



HAUT-COMMISSARIAT DE LA RÉPUBLIQUE
EN POLYNÉSIE FRANÇAISE

Direction de la réglementation

et des affaires juridiques

Bureau des affaires juridiques et du contentieux

Papeete, le

01 DEC. 2017

Affaire suivie par :

vaianu.oopa@polynesie-francaise.pref.gouv.fr

N° HC / **1492** / DIRAJ / BAJC

**Le Haut-Commissaire de la République
en Polynésie française**

à

**Mesdames et Messieurs les Maires de Polynésie française
Madame et Messieurs les Présidents de groupements de communes
Monsieur le Président du Centre de gestion et de formation**

s/c de Messieurs les chefs de subdivisions administratives

Objet : Circulaire relative à l'indemnisation des congés annuels non pris dans la fonction publique communale

Réf. : - Arrêté n°1096/DIPAC du 5 juillet 2012 relatif aux congés annuels des agents des communes, groupements de communes ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;
- Arrêté n°1106/DIRAJ du 23 août 2017 relatif portant modification de l'arrêté n°1096/DIPAC du 5 juillet 2012 relatif aux congés annuels des agents des communes, groupements de communes ainsi que de leurs établissements publics administratifs.

L'arrêté n°1106/DIRAJ du 23 août 2017 instaure le principe d'une indemnisation des congés annuels non pris dans la fonction publique communale (FPC). Son entrée en vigueur a suscité un certain nombre d'interrogations, notamment de la part des services de ressources humaines des communes. Aussi, et afin de faciliter l'harmonisation des pratiques et la bonne compréhension de cette réforme, j'ai souhaité vous apporter toute l'information utile concernant ses modalités d'application.

Après un rappel nécessaire de la réglementation des droits à congés annuels et de leurs conditions d'utilisation (I), seront abordées les conditions d'indemnisation de ces congés (II).

I) Rappel sur les droits à congés des agents des communes, groupements de communes et établissements publics administratifs relevant des communes de Polynésie française

a. Droits à congés annuels

Tout agent communal en activité a droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel avec traitement d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts.

Exemple : un agent travaillant 5 jours par semaine aura droit à 25 jours de congés annuels (5X5)

Les agents qui ne sont pas en activité pendant la totalité de la période de référence, ou qui exercent un emploi à temps partiel ou à temps non complet, ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée de service accompli, périodes de suspension et d'exclusion temporaire non comprises.

Exemple : un agent travaillant 3 jours de travail par semaine aura droit à 15 jours de congés annuels (5 X 3)

Les jours de congés annuels sont payés du montant du jour calendaire pour lequel le congé est pris.

Un jour férié inclus dans une période de congé annuel n'est pas imputé sur la durée de ce congé, à l'exception de celui qui intervient dans une période où l'agent doit normalement travailler.

b. Procédure d'octroi des congés annuels

Les agents communaux sont tenus de déposer leurs demandes de congé au plus tard deux jours avant la date du congé demandé.

L'autorité de nomination fixe le calendrier des congés, après consultation des agents intéressés, compte tenu des nécessités de service et notamment d'éventuelles contraintes familiales dûment justifiées.

Un congé non autorisé ne donne droit à aucune rémunération. Il donne lieu en outre à une retenue salariale effectuée sur le traitement, calculée par trentième et sur les indemnités calculées au prorata de la durée d'absence, jours non ouverts et jours fériés inclus.

c. Conditions d'utilisation des congés annuels

Chaque agent doit au minimum prendre :

- une demi-journée par demande ;
- dix jours calendaires consécutifs par année (de lundi à dimanche, y compris jours fériés). Dans ce cas, le décompte des congés annuels se fait sur les jours ouverts réellement travaillés par l'agent.

Un report du solde des congés sur l'année suivante avec obligation des les épuiser au cours de cette même année (15 jours maximum) est toléré sous peine de les perdre sans possibilité d'indemnisation.

Les congés non pris et les congés reportés ne donnent lieu à aucune indemnité compensatrice, quelle que soit la date de dépôt de la demande de congé.

A titre exceptionnel, en cas de réquisition d'agents placés en congés annuels, l'autorité de nomination peut déroger aux conditions d'épuisement des congés selon des modalités qu'elle définit par arrêté.

En cas de changement de commune, de groupement de communes ou d'établissement public administratif, les droits à congés annuels acquis dans la collectivité d'origine sont maintenus.

II) Conditions d'indemnisation des congés annuels non pris

a. Congés indemnisables

- i. Cas particuliers des agents non titulaires en contrat à durée déterminée (CDD) ou licenciés pour un motif autre que disciplinaire

Une indemnité compensatrice de congé annuel non pris peut être versée à la fin d'un CDD ou à la suite d'un licenciement pour un motif autre que disciplinaire, uniquement lorsque l'agent non titulaire n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels du fait de l'administration.

Calcul de l'indemnité : Si l'agent n'a bénéficié d'aucun congé annuel, cette indemnité représente alors 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par celui-ci lors de l'année concernée. Si l'agent n'a bénéficié que d'une partie de ses congés annuels, cette indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés dus et non pris (voir modalités de calcul en b).

