Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

ministère éducation nationale jeunesse vie associative

Secrétariat général

Direction générale des ressources humaines

Service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche

Sous-direction des études de gestion prévisionnelle, statutaires et des affaires communes

Département des études statutaires et réglementaires

DGRH A1-2/BC//
n°2012-0157

Affaire suivie par
Benoît Cornu
Téléphone
01 55 55 47 89
Fax
01 55 55 47 99
Mél.
benoit.cornu
@education.gouv.fr

72 rue Régnault
75243 Paris cedex 13

Paris, le 30 AVR. 2012

Le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche

à

Mesdames et Messieurs les présidents et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur
Mesdames et Messieurs les recteurs d'académie, chanceliers des universités

Objet : Les congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur.

NOR : ESRH1220221C

La direction générale des ressources humaines est sollicitée régulièrement sur les incidences du bénéfice d'un congé sur le volume annuel d'enseignement et sur les autres obligations de service dont sont redevables les personnels enseignants exerçant dans les établissements publics d'enseignement supérieur.

La présente note a pour objet de rappeler le cadre réglementaire applicable aux congés de toute nature et leurs incidences sur les obligations de service.

Titre Ier. Les obligations de service : rappel du cadre général

I. Les enseignants-chercheurs

1°) Le temps de travail : rappel du cadre réglementaire

Conformément aux dispositions du I. de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, le temps de travail dont sont redevables les enseignants-chercheurs est le temps de travail applicable dans la fonction publique de l'Etat, soit 1 607 heures de travail effectif annuel. Il est composé pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 128 heures de cours magistraux ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques, ou toute autre combinaison équivalente à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques, et pour moitié d'une activité de recherche.

Les enseignants-chercheurs recrutés en cours d'année (procédure dite « au fil de l'eau »), en dehors du calendrier commun de recrutement, ont vocation à être nommés et affectés dans les universités à tout moment en cours d'année universitaire. Leur service est fixé par le président ou le directeur de l'établissement public d'enseignement supérieur au prorata de la période d'enseignement qui reste à courir.

2°) La modulation

Le dispositif de la modulation de service, instauré par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret du 6 juin 1984 précité, concerne les établissements publics bénéficiant des responsabilités et compétences élargies en matière de gestion des ressources humaines. En application du III de l'article 7 du décret du 6 juin 1984 précité, ces obligations statutaires d'enseignement peuvent être modulées pour comporter un nombre d'heures inférieur ou supérieur à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques.

Cette modulation est plafonnée. Elle ne peut aboutir à ce que le service d'enseignement d'un enseignant-chercheur soit inférieur à 42 heures de cours magistral ou à 64 heures de travaux pratiques ou dirigés, ou toute combinaison équivalente. Elle doit en outre laisser à chaque enseignant-chercheur un temps significatif pour ses activités de recherche.

La modulation ne peut se faire sans l'accord écrit de l'enseignant-chercheur.

3°) Les équivalences horaires

Certaines activités, préalablement recensées par l'établissement, pourront permettre à l'enseignant-chercheur de remplir ses obligations de service d'enseignement. Une délibération fixant les règles de répartition des services est adoptée à cet effet par le conseil d'administration de l'établissement, en cohérence avec l'arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret du 6 juin 1984 précité.

Cette délibération permet d'attribuer à certaines tâches des équivalences horaires qui se traduisent par la reconnaissance de diverses activités dans le temps de travail. Les heures reconnues au titre du référentiel sont juridiquement équivalentes à des heures d'enseignement pour l'élaboration du tableau de service de l'enseignant-chercheur.

A titre d'exemple, la délibération prise par le conseil d'administration d'une université fixant les règles de répartition des services mentionne l'activité de direction d'une école doctorale et lui attribue une équivalence de 20 heures de travaux dirigés ou pratiques annuelles. L'enseignant-chercheur dont le service est fixé à 192 heures de travaux dirigés et qui dirige une école doctorale, est redevable de 172 heures de travaux dirigés ou pratiques. Ce dispositif, contrairement à la modulation, n'est pas plafonné par le décret du 6 juin 1984 précité. Le conseil d'administration de l'établissement peut toutefois, lors de l'adoption des principes généraux de répartition des services entre les différentes fonctions des enseignants-chercheurs, prendre une délibération selon laquelle tout enseignant-chercheur doit effectuer un minimum d'enseignement en présence des étudiants.

Ces dispositifs ne peuvent en aucun cas aboutir à ce que l'enseignant travaille plus de 48 heures sur une semaine, ce qui entrerait en contradiction avec la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

II. Les autres enseignants

1°) Les enseignants fonctionnaires

Les enseignants du second degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur voient leurs obligations de service fixées par le décret n° 93-461 du 25 mars 1993. Ils ne bénéficient pas des dispositions relatives à la modulation, et ne peuvent pas non plus bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques. Leurs obligations de service après un congé doivent être calculées systématiquement sur la base de 384 heures annuelles de travaux dirigés ou pratiques, du fait de l'absence de modulation.

Ils ne peuvent pas bénéficier des dispositions relatives au référentiel d'équivalences horaires établi en application de l'article 7 du décret du 6 juin 1984, qui ne concerne que les enseignants-chercheurs. Cependant, les conseils d'administration des établissements publics d'enseignement supérieur bénéficiant des responsabilités et compétences élargies peuvent, en application de l'article L. 954-1 du code de l'éducation, adopter une délibération pour mettre en place un dispositif spécifique d'équivalences horaires pour ces enseignants. Ces équivalences horaires peuvent être différentes de celles dont bénéficient les enseignants-chercheurs.

Les enseignants de statut ENSAM sont redevables des obligations de service fixées pour les professeurs agrégés par le décret du 25 mars 1993 déjà cité.

2°) Les enseignants non titulaires

Les dispositions relatives au service des enseignants-chercheurs sont applicables aux enseignants associés dans la mesure où le décret n° 85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités renvoie aux obligations de service applicables aux enseignants-chercheurs titulaires de même catégorie. Le temps de travail des associés est constitué pour moitié par une activité d'enseignement (cours, travaux dirigés ou pratiques) et pour l'autre moitié par une activité de recherche.

Les dispositions relatives au service des enseignants-chercheurs sont également applicables aux doctorants contractuels dans la mesure où le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche renvoie aux obligations de service applicables aux enseignants-chercheurs. Toutefois, toutes leurs activités professionnelles doivent être précisément décrites dans leur contrat.

Les autres personnels enseignants non titulaires peuvent bénéficier d'un régime de répartition de services différenciés et d'équivalences horaires dans les établissements publics d'enseignement supérieur bénéficiant des responsabilités et compétences élargies, sur la base de délibérations prises par le conseil d'administration de l'établissement. Sont concernés les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), les lecteurs et maîtres de langue étrangère, les répétiteurs et maîtres de langue étrangère de l'Institut national des langues et civilisations orientales (INALCO), les professeurs contractuels et les agents contractuels exerçant des fonctions d'enseignement et de recherche recrutés en application de l'article L. 954-3 du code de l'éducation.

Titre II. Les conséquences d'un congé fixé par une disposition légale ou réglementaire sur les obligations de service

I. Principes généraux

1°) Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les enseignants-chercheurs en raison de leur sexe.

2°) Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Cette durée annuelle de travail concerne tous les personnels des établissements.

3°) Les enseignants, comme tous les autres fonctionnaires, ont droit aux congés énumérés à l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : congé annuel, congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité, congé de formation professionnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé pour formation syndicale, congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, congé de solidarité familiale et congé pour siéger, comme représentant d'une association ou d'une mutuelle, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale.

4°) Les congés des personnels non titulaires sont régis par les articles 10 à 24 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat. Ces congés sont comparables à ceux prévus en faveur des fonctionnaires. Toutefois, le congé de grave maladie n'est ouvert qu'aux agents comptant trois ans de service.

Pour les agents contractuels recrutés dans le cadre de l'article L. 954-3 du code de l'éducation, il appartient à l'établissement de déterminer les règles qui leur sont applicables en matière de protection sociale dans le contrat. L'établissement peut ainsi prévoir dans le contrat que les dispositions du décret du 17 janvier 1986 précité sont applicables à l'agent recruté.

5°) Les établissements doivent s'assurer que ce droit à congé soit respecté en tenant compte des particularités des obligations de service diversifiées et annualisées des enseignants.

6°) Ainsi, de manière générale, une journée de congé est égale à 7 heures de travail fonction publique au minimum, soit pour un enseignant-chercheur au service non modulé : (7 / 1 607) X 192 = 50 minutes de travaux dirigés ou pratiques ; ou pour un enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur, 1 heure et 40 minutes de travaux dirigés ou pratiques, soit (7 / 1 607) X 384, si cette journée coïncide avec un jour ouvrable. Les samedis, dimanches, ainsi que les jours fériés et chômés ne constituent pas des jours ouvrables au sens de l'article 642 du code de procédure civile.

Une semaine de congé légal est donc reconnue pour 35 heures de travail fonction publique au minimum, soit 4 heures et 10 minutes de travaux dirigés ou pratiques pour un enseignant-chercheur au service non modulé, ou 8 heures et 20 minutes pour un enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur **(premier minimum).**

7°) Un congé de maternité de 16 semaines est prévu par l'article L. 1225-17 du code du travail. Il est reconnu pour un demi-service au minimum, soit 803,5 heures de travail fonction publique ou 96 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse au service non modulé ou 192 heures pour une enseignante du second degré affectée dans l'enseignement supérieur. Selon le même raisonnement, un congé de maternité de 26 semaines, prévu par l'article L. 1225-19 du code du travail, est reconnu pour 156 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse au service non modulé ou 312 heures pour une enseignante du second degré affectée dans l'enseignement supérieur, et un congé de maternité de 34 ou 46 semaines, prévu par l'article L. 1225-18 du code du travail, est reconnu pour l'intégralité du service d'enseignement **(deuxième minimum).**

Ces deux minima ont vocation à s'appliquer quelle que soit la durée de l'année universitaire et quelle que soit la période où le congé est accordé.

