



10/07/2018

LES CONGES ANNUELS

- [Loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- [Loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- [Décret n°85-1250 du 26 décembre 1985](#) relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
- [Directive 2003/88/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;

Notion de congés annuels

Les congés annuels correspondent à une période d'activité. L'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade.

Les congés annuels correspondent à une période de repos autorisée rémunérée, qui s'ajoute aux repos hebdomadaires et aux jours fériés.

Le fonctionnaire a également droit aux différents congés énumérés à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, à savoir :

- les congés de maladie (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée) doivent être considérés comme une période d'activité. Ils doivent être pris en compte comme service accompli pour le calcul des droits à congés annuels
- les congés pour accidents de service ou maladie contractée en service
- les congés pour maternité, paternité et pour adoption
- le congé de solidarité familiale
- les congés de formation : formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, formation syndicale
- les décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical
- les périodes de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle d'une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés pour l'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 ou réserve civile de la police d'une durée inférieure ou égale à 45 jours cumulés par année civile.
- les [autorisations d'absence](#) (circulaire CDG90 n° 11-2016)
- les congés pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle
- le congé pour participer aux actions des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et d'animateurs

- Le congé pour siéger à titre bénévole au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association ou pour exercer à titre bénévole des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une association

Remarque : le congé de présence parentale ne relève pas de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984. Toutefois la période de congé de présence parentale ne peut être imputée sur la durée du congé annuel (article 60 sexies loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

- En revanche, l'agent n'acquiert pas de droits à congés au titre des périodes durant lesquelles il n'exerce pas effectivement ses fonctions, telles que les périodes de suspension et d'exclusion temporaire des fonctions (CAA Marseille 03/04/2007 n° 04MAOI459).

- En cas d'incarcération, l'agent ne se trouve pas en position d'activité et ne peut exercer effectivement ses fonctions. Il ne peut donc être placé en congés annuels.

Le congé annuel fait partie des motifs d'absence qui permettent le recrutement d'un agent contractuel pour assurer le remplacement temporaire du fonctionnaire ou de l'agent contractuel en congé (article 3-1 loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Droits et obligations de l'agent en congés annuels

OBLIGATIONS DE L'AGENT EN CONGES ANNUELS

- ◆ Obligation de réserve, discrétion professionnelle et secret professionnel restent applicables.
- ◆ L'agent reste soumis aux règles relatives au cumul d'activité.

DROITS DE L'AGENT EN CONGES ANNUELS

- ◆ 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 du droit à la retraite (versement des retenues et contributions auprès des différentes caisses de retraites).

Durée du congé - calcul

La durée minimale du congé annuel correspond à 5 fois les obligations hebdomadaires de service.

La durée du congé annuel se calcule donc en nombre de jours effectivement travaillés (=ouvrés) et non en fonction de la durée hebdomadaire de service (le calcul du droit à congé en heures n'est pas prévu par la réglementation). Cela s'applique quel que soit le rythme de travail : aussi bien aux agents travaillant à temps plein, à temps partiel et à temps non complet. Ce principe est étendu aux agents non titulaires et aux agents stagiaires.

La période de référence utilisée pour le calcul des congés annuels est l'année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N. Les congés annuels doivent donc être pris du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.

L'absence du service est limitée à 31 jours consécutifs (samedis, dimanches, jours fériés et éventuellement les repos compensateurs inclus). Cette règle ne s'applique pas quand l'agent bénéficie de congés bonifiés ou d'une autorisation exceptionnelle à cumuler ses congés pour se rendre dans son pays d'origine, ou accompagner son conjoint dans son pays d'origine.

❖ Exemple de calculs des droits :

Période de référence	Temps de travail	Droits à congés annuels	Exemples
1 an du 01/01/N au 31/12/N	35h/35h (Temps complet)	5 x la durée hebdomadaire de service	Travail du lundi au vendredi toute la journée : Droits congés annuels = 5 x 5 jours de travail = 25 jours Nombre de jours à poser pour bénéficier d'une semaine de repos = 5 jours
1 an du 01/01/N au 31/12/N	20h/35h (Temps non complet)	5 x la durée hebdomadaire de service	Travail du lundi au vendredi par demi-journée : Droits congés annuels = 5 x 5 jours de travail = 25 jours Nombre de jours à poser pour bénéficier d'une semaine de repos = 5 jours
6 mois du 01/01/N au 30/06/N	35h/35h (Temps complet)	5 x la durée hebdomadaire de service	Travail du lundi au vendredi Droits congés annuels = 5 x 5 jours de travail = 25 jours x 6/12 = 12,5 jours Nombre de jours à poser pour bénéficier d'une semaine de repos = 5
6 mois du 01/01/N au 30/06/N	20h/35h (Temps non complet)	5 x la durée hebdomadaire de service	Travail du lundi au mercredi midi : Droits congés annuels = (5 x 3 jours de travail) x 6/12 = 7,5 jours Nombre de jours à poser pour bénéficier d'une semaine de repos = 3

❖ En pratique :

- Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.
- Pour poser une semaine de congés annuels, l'agent doit poser le nombre de jours correspondant à ses obligations de service hebdomadaires.
- Le résultat du calcul du nombre de jours de congés annuels doit en tout état de cause permettre à l'agent de poser 5 semaines de congés par année civile.
- Pour les agents n'ayant pas effectué une année complète, le congé est calculé au prorata du temps travaillé.

Que l'agent soit à temps partiel ou à temps plein, le dispositif garantit une durée d'absence identique. Le décompte en jours ouvrés exclut dans le calcul des droits à congés annuels, les éventuelles heures supplémentaires effectuées par les agents au cours d'une semaine.

Les congés annuels acquis au titre d'une année doivent être soldés au cours de cette même année sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'autorité territoriale. Aucun report n'est donc prévu

Le calendrier des congés est fixé par l'autorité territoriale, selon les besoins du service (dès février /mars pour le congés estivaux), après consultation des fonctionnaires intéressés, **compte tenu des nécessités de service**. La priorité va aux chargés de famille : ils bénéficient d'une priorité pour choisir leurs périodes de congés annuels (article 3 décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985).

L'acceptation du calendrier des congés annuels ne vaut pas autorisation de départ en congé. L'agent devra présenter une demande de congé et celle-ci devra être acceptée avant son départ.

Un agent dont les dates de congés annuels souhaitées n'ont pas été expressément autorisées par son supérieur hiérarchique est irrégulièrement absent. Son traitement peut légalement ne pas lui être intégralement versé, à la suite de son refus de déférer à une mise en demeure de rejoindre son poste.

Un refus de congés annuels doit être motivé. Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit le versement d'une indemnité compensatrice lorsque le fonctionnaire n'a pas pris ses congés annuels (décret 85-1250 du 26.11.1985, article 5).

Cette règle ne s'applique pas aux contractuels lorsqu'ils n'ont pas pu prendre de congés avant la fin de leur CDD ou avant un licenciement pour un motif autre que disciplinaire (décret 88-145 du 15.02.1988, article 5).

Conditions d'obtention des jours de fractionnement :

- Si l'agent pose 5, 6 ou 7 jours **en dehors** de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, il dispose d'un jour de congé supplémentaire.
- Si l'agent pose 8 jours et plus **en dehors** de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, il dispose de 2 jours supplémentaires.

Les jours de fractionnement ne peuvent être attribués qu'une seule fois par année.

Il n'existe aucun droit acquis au maintien d'une attribution de congés supplémentaires fondée sur un usage de l'administration (CAA Bordeaux 11/10/1999 n°96BX01945).

De manière plus générale, le juge a établi l'impossibilité pour l'administration de placer d'office un agent en congé annuel (CE 25/06/2014 n° 354376).

❖ Situations particulières :

Agents de moins de 21 ans au 1 ^e janvier de l'année	Agents originaires des départements d'Outre-Mer	Agents originaires de Corse et des territoires d'Outre-Mer	Agents d'origine étrangère
<p>ont droit, sur leur demande, à la durée fixée pour les fonctionnaires présents toute l'année, même s'ils ne justifient pas d'une année complète de service.</p> <p>Ils ne reçoivent aucune rémunération pour la période qui excède leurs droits.</p>	<p>de Saint Pierre et Miquelon exerçant en métropole peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé bonifié.</p> <p>Ce congé ne peut être étendu à leur conjoint non originaire de l'un de ces départements.</p>	<p>peuvent sur leur demande, cumuler leurs congés sur 2 années pour se rendre dans leur département ou territoire d'origine.</p>	<p>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.</p>

Congés annuels des agents à temps non complet et des agents mis à disposition

- **Les agents à temps non complet ayant des employeurs multiples :**
 - doivent être placés en congés annuels à la même époque, ce qui suppose l'accord des différentes collectivités.
 - en cas de désaccord, la période de congés annuels est déterminée par la collectivité dans laquelle l'agent effectue le plus grand nombre d'heures.
 - en cas d'égalité du nombre d'heures, la collectivité qui a procédé la première au recrutement est compétente.

