

Les congés annuels

Statut général
[Art. L621-1](#) du Code général de la fonction publique
[Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#) modifié
[Arrêté du 21 juin 2025](#)

PRINCIPE

L'article L621-1 du Code général de la fonction publique reconnaît explicitement que tout fonctionnaire a droit à des congés annuels.

Le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 en précise les modalités d'application :

- ↳ Tout agent de droit public (fonctionnaire territorial, stagiaire et agent contractuel qu'il soit à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet) en activité a droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés, cette notion recouvrant les jours de la semaine qui sont travaillés.
- ↳ Les personnes qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel calculé au prorata de la durée de service accompli, le résultat étant arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.
- ↳ Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de 5, 6 ou 7 jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours (notion de congé fractionné).

Exemples :

- 1) Un agent à temps plein, exerçant ses fonctions 5 jours par semaine sur l'ensemble de l'année aura droit à : $5 \times 5 = 25$ jours de congés. S'il a fractionné ses congés : 5 jours en février, 15 jours en juillet et 5 jours en décembre, il aura droit à 2 jours supplémentaires.
- 2) Ce même agent qui travaille sur 6 jours aura droit à $6 \times 5 = 30$ jours. Parallèlement lorsqu'il prendra une semaine de congés, il lui sera décompté 6 jours.
- 3) Un agent à temps plein, travaillant 5 jours par semaine depuis 7 mois a droit à : $(5 \times 5) \times 7/12 = 14,58$ arrondis à 15 jours
- 4) Un agent à temps plein travaillant six jours par semaine depuis 6 mois a droit à : $(5 \times 6) \times 6/12 = 15$ jours
- 5) Un agent à temps non complet qui travaille toute l'année deux jours et demi par semaine a droit à : $2,5 \times 5 = 12,5$ jours
- 6) Un agent à temps partiel travaillant toute l'année 4 jours par semaine a droit à : $4 \times 5 = 20$ jours

Si l'exercice du travail à temps partiel ou à temps non complet se traduit par une réduction journalière des horaires, l'agent intéressé bénéficie du même droit à congés que les agents à temps plein. Cette disposition ne leur procure pas un avantage particulier, puisque, corrélativement, il leur sera décompté le même nombre de jours lorsqu'ils prendront des congés.

Les agents âgés de moins de 21 ans au 1^{er} janvier de l'année considérée peuvent prendre la totalité du congé auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé toute l'année, à condition de ne percevoir aucun traitement pendant la période qui excède la durée du congé dû au titre de l'année.

Les jours supplémentaires pratiqués dans certains établissements dits "jours du maire", "ponts", "jours d'ancienneté" relèvent de la coutume propre à chaque collectivité et ne comportent aucune base légale.

LES MODALITES D'APPLICATION

Le calendrier des congés est fixé par l'autorité territoriale, après consultation des agents intéressés, 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.

L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs (samedi, dimanche et jours fériés inclus), sauf pour les agents originaires de Corse et des départements d'Outre-Mer (voir fiche 1.07.03 sur les congés bonifiés), ou par extension, mariés à une personne originaire de ces départements ainsi que les agents d'origine étrangère qui peuvent cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays. Cette durée d'absence de 31 jours ne s'applique pas non plus pour les congés pris au titre du compte épargne temps.

La période de référence pour la détermination du droit au congé annuel est toujours l'année civile.

Le droit à congé est ouvert dans sa totalité dès le 1^{er} janvier. En principe, le droit à congé doit être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

Sont considérés comme services accomplis et ouvrant, à ce titre, droit à congé :

- ↳ Les congés annuels,
- ↳ Les congés de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, d'accident de travail,
- ↳ Les congés maternité ou d'adoption,
- ↳ Les congés pour formation syndicale,
- ↳ Les périodes d'instructions militaires.

CAS PARTICULIERS

Les agents occupant des emplois dans plusieurs communes ou plusieurs établissements publics, doivent sur demande, bénéficier de leur congé annuel à la même époque chez chacun de leurs employeurs. En cas de désaccord entre les maires, la période retenue est celle arrêtée par le Maire de la commune à laquelle l'agent consacre la plus grande partie de son activité.

Dans le cas où la durée de son travail est la même dans plusieurs collectivités ou établissements, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. En cas d'égalité sur la date du recrutement, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui compte le plus faible effectif. En cas d'égalité d'effectif, l'agent choisit la collectivité référente.

Pour les agents mis à disposition, l'administration ou l'organisme d'accueil prend les décisions relatives aux congés annuels des intéressés et en informe l'administration d'origine.

Pour les agents travaillant à temps partiel sur l'année, les conditions d'exercice du service (périodes travaillées et périodes non travaillées) ont été définies lors de l'autorisation.

La totalité du droit à congé n'est acquise que si l'agent a accompli une année civile complète de service. La proratisation concerne alors notamment, les agents devant quitter la collectivité en cours d'année comme pour les départs en retraite.

Toutefois, lors d'une mutation externe, le fonctionnaire conserve l'intégralité de ses droits à congés sur l'ensemble de l'année. Il les utilisera indifféremment dans la collectivité d'origine ou dans la collectivité de mutation. Le même raisonnement est applicable aux cas de mise à disposition intervenus en cours d'année. En revanche, ce raisonnement ne sera étendu aux agents détachés en cours d'année que s'ils sont soumis dans l'organisme d'accueil aux mêmes règles que celles applicables aux agents de la fonction publique.

Remarques

L'autorité territoriale ne peut opposer de refus aux demandes de congés annuels formulées par les agents que pour des motifs tirés des nécessités du service ou pour tenir compte de la priorité aux agents chargés de famille.

Par ailleurs, l'autorité territoriale ne peut imputer d'office les congés des agents sur des périodes précises de l'année si les nécessités du service ou la priorité aux chargés de famille ne peuvent être invoquées.

Le retour anticipé de l'agent avant la fin de son congé ou la prolongation de celui-ci de sa propre initiative n'est pas permis sans l'autorisation de l'autorité territoriale.

La notion de congés sans solde n'existe pas dans la fonction publique. Un fonctionnaire souhaitant bénéficier

d'un temps supplémentaire peut demander une disponibilité pour convenances personnelles. Cette position n'ouvre pas droit à rémunération, à l'ancienneté, à la notion de services accomplis ...

Les autorisations d'absence ne peuvent être assimilées à des congés annuels.

Le repos hebdomadaire et les jours fériés ont un objet semblable à celui des congés annuels mais n'entrent pas en compte dans leur calcul. Les jours fériés ne peuvent être considérés comme des congés annuels et ne sont pas récupérables dans le cas où ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel.

Situation de l'agent en congés annuels

- ↳ Maintien des droits à rémunération : traitement et régime indemnitaire
- ↳ Maintien des droits à la carrière : avancement d'échelon, avancement de grade ou à la promotion interne. La durée des congés annuels compte comme ancienneté de service.
- ↳ Maintien des obligations : devoir de secret professionnel, de discrétion professionnelle, reste soumis aux règles statutaires de discipline, interdiction de cumul d'activités ou de rémunération (hormis les cas dérogatoires).

SITUATIONS PARTICULIERES

L'interruption des congés annuels par la collectivité

Aucune réglementation n'existe. Toutefois, le rappel d'un agent en congé annuel, en particulier d'un fonctionnaire dit « de responsabilité » semblerait possible à la condition qu'il soit motivé par des raisons impératives de service. L'agent pourra prétendre aux congés non pris et demander le remboursement des frais que son retour précoce a entraîné.

L'interruption des congés annuels du fait de la maladie

L'agent ne peut pas être concomitamment placé en congé annuel et en congé de maladie.