Dans tous les cas, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris. Elle est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

- ii. Cas des fonctionnaires et agents non titulaires en contrat à durée indéterminée (CDI)

L'arrêté n°1106/DIRAJ du 23 août 2017 donne la possibilité aux communes d'indemniser les agents à qui elles auraient refusé le bénéfice de congés annuels pour nécessités de service.

Ne sont susceptibles d'être indemnisés, au sens de l'arrêté précité, que les congés annuels non pris à compter de l'exercice 2017 ou devant être pris en 2017 soit au maximum **25 jours** (15 CA 2016 + 10 CA 2017).

En effet, les dispositions de l'article 4 interdisent depuis 2012 l'accumulation des congés annuels au-delà d'une unique année de report. Dès lors, en 2017, chaque agent ne pouvait avoir cumulé plus de 40 jours de CA (15 jours de CA de 2016 ayant fait l'objet d'un report en 2017 + 25 jours de CA acquis au titre de l'année 2017). Sur ces 40 jours, 15 jours peuvent être reportés en 2018 comme indiqué supra au point I-c) et sont ainsi exclus du contingent de jours indemnisables. Dès lors, le nombre maximal de jours susceptibles d'être indemnisés est égal à 25 (40-15).

En outre, un agent ne peut se faire indemniser que sous réserve d'avoir été l'objet de décisions de refus de congés annuels de son administration tout au long de l'année. Un agent n'ayant pas délibérément posé de congés annuels toute l'année ne peut se voir indemniser.

Enfin, l'indemnisation des congés annuels épargnés en 2012 au sens de l'article 7 de l'arrêté 1096/DIPAC qui n'ont pas été pris n'est pas possible. En effet, cet article impose que ces congés épargnés soient utilisés de manière fractionnée ou en continu au cours des trois années qui précèdent le départ à la retraite ou la limite d'âge dans la FPC. Par dérogation, ils peuvent également être utilisés pour accompagner un parent dans le cadre d'une évacuation sanitaire. A défaut d'épuisement de ces congés, ils sont perdus et ne donnent lieu à aucune compensation financière.

b. Méthode de calcul de l'indemnité de congés non pris

L'arrêté n°1106/DIRAJ précité (pour les fonctionnaires et agents non titulaires en CDI) ainsi que l'article 12 du décret n°2011-1552 du 15 novembre 2011 (pour les agents non titulaires en CDD) pose le principe selon lequel l'indemnité compensatrice est « proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris ».

Dans ce cadre, la règle du maintien du traitement est celle qui convient le mieux en partant du principe que tous les agents épuiseront au moins chaque année 10 jours de CA.

Dès lors, vous pourrez indemniser vos agents en appliquant le calcul suivant :

$$\text{Salaire moyen brut mensuel} * X \text{ (Nombre de jours de CA non pris)} \\ \text{Nombre moyen de jours ouvrés par mois}^{**}$$

*Salaire moyen brut mensuel = salaire brut moyen de l'année d'acquisition des congés

**Nombre moyen de jours ouvrés par mois = (Nombre de jours ouvrés de l'année ouvrant droit à l'indemnité / 12 mois)

Le calcul du nombre de jours ouvrés de l'année ouvrant droit à l'indemnité va dépendre de trois facteurs essentiels : le nombre de jours dans l'année, le nombre de jours fériés dans l'année et le rythme de fonctionnement des collectivités. Pour calculer le nombre de jours ouvrés en 2017, on déduit du nombre de jours de l'année (soit 365 jours) les 52 week-ends, soit 104 samedi et dimanche et les 14 jours fériés, ramenés à 11 car le 1^{er} janvier et le 5 mars sont célébrés un dimanche et le 11 novembre un samedi. L'on peut donc calculer : $365 - 104 - 11 = 250$ jours ouvrés.

Exemple : En 2017, Maui, fonctionnaire au grade de technicien à l'échelon 3, s'est vu refuser 4 demandes de congé au cours de l'année portant son reliquat de congés annuels non reportables au 31 décembre à 12. Il perçoit par ailleurs une indemnité de travail de nuit de 7 points soit 9 856 XPF.

Quelle sera son indemnité compensatrice de congés non pris ?

En 2017, il y a 250 jours ouvrés, ce qui nous donne un nombre moyen de jours ouvrés par mois égal à 20,83 (250/12).

Son traitement mensuel brut a été le même toute l'année soit 299 904 XPF (290 048 + 9 856).

Il percevra donc une indemnité compensatrice de :

$$299\,904 \times (12/20,83) = 173\,945 \text{ XPF}$$

Je vous remercie de veiller à l'application de ces dispositions et de me faire part de toutes difficultés que vous pourriez rencontrer dans leur mise en œuvre.

Mes services se tiennent à votre disposition pour toutes informations complémentaires.

~~Pour le Haut-Commissaire
Par délégation
Le Secrétaire Général
du Haut-Commissariat~~

~~Marc TSCHIGGFREY~~

Copies :

- TIVAA
- TISLV