Les établissements publics d'enseignement supérieur bénéficiant des responsabilités et compétences élargies peuvent adopter des règles plus avantageuses pour leurs enseignants, tenant compte des besoins propres d'organisation des services dans l'établissement et notamment du nombre de semaines entre lesquelles sont réparties les activités d'enseignement et les autres activités. En effet, l'article L. 954-1 du code de l'éducation prévoit que le conseil d'administration de ces établissements définit, dans le respect des dispositions statutaires applicables et des missions de formation initiale et continue de l'établissement, les principes généraux de répartition des obligations de service des personnels enseignants et de recherche entre les activités d'enseignement, de recherche et les autres missions qui peuvent être confiées à ces personnels.

Ces principes généraux de répartition sont examinés par le comité technique de l'établissement puis soumis au conseil d'administration de l'établissement, qui statue sur ceux-ci par une délibération. Ils s'appliquent à l'ensemble de l'établissement, ce qui signifie qu'ils ne peuvent différer d'une composante à l'autre.

Signalé : Seuls les congés précisés par des textes législatifs ou réglementaires entraînent obligatoirement une modification du volume horaire d'enseignement dont l'enseignant est redevable. A titre d'exemple, le congé de maladie et le congé de maternité ou paternité font partie des congés réglementaires.

En revanche, les autorisations d'absence, notamment pour fêtes religieuses, pour évènements familiaux ou pour participer aux concours organisés par l'administration, ne sont pas considérées comme des congés réglementaires au sens strict puisqu'elles ne sont pas prévues par des décrets, mais par des circulaires qui autorisent ces facilités compte tenu des nécessités de service. Les enseignements qui ne sont pas effectués durant ces périodes doivent donc être rattrapés, sans paiement au titre des heures complémentaires, tout comme les enseignements non effectués du fait d'une mission de service confiée par l'établissement. Cependant, les missions d'enseignement à l'étranger peuvent être prises en compte dans le service de l'enseignant, à condition de n'avoir pas été rémunérées par l'établissement étranger et d'être inscrites sur le tableau de service de l'intéressé.

Concernant les jours fériés, bien qu'ils soient instaurés par des lois, la circulaire du ministre chargé de la fonction publique FP n° 1452 du 16 mars 1982 relative aux congés annuels des fonctionnaires et agents des administrations de l'Etat rappelle que les jours fériés ne sont chômés et payés que dans la mesure où les nécessités du fonctionnement des services le permettent.

Toutefois, cette restriction est de portée réduite pour les personnels concernés, car durant ces jours fériés, les établissements n'organisent pas dans la pratique d'activités ouvertes aux usagers. Il appartient, le cas échéant, au conseil d'administration de l'établissement de se prononcer sur ce point.

En revanche, **les périodes de congés réglementaires de toute nature** dont les personnels concernés peuvent bénéficier entraînent une **dispense de service pour toutes les obligations prévues**. Elles ne supposent donc aucune obligation de rattrapage a posteriori. Un enseignant qui accepte de rattraper le service statutaire qu'il n'a pu accomplir du fait d'un congé régulier doit être rémunéré en heures complémentaires, lorsque ce rattrapage le conduit à accomplir un service au-delà de ses obligations statutaires.

Cependant, il ne saurait y avoir paiement d'heures complémentaires non effectuées. En effet, l'article 2 du décret n° 83-1175 du 23 décembre 1983, relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur, définit les heures complémentaires comme des heures effectives.

II. Cas particuliers

1°) Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009, modifiant le décret du 6 juin 1984 précité, a modifié quelques points de ce dispositif.

- La durée du CRCT est désormais fixée à 6 mois ou 12 mois,

- Il est possible de demander à bénéficier d'un CRCT à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental,

- Le président ou directeur de l'établissement attribue les CRCT après avis du conseil scientifique, et non plus sur proposition de celui-ci,

- Le nombre de semestres de CRCT accordés par les établissements n'est plus limité par un contingent national. En revanche, le nombre de semestres de CRCT accordés sur proposition du Conseil national des universités ne peut pas dépasser 40 % des CRCT accordés par les établissements l'année précédente.

Les candidats qui sollicitent un CRCT doivent toujours présenter un projet à l'appui de leur demande. Les bénéficiaires d'un CRCT doivent toujours, à l'issue de celui-ci, adresser au président ou au directeur de leur établissement un rapport sur leurs activités pendant cette période, rapport qui est transmis au conseil scientifique de l'établissement.

Un CRCT de 6 mois est reconnu pour un demi-service au minimum, soit 803,5 heures de travail fonction publique ou 96 heures de travaux dirigés ou pratiques pour un enseignant-chercheur au service non modulé. Un CRCT de douze mois est quant à lui reconnu pour l'intégralité du service de l'enseignant qui en bénéficie.

Les enseignants-chercheurs bénéficiaires d'un CRCT sont en position d'activité dans leur corps et ont vocation à se voir accorder les congés mentionnés à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 précitée.

2°) Les crédits d'heures accordés aux enseignants titulaires de mandats électifs

Les enseignants titulaires de mandats électifs bénéficient d'un crédit d'heures calculé de la manière suivante : crédit d'heures prévu par le code général des collectivités territoriales / (obligations de service annuelles / 1 607), conformément aux articles du code général des collectivités territoriales suivants : R. 2123-6 pour les mandats municipaux, R. 3123-5 pour les mandats départementaux et R. 4135-5 pour les mandats régionaux. Les articles L. 2123-2 pour les mandats municipaux, L. 3123-2 pour les mandats départementaux, et L. 4135-2 pour les mandats régionaux de ce code fixent les crédits d'heures qui servent de base pour le calcul exposé précédemment.