- **Les agents mis à disposition :**
 - si l'agent est mis à disposition d'une collectivité ou d'un organisme d'accueil, la décision relative aux congés annuels est prise par l'organisme d'accueil après information de l'administration d'origine.
 - en cas de pluralité d'employeurs d'accueil, les décisions relatives aux congés annuels sont de la compétence de l'administration d'origine (après accord des structures d'accueil).
 - en cas de désaccord entre les administrations ou les organismes d'accueil, l'administration d'origine fait sienne la décision de l'administration ou de l'organisme d'accueil qui emploie l'agent pour le plus grand nombre d'heures.
 - si deux ou plusieurs administrations ou organismes d'accueil emploient l'agent pour une durée de travail identique, la décision de l'administration d'origine s'impose aux administrations ou organismes d'accueil.
 - toutefois, si le fonctionnaire est mis à disposition pour une quotité de travail égale ou inférieure au mi-temps, les décisions mentionnées à l'alinéa précédent reviennent à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'origine de l'agent.

Si l'organisme d'accueil est un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de services publics confiées à ces organismes, ces mêmes décisions sont prises par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine de l'agent après avis de cet organisme.

Interruption des congés annuels

Le congé annuel peut être interrompu par l'autorité territoriale, en cas d'urgence ou de nécessité du service, et notamment pour assurer la continuité de ce dernier, sous le contrôle du juge administratif.

En cas d'événement familial imprévisible, l'agent ne peut interrompre son congé annuel pour être placé en autorisation d'absence.

En outre, l'autorisation d'absence dont l'agent n'aurait pas bénéficié car il était en congés annuels n'est pas récupérable à son retour de congés.

Un jour férié inclus dans une période de congé annuel n'est pas imputé sur la durée de ce congé. Un jour férié ou un « pont » se situant en dehors des obligations de service ne donne pas lieu à récupération.

Des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels peuvent être accordées aux fonctionnaires, notamment à l'occasion de certains événements familiaux, sous réserve qu'une délibération ait été prise par l'organe délibérant. Cependant les autorisations d'absence ne peuvent être octroyées que dans la mesure où l'agent aurait dû être présent pour assurer ses fonctions.

Report et cumul des congés annuels

Selon l'article 5 du décret 85-1250 du 26 novembre 1985, les congés dus pour une année ne peuvent être cumulés et se reporter sur l'année suivante.

Le report ne concerne que les congés annuels et ne s'applique pas aux RTT ou aux jours de congés supplémentaires accordés en dehors de dispositions législatives, lesquels sont perdus s'ils ne peuvent être pris en raison de la maladie.

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 :

