



# Les congés annuels

## « UN PRINCIPE DU DROIT SOCIAL COMMUNAUTAIRE REVETANT UNE IMPORTANCE PARTICULIERE »

Un agent de la fonction publique a droit à un nombre de jours de congés annuels rémunérés par année civile, variable selon le nombre de jours travaillés par semaine. Des jours supplémentaires sont accordés lorsque l'agent prend un nombre de jours précis entre le 1er novembre et le 30 avril. Les congés sont accordés par le chef de service en fonction des nécessités du service. Ils ne peuvent pas être reportés d'une année sur l'autre, sauf autorisation exceptionnelle de l'administration.

### DROIT ET CALCUL DES CONGES ANNUELS

Chaque agent public en activité a droit, pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à **5 fois ses obligations hebdomadaires de service**. Les obligations hebdomadaires de service correspondent au nombre de jours travaillés dans la semaine quel que soit le nombre d'heures travaillées par jour.

Cela s'applique que l'agent soit fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou contractuel et qu'il travaille à temps plein, à temps partiel ou sur un poste à temps non complet ou incomplet.

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

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

#### EXEMPLE

Agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine :  $5 \times 5 \text{ jours} = 25 \text{ jours par an}$

Agent à temps non complet travaillant 2,5 jours par semaine :  $5 \times 2,5 \text{ jours} = 12,5 \text{ jours par an}$

Agent qui part le 1er septembre et qui travaille 4 jours par semaine :  $5 \times 4 \text{ jours} = 20 \text{ jours} \times 8/12 = 13,33 \text{ jours arrondis à 13 jours pour l'année}$

Des **congés supplémentaires dits de fractionnement** sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. Ces jours de congés supplémentaires constituent un droit pour les agents qui remplissent les conditions décrites ci-dessous.

Si l'agent pose :		Alors il bénéficie, de :
5, 6 ou 7 jours	En dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre	1 jour de congé supplémentaire
8 jours et plus		2 jours de congés supplémentaires



## DURÉE MAXIMALE DES CONGÉS ANNUELS

L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs, samedis, dimanches, jours fériés inclus.

### CAS PARTICULIERS

- Les agents de moins de 21 ans au 1er janvier de l'année peuvent sur leur demande, s'ils n'ont pas exercé sur toute l'année, bénéficier de la durée totale du congé fixé pour une année complète de travail.
- Les agents originaires des départements d'outre-mer (DOM) peuvent sous certaines conditions, bénéficier d'un congé bonifié.
- Les agents originaires de Corse et des territoires d'outre-mer (TOM) peuvent cumuler leurs congés sur deux 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 pour se rendre dans leur pays d'origine ou celui de leur conjoint.

## PROCEDURE D'ATTRIBUTION DES CONGÉS ANNUELS

Les congés annuels s'attribuent exclusivement après **demande écrite** de l'agent. L'autorité territoriale accorde ou non les congés annuels, selon les **nécessités de service**.



VOS MODELES, VOS OUTILS  
[Formulaire de demande et d'octroi de congé annuel](#)

## INTERRUPTION DES CONGÉS ANNUELS

Le congé annuel peut être interrompu :

- dans des circonstances exceptionnelles, par l'autorité territoriale pour faire face à des **nécessités de service** ou à une **situation d'urgence**.
- par la **maladie** de manière automatique et obligatoire. Cette interruption entraîne le report des congés annuels soit à l'issue du congé de maladie ou ultérieurement

## REPORT DES CONGÉS ANNUELS

En principe, les congés dus pour une année ne peuvent se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale. Ils sont donc pris par anticipation et doivent être soldés au 31 décembre.

Cependant, 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.

Par ailleurs, lorsqu'un agent est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, il bénéficie d'une période de report de quinze mois, dont la 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 un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

A l'exclusion du cas où le fonctionnaire bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, le report est limité aux droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

### EXEMPLE

Un agent est placé en congé de maladie du 1er novembre 2016 au 31 mars 2017. Fin 2016, le reliquat de ses congés annuel est de 5 jours. A son retour, le 31 mars 2017, cet agent bénéficie du report de ces 5 jours jusqu'au 31 mars 2018 (31/12/2016 + 15 mois), date d'échéance pour le report des congés de 2016.

Un agent est placé en congé de longue maladie du 1er juillet 2015 au 30 avril 2018. A son retour, le 1er mai 2018 :

- le reliquat des congés de 2015 est perdu : 31/12/2015 + 15 mois = échéance au 31/03/2017.
- les congés acquis en 2016 sont perdus : 31/12/2016 + 15 mois = échéance au 31/03/2018.
- en revanche, les congés acquis en 2017 peuvent être reportés jusqu'à l'échéance (soit jusqu'au 31/03/2019) et dans la limite de 4 semaines (soit 20 jours).

### SORT DES CONGES NON PRIS

En principe, un congé non pris ne peut donner lieu à indemnité compensatrice. Ils peuvent être déposés sur un compte épargne temps (CET) sous réserve des dispositions applicables au CET.

Par exception, les agents ayant été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels avant la fin de leur engagement pour des motifs tirés d'un **congé maladie**, d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale, ou pour des motifs tirés de l'**intérêt du service** ont également droit au versement d'une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération que l'agent aurait normalement perçue au cours des congés qu'il n'a pas pu prendre. Ce droit s'exerce dans la limite :

- du **report de 15 mois**, à l'issue desquels les droits congés acquis au titre de cette année ne peuvent plus être indemnisés ;
- de **quatre semaines par an**, sauf lorsque ces droits n'ont pas été consommés du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale.

La **formule de calcul** est la suivante :

- Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = **(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. Elle 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.

Un agent peut également renoncer à une partie de ses jours de repos au bénéfice d'un autre agent public relevant du même employeur :



- qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident ayant un caractère grave ;
- qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.
- qui 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.
- qui participe en qualité de sapeur-pompier volontaire aux missions ou activités d'un service d'incendie et de secours.

#### REFERENCES

- > [Code général de la fonction publique](#), et notamment son article L. 621-1
- > [Décret n° 85-1250](#) du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- > [Décret n° 88-145](#) du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale