

STATUT —LES CONGES ANNUELS DES AGENTS PUBLICS

Circulaire – Août 2012

Références:

- Code général de la fonction publique
- Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

LES BENEFICIAIRES

Tout fonctionnaire en position d'activité a droit à un congé annuel rémunéré.

↳ Article L621-1 du code général de la fonction publique

L'article 5 du décret 88-145 du 15 février 1988, étend ce droit aux agents contractuels relevant de ce décret avec une durée et des **conditions d'attribution qui sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires**. De même les régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des congés non pris prévus pour les fonctionnaires sont applicables aux agents contractuels.

LA DUREE DES CONGES ANNUELS

• **DROIT A CONGES ANNUELS**

Les **droits à congés annuels** sont d'une durée égale à **5 fois les obligations hebdomadaires de service** de l'agent pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre.

↳ Article 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

Les obligations hebdomadaires sont appréciées en nombre de jours effectivement ouverts. Par jours ouverts, il faut entendre les jours auxquels les agents sont soumis à des obligations de travail.

Exemple: Un agent prenant exerçant ses fonctions du 1^{er} janvier au 31 décembre et soumis à une obligation de services de 5 jours par semaine, a droit à 5 x 5 jours = 25 jours de congés.

Les congés liés à la position d'activité et les congés accordés pour accomplir des périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve sont comptés dans les services accomplis pour apprécier les droits à congé.

↳ Articles L621-1, L631-1 à L631-9, L651-1, L822-1 à L822-25, L825-1, L825-2, L823-1 à L823-6 du code général de la fonction publique

↳ Article 1 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

Pour apprécier les droits à congés sont considérés comme services accomplis :

- tous les congés de maladie,
- le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption,
- le congé de présence parentale,
- les congés de formation,
- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie,
- le congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle.
- les périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle d'une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile, ou d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à 15 jours par année civile, ou d'activité dans la réserve sanitaire d'une durée inférieure ou égale à 45 jours cumulés par année civile,

↳ Article L644-1 du code général de la fonction publique

• **LES JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES**

Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre est égal à 5, 6, 7 jours l'agent se voit octroyer 1 jour supplémentaire.

Si le nombre de jours pris en dehors de cette même période est d'au moins 8 jours, 2 jours supplémentaires sont attribués à l'agent.

↳ Article 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

Si l'agent travaille à temps partiel aucune proratisation ne doit être effectuée, puisque ces jours sont attribués dans les mêmes conditions qu'aux agents travaillant à temps plein.

• **DUREE CALCULEE AU PRORATA DES SERVICES ACCOMPLIS**

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

Exemple : Un agent prenant ses fonctions le 1^{er} septembre et soumis à une obligation de services de 5 jours par semaine, a droit à $(5 \times 5) \text{ jours} \times (4/12) = 8,33$ soit 8,5 jours de congés.

EXERCICE DU DROIT A CONGES ANNUELS

• **PROCEDURE D'OCTROI DES CONGES**

Le calendrier des congés annuels est fixé par l'autorité territoriale après consultation des agents intéressés et selon les nécessités de service.

Les agents chargés de famille ont une priorité pour le choix des périodes.

Attention : Les agents annualisés doivent poser leurs congés annuels. Ceux-ci devront être pris pendant les périodes non-travaillées.

Dès lors qu'elle ne se fonde ni sur l'intérêt du service, ni sur les critères de priorité de choix des agents fixés par le décret du 26 novembre 1985, la décision du maire d'imposer à un agent de prendre son congé annuel à des dates précises est illégale.

↳ Conseil d'Etat n°116002 du 30 juin 1997

En l'absence de motifs valables, l'autorité territoriale ne peut placer d'office en congés annuels un agent en instance de mutation.

↳ CAA Lyon n° 00LY01173 du 20 avril 2004

Exemple :

L'agent en principe travaillant à temps plein à raison de 5 jours par semaine, aura droit à 25 jours de congés annuels : 5×5 jours ouvrés.