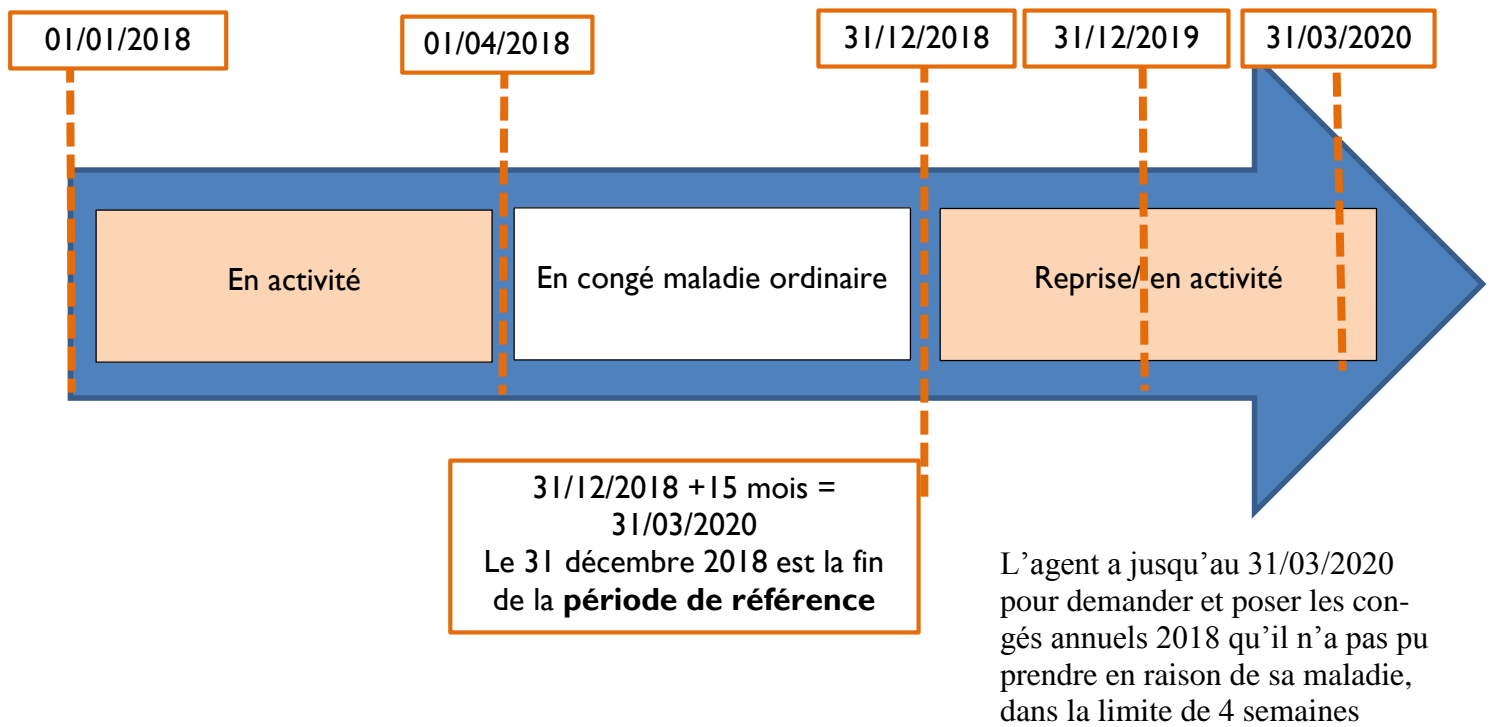
- le congé cumulé sur deux ans pour les agents originaires de Corse ou d'un TOM et éventuellement leur conjoint sur autorisation exceptionnelle.
- les agents originaires d'un DOM et exerçant en métropole peuvent bénéficier d'un congé bonifié (pouvant être étendu à leur conjoint non originaire de ces départements).
- les agents bénéficiaires d'un compte épargne temps peuvent cumuler, entre autres, des jours de congé annuel sur plusieurs années.

Congés annuels et congé maladie

Dans un arrêt du 10 septembre 2009, la Cour de justice des communautés européennes considère que lorsqu'un agent est placé en congé maladie pendant un congé annuel, ce dernier est interrompu. Il appartient à l'autorité territoriale de reporter la fraction de congé annuel non prise en raison de ce congé de maladie, à un moment où les nécessités de service le permettent.

Dans un arrêt du 20 janvier 2009, la Cour de justice des communautés européennes considère que lorsqu'un agent n'a pu prendre tout ou partie de ses congés annuels en raison d'un congé maladie, l'autorité territoriale doit lui accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée. Cependant, le juge européen a décidé de **limiter ce droit de report à une période de 15 mois maximum après le terme de l'année de référence (= 31 décembre de l'année au titre de laquelle les congés annuels ont été générés).**

Ce report se fait dans la limite de 4 semaines (soit 4 X les obligations hebdomadaires)



Congés annuels – compte épargne temps et mobilité

Il est possible d'épargner les congés annuels sur un compte épargne temps. Toutefois, il est nécessaire d'avoir pris au moins 20 jours de congés annuels sur l'année civile en cours avant de pouvoir créditer le compte épargne temps.

Lorsque l'agent titulaire part dans une autre collectivité (mutation par exemple) les congés annuels acquis dans la précédente collectivité le suivent : il pourra en bénéficier dans sa collectivité d'accueil.

En revanche, l'agent contractuel devra, quant à lui, solder ses congés avant son départ. Il ne pourra pas se prévaloir dans sa nouvelle collectivité des congés annuels acquis dans ses précédentes fonctions.