Congés annuels
des agents publics

CIRCONSTANCES :

Tout agent a droit pour une année de service accomplis du 1er janvier au 31 décembre à des congés annuels. La notion de service accomplis correspond à la position d'activité (travail, maladie, formation, autorisation d'absence…)

SONT CONCERNES :

Les agents stagiaires, titulaires et contractuels de droit public de la fonction publique territoriale, à temps complet ou non complet.

En sont exclus les contractuels de droit privé qui relèvent du code du travail.

DUREE DES CONGES :

Le **calcul** des droits à congés annuels correspond à 5 fois les obligations hebdomadaires de service.

La valeur 5 équivaut à cinq semaines et les obligations hebdomadaires sont le nombre de jours travaillés, quel que soit le nombre d'heures effectué par jour.

Des congés supplémentaires dits de fractionnement sont attribués lorsque l'agent prend ses congés annuels en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre :

- 1 jour supplémentaire s'il pose 5, 6 ou 7 jours en dehors de ladite période
- 2 jours supplémentaires s'il pose au moins 8 jours en dehors de ladite période.

- Les jours de fractionnement sont ouverts aux agents qui ont généré des congés sur 1 année civile entière
- Si l'agent travaille à temps partiel ou temps non complet, aucune proratisation ne doit être effectuée, puisque ces jours sont attribués dans les mêmes conditions qu'aux agents travaillant à temps plein.
- Les jours de fractionnement sont dus dès que les conditions sont remplies. Il n'est pas nécessaire d'attendre la fin de la période de fractionnement pour générer les droits.
- Les jours de fractionnement sont assimilés à des jours de congés légaux et à ce titre, ne peuvent pas être décomptés de la durée du travail effectif. Ils peuvent ainsi aboutir à faire travailler certains agents moins de 1607 heures sans que cela ne constitue une illégalité (CAA 03NT00613 du 28/05/2014 et QE 64242 JO AN 29/10/2001).

Les jours de congés sont décomptés en jours ouvrés (les jours habituellement travaillés). Les congés annuels ne peuvent pas être décomptés en heures. (Article 1er du Décret 85 1250 du 26 novembre 1985 et CAA Paris n° 06PA01869 du 29.01.2008)

Prorata :

Les fonctionnaires qui n'exercent pas leurs fonctions pendant 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.

Par dérogation au paragraphe précédent, les fonctionnaires âgés de moins de vingt et un ans au premier jour de la période de référence et qui n'ont pas exercé leurs fonctions sur la totalité de cette période peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel. Dans ce cas, ils ne perçoivent aucun traitement pendant la période qui excède la durée du congé dû au titre des services accomplis.

EXEMPLES :

1 - Un agent à temps non complet, 24h hebdo, réparti ainsi : lundi, mardi et mercredi (en journée) et jeudi (matin), en activité toute l'année, a un droit à 5 X 4 j = 20 jours à prendre avant le 31/12 en posant uniquement les jours travaillés.

S'il pose une semaine, il faut décompter 4 jours de CA.

S'il pose uniquement son jeudi, il faut décompter 1 jours de CA

2 - Un agent à 35h hebdo, réparti sur 5j, arrivé le 15 mars, a un droit à 5 X 5 = 25j proratisés à son temps de présence donc (25 X 9,5 mois) / 12 = 19,79 jours arrondis à 20 jours.

3 – Un agent à temps partiel : 80% de 35h, travaillant sur 4 jours, en maladie pendant 3 mois sur toute l'année, a un droit de 5 X 4j = 20 jours.

Un simulateur est à votre disposition sur le site internet du centre de gestion de l'Orne dans l'espace simulateur.

UTILISATION :

Principe : utilisation avant le 31 décembre : les congés doivent être utilisés au cours de l'année civile, période de référence. Les congés peuvent être en partie utilisés par anticipation.

Demande : L'agent doit faire une demande écrite de congés annuels et l'autorité ou le chef de service doit valider cette demande (accord express) pour arrêter le calendrier des congés (utilisation d'une fiche individuelle de congé avec la signature de l'autorité/chef de service face aux jours demandés)

Les congés ne peuvent être imposés par l'autorité que si l'intérêt du service est reconnu (préconiser alors un passage au CST pour des jours imposés).

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.

