

Congés annuels des fonctionnaires

Tout fonctionnaire en activité dispose d'un droit à congés annuels par année civile. Cette période de congés annuels, autorisée dans le respect de la continuité du service, est considérée comme une période de service accompli.

Le fonctionnaire demeure en position d'activité et reste soumis à ses obligations. Les modalités d'octroi de ces congés sont précisées dans le décret 85-1250 du 26 novembre 1985.

Sommaire

1.	CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DE JOURS DE CONGÉS ANNUELS	2
2.	DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS ANNUELS	2
2.1.	Année complète	2
2.2.	Année incomplète	3
2.3.	Fonctionnaires âgés de moins de 21 ans au 1 ^{er} janvier de l'année	3
2.4.	Jours de congés supplémentaires (congés de fractionnement)	3
3.	MODALITÉS D'OCTROI DES CONGÉS	3
4.	CONDITIONS D'INTERRUPTION	4
5.	CONDITIONS DE REPORT	4
6.	SORT DES CONGÉS ANNUELS EN CAS DE DÉPART DE LA COLLECTIVITÉ	5

1. CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DE JOURS DE CONGÉS ANNUELS

1) Etre en position d'activité

2) Ou dans une situation considérée comme une période de service accompli dans le cadre des congés suivants qui ne réduisent pas le droit aux congés annuels :

- Congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)
- Congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congés de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences
- Congé de formation syndicale
- Congé accordé aux représentants du personnel au CHSCT pour suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire
- Congé des responsables bénévoles d'association
- Congé de solidarité familiale
- Congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle
- Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle
- Congé de présence parentale (cette période ne peut être imputée sur la durée des congés annuels)
- Congé de proche aidant

REMARQUE : l'agent n'acquiert pas de droit à congé au titre des périodes pendant lesquelles il n'exerce pas ses fonctions (exemple en cas de suspension et d'exclusion temporaire des fonctions).

2. DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS ANNUELS

Les congés annuels dus au titre d'une année doivent être pris jusqu'au 31 décembre de l'année sinon ils sont perdus et ne peuvent donner lieu à un report ou à une indemnisation sauf dans certains cas prévus par la réglementation et les jurisprudences européennes.

2.1. Année complète

Pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre, le fonctionnaire en position d'activité a droit à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés. Le congé peut être pris en journée entière ou en demi-journée. Les congés annuels ne sont pas calculés en heures.

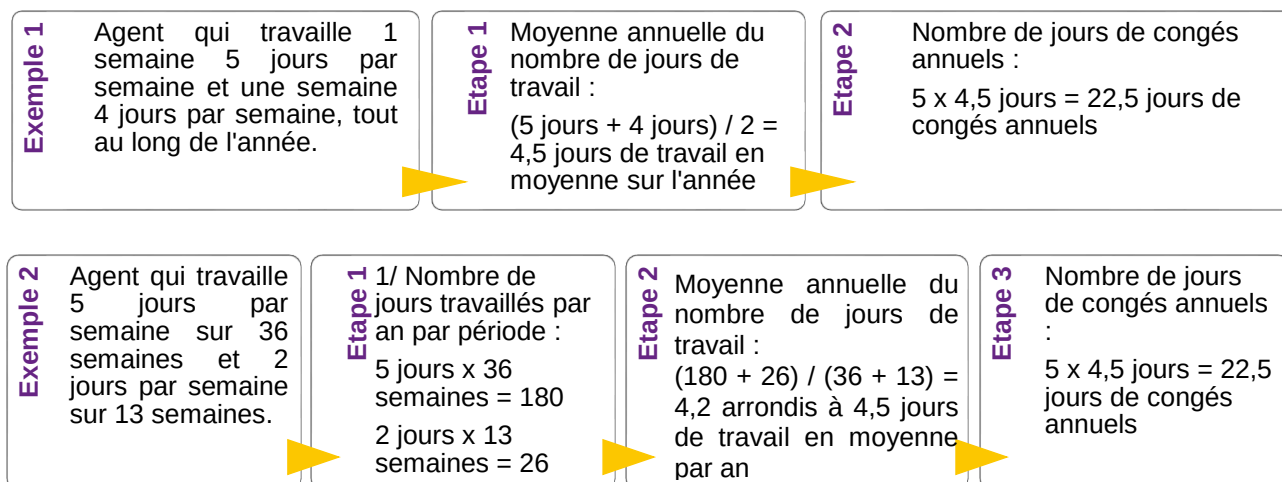
Les jours fériés ne sont pas considérés comme des jours de congés annuels.

Le droit aux congés annuels est identique pour les fonctionnaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel.

Exemples :

Temps complet sur 5 jours / semaine	Temps complet sur 6 jours / semaine	Temps partiel 80% sur 4 jours / semaine	Temps non complet 25h sur 5 jours / semaine
• 5 x 5 jours = 25 jours de congés annuels	• 5 x 6 jours = 30 jours de congés annuels	• 5 x 4 jours = 20 jours de congés annuels	• 5 x 5 jours = 25 jours de congés annuels

Pour les agents effectuant un service irrégulier ou dont le nombre de jours travaillés dans la semaine n'est pas identique, la règle du décompte en jours ouvrés impose d'établir une moyenne hebdomadaire de travail (CAA Marseille n°96MA11322 du 28/12/1998).



