



LES CONGÉS ANNUELS DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX

Chaque agent public territorial (fonctionnaires et contractuels) en activité dispose d'un droit à congés annuels d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

- Code général de la fonction publique article L621-1
- Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Circulaire NORCOTB1117639C du 8 juillet 2011
- Avis du Conseil d'Etat du 26 avril 2017
- CAA Douai du 4 octobre 2018
- Jurisprudence communautaire du 6 novembre 2018
- Réponse ministérielle n° 08187 du 28 février 2019
- Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025
- Arrêté du 21 juin 2025 NORATDB2513853A

1. LES RÈGLES GÉNÉRALES

Le calcul des droits à congés 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 **cinq fois ses obligations hebdomadaires de service**.

L'**activité** se définit comme la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade. Sont considérées comme de l'activité les périodes pendant lesquelles un agent se trouve : en congé de maladie, congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de formation professionnelle, congé pour formation syndicale, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant...

A noter : le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge d'activité de service pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité.

La période de référence

Les droits à congés annuels se calculent sur **l'année civile** et doivent être pris au cours de cette même année (avant le 31 décembre), sauf si un report est autorisé par l'autorité territoriale au début de l'année suivante (règles à préciser dans le règlement intérieur). Des dispositions particulières précisent les conditions de report des congés d'agents absents pour cause d'indisponibilité physique (Voir pages suivantes).

La durée des congés

La durée du congé annuel se calcule en nombre de jours effectivement ouvrés, c'est à dire les jours auxquels les agents sont soumis à des obligations de travail. Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence ont droit à un congé dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

Le calcul des congés en heures est illégal.

Exemples	Droit à congés en jours sans tenir compte du Nb d'heures par jour	Modalité de pose
1 agent à TC (35H sur 5 jours)	25 jours	1 semaine = 5 jours
1 agent à TC (35H sur 4,5 jours) Deux pratiques :	25 jours (jours de déplacement)	1 semaine = 5 jours
	22.5 jours (comptage en ½ journée de présence)	1 semaine = 4,5 jours
1 agent à TC (cycle Hiver/Été) (sur 5 jours)	25 jours	1 semaine = 5 jours
1 agent à TP 80% (sur 4 jours)	20 jours	1 semaine = 4 jours
1 agent à TP 80% (sur 4.5 jours)	22.5 jours	1 semaine = 4,5 jours
1 agent à TP 90% (sur 4.5 jours)	22.5 jours	1 semaine = 4,5 jours
1 agent à TP 90% (sur 4 jours)	20 jours	1 semaine = 4 jours
1 agent à TNC (annualisation 20h42 - travail sur 5 jours effectifs sur temps scolaire)	25 jours (Chaque jour étant considéré et rémunéré à hauteur de 20h42 /5 = 4h08) A noter : le calcul des congés en heures n'est pas prévu par la réglementation.	1 semaine = 5 jours Posés en priorité sur le temps NON scolaire. <i>Formaliser les périodes non travaillées (Planning)</i>

A noter :

Pour les agents occupant des emplois à temps non complet dont le temps de travail est annualisé et dont le service est irrégulier d'une semaine à l'autre (nombre de jours et d'heures travaillés variant d'une semaine à l'autre), les droits à congés annuels se calculent en fonction de la **durée moyenne** hebdomadaire de travail (emploi du temps moyen)

Exemple

- Période scolaire 4 jours hebdomadaires, pendant 36 semaines : 4j x 5 (fois les obligations de service) x 36 semaines / 52 semaines => soit 14 jours
- Période non-scolaire 2 jours hebdomadaires, pendant 11 semaines : 2j x 5 (fois les obligations de service) x 11 semaines / 52 semaines => soit 2.11 jours arrondis à 2.5 jours (1)

(1) Calcul arrondi à la demi-journée supérieure.

L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs. Des dispositions particulières sont prévues pour les fonctionnaires âgés de moins de 21 ans au 1^{er} janvier de l'année. Ainsi, ils bénéficient, à leur demande, de la durée totale du congé fixée pour les fonctionnaires présents toute l'année même s'ils ne justifient pas d'une année complète de service. Dans ce cas, ils ne perçoivent aucune rémunération pour la période qui excède leurs droits.

Les jours de fractionnement

Un jour de congé annuel supplémentaire est attribué aux agents lorsque le nombre de congés annuels (et non les jours RTT) pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est égal à 5, 6 ou 7 jours. Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 8 jours, il est attribué 2 jours de congés supplémentaires.

L'octroi de ces bonifications (jours de fractionnement) est de droit pour les agents (CAA Bordeaux, 3 mars 2009, n° 07BX01532).

Cette possibilité est issue du **Code du travail** et résulte d'une loi de 1973. À cette époque, les salariés bénéficiaient de 4 semaines de congés payés. Si tous ne partaient pas, très nombreux étaient ceux qui posaient leurs 4 semaines de congés, **surtout en août**. L'idée était alors d'étaler les vacances des salariés sur d'autres périodes de l'année. L'intérêt de cette disposition se trouve accru par l'octroi, en 1982, d'une 5^{ème} semaine de congés, et par la réduction du temps de travail qui permet de bénéficier de jours RTT.

Cette règle s'applique aux agents à temps complet, à temps partiel et aux agents à temps non-complet dans les mêmes conditions.

Exemples :

Situation de l'agent	Droit à Congés	Exemple de pose en dehors de la période du 1 ^{er} mai au 31 octobre pour pouvoir bénéficier des jours de fractionnement	Bonification CA (jours de fractionnement) 2 jours maximum pour une année civile (1)
L'agent travaille 5 jours/semaine du 01/01 au 31/12	25 jours	4 jours avant le 01/05 5 jours après le 31/10	2 jours de CA
L'agent travaille 5 jours /semaine du 01/01 au 31/05	$25/12 \times 5 = 10.42$ soit 10.5 jours	5, 6 ou 7 jours avant le 01/05 8 jours avant le 01/05	1 jour de CA 2 jours de CA
L'agent travaille 2 jours /semaine du 01/01 au 31/08	$2 \times 5 = 10$ jours $10/12 \times 8 = 6.66$ soit 7 jours	5,6,7 jours avant le 01/05	1 jour de CA
L'agent travaille 4 jours/semaine du 01/09 au 31/12	$4 \times 5 = 20$ jours $20/12 \times 4 = 6.66$ soit 7 jours	5,6,7 jours après le 31/10	1 jours de CA
L'agent travaille 5 jours/semaine du 01/01 au 31/05 dans la collectivité A	$25/12 \times 5 = 10.42$ soit 10.5 jours	8 jours avant le 01/05 5, 6 ou 7 jours avant le 01/05	2 jours de CA 1 jour de CA <i>(Attribution avant le départ et communication à la collectivité d'accueil)</i>
Mutation L'agent travaille 5 jours/semaine du 01/06 au 31/12 dans la collectivité B	$25/12 \times 7 = 14.58$ (2) Soit 15 jours	5, 6, 7 ou 8 jours après le 31/10	1 jour de CA par la collectivité B <i>(1 jour de CA déjà attribué dans la collectivité A)</i>

2 jours maximum pour une année civile uniquement liés à la pose (pas de proratisation par rapport au temps de travail de l'agent ou à la durée de la période de travail de l'agent dans la collectivité) (1)

Calcul arrondi à la demi-journée supérieure (2)

Les jours de fractionnement sont considérés comme des jours de CA classiques et peuvent être placés sur un CET.

**En résumé : un agent à temps complet travaillant sur 5 jours bénéficie
Réglementairement au maximum
de 25 jours de congés payés + 2 jours de bonification liés au fractionnement
= 27 JOURS DE CONGES ANNUELS**

Attention aux cas particuliers des agents effectuant leur temps de travail sur 6 jours pour les besoins d'un service particulier (ex : secteur médico-social du lundi au samedi). Droits à congés = (5x6) 30 jours

A noter : L'agent qui reprend le travail à temps partiel thérapeutique, garde son droit à congé reporté (voir ci-après) et va générer un nouveau droit au prorata de son temps de travail sur la nouvelle année civile ; la pose d'un jour de congé se fait sur un jour effectivement travaillé.

Circulaire ministérielle du 15 mai 2018 : « Les droits à congé annuel d'un fonctionnaire en service à temps partiel thérapeutique sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel de droit commun »

Exemple : TP thérapeutique 50% = 2.5 jours/semaine = 12.5 jours de congés annuels à poser sur les jours de présence fixés sur l'emploi du temps de l'agent.