L'agent travaillant à temps partiel à raison de 50% sur 5 jours par semaine, aura droit à 25 jours de congés annuels : 5×5 jours ouvrés. Si l'agent bénéficie d'une mutation ou d'un détachement dans un organisme obéissant aux mêmes règles de congés, il conserve l'intégralité de ses droits à congés sur l'ensemble de l'année, qu'il pourra utiliser dans l'une ou l'autre collectivité. Aucune disposition n'oblige un fonctionnaire à épuiser ses congés dans son administration d'origine.

Exception : les agents âgés de moins de 21 ans au 1^{er} janvier n'ayant pas exercé leurs fonctions sur la totalité de la période de référence, peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel mais ne percevront aucun traitement pendant la période excédant la durée du congé.

• **ANNEE DE REFERENCE**

En principe les congés dus pour une année ne peuvent être cumulés et se reporter sur l'année suivante. La période de référence est la durée comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année.

↳ Article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

Il existe cependant des dérogations à ce principe :

- L'incidence d'un congé maladie
- L'incident d'un congé lié à la parentalité ou à la famille
- le congé bonifié,
- l'ouverture par l'agent d'un compte épargne-temps, qui permet à son titulaire d'accumuler des droits à congés rémunérés sur plusieurs années ; cette autorisation de cumul concerne les jours de congé annuel, les jours de RTT, mais aussi, si l'organe délibérant le décide, des jours de repos compensateurs

- attribués suite aux heures supplémentaires effectuées.
- l'autorité territoriale peut de manière exceptionnelle autoriser ce report, si elle l'estime nécessaire et si l'intérêt du service n'y fait pas obstacle,
 - ↳ Article 5 du décret 85-1250 du 26 novembre 1985,
 - ↳ CE n°306297 du 30 décembre 2009

Concernant les jours de fractionnement, une réponse ministérielle a précisé que les modalités de leur report sur l'année suivante étaient les mêmes que pour les congés annuels.

↳ Question écrite AN n°36455 du 30 mars 2004

Aucune disposition n'impose la prise en compte, dans le calcul des droits à congés supplémentaires, des jours de congé reportés de l'année précédente. A donc été jugée légale une note prévoyant que les reliquats de congés de l'année précédente seraient assimilés, pour ce calcul, à des jours pris dans une période de l'année n'ouvrant aucun droit à congés supplémentaires.

↳ Conseil d'Etat n°299192 du 19 novembre 2008

• **DUREE D'ABSENCE DE SERVICE MAXIMUM**

L'absence de service ne peut excéder 31 jours consécutifs.

↳ Article 4 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

• **INTERRUPTION DES CONGES DE L'AGENT**

Un congé annuel ne peut être interrompu par des autorisations d'absences pour enfant malade ou pour motif familial. Ainsi, un agent en congé annuel au moment de l'évènement perd le droit au bénéfice des autorisations spéciales d'absence.

Concernant l'interruption due à la maladie, une jurisprudence récente relativise le droit à être placé en congé de maladie lors d'un congé annuel et, par conséquent, à conserver le bénéfice de la fraction non utilisée du congé annuel. En effet, il appartient à l'autorité hiérarchique saisie d'une demande de congé de maladie, d'apprécier si l'intérêt du service, en raison des conséquences du report du congé annuel ou bonifié en cours, ne s'oppose pas à son octroi.

↳ Conseil d'Etat n°259423 et 2607752 du 24 mars 2004

Cette jurisprudence du Conseil d'Etat est cependant à mettre en rapport avec la position de la Cour de Justice de l'Union Européenne, qui elle a jugé au contraire que le travailleur a droit au report de la période de congé annuel qui coïncide avec une période d'incapacité de travail, que l'incapacité de travail survienne avant le congé annuel ou au cours de celui-ci. Le juge européen met en opposition la finalité du droit au congé annuel (permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs) et celle du droit au congé de maladie (se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail).

↳ CJUE 21 juin 2012 affaire C-78/11

L'autorité territoriale peut exceptionnellement autoriser le report des congés annuels non pris à la fin de la période de référence si elle l'estime nécessaire et si l'intérêt du service n'y fait pas obstacle.

↳ Article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

↳ CE n°306297 du 30 décembre 2009

Le décret n°85-1250 prévoit toutefois des règles particulières lorsque l'agent a bénéficié d'un congé maladie ou d'un congé lié aux responsabilités parentales et familiales.

