique s'y opposent de manière contraignante, leur champ d'application étant défini par renvoi à l'article 2 de la directive n° 89/391/C.E.E. du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

La directive n° 2006/54/C.E. du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail prohibe, en outre, expressément « *tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive n° 92/85/C.E.E.* ».

I – L'OBLIGATION D'UN REPORT INTÉGRAL, MAIS POUR UNE DURÉE LIMITÉE

Il ressort de la jurisprudence de la C.J.U.E. qu'un report des congés annuels pour l'intégralité de leur durée s'impose lorsqu'ils n'ont pu être pris en raison de congés pour raisons de santé (C.J.C.E., 20 janvier

2009, n° C-350/06, points 40 à 49, jurisprudence adoptée par la Cour de cassation, cf. Cass. soc., 24 février 2009, M^{me} X c/C.P.A.M., n° 07-44488, au *Bulletin* ou de congés de maternité (C.J.C.E., 18 mars 2004, n° C-342/01, points 32, 33, 38, 39 et 41, jurisprudence également adoptée par la Cour de cassation, cf. Cass. soc., 2 juin 2004, n° 02-42405, au *Bulletin*).

Tandis que l'article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État dispose que : « *Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service [...]* », il semble que la C.J.U.E. considère que le report des congés annuels doit être effectué, si nécessaire, sur l'année suivant l'année de référence (C.J.C.E. n° C-350/06, précité, à propos des congés pour raisons de santé; C.J.C.E. 6 avril 2006, n° C-124/05, à propos des congés de maternité).

Le Conseil d'État a d'ailleurs considéré récemment « *que [les] dispositions [de la directive n° 2003/88/C.E., précitée] font obstacle à l'extinction du droit au congé annuel à l'expiration d'une certaine période lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de cette période* ». Il en a déduit « *que [...] les dispositions de l'article 5 du décret du 26 octobre 1984, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, sont incompatibles [...] avec les dispositions de l'article 7 de cette directive* » (C.E., 26 octobre 2012, n° 346648, aux tables du *Recueil Lebon*).

C'est pourquoi il est demandé dans la circulaire D.G.A.F.P. du 22 mars 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels (mise en ligne sur le site du Premier ministre « *circulaires.legifrance.gouv.fr* ») « *à tous les chefs de service d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un [congé pour raisons de santé] n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence* ».

À ce titre, la C.J.U.E. estime qu'une limitation dans le temps du droit au report est néanmoins possible : si une période de neuf mois est considérée comme insuffisante pour constater la disparition du droit à congés annuels (C.J.U.E., 3 mai 2012, n° C-337/10, points 38 à 43), une

période de quinze mois permet de préserver la finalité du droit au report des congés, la Cour estimant que « *toute période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée* » (C.J.U.E., 22 novembre 2011, n° C-214/10, points 37 à 44).

II – LE CAS PARTICULIER DES PERSONNELS DONT LES CONGÉS ANNUELS DOIVENT COÏNCIDER AVEC LES VACANCES SCOLAIRES

Conciliant sa jurisprudence qui considère qu'« *aucun texte de loi ou de règlement n'[a] reconnu au personnel enseignant un droit à des congés annuels d'une durée égale à celle des vacances scolaires* » (C.E., Section, 24 octobre 1952, n° 12749) avec la jurisprudence européenne, le Conseil d'État a affirmé dans un arrêt du 26 novembre 2012 (Ministre de l'éducation nationale c/M^{me} X, n° 349896, aux tables du *Recueil Lebon*) qu'un tel report s'impose également pour les personnels enseignants, selon certaines modalités particulières.

Il a en effet considéré que si, conformément au droit européen, une enseignante a droit au bénéfice de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, elle n'est en droit de prendre un congé annuel en dehors des périodes de vacance des classes que si elle n'est pas en mesure d'exercer ce droit, au cours de l'année civile concernée, pendant les périodes de vacance des classes précédant ou suivant la période de son congé de maternité.

Ainsi, si un enseignant a pu bénéficier, au cours de l'année civile de référence, de congés annuels coïncidant avec les vacances scolaires pour une durée d'au moins cinq fois la durée hebdomadaire de travail, il n'aura pas droit au report des jours de congé dont il (elle) n'a pu bénéficier en raison d'un congé de maladie ou d'un congé de maternité, car il a pris tous ses congés annuels réglementaires.

Une telle solution est applicable à tous les personnels dont les congés annuels doivent coïncider avec les vacances scolaires (cf. J.R.T.A. SAINT-DENIS DE LA RÉUNION, 13 décembre 2012, n° 1201024, concernant une conseillère principale d'éducation).

Fabrice GIBELIN