

Fiche pratique

# LES CONGÉS ANNUELS

Les congés annuels correspondent à une période d'absence durant laquelle l'agent est dispensé d'exercer ses fonctions, tout en conservant ses droits à rémunération et ceux liés à sa carrière.

*Références juridiques :*

- 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 relatifs aux agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 relatif aux fonctionnaires stagiaires
- Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public
- Décret n°2023-774 du 11 août 2023 élargit au bénéfice des agents civils engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires le dispositif de don de jours de repos.
- Circulaire DGCL NOR COTB1117639C du 8 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux

## 1. Agents concernés

Le régime juridique des congés annuels s'applique à l'ensemble des fonctionnaires (titulaires, stagiaires, à temps plein, à temps partiel, à temps complet, à temps non complet) et des agents contractuels de droit public.

En revanche, en sont exclus les agents de droit privé (bénéficiaires de contrats aidés et contrats d'apprentissage), qui sont régis par les dispositions du code du travail.

## 2. Droit des congés annuels

Pour acquérir et bénéficier des congés annuels, l'agent doit exercer effectivement ses fonctions ; c'est la position d'activité. Ainsi, dans une position autre que l'activité (disponibilité, congé parental) et au titre des périodes durant lesquelles il n'exerce pas effectivement ses fonctions (période de suspension et d'exclusion temporaire des fonctions), l'agent n'acquiert pas de droits à congés.

Les congés liés à la position d'activité énumérés à l'article L.621-1 du code général de la fonction publique et les congés accordés pour accomplir des périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve sont comptabilisés comme services accomplis et génèrent donc des droits à congés. A titre d'exemple :

- Les congés de maladie, les congés pour accidents de service ou maladie contractée en service ;
- Le congé de maternité, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption ;
- Le congé de solidarité familiale ;
- Les congés de formation...

## 3. Droits et obligations des agents en congés annuels

### Droits :

- L'agent conserve l'intégralité de sa rémunération,
- L'agent conserve l'intégralité de ses droits à avancement,
- Les congés annuels sont pris en compte pour la détermination des droits à pension.

### Obligations :

- L'agent reste soumis à l'obligation de réserve, de discrétion professionnelle et au secret professionnel,
- L'agent est soumis aux règles relatives au cumul d'activités.

## 4. Calcul des congés annuels

Les agents de droit public en activité ont droit à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service pour une année de service accomplie du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés, correspondant au nombre de jours effectivement travaillés par l'agent dans la semaine. Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure (circulaire 82-70 du 9 avril 1982).

Lorsqu'un agent n'a pas exercé ses fonctions sur la totalité de l'année, les congés sont calculés au prorata du temps de service.

Exemples :

Situation	Nombre de jours travaillés par semaine	Nombre de jours de congés annuels
Agent à temps complet	5 jours	$5 \times 5 = 25$ jours ouvrés
Agent à temps partiel 80 %	4 jours	$5 \times 4 = 20$ jours ouvrés
Agent à temps non complet	4 jours	$5 \times 4 = 20$ jours ouvrés
Agent à temps complet qui part le 1 <sup>er</sup> septembre	5 jours	$5 \times 5 = 25 \times 8/12 = 16,66$ soit 17 jours ouvrés

Cas des cycles de travail organisés sur 2 semaines :

Situation	Nombre de jours travaillés par semaine	Nombre de jours de congés annuels
Agent à temps complet	1 semaine de 5 jours 1 semaine de 4 jours	$(5+4)/2 = 4,5$ $5 \times 4,5 = 22,5$ jours ouvrés
Agent à temps partiel 50 %	1 semaine de 3 jours 1 semaine de 2 jours	$(3+2)/2 = 2,5$ $5 \times 2,5 = 12,5$ jours ouvrés

Cas des agents travaillant en cycles de travail annualisés réguliers ou irréguliers :

Situation	Nombre de jours travaillés par semaine	Nombre de jours de congés annuels
Agent annualisé qui travaille 44 semaines (cycle régulier)	4 jours/semaine sur la période scolaire (36 semaines) + 2 jours/semaine sur 8 semaines pendant les vacances scolaires	$5 \times 4 \times (36 \text{ sem}/52) = 13,85$ $5 \times 2 \times (8 \text{ sem}/52) = 1,54$ $13,85 + 1,54 = 15,39$ Soit 15,50 jours ouvrés

Situation	Nombre de jours travaillés par semaine	Nombre de jours de congés annuels
Agent annualisé dont le nombre de jours et de semaines travaillés n'est pas identique (cycle irrégulier)	Il effectue 28 heures (temps de travail annualisé) par semaines, soit 80% d'un temps complet	$25$ (nombre de jours de congés annuels pour un agent à temps complet) $\times 0,8 = 20$

Pour poser une semaine de congés annuels, l'agent pose le nombre de jours correspondant à ses **obligations hebdomadaires de service**.