• **L'INCIDENCE DES CONGES MALADIES**

Afin de se conformer au droit européen, l'article 5-1 du décret n°85-1250 permet désormais le report des congés annuels lorsque le fonctionnaire, en raison d'un congé pour raison de santé, a été dans l'impossibilité de prendre ces congés au cours de l'année au titre de laquelle ils étaient dus.

↳ Article 5-1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

La période de report est de **15 mois**. Cette durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

La période de report débute :

- à compter de la date de reprise des fonctions ;
- pour les congés annuels acquis pendant le congé de maladie : au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

Le report est limité aux droits non utilisés relevant des 4 premières semaines de congé annuel par période de référence.

• **L'INCIDENCE DES CONGES LIES AUX RESPONSABILITES PARENTALES ET FAMILIALES**

Pour rappel, le code général de la fonction publique prévoit que l'agent bénéficiant de congés liés à la parentalité ou à la famille conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.

Sont concernés par ce principe les congés suivants :

- Les congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer (art. L. 631-1 CGFP et suivants) : congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Le congé de présence parentale (art. L. 632-2 CGFP),
- Le congé parental (art. L. 515-8 CGFP),
- Le congé de solidarité familiale (art. L. 633-2 CGFP),
- Le congé de proche aidant (art. L. 634-4 CGFP).

Afin de se conformer au droit européen, l'article 5-1 du décret n°85-1250 permet désormais *le report des congés annuels lorsque le fonctionnaire, en raison d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, a été dans l'impossibilité de prendre ces congés au cours de l'année au titre de laquelle ils étaient dus.*

↳ Article 5-1 décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

La période de report est de 15 mois ; cette durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

La période de report débute :

- à compter de la date de reprise des fonctions ;
- pour les congés annuels acquis pendant le congé de maladie : au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

Le report n'est pas limité aux 4 premières semaines de congé annuel.

INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS

Initialement, le décret n°85-1250 ne prévoyait pas la possibilité d'une indemnisation des congés annuels non pris.

Cependant, à compter du 23 juin 2025, afin de se conformer au droit européen un régime dérogatoire a été introduit dans le droit français pour permettre cette indemnisation.

↳ *Article 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985*

Désormais, l'article 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 permet le versement d'une indemnité lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la **fin de la relation de travail** (retraite, démission...).

Ces dispositions sont communes aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public.

Le versement de l'indemnité ne compense que les droits non utilisés relevant des 4 premières semaines de congé annuel par période de référence. Cette limite ne s'applique pas en cas de congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

- Modalités de calcul de l'indemnité pour congés annuels non pris

Le calcul du montant de l'indemnité et son assiette sont fixés par l'arrêté ministériel du 21 juin 2025.

L'indemnité compensatrice est calculée en appliquant la formule suivante : **Rémunération mensuelle brute x 12 / 250**

La rémunération mensuelle brute prise en compte correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet. Le cas échéant, elle tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

La rémunération mensuelle brute intègre :

- le traitement indiciaire,
- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement
- les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire,
- par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées au bénéfice des professeurs et assistants d'enseignement artistique

↳ *Article 1er de l'arrêté ministériel du 21 juin 2025*

Sont, par contre, exclus de cette assiette :

- les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir (exemple : CIA) ;
- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
- les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique (indemnité de « précarité ») ;
- les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.

↳ *Article 2 de l'arrêté ministériel du 21 juin 2025*

SITUATION DE L'AGENT PENDANT LES CONGES ANNUELS

• **DROITS**

- Droit à la rémunération : en principe, l'agent conserve, durant la période de son congé, l'intégralité de son traitement.
- Droit à l'avancement : l'agent titulaire conserve son droit à avancement d'échelon, de grade et son droit à la promotion interne.
- Droit à la retraite : les congés annuels sont pris en compte pour la détermination du droit à pension et donnent lieu à versement des retenues et contributions auprès des différentes caisses de retraite.

• **OBLIGATIONS**

- Obligation de réserve, de discrétion professionnelle et de secret professionnel.
- Interdiction d'exercer une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sauf dérogations prévues par le décret 2007-658 du 2 mai 2007.