A savoir

- Le congé annuel est une position d'activité : les droits à rémunération, avancement et retraite sont maintenus.
- Considéré comme une période de repos pour la sécurité et la santé, l'agent n'est pas autorisé à travailler pour le compte d'un autre employeur pendant cette période sauf exceptions de cumul d'activité (cf Sa Fiche sur le site du centre de gestion).
- En cas de nécessité de service, tout agent public peut être rappelé à son poste de travail pendant ses congés. Cette nécessité peut être de suivre une formation en rapport avec les fonctions exercées (1)
- Un agent "vacataire" n'a pas de droit à congés annuels : ni en jour, ni en paiement.
- Un congé maladie pendant un congé annuel interrompt ce dernier. Les jours de congés annuels non pris sont reportés (2).
- Le report exceptionnel de congés non pris au 31 décembre ne doit pas entrer dans le décompte des jours pouvant générer des congés supplémentaires (3).
- Hormis les cas de congés bonifiés, épargnés sur un compte ou autorisés pour se rendre ou accompagner son conjoint dans son pays d'origine, les congés annuels posés ne peuvent être supérieurs à 31 jours consécutifs.
- Aucun texte n'impose un jour de reprise entre un éventuel arrêt maladie et la prise de congés annuels.

CAS DE REPORTS DES CONGES ANNUELS

Tout agent en activité a droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. En principe donc, les congés annuels ne peuvent pas se reporter sur l'année suivante.

Toutefois, le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 fixe le régime applicable au maintien des droits à congés acquis avant et pendant un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales et au maintien des droits acquis avant un congé parental.

Qui est concerné par ce nouveau dispositif ?

Sont concernés les fonctionnaires et contractuels de droit public.

Dans quels cas s'applique le report des congés annuels ?

Le report des congés annuels s'applique lorsqu'un agent public 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,
- pour des raisons tirées de l'intérêt du service.

de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû.

Le report de congés annuels est-il possible sans limite ?

NON, la période de report de congés annuels non pris est fixée à **15 mois**. Néanmoins, 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 un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, elle débute, 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 :

- En cas de congé pour raisons de santé : à hauteur de 4 semaines de congé annuel par période de référence,

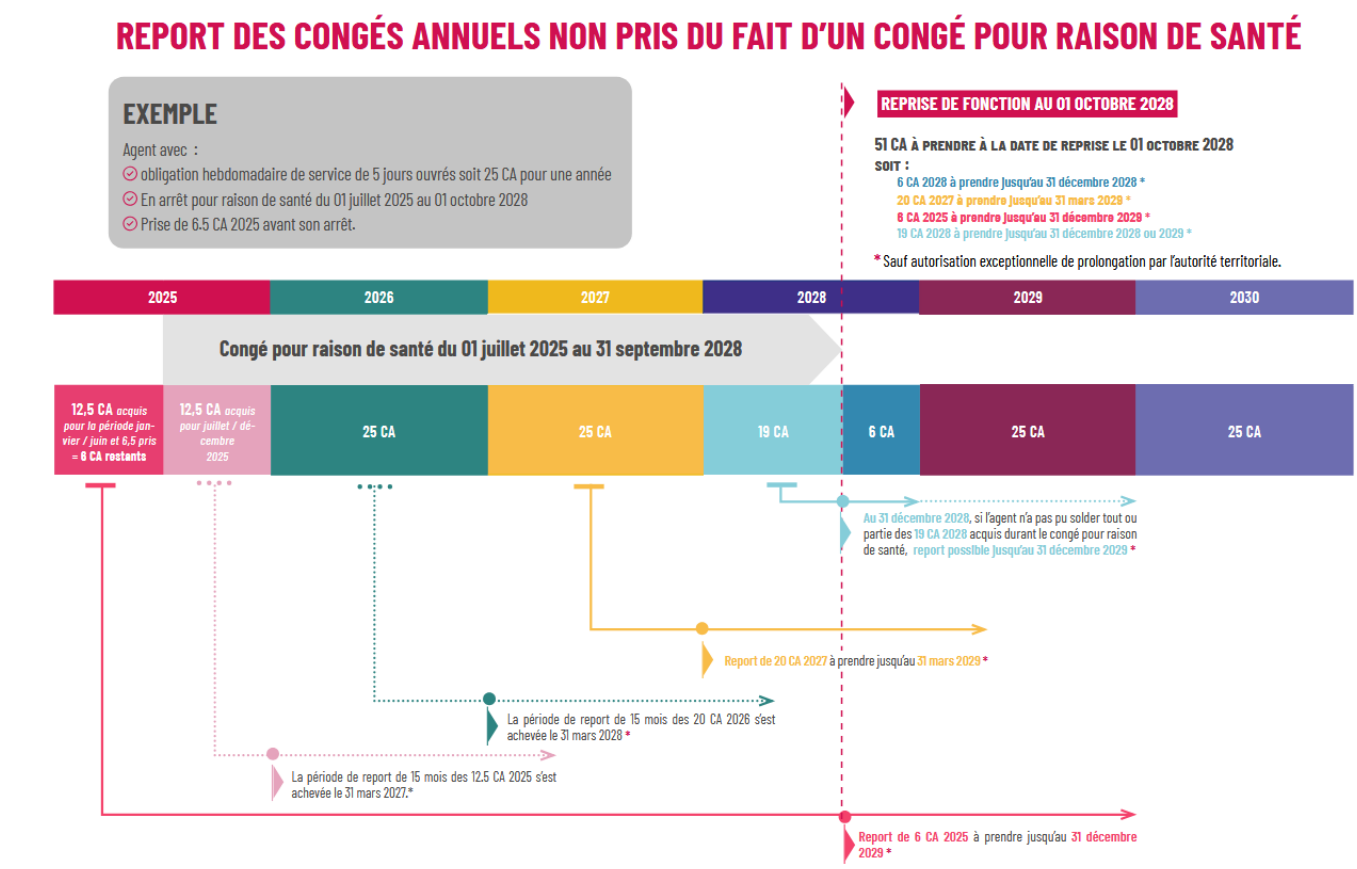
- En cas de congé lié aux responsabilités parentales ou familiales OU pour des raisons tirées de l'intérêt du service : pas de limites