Ainsi, selon la durée du congé de maladie, le congé annuel est interrompu pour tout ou partie : l'agent conserve de droit la fraction non utilisée du congé annuel. Cette fraction pourra être reportée ultérieurement sur demande de l'agent et après autorisation de l'administration, selon les nécessités du service et les règles de report tirées de l'application du droit communautaire et de la jurisprudence administrative

Les cures thermales

Les cures thermales ne pouvant faire l'objet de congé spécifique, elles sont donc le plus souvent imputées sur les congés annuels.

Les congés annuels et les autorisations d'absence

Un agent en congé annuel ne peut bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence.

LES CONGES ANNUELS NON PRIS : CONDITIONS DE REPORT ET D'INDEMNISATION

Le report des congés annuels non pris

Lorsque l'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 civile 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 du chef de service.

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, la période de report débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

Sauf dans le cas où l'agent 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.

L'indemnisation des congés annuels non pris

Pour les fonctionnaires

Lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

A l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

L'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail est calculée de la façon suivante : $\frac{\text{rémunération mensuelle brute} \times 12}{250}$

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul 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 de l'agent qui sont 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 et les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire, à l'exception des exclusions suivantes :

- ↳ **les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;**
- ↳ **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, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;**
- ↳ **les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;**
- ↳ **les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;**
- ↳ **les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail (par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées mentionnées dans le décret du 6 octobre 1950 sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute).**

Pour les agents contractuels

En cas de démission ou de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1 / 10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

COMPTE EPARGNE TEMPS

Les jours de congés pris au titre du CET, s'inscrivent dans le calendrier des congés annuels de la collectivité.

Pour utiliser les jours épargnés, l'agent doit formuler une demande de congés auprès de l'autorité territoriale. Les règles de dépôt de cette demande peuvent être précisées par chaque collectivité.

Le calendrier des congés annuels est fixé par l'autorité territoriale après consultation des agents intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. Les fonctionnaires chargés de famille ont priorité pour le choix des périodes de congés (article 3 du décret 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des agents territoriaux).

Tout refus opposé à la demande de congés au titre du CET doit être motivé. L'agent peut former un recours devant l'autorité territoriale.

Cependant, la prise des jours épargnés est accordée de plein droit à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. L'agent doit néanmoins respecter dans ces hypothèses les règles de procédure applicables à la demande des congés.

Les congés pris au titre du CET sont assimilés à une période d'activité et sont rémunérés en tant que tels (rémunération, droit à l'avancement, droit à la retraite, droit aux autres congés liés à l'activité). Ils sont pris comme des congés annuels ordinaires.

Disposition particulière pour les agents qui bénéficient de la prime de responsabilité, ces agents ont droit au maintien du versement de cette prime pendant les congés qu'ils prennent au titre du CET.

Pendant les périodes de congés pris au titre du CET, les agents ne bénéficient plus de la prise en charge partielle par leur employeur du prix des titres des abonnements pour leurs déplacements domicile-travail.

La durée de congé minimale prise au titre du CET (5 jours) a été supprimée. Désormais, l'agent peut utiliser son CET dès le 1^{er} jour épargné.

Le nouveau dispositif du CET devrait induire des changements dans le mode de gestion des congés annuels. En effet si la période de référence pour acquérir et utiliser son droit à congés annuels est l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre, dans de nombreuses collectivités il existe une possibilité de report sur l'année N+1, jusqu'à une date déterminée.

Dans l'esprit des nouvelles dispositions du CET et notamment telles qu'elles sont explicitées dans la fiche 1 de la circulaire du 31 mai 2010, l'agent sera informé par sa collectivité de son solde, au 31 décembre de l'année, de congés annuels, de jours de réduction de temps de travail voire si la délibération le permet de jours de repos compensateur, et aura jusqu'au 31 janvier de l'année N+1 pour faire part de ses choix pour alimenter et utiliser son CET.

Pour plus d'informations sur le fonctionnement du compte épargne temps (CET), se reporter à la [fiche 1.07.04](#).