L'enseignant titulaire d'un mandat électif bénéficie ainsi d'une décharge de service ; en revanche, ce temps d'absence ne sera pas rémunéré par l'établissement (articles L. 2123-2 pour les mandats municipaux, L. 3123-2 pour les mandats départementaux et L. 4135-2 pour les mandats régionaux).**III. Les différentes méthodes de prise en compte**

1°) La méthode du tableau de service

C'est à partir du tableau de service de l'enseignant-chercheur que les conséquences des congés sont appréciées : les obligations d'enseignement prévues pendant le congé de l'enseignant sont considérées comme accomplies.

Situation n° 1 : *se reporter à l'annexe 2.*

Situation n° 2 : *se reporter à l'annexe 2.*

Situation n° 3 : *se reporter à l'annexe 2.*

Situation n° 4 : *se reporter à l'annexe 2.*

Toutefois, dans le cas où un tel tableau n'aurait pas été établi à la date du départ en congé, ou dans le cas où cette méthode désavantagerait l'enseignant, il conviendrait d'appliquer la méthode proportionnelle.

2°) La méthode proportionnelle

Elle comporte deux étapes :

Etape n° 1 : Les obligations annuelles de service de l'enseignant sont divisées par le nombre de mois, de semaines ou de jours, selon l'unité choisie, correspondant à l'année universitaire, fixée par le conseil d'administration de l'établissement. Cette division permet d'obtenir une moyenne d'heures d'enseignement effectuées chaque semaine, mois ou jour par l'enseignant.

Pour les enseignants-chercheurs affectés dans les universités bénéficiant des responsabilités et compétences élargies, ces obligations statutaires peuvent être modulées. Ainsi, pour une année universitaire de 32 semaines, un enseignant-chercheur dont le service statutaire est fixé à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques effectue 192 / 32 = 6 heures de travaux dirigés ou pratiques par semaine. Mais un enseignant dont le service statutaire a été modulé à 64 heures de travaux dirigés ou pratiques n'effectue que 64 / 32 = 2 heures de travaux dirigés ou pratiques par semaine.

La durée de l'année universitaire a un impact sur cette moyenne. Pour une année universitaire de 32 semaines, un enseignant-chercheur au service statutaire non modulé effectue 6 heures de travaux dirigés ou pratiques par semaine. Dans l'hypothèse où la durée de l'année universitaire serait fixée par le conseil d'administration à une année universitaire de 27 semaines, il effectuerait 192 / 27 = environ 7 heures de travaux dirigés ou pratiques par semaine.

Etape n° 2 : La moyenne ainsi obtenue est multipliée par la durée du congé de l'enseignant pour obtenir ainsi le **nombre d'heures d'enseignement que l'enseignant est réputé avoir effectué, au titre de son congé réglementaire**. Ainsi, un enseignant qui effectue 9 heures de travaux dirigés ou pratiques par semaine et qui bénéficie d'un congé de quatre semaines est réputé avoir effectué 9 X 4 = 36 heures de travaux dirigés ou pratiques pendant sa période de congé.

La formule globale est donc :

(service statutaire après modulation éventuelle/durée de l'année universitaire) X durée du congé = nombre d'heures d'enseignement réputées effectuées du fait du congé.

Ainsi, si un établissement définit l'année universitaire à 32 semaines, les situations suivantes peuvent se présenter.

Situation n° 5 : *se reporter à l'annexe 2.*

Situation n° 6 : *se reporter à l'annexe 2.*

Situation n° 7 : *se reporter à l'annexe 2.*

Situation n° 8 : *se reporter à l'annexe 2.*

Il convient de noter que cette méthode proportionnelle, pas plus que la précédente, ne saurait aboutir à une rémunération d'heures complémentaires qui n'ont pas été véritablement effectuées.

Cas particulier de l'absence d'un tableau de service individuel

Cette situation peut avoir des conséquences particulières sur le service de l'enseignant. Si le congé est accordé en fin d'année, alors que l'enseignant n'a effectué qu'une faible partie de ses obligations statutaires, l'application de la méthode proportionnelle aboutit à un volume d'enseignement important alors que l'année universitaire est presque achevée.

Situation n° 9 : *se reporter à l'annexe 2.*

Cette situation appelle deux remarques.

Le tableau de service étant prévu par le décret statutaire du 6 juin 1984 précité, les établissements doivent se conformer à cette obligation.

Il convient de rappeler ici l'article 6 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui prévoit une durée maximale hebdomadaire de travail. La durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours ne doit pas excéder 48 heures, y compris les heures supplémentaires. Cette directive interdit d'imposer à un enseignant-chercheur plus de 11 heures de travaux dirigés ou travaux pratiques par semaine.

Pour les enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur, les décrets statutaires fixent un plafond de 18 heures sur une semaine pour les certifiés et de 15 heures pour les agrégés. Si cela ne permet pas à l'établissement de confier un service statutaire complet aux enseignants, il conviendra de considérer que ceux-ci ont accompli leurs obligations de service réglementaires.