L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs. Cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine.

2.2. Année incomplète

L'exercice d'activité sur une année incomplète, entraîne la proratisation des congés à la durée des services accomplis.

Exemple :

Agent contractuel recruté en CDD du 1er janvier au 30 septembre, à raison de 5 jours par semaine :

25 jours x 9 mois / 12 mois

= droit aux congés 18,75 jours arrondis à 19 jours. (Règle de l'arrondi à la demi-journée supérieure : *circulaire ministérielle n°82-70 du 9 avril 1982*).

2.3. Fonctionnaires âgés de moins de 21 ans au 1^{er} janvier de l'année

Ils bénéficient, à leur demande, de la durée totale du congé fixée pour les fonctionnaires présents toute l'année même s'ils ne justifient pas d'une année complète de service. Dans ce cas, ils ne perçoivent aucune rémunération pour la période qui excède leurs droits.

2.4. Jours de congés supplémentaires (congés de fractionnement)

Un fonctionnaire qui prend des congés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre a droit à un congé de supplémentaire de :

- 1 jour s'il prend entre 5 et 7 jours de congés en dehors de cette période
- 2 jours de congé s'il prend au moins 8 jours de congés en dehors de cette période.

Ces jours supplémentaires sont accordés de plein droit. Ils ne sont pas proratisés si l'agent est à temps non complet ou à temps partiel.

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*).

3. MODALITÉS D'OCTROI DES CONGÉS

Le calendrier des congés est fixé, par l'autorité territoriale, après consultation des fonctionnaires, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires.

Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

Un agent ne peut partir en congé annuel sans qu'une autorisation de l'autorité administrative lui ait été préalablement et expressément accordée.

⇒ Ainsi, la prise de congés annuels non autorisés est constitutive d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire (CAA de Paris, 27 février 2025, n°23PA05321).

Les congés ne peuvent pas être imposés à l'agent. En l'absence de motifs valables, l'autorité territoriale ne peut placer d'office en congés annuels un agent ni dans l'attente de sa mutation (CAA Lyon 20 avril 2004 n°00LY01173), ni dans l'attente de l'aboutissement d'une procédure disciplinaire (CAA Paris 29 septembre 2008 n°07PA01327).

La collectivité peut décider de faire coïncider la date des congés annuels avec la période de fermeture d'un service (exemple une école). Ce principe doit être décidé préalablement par délibération prise après avis du comité social.

Cas des agents intercommunaux

Les dates de congés doivent être communes. En cas de désaccord des parties, l'employeur du plus grand nombre d'heures a voix déterminante. S'il y a égalité dans le nombre d'heures de recrutement, il appartient à la collectivité qui a recruté l'agent en premier de fixer la période de congés de ce dernier (Article 9-1 du décret n°91-298 du 20 mars 1991).

4. CONDITIONS D'INTERRUPTION

Le congé annuel peut être interrompu en cas de :

- nécessité de service ou d'urgence par l'autorité territoriale sous réserve de l'appréciation du juge.
- congé pour raisons de santé.

Si l'agent est malade pendant son congé annuel, le congé est interrompu et l'agent est placé en congé pour raisons de santé.

Il conserve son droit à la fraction du congé annuel non utilisée qui pourra être prise soit immédiatement à la suite du congé de maladie à sa demande ou ultérieurement. Ainsi à l'issue d'un congé pour raison de santé, l'agent n'est pas obligé de reprendre ses fonctions une journée afin de bénéficier du reliquat de ses congés annuels (Conseil d'Etat, 22/07/1977 n°03771).

Un congé annuel ne peut être interrompu par des autorisations d'absences pour enfant malade ou pour motif familial.

5. CONDITIONS DE REPORT

Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf en cas d'autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

Lorsqu'ils ont pu être reportés, les congés de l'année précédente ne sont pas pris en compte dans le calcul des droits à jours de congés supplémentaires de l'année suivante (CE 19 novembre 2008 n°299192).

Le refus d'accorder à un agent public l'autorisation exceptionnelle de reporter ses congés annuels est soumis à l'obligation de motivation (CE 362940 du 20.12.2013).

À NOTER

En ce qui concerne les congés annuels qui n'ont pas pu être pris en raison des congés pour raisons de santé ou de maternité, il convient de se reporter à la fiche statut N°2 afin de connaître les modalités de report.

6. SORT DES CONGÉS ANNUELS EN CAS DE DÉPART DE LA COLLECTIVITÉ

Aucune disposition n'oblige un fonctionnaire à épuiser ses congés dans son administration d'origine avant une mutation ou un détachement.

L'agent bénéficiant d'une mutation ou d'un détachement en cours d'année conserve l'intégralité de ses droits à congés annuels sur l'ensemble de l'année. Il pourra utiliser ses congés restants de l'année dans l'autre collectivité ou administration à l'exception d'un éventuel reliquat correspondant à des congés de l'année précédente. Ce reliquat doit donc être pris avant le départ de l'agent.

Le fonctionnaire qui démissionne doit prendre ses congés avant sa date de départ, faute de quoi ils seront perdus.

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique
- Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux



Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) **en lien avec le thème abordé :**

⇒ **Nom de la fiche :** **Congés annuel** (CONNAN)