Si l'agent travaille à durée réduite chaque jour, le droit à congés et le décompte sont les mêmes que pour les agents travaillant à temps plein.

### Les jours de fractionnement :

1 ou 2 jours de congés supplémentaires, dits de fractionnement, sont attribués lorsque l'agent utilise des congés annuels en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Ces congés ne peuvent être attribués qu'une seule fois au titre d'une même année :

- 1 jour de congé supplémentaire pour 5, 6 ou 7 jours posés en dehors de cette période ;
- 2 jours de congés supplémentaires pour 8 jours et plus posés en dehors de cette période.

## 5. Octroi des congés annuels

Il est conseillé de demander aux agents d'établir un calendrier prévisionnel de congés souhaités en début d'année afin de coordonner les congés de chacun et d'assurer la continuité du service.

Le calendrier des congés annuels est établi par l'autorité territoriale après consultation des agents. Elle peut décider des modalités de fractionnement et d'échelonnement des congés compte tenu des nécessités de service et d'une priorité accordée aux agents chargés de famille pour le choix de leurs périodes de congés annuels.

Les dates de bénéfice des congés annuels sont soumises à l'accord du responsable de service (demande de congé écrite qui doit être acceptée avant le départ de l'agent). Un agent est irrégulièrement absent si ses dates de congés annuels n'ont pas été autorisées par son responsable de service.

Un refus de congés annuels doit être motivé :

- Par les motifs liés aux nécessités de service ;
- Ou par les motifs liés à la priorité accordée aux agents chargés de famille.

L'autorité territoriale ne peut pas placer un agent en congé annuel d'office en l'absence de motifs valables (nécessités de service).

### Cas des agents annualisés travaillant sur les périodes scolaires :

Pour ces agents, les congés devront obligatoirement être pris pendant les périodes de vacances scolaires. Il conviendra de matérialiser les congés, notamment pour le report en cas de congés de maladie. En effet, différentes situations peuvent se présenter :

- Congé de maladie sur une journée normalement travaillée : les heures initialement prévues sont considérées comme effectuées ;
- Congé de maladie sur une journée non travaillée : pas d'incidence ;
- Congé de maladie sur un jour de congé annuel posé et validé : l'agent a droit au report de son congé.

### Cas des agents intercommunaux :

Les agents occupant des emplois permanents dans plusieurs collectivités ont droit au bénéfice des congés annuels à la même époque dans chaque collectivité (art. 9-1 du décret du 20 mars 1991). En cas de désaccord entre les autorités territoriales, la période retenue est celle arrêtée dans la collectivité à laquelle l'agent consacre le plus grand nombre d'heures. En cas d'égalité du nombre d'heures, c'est la collectivité dans laquelle l'agent a été recruté en premier qui est compétente pour décider de la période accordée.

## 6. Durée maximale des congés

La période prise en compte étant l'année civile (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre), les congés doivent être soldés au plus tard le 31 décembre sous peine d'être perdus.

Un agent ne peut être absent plus de 31 jours consécutifs, samedis, dimanches et jours fériés inclus.