Titre III. Le congé annuel minimal.

I. Congé annuel et congé de maternité

La décision de la Cour de justice des communautés européennes du 18 mars 2004 (affaire C-342/01) précise « qu'une travailleuse doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, également en cas de coïncidence entre la période de congé de maternité et celle fixée à titre général, par un accord collectif, pour les congés annuels de l'ensemble du personnel ».

Les enseignantes-chercheuses et les enseignantes doivent pouvoir bénéficier de l'intégralité de leur congé de maternité et elles ont droit également durant la même année à un congé annuel de cinq semaines conformément à la réglementation en vigueur pour tous les fonctionnaires.

Dans les universités, les congés annuels des personnels sont habituellement fixés durant les périodes de suspension des enseignements. Dans le cas des agentes en congé de maternité dans l'hypothèse où tout ou partie des congés correspond aux mêmes périodes (hiver, printemps, juillet-août principalement), elles doivent être autorisées à bénéficier de leur congé annuel en dehors de cette période. A titre d'exemple, une enseignante-chercheuse dont le congé de maternité a coïncidé avec la période estivale doit pouvoir bénéficier d'un décalage de son congé annuel à l'issue de cette période.

II. Congé annuel et vacances universitaires

Il est cohérent avec l'intérêt du service que les congés annuels des personnels enseignants, y compris des enseignants-chercheurs, soient planifiés à l'intérieur des périodes de vacances universitaires. En conséquence, un établissement peut à bon droit et dans l'intérêt du service opposer un refus aux demandes de congé annuel qui lui seraient transmises par les enseignants en dehors de ces périodes de vacances universitaires. Cependant, lorsque les situations consécutives à un congé légal ne permettent pas aux enseignants de bénéficier de leurs congés annuels durant ces périodes de vacances universitaires, ils doivent pouvoir être autorisés à en bénéficier en dehors de celles-ci.

Il convient de bien distinguer les congés annuels, ou congés payés, dont tout fonctionnaire bénéficie en vertu de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, des vacances universitaires.

S'agissant des congés annuels, le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat prévoit dans son article 1er que la durée des congés annuels dont bénéficie chaque fonctionnaire est égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de services. En d'autres termes, un fonctionnaire travaillant cinq jours par semaine aurait droit à vingt-cinq jours de congés annuels (avec un jour de congé en plus s'il prend entre 5 et 7 jours de congé en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre, ou deux jours de congé en plus s'il prend au moins 8 jours en dehors de cette période). Le Conseil d'Etat a rappelé, dans son arrêt Demoiselle Thèse du 24 octobre 1952, qu'aucune disposition de nature législative ou réglementaire n'a reconnu au personnel enseignant un droit à des congés annuels d'une durée égale à celle des vacances scolaires. Cette solution est applicable aux membres de l'enseignement supérieur ainsi qu'à tous les personnels exerçant dans les établissements d'enseignement supérieur.

En conséquence, les vacances universitaires, qui durent en moyenne de deux à trois mois et correspondent aux périodes, déterminées par délibération du conseil d'administration de l'établissement durant lesquelles les activités d'enseignement en présence d'étudiants sont suspendues, ne sauraient être considérées comme des congés annuels susceptibles de report.

Titre IV. Impact des différents congés sur les primes

Les règles générales sont fixées par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010, relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés. Sont concernés les fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 et, le cas échéant, les agents non titulaires relevant du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

L'article 1er de ce décret prévoit que les primes et indemnités des fonctionnaires leur sont maintenues « dans les mêmes proportions que le traitement » en cas de congé annuel, de congé maladie ou de congé de maternité ou d'adoption. Les fonctionnaires qui sont placés en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée pendant un congé maladie continuent à bénéficier des primes et indemnités qui leur étaient versées pendant le congé maladie (article 2 du décret du 26 août 2010).

Deux exceptions :

- Les dispositions des régimes indemnitaires qui prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent demeurent applicables.

- Les dispositions qui prévoient, pour certains régimes indemnitaires spécifiques rétribuant des sujétions particulières, leur suspension à compter du remplacement de l'agent dans ses fonctions demeurent applicables.

Un enseignant-chercheur est susceptible de bénéficier des primes suivantes :

- **Une prime de recherche et d'enseignement supérieur** qui est attribuée à tous les enseignants-chercheurs en activité dans un établissement d'enseignement supérieur et accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service.

Impact des congés : maintien de la prime dans les conditions du décret du 26 août 2010 ; Cette prime est attribuée au même taux aux enseignants placés en CRCT :

- **Une prime d'excellence scientifique** qui peut être accordée pour une période de 4 ans renouvelable par les présidents ou directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche aux personnels dont l'activité scientifique est jugée élevée par les instances d'évaluation dont ils relèvent ainsi qu'à ceux exerçant une activité d'encadrement doctoral. Ces personnels doivent effectuer un service d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur correspondant annuellement à 42 heures de cours, 64 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente.