		REPORT		
		Durée	Point de départ	Plafond
CONGE POUR raison de santé **(CMO, CLM/ CGM, CLD, CITIS)**	Congés annuels acquis et non soldés **avant et pendant** l'arrêt	**15 mois** Prolongation possible au-delà sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale	**La période de report de 15 mois débute à la date à laquelle l'agent reçoit l'information**, sauf pour les agents en arrêt depuis plus d'un an (elle débute au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les CA sont dus).	4 premières semaines par période de référence
CONGE LIE A LA PARENTALITE **(Maternité, paternité, adoption, présence parentale, solidarité familiale, congé parental*)**	Congés annuels acquis et non soldés **avant et pendant** l'arrêt		**La période de report de 15 mois débute à la date à laquelle l'agent reçoit l'information**, sauf pour les agents en arrêt depuis plus d'un an (elle débute au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les CA sont dus).	Totalité du droit acquis sur la période de référence
Congés pour des raisons tirées de l'intérêt du service			**La période de report de 15 mois débute à la date à laquelle l'agent reçoit l'information** (avant le 31 janvier N+1)	

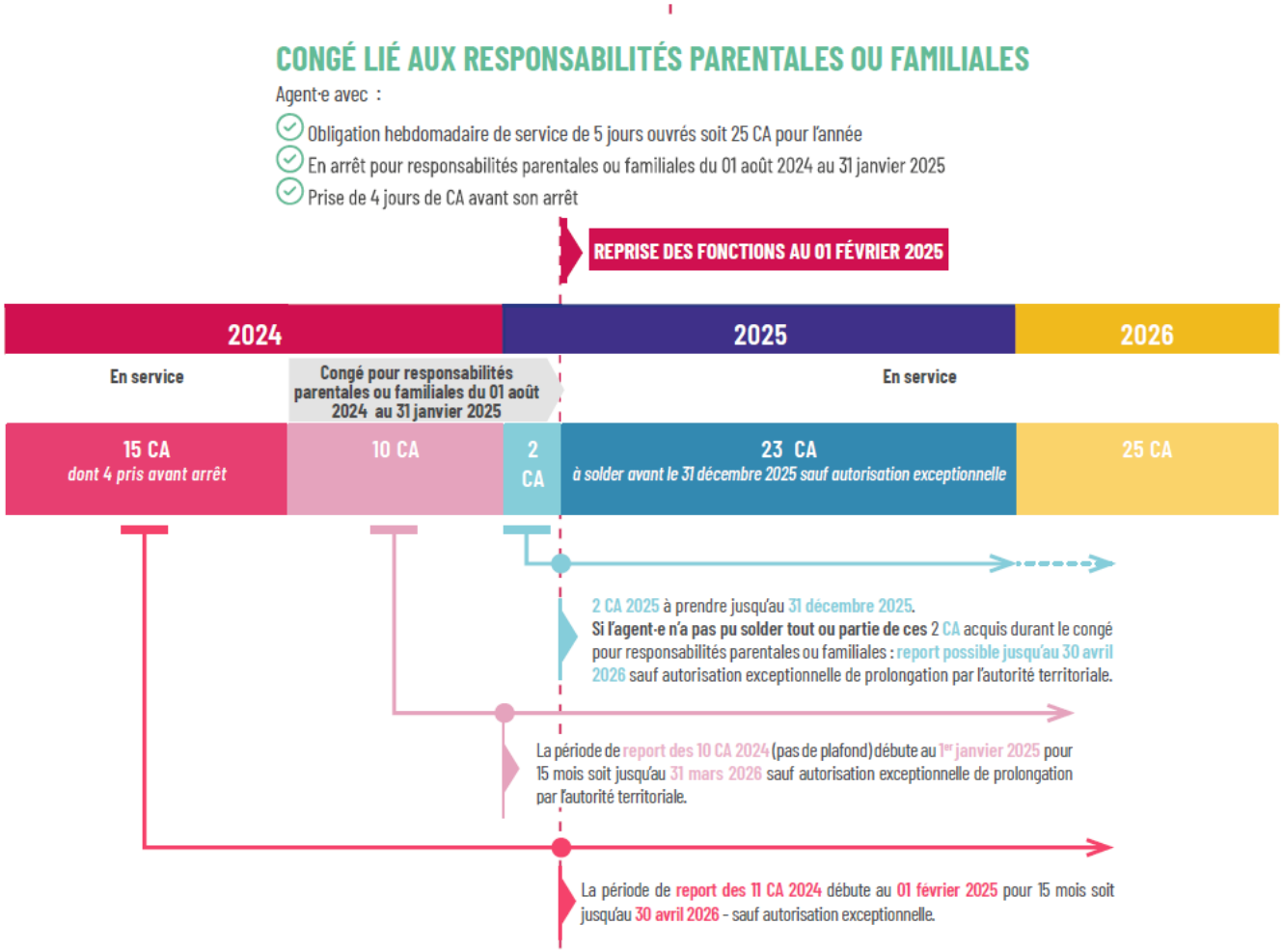
*Attention : le congé parental n'ouvre pas de droit à congé annuel durant sa période

La prise des congés annuels reportés est soumise, comme toute demande de congés, à l'accord de l'autorité territoriale, qui peut fixer le calendrier des congés dans l'intérêt du service.