### Aménagements au principe de non-cumul et de non-report des congés :

- Exceptionnellement, le solde des congés non pris au 31 décembre peut être reporté l'année suivante si l'intérêt du service n'y fait pas obstacle. L'autorité territoriale fixe la date butoir d'utilisation des congés ;
- Le congé bonifié pour les agents originaires des départements d'Outre-Mer (Le congé bonifié est un régime particulier de congés auquel peut prétendre un fonctionnaire titulaire originaire d'un département d'outre-mer qui travaille en métropole. Ce congé permet d'effectuer périodiquement un séjour dans son département d'origine. Le congé bonifié donne lieu à une majoration de la durée du congé annuel, une prise en charge des frais de voyage du fonctionnaire et des membres de sa famille et au versement d'une indemnité) ;
- Les fonctionnaires originaires de Corse ou des Territoires d'Outre-Mer peuvent, sur leur demande, cumuler leurs congés sur 2 années pour se rendre dans leur département ou territoire d'origine ;
- Les agents d'origine étrangère ou dont le conjoint est d'origine étrangère peuvent exceptionnellement être autorisés à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou celui de leur conjoint ;
- Le compte épargne-temps permet à l'agent de cumuler des droits à congés rémunérés sur plusieurs années (jours de congés annuels, RTT, jours de repos compensateurs le cas échéant).

## 7. Interruption des congés annuels

Les congés annuels peuvent être interrompus en cas :

- De nécessités de service ou de situation d'urgence : dans des circonstances exceptionnelles, la jurisprudence admet que le congé annuel soit interrompu par l'autorité territoriale.
- De congés de maladie : cette interruption entraîne le report des congés annuels, à l'issue du congé de maladie ou ultérieurement selon les nécessités de service (cf. point 8) report des congés annuels).

### Cas des autorisations spéciales d'absence :



*Les autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées lorsque l'agent est présent pour assurer ses fonctions. Par conséquent, un agent ne peut interrompre son congé annuel pour être placé en autorisation d'absence. De même, l'agent ne peut récupérer l'autorisation d'absence dont il n'aurait pas bénéficié en période de congés annuels.*

## 8. Report des congés annuels en cas de maladie et maternité

### Maladie :

Compte tenu de la jurisprudence européenne, l'autorité territoriale doit accorder le report automatique de l'intégralité des jours de congés annuels non pris du fait d'un congé de maladie pendant la période de référence (circulaire COTB1117639C du 8 juillet 2011 et CJCE C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009).

La Cour de justice de la Communauté européenne a estimé qu'un délai de 15 mois était raisonnable pour le report. Cependant, ce délai est laissé à la libre appréciation de l'autorité territoriale suivant cette même juridiction.

Pour plus de détails vous pouvez vous consulter la fiche pratique : [Modalités de report et d'indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie](#)

### Maternité :

Conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat (CE 26 novembre 2012), il apparait obligatoire d'accorder le report de ses congés annuels sur l'année suivante à l'agent qui n'a pu en bénéficier en raison d'un congé de maternité.

## 9. Sort des congés annuels non pris

L'article 5 du décret n° 85-1250 du 26/11/1985 dispose qu'un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

Cependant, le droit européen a reconnu qu'une indemnité compensatrice (Cette indemnisation s'applique dans la limite de la période de report de 15 mois (CJUE C-214/10 du 22/11/2011, CE du 26/04/2017 n° 406009 et CAA Bordeaux n° 14BX03684 du 13/07/2017) de congés annuels payés non pris peut être versée dans les cas suivants :

- Agent partant à la retraite s'il n'a pas pris ses congés annuels du fait de la maladie,
- Agent licencié pour inaptitude physique, ou pour insuffisance professionnelle, ou révoqué, s'il n'a pas pris ses congés annuels du fait de la maladie,
- Agent démissionnaire s'il n'a pas pris ses congés annuels du fait de la maladie,
- Agent qui mute s'il n'a pas pris ses congés annuels du fait de la maladie,

Pour plus de détails vous pouvez vous consulter la fiche pratique : [Modalités de report et d'indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie](#)



*Il est d'usage qu'avant de quitter son ancienne administration, que l'agent y prenne tous les congés auxquels il a droit. Cependant en cas de départ en cours d'année, lorsqu'un agent n'a pas pu poser tous ses congés, et qu'il n'a pas de CET, les congés non pris du fait de nécessités de service, pourront être reportés dans la collectivité d'accueil sans qu'elle ne puisse le refuser. Cela s'applique pour la mutation, le détachement ou l'intégration directe.*

## 10. Don de jours de congés annuels

### Bénéficiaires :

Un agent public civil peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un agent public civil ou militaire relevant du même employeur, qui selon le cas :

1. Assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
2. Vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don,
  - Son conjoint,
  - Son concubin, - son partenaire de PACS,
  - Un ascendant,
  - Un descendant,
  - Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale,
  - Un collatéral jusqu'au quatrième degré,
  - Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS,
  - Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.
3. Est parent d'un enfant qui décède avant l'âge de vingt-cinq ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge.