Impact des congés : L'obligation de service d'enseignement est réduite des heures de cours ou de travaux dirigés qui n'ont pas été effectuées pour cause de congé maladie, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de congé consécutif à un accident de travail. Il en est de même en cas de congé pour recherches ou conversions thématiques.

- **Une prime d'administration** est accordée de droit aux présidents et directeurs d'établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et d'établissements publics d'enseignement supérieur et aux directeurs de certaines composantes. Cette prime est versée pour la durée des fonctions, et son montant est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'enseignement supérieur, du budget et de la fonction publique.

Impact des congés : maintien de la prime d'administration.

- **Une prime de charges administratives**. Cette prime peut être perçue si l'enseignant-chercheur exerce des responsabilités administratives au sein de l'établissement. Dans chaque établissement, le président ou le directeur de l'établissement arrête ou modifie, au début de chaque année universitaire, après avis du conseil d'administration, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de cette prime et les taux maximum d'attribution. Les décisions individuelles d'attribution de cette prime ainsi que ses montants individuels sont arrêtés par le président ou le chef d'établissement, après avis du conseil d'administration.

Impact des congés : maintien de la prime si les responsabilités sont effectivement exercées.

- **Une prime de responsabilités pédagogiques** si l'enseignant-chercheur exerce des fonctions pédagogiques spécifiques en sus des obligations de service. La liste des responsabilités pédagogiques ouvrant droit à la prime, la liste des bénéficiaires et le montant de la prime sont fixés, chaque année, par le président ou le directeur de l'établissement sur proposition du conseil d'administration après avis du conseil des études et de la vie universitaire ou de l'instance en tenant lieu.

Impact des congés : maintien de la prime si les responsabilités sont effectivement exercées. Sont toutefois exclus du bénéfice de la prime de responsabilités pédagogiques les enseignants-chercheurs en CRCT,

Concernant les autres enseignants fonctionnaires, ils peuvent, comme les enseignants-chercheurs, bénéficier de la prime de responsabilités pédagogiques et de la prime de charges administratives, avec les mêmes conséquences en cas de congé.

Ils bénéficient de la prime d'enseignement supérieur, dans les mêmes conditions que la prime de recherche et d'enseignement supérieur pour les enseignants-chercheurs. Les conséquences d'un congé sont similaires pour ces deux primes.

Mes services se tiennent à votre disposition pour toute information qui vous serait utile.

La directrice générale des ressources humaines

Josette Théophile

Annexe 1 : Mémento

Année universitaire : le décret n° 2010-1426 du 18 novembre 2010, modifiant le décret n° 71-376 du 13 mai 1971 relatif à l'inscription des étudiants dans les universités et les établissements publics à caractère scientifique et culturel indépendants des universités et abrogeant le décret du 21 mars 1959 modifiant le début et la fin de l'année universitaire, a supprimé les dates de début et de fin de l'année universitaire, qui étaient fixées respectivement au 1er octobre et au 30 juin. Les établissements publics d'enseignement supérieur disposant de l'autonomie pédagogique et administrative en vertu de l'article L. 711-1 du code de l'éducation, il appartient désormais à chacun de fixer le début des cours et la fin de l'année universitaire, à l'instar des dates d'examens et des dates de vacances. Cette décision est adoptée par le conseil d'administration de l'établissement, après consultation du comité technique de l'établissement.

Tableau de service : l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, prévoit dans son dixième alinéa que « le tableau de service de chaque enseignant-chercheur lui est transmis en début d'année universitaire et peut être adapté pour chaque semestre d'enseignement ». Il établit au minimum le nombre d'heures à accomplir pour chaque semestre.

Ce document, établi en concertation avec l'enseignant, doit être adopté avant le début de l'année universitaire. Il répartit entre les semaines composant l'année universitaire le nombre d'heures d'enseignement correspondant aux obligations de service statutaires, ainsi que, le cas échéant, le service complémentaire demandé à chacun. Ce tableau peut prévoir une répartition de services ne comportant pas nécessairement l'application uniforme du même service hebdomadaire durant toute l'année. Toute modification en cours d'année de cette répartition des services, en raison, notamment, de la détermination du calendrier des enseignements du second semestre, devra être notifiée à l'intéressé.

Il est souhaitable que les établissements gardent l'historique des emplois du temps durant l'année qui suit, sous toutes les formes possibles (numérique, polycopiée...). En effet, en cas de litige entre l'enseignant et l'établissement sur ce point, la charge de la preuve incombe à l'établissement.

Heures complémentaires : la note DPE A2 n° 891 du 7 novembre 2001 définit les heures complémentaires selon la méthode calendaire : tout enseignement effectué au-delà du service statutaire est un enseignement complémentaire et doit être rémunéré, selon sa nature, au taux de la séance de cours, de travaux dirigés ou de la séance de travaux pratiques.

Remarque : le décret n° 83-1175 du 23 décembre 1983, relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'éducation nationale, prévoit que des enseignements complémentaires peuvent être aussi confiés par contrat à des personnalités et des personnels titulaires extérieurs à l'établissement.

Congé d'adoption : l'article L. 331-7 du code de la sécurité sociale accorde une indemnité journalière de repos à la personne qui adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français, et que la personne cesse tout travail salarié durant la période d'indemnisation.

