

Congés

Les congés annuels

Références :

Décret 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

Droit et calcul des congés annuels

Chaque agent public **en activité** a droit, pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre, 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.

La position d'activité comprend en outre :

les congés prévus à l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : congé annuel, congé maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé maternité, congé d'adoption, congé de paternité, congé de formation professionnelle, congé pour validation de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé de formation syndicale... Pendant cette période, l'agent continue à acquérir des droits à congés annuels.

- le temps partiel (y compris le temps partiel thérapeutique) ;
- la cessation progressive d'activité ;
- le congé de présence parentale.

A noter : 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 : $5 \times 2,5 \text{ jours} = 12,5 \text{ jours par an}$

Particularité :

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.

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

Les jours de fractionnement

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.

A noter : ils ne perçoivent pas de rémunération pour la période qui excède leurs droits.

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.

Procédure 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.

Interruption des congés annuels

- 1. Congés annuels et nécessités de service :** dans des circonstances exceptionnelles, le juge administratif admet que le congé annuel soit interrompu par l'autorité territoriale pour faire face à des nécessités de service ou à une situation d'urgence (CAA Paris 19.10.2005 n° 02PA01519).
- 2. Congés annuels et congés de maladie :** l'interruption des congés annuels par la maladie est automatique et obligatoire (CJUE C-78/11 du 21.06.12). Cette interruption entraîne le report des congés annuels, suivant les nécessités de service, soit à l'issue du congé de maladie ou ultérieurement.

A noter : les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

Report des congés annuels

- 1. Principe général :** 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.
- 2. Pour cause de maladie :** lorsqu'il existe un reliquat de congés annuels non pris en raison d'absence pour maladie, le délai de report peut être limité à 15 mois à compter de la fin de la période de référence.

Ce délai de 15 mois est laissé à la libre appréciation de l'autorité territoriale. A titre indicatif, la Cour de justice de la Communauté européenne a estimé qu'un délai de 15 mois était raisonnable (CJCE C-214/10 du 22.11.2011). **Exemple : la collectivité dans l'exemple suivant a opté pour le report de 15 mois.**

Agent en congé de maladie sur l'année 2011

Les congés annuels de l'année 2011 doivent être pris au plus tard le 31 décembre 2011. **Toutefois**, si tout ou partie des droits à congé n'a pu être utilisé avant cette date pour cause de maladie, l'agent bénéficie du report de ces congés.

L'agent aura donc à partir de la fin de la période de référence, c'est-à-dire au 31 décembre 2011, une autorisation de report de 15 mois lui permettant de prendre ses congés annuels 2011 non utilisés jusqu'au 1er avril 2013.

Sort des congés 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, un agent non titulaire qui n'a pas été en mesure de prendre tout ou partie de ses congés annuels pendant la durée de son contrat du fait de l'administration peut se voir verser une indemnité compensatrice de congés annuels. Cette indemnité est égale à 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent. Elle est proportionnelle au nombre de congés annuels dus et non pris si l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés.



**Pour le calcul de cette indemnité, consultez la fiche pratique :
« fin de fonction d'un agent non titulaire »**