### Les jours concernés :

Les jours qui peuvent faire l'objet d'un don sont les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, ainsi que les jours de congés annuels.

Les jours **d'aménagement et de réduction du temps de travail** peuvent être donnés **en partie ou en totalité**.

Le **congé annuel** ne peut être donné que pour tout ou partie de sa **durée excédant vingt jours** ouvrés. Le don de jours épargnés sur un compte épargne-temps peut être réalisé à tout moment. Le don de jours non épargnés sur un compte épargne-temps peut être fait jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis.

Les jours de **repos compensateur** et les jours de **congé bonifié** ne **peuvent pas** faire l'objet d'un don.

### Modalités :

L'agent qui donne un ou plusieurs jours de repos signifie par écrit à l'autorité territoriale. Le don est définitif après accord du chef de service qui vérifie que les conditions sont remplies.

L'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos formule sa demande par écrit auprès de l'autorité territoriale.

Cette demande est accompagnée des pièces justificatives nécessaires en fonction du type de demande :

- Un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit l'enfant. Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant.

ou

- Un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit la personne concernée. Ce certificat atteste soit la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont est atteinte la personne assistée. La demande est également accompagnée d'une déclaration sur l'honneur de l'aide effective que l'agent.

ou

- Un certificat de décès. Dans le cas du décès d'une personne de moins de vingt-cinq ans dont l'agent a la charge effective et permanente, la demande est également accompagnée d'une déclaration sur l'honneur attestant cette prise en charge.

Le don est fait sous forme de jour entier quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.

L'autorité territoriale dispose de quinze jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

### Utilisation des jours

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est **plafonnée**, pour chaque année civile, à **quatre-vingt-dix jours** par enfant ou par personne concernée.

Le congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné à la demande du médecin ou de l'agent en cas de décès.



Le congé pris au titre des jours donnés peut intervenir pendant un an à compter de la date du décès.

Exceptionnellement, l'absence du service des agents publics civils bénéficiaires d'un don de jours de repos peut excéder trente et un jours consécutifs.

De même la durée du congé annuel et celle de la bonification peuvent être cumulées consécutivement avec les jours de repos donnés à l'agent bénéficiaire.

En revanche, les jours de repos accordés ne peuvent alimenter le compte épargne-temps de l'agent bénéficiaire.

Aucune indemnité ne peut être versée en cas de non-utilisation de jours de repos ayant fait l'objet d'un don.

Le reliquat de jours donnés qui n'ont pas été consommés par l'agent bénéficiaire au cours de l'année civile est restitué à l'autorité territoriale.

L'agent bénéficiaire d'un ou de plusieurs jours de congé ainsi donnés a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période de congé, à l'exclusion des primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais et des primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail.

La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.



*Le décret n°2023-774 du 11 août 2023 élargit au bénéfice des agents civils engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires le dispositif de don de jours de repos.*

Le texte reprend les modalités déjà existantes du don de jours, et ajoute un encadrement concernant la durée maximale du congé pour le bénéficiaire ainsi que l'exigence de documents attestant de l'engagement de l'agent en tant que sapeur-pompier volontaire et du besoin du SIS auquel il est rattaché.

L'agent civil qui participe en qualité de sapeur-pompier volontaire aux missions ou activités d'un service d'incendie et de secours, qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos formule sa demande par écrit auprès de son service gestionnaire ou de l'autorité territoriale ou, dans les établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique, de l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève. Il joint à cette demande une attestation du service d'incendie et de secours auquel il est rattaché en qualité de sapeur-pompier volontaire, précisant la mission ou l'activité concernée et le nombre de jours sollicités.

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée à dix jours jusqu'au terme de l'année civile.

Le congé pris au titre des jours donnés peut intervenir pendant un an à compter de la réception du don. Il peut être fractionné à la demande de l'agent.

## **11. Mise en place d'un règlement relatif aux congés annuels**

L'autorité territoriale peut intégrer dans le règlement intérieur des dispositions relatives aux congés annuels qui seront adoptées par l'organe délibérant après avis du Comité Social Territorial (CST).

Ce règlement peut rappeler la réglementation et prévoir les modalités pratiques relatives à la procédure de prise des congés dans la collectivité.