Ce congé d'adoption est de dix semaines au plus, ou vingt-deux semaines au plus en cas d'adoptions multiples. Il débute à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les sept jours qui précèdent la date prévue de cette arrivée.

Ce congé d'adoption peut faire l'objet d'une répartition entre la mère et le père adoptifs lorsque l'un et l'autre ont vocation à bénéficier de l'indemnité journalière de repos. Dans ce cas, le congé est augmenté de onze jours ou de dix-huit jours en cas d'adoptions multiples et ne peut être fractionné en plus de deux parties, dont la plus courte est au moins égale à onze jours.

Le minimum reconnu pour le congé de maternité ne s'applique pas au congé d'adoption, dont les conséquences doivent être calculées en application des méthodes détaillées précédemment.

Jour ouvrable : l'article 642 du code de procédure civile considère comme n'étant pas des jours ouvrables les samedis, dimanches, jours fériés et jours chômés.

Jour ouvré : un jour ouvré est un jour effectivement travaillé dans l'établissement. Le samedi n'est donc pas un jour ouvré si l'établissement ferme ses portes. Dans le cas contraire, le samedi est un jour ouvré, même si l'ensemble du personnel n'est pas habituellement en service.

Jour férié : l'article L. 3133-1 du code de travail dresse la liste des jours fériés : le 1er janvier ; le lundi de Pâques ; le 1er mai ; le 8 mai ; l'Ascension ; le lundi de Pentecôte ; le 14 juillet ; l'Assomption ; la Toussaint ; le 11 novembre ; le jour de Noël. A l'exception du 1er mai, toujours chômé, les jours fériés ne sont chômés que si l'établissement le décide. La circulaire du ministre chargé de la fonction publique FP n° 1452 du 16 mars 1982 relative aux congés annuels des fonctionnaires et agents des administrations de l'Etat rappelle que les jours fériés ne sont chômés et payés que dans la mesure où les nécessités du fonctionnement des services le permettent.

Jour chômé : un jour chômé est un jour qui n'est pas ouvré, c'est-à-dire un jour où l'établissement est fermé.

Jour de carence : L'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 dispose que : « hormis les cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, les agents publics civils et militaires en congé de maladie, ainsi que les salariés dont l'indemnisation du congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale, ne perçoivent pas leur rémunération au titre du premier jour de ce congé ».

Cette disposition, qui concerne notamment l'ensemble des fonctionnaires et des agents publics non titulaires, est explicitée par la circulaire des ministres chargés de la fonction publique et du budget du 24 février 2012 (NOR : MFPF1205478C) relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires (application des dispositions de l'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012).

Le principe est le suivant : pour les congés de maladie entrant dans le champ d'application du délai de carence, il convient de retenir 1/30ème de la rémunération de l'enseignant qui en bénéficie. La circulaire précitée précise la

liste des congés n'entrant pas dans le champ d'application du délai de carence, ainsi que l'assiette de la retenue.

Annexe 2 : Exemples

Situation n° 1 : *un enseignant-chercheur voit son service statutaire annuel fixé à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Un congé de maladie de quatre semaines lui est accordé en janvier. A cette date, il a effectué 120 heures de travaux dirigés ou pratiques d'enseignement. Il devait effectuer 34 heures en janvier selon son tableau de service.*

Conséquences : Les 34 heures d'enseignement du mois de janvier sont réputées avoir été effectuées. En effet, en ne retenant que le minimum garanti de 35 heures de travail fonction publique par semaine, l'établissement n'accorderait à l'enseignant que 4 X quatre heures et 10 minutes, soit 16 heures et 40 minutes d'enseignements réputés effectués. Le tableau de service est donc plus avantageux pour l'enseignant-chercheur. Il devra encore effectuer 38 heures de travaux dirigés ou pratiques au titre de son service statutaire. La 39ème heure et celles qui s'ensuivent sont rémunérées en tant qu'heures complémentaires.

Situation n° 2 : *Le service statutaire annuel d'un enseignant-chercheur est fixé à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Un congé de maladie de quatre semaines lui est accordé en mars. Au 1er mars, il avait déjà effectué 158 heures de travaux dirigés ou pratiques. Il était prévu, selon son tableau de service, qu'il effectuerait 34 heures de travaux dirigés ou pratiques au mois de mars.*

Conséquences : son service d'enseignement du mois de mars est réputé avoir été accompli. Au 1er avril, l'enseignant-chercheur est considéré comme ayant effectué 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Tous ses enseignements ultérieurs doivent être rémunérés sous la forme d'heures complémentaires. En particulier, si l'université, en accord avec l'enseignant, décide que celui-ci effectuera les 34 heures de travaux dirigés ou pratiques prévues, celles-ci sont rémunérées comme des heures complémentaires.

Situation n° 3 : *Un ATER bénéficie d'un congé de maladie de quatre semaines en mars. Au 1er mars, il avait déjà effectué 158 heures de travaux dirigés. Il était prévu, selon son tableau de service, qu'il effectuerait 34 heures de travaux dirigés au mois de mars.*

Conséquences : son service d'enseignement du mois de mars est réputé avoir été accompli. En conséquence, au 1er avril, l'ATER est considéré comme ayant effectué 192 heures de travaux dirigés. Dans la mesure où aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut être confiée aux ATER, l'université ne peut pas, même en accord avec l'intéressé, décider que celui-ci effectuera les 34 heures de travaux dirigés prévues.