Cas n°1 :


REPORT DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS DU FAIT D'UN CONGÉ POUR RAISON DE SANTÉ
EXEMPLE
Agent avec :
obligation hebdomadaire de service de 5 jours ouvrés soit 25 CA pour une année
En arrêt pour raison de santé du 01 juillet 2025 au 01 octobre 2028
Prise de 6.5 CA 2025 avant son arrêt.
REPRISE DE FONCTION AU 01 OCTOBRE 2028
51 CA À PRENDRE À LA DATE DE REPRISE LE 01 OCTOBRE 2028
SOIT :
6 CA 2028 à prendre jusqu'au 31 décembre 2028 *
20 CA 2027 à prendre jusqu'au 31 mars 2028 *
6 CA 2025 à prendre jusqu'au 31 décembre 2029 *
19 CA 2028 à prendre jusqu'au 31 décembre 2028 ou 2029 *
* Sauf autorisation exceptionnelle de prolongation par l'autorité territoriale.
2025
2026
2027
2028
2029
2030
Congé pour raison de santé du 01 juillet 2025 au 31 septembre 2028
12,5 CA acquis pour la période janvier / juin et 6,5 pris = 6 CA restants
12,5 CA acquis pour juillet / décembre 2025
25 CA
25 CA
19 CA
6 CA
25 CA
25 CA
Au 31 décembre 2028, si l'agent n'a pas pu solder tout ou partie des 19 CA 2028 acquis durant le congé pour raison de santé, report possible jusqu'au 31 décembre 2029 *
Report de 20 CA 2027 à prendre jusqu'au 31 mars 2029 *
La période de report de 15 mois des 20 CA 2026 s'est achevée le 31 mars 2028 *
La période de report de 15 mois des 12.5 CA 2025 s'est achevée le 31 mars 2027.*
Report de 6 CA 2025 à prendre jusqu'au 31 décembre 2029 *

Cas n°2


CONGÉ LIÉ AUX RESPONSABILITÉS PARENTALES OU FAMILIALES
Agent·e avec :
Obligation hebdomadaire de service de 5 jours ouvrés soit 25 CA pour l'année
En arrêt pour responsabilités parentales ou familiales du 01 août 2024 au 31 janvier 2025
Prise de 4 jours de CA avant son arrêt
REPRISE DES FONCTIONS AU 01 FÉVRIER 2025
2024
2025
2026
En service
Congé pour responsabilités parentales ou familiales du 01 août 2024 au 31 janvier 2025
En service
15 CA
dont 4 pris avant arrêt
10 CA
2 CA
23 CA
à solder avant le 31 décembre 2025 sauf autorisation exceptionnelle
25 CA
2 CA 2025 à prendre jusqu'au 31 décembre 2025.
Si l'agent·e n'a pas pu solder tout ou partie de ces 2 CA acquis durant le congé pour responsabilités parentales ou familiales : report possible jusqu'au 30 avril 2026 sauf autorisation exceptionnelle de prolongation par l'autorité territoriale.
La période de report des 10 CA 2024 (pas de plafond) débute au 1er janvier 2025 pour 15 mois soit jusqu'au 31 mars 2026 sauf autorisation exceptionnelle de prolongation par l'autorité territoriale.
La période de report des 11 CA 2024 débute au 01 février 2025 pour 15 mois soit jusqu'au 30 avril 2026 - sauf autorisation exceptionnelle.

OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR d'informer les agents de leurs droits à congés :
L'agent doit être informé, par tout moyen conférent une date certaine, du nombre de jours de CA reportés et de la date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris.

Cette information est effectuée :

- Dans le mois qui suit la reprise, lorsque l'agent était en congé pour raison de santé ou en congé lié aux responsabilités parentales ou familiales
- Avant le 31 janvier N+1, lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses congés du fait des nécessités de service.

En cas de fin de relation de travail, l'agent doit également être informé du nombre de jours de congé annuel non utilisés ou reportés donnant lieu à indemnisation.

INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS

Qui est concerné par ce dispositif ?
Sont concernés les fonctionnaires et contractuels de droit public.

Quelles sont les conditions pour prétendre à une indemnisation ?
Deux conditions cumulatives :

1. **Une fin de relation de travail**

Le décret du 21 juin 2025 pose comme première condition l'existence d'une fin de relation de travail. Selon la jurisprudence, cela concernerait les situations de

- Départ à la retraite
- Décès
- Mutation
- Radiation pour abandon de poste
- Rupture conventionnelle…

2. **L'Agent doit ne pas avoir été en mesure de prendre son congé annuel**

- Du fait d'un congé maladie
- Du fait d'un congé pour responsabilité familiale ou parentale
- Du fait de l'intérêt du service

L'indemnisation des congés annuels non pris est-elle possible sans limite ?

NON, les dispositions relatives au report s'appliquent en cas d'indemnisation. Soit une période de report de congés annuels non pris dans la limite de 15 mois, et 4 semaines par période de référence à l'exclusion des congés annuels non consommés du fait des congés lié aux responsabilités parentales et familiales qui ne sont pas limités.

Quel est le mode de calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail ?

Ce mode de calcul concerne les fonctionnaires et les contractuels. Pour les contractuels, le versement de l'indemnité compensatrice à raison de 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent n'est plus autorisée à compter du 23 juin 2025.

$$\text{Indemnisation } \textbf{d'1 jour de CA non pris} = \frac{\text{rémunération mensuelle brute} * 12}{250}$$

(Pas de proratisation du diviseur 250 en fonction du temps de travail)

À quoi correspond la rémunération brute ?