Situation n° 4 : *un enseignant-chercheur a un service statutaire annuel fixé à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Un congé maladie de quatre semaines lui est accordé en mars. Il a, à cette date, effectué 192 heures de travaux dirigés ou pratiques d'enseignement et il devait effectuer 34 heures de travaux dirigés ou pratiques en mars prévues par son tableau de service.*

Conséquences : ces heures ne lui seront pas payées, à moins qu'il les effectue, d'un commun accord avec l'établissement, ultérieurement.

Situation n°5 : *un congé maladie de 4 semaines est accordé en décembre à un enseignant du second degré affecté dans un établissement public d'enseignement supérieur. Il devait effectuer 44 heures de travaux dirigés ou pratiques sur cette période, selon son tableau de service. Si l'on applique la méthode proportionnelle, on constate que l'enseignant effectue 384 / 32 = 12 heures de travaux dirigés ou pratiques par semaine pour une année universitaire de 32 semaines. On reconnaît donc à celui-ci 12 X 4 = 48 heures de travaux dirigés ou pratiques comme effectuées du fait de son congé maladie.*

Conséquences : pour une année universitaire de 32 semaines, la méthode proportionnelle est plus avantageuse pour l'enseignant. C'est donc cette dernière qui sera appliquée.

Situation n° 6 : *un enseignant-chercheur a un service annuel de 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Un congé maladie de 6 semaines lui est accordé entre février et mars. Il avait, au 1er février, effectué 150 heures de travaux dirigés ou pratiques d'enseignement. Sur sa période de congé, il était inscrit à son tableau de service qu'il effectuerait 25 heures de travaux dirigés ou pratiques. Pour une année universitaire de 32 semaines, le calcul proportionnel aboutit à lui reconnaître (192 / 32) X 6 = 36 heures de travaux dirigés ou pratiques.*

Conséquences : il convient de retenir la méthode proportionnelle, plus avantageuse pour l'enseignant : à la fin de son congé l'intéressé a effectué 186 heures de travaux dirigés ou pratiques d'enseignement. Il ne doit plus effectuer que 6 heures de travaux dirigés ou pratiques au titre de son service statutaire, et les enseignements qui lui seraient confiés au-delà de cette heure seraient rémunérés au titre des heures complémentaires.

Situation n° 7 : *Un ATER bénéficie d'un congé d'adoption de 6 semaines entre février et mars. Il avait, au 1er février, effectué 150 heures de travaux dirigés d'enseignement. Sur sa période de congé, il était inscrit à son tableau de service qu'il effectuerait 25 heures de travaux dirigés. Pour une année universitaire de 32 semaines, le calcul proportionnel aboutit à lui reconnaître (192 / 32) X 6 = 36 heures de travaux dirigés.*

Conséquences : il convient de retenir la méthode proportionnelle, plus avantageuse pour l'enseignant : à la fin de son congé l'intéressé a effectué 186 heures de travaux dirigés d'enseignement. Dans la mesure où aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut être confiée à un ATER, celui-ci ne doit et ne peut plus effectuer que 6 heures de travaux dirigés.

Situation n° 8 : *un enseignant-chercheur a un service annuel de 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Un congé maladie de 6 semaines lui est accordé entre mars et avril. Il avait, au 1er mars, effectué 180 heures de travaux dirigés ou pratiques d'enseignement. Sur sa période de congé, il était inscrit à son tableau de service qu'il effectuerait 25 heures de travaux dirigés ou pratiques. Pour une année universitaire de 32 semaines, le calcul proportionnel aboutit à lui reconnaître (192 / 32) X 6 = 36 heures de travaux dirigés ou pratiques, ce qui aboutit à un total de 216 heures de travaux dirigés ou pratiques, soit 24 heures de travaux dirigés ou pratiques de plus que son service statutaire.*

Conséquences : Le service statutaire a été entièrement effectué, mais les 24 heures de travaux dirigés ou pratiques ne seront pas rémunérées sous la forme d'heures complémentaires dans la mesure où elles n'ont pas été effectivement réalisées. Mais si l'intéressé effectue ultérieurement des heures d'enseignement, celles-ci seront rémunérées au titre des heures complémentaires.

Situation n° 9 : *un enseignant-chercheur a un service annuel de 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Un congé pour recherches ou conversions thématiques de 6 mois (ou 26 semaines) lui est accordé entre le 1er novembre et le 30 avril. Il avait effectué 20 heures de travaux dirigés ou pratiques au 30 octobre. Les enseignements s'achèvent le 7 mai et l'année universitaire a été fixée à 32 semaines.*

Conséquences : on considère qu'il a effectué (192 / 32) X 26 = 156 heures de travaux dirigés ou pratiques du fait de son congé, il lui reste donc 16 heures de travaux dirigés ou pratiques à effectuer alors que les enseignements sont achevés. Puisque l'impossibilité d'accomplir la totalité de son service résulte de l'organisation administrative de l'université et est indépendante de la volonté de l'enseignant, le service est présumé accompli dans sa totalité.