La rémunération mensuelle brute correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet. Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire (exemple : avancement d'échelon …) de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Si la dernière rémunération était à 90% ou à demi-traitement du fait d'un congé pour raison de santé, il convient de remettre cette rémunération sur un plein traitement.

Elle se compose :
- Du traitement indiciaire (NBI + CTI compris)
- Du supplément familial de traitement
- Des primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire (ex IFSE)

Sont exclus de l'assiette de la rémunération brute :
_ 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, …
_ Les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi (exemple : avantage en nature…)
_ Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique (exemple : prime de précarité ou indemnité de fin de contrat…)
_ Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail (exemple : astreintes, heures complémentaires, heures supplémentaires, indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés, indemnité horaire pour travail de nuit …) à l'exception des indemnités pour les heures supplémentaires annualisées au bénéfice des professeurs et assistants d'enseignement artistique qui par dérogation sont incluses dans l'assiette de la rémunération.

Il s'agit d'un montant brut.
Cette indemnisation est soumise aux cotisations :
- CSG, RDS et RAFP pour les fonctionnaires CNRACL
- toutes les cotisations salariales pour les agents relevant de l'IRCANTEC

Elle est assujettie à l'impôt sur le revenu.

Cas d'exclusion d'indemnisation des congés annuels non pris :

Le juge administratif a précisé que le placement en **disponibilité** pour convenances personnelles (CAA Douai du 25/11/2021), **l'exclusion temporaire** de fonctions pour deux années (CAA Marseille 05/11/2020) ou encore le **détachement** d'un agent pour effectuer sa scolarité après la réussite à un concours (CAA Paris 20/04/2021) ne s'analysaient pas comme des fins de relation de travail et, par conséquent, l'agent qui faisait l'objet de telles décisions n'était pas fondé à solliciter l'indemnisation des congés annuels non pris.

Le juge administratif a précisé que l'agent qui a bénéficié de 12 mois de congé de maladie ordinaire puis d'une période de disponibilité d'office pour raison de santé de deux ans et demi, avant d'être admis à la retraite ne peut, à la date d'admissions à la retraite, solliciter l'indemnisation des congés annuels non pris (CAA Marseille 25/11/2021). En effet, lors de la période de disponibilité d'office, l'agent n'acquiert pas de congés annuels. Par conséquent, eu égard à la date d'admission à la retraite et à la date à laquelle il avait, en dernier lieu, acquis des congés, son contingent de droits à congés était nul.

RECOURS :

Le décret n° 85-1250 et l'ensemble des jurisprudences confirment que le choix de l'agent en matière de congés prime. Le refus d'une demande de congés annuels doit être motivé. Le refus de l'autorité territoriale d'accorder des congés est considéré comme illégal par le juge administratif, hors le cas de la nécessité de service.

Les nécessités de service, le plus souvent évoquées, sont rarement reconnues par le juge ; elles doivent donc pouvoir être justifiées et prouvées. Une jurisprudence de 2014 va plus loin et précise qu'aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général du droit n'autorise l'administration à placer d'office un agent en congé annuel, y compris pour des motifs tirés de l'intérêt du service (CAA Versailles n° 13VE00926, 13 mars 2014).

En cas de conflit entre les agents sur le choix d'une même période de congés annuels, priorité est donnée à l'agent chargé de famille. On peut considérer que, plus les enfants sont en bas âge, plus l'agent est prioritaire sur ses collègues.

Pour rappel, certains agents doivent prendre leurs congés pendant des périodes données (ex : durant les vacances scolaires pour les ATSEM), si l'autorité territoriale ne peut leur imposer des dates de prise de congés, ces agents sont tenus de respecter ces périodes.

REFERENCES :

Code général de la fonction publique article L621-1

Décret 85-1250 du 26 novembre 1985 (JO du 30 novembre 1985)

Décret 91-298 du 20 mars 1991

Décret 88-145 du 15 février 1988

Arrêté du 21 juin 2025.

(1) TA de Nantes du 20 juillet 1998 - (2) CJUE du 21 juin 2012 -(3) CE du 19 nov.2008