Le calendrier des congés

L'autorité territoriale fixe le calendrier des congés annuels, après consultation des fonctionnaires intéressés et 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. La demande faite par l'agent des dates de congés souhaitées ne vaut pas autorisation d'absence.

Ainsi, si les périodes de congés n'ont pas été expressément autorisées par l'employeur, ce dernier peut régulièrement mettre en demeure l'intéressé de rejoindre son poste puisqu'il se trouve en absence irrégulière (CAA Bordeaux, 6 novembre 2003, n° 99BX02762).

A noter : La décision du maire d'imposer à un agent de prendre des congés annuels à des dates précises est illégale dès lors qu'elle ne se fonde pas sur les critères de priorité fixés par le décret du 26 novembre 1985 (Conseil d'Etat, 30 juin 1997, n° 116002) ou sur des nécessités de service.

2. L'INTERRUPTION DES CONGÉS

L'interruption à la demande de l'employeur

L'autorité territoriale peut interrompre le congé annuel **en cas d'urgence ou de nécessité de service**, sous réserve de l'appréciation du juge administratif. L'arrêt rendu par la Cour administrative d'appel de Paris, le 19 octobre 2005 énonçant cette possibilité, concernait un agent des services techniques « réquisitionné » pour participer à l'organisation de la fête communale.

L'interruption liée à l'indisponibilité physique ou liée aux responsabilités parentales/familiales

Principe de la prise des congés annuels :

« ... le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice. »

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

Remise en cause du principe : **Le report des congés annuels non-pris**

Ce principe n'étant pas conforme à la réglementation européenne, il est fait application du droit européen en matière de report et indemnisation des congés annuels.

Un fonctionnaire ayant acquis des congés annuels durant une année mais qui n'aurait pas pu en bénéficier du fait d'un **congé maladie** peut en retrouver l'usage à l'issue de ce congé y compris si ce dernier se termine une autre année que l'année d'acquisition de ses congés annuels.

Congés concernés : congés de maladie ordinaire, congés (CITIS) pour accident du travail ou maladie professionnelle, congés longue maladie, congés longue durée, congé maternité (un arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes rendu le 18 mars 2004 reconnaît « qu'une travailleuse doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité »).

Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) dans un arrêt du 21 juin 2012 (affaire C-78/11).

La Cour relève que la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre à l'agent de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Ainsi, cette finalité diffère de celle du droit au congé de maladie, celui-ci permettant de se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail.

La Cour de justice précise que l'agent peut prendre son congé payé annuel à une époque ultérieure lorsqu'il coïncide avec une période de congé maladie, peu importe que le congé maladie soit accordé avant ou pendant les congés payés.

En cas d'arrêt de travail pour maladie survenu pendant un congé annuel payé, l'agent a le droit de récupérer ultérieurement la période de congé non-utilisée d'une durée équivalente à celle de sa maladie. Elle pourra être prise immédiatement à la suite du congé maladie soit à une période ultérieure.

Dans l'attente de la publication de la circulaire de la DGAFP, les précisions figurant ci-dessous ont un caractère indicatif.

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

*Les congés liés aux responsabilités parentales ou familiales concernés par cette disposition sont les suivants :
Congé maternité, congé parental, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale et congé de proche aidant.*

▪ **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** : pas de limites

A noter :

4 semaines pour un agent travaillant 5 jours par semaine = 20 jours

4 semaines pour un agent travaillant 4 jours par semaine = 16 jours

4 semaines pour un agent travaillant 2.5 jours par semaine = 10 jours

L'agent n'a pas à faire de demande expresse.

Le report est fait automatiquement par la collectivité. Les périodes de report restent soumises à l'accord de la hiérarchie et conciliable avec l'intérêt du service. Un refus devra faire l'objet d'une motivation.

Exemple : Un fonctionnaire en congé pour raisons de santé du 1er juillet 2021 au 1er novembre 2025, bénéficiant de 10 jours de congés annuels non pris avant son congé pour raisons de santé.

- Congés acquis avant le congé pour raisons de santé :

Soit 10 jours - la période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions soit les 1^{er} novembre 2025, dans la limite de 15 mois à compter de la reprise, soit jusqu'au 31 janvier 2027.

- Congés acquis pendant le congé pour raisons de santé :

- Congés acquis au titre de l'année 2021 (entre le 1^{er} juillet 2021 et le 31 décembre 2021) : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2021, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit jusqu'au 31 mars 2023, l'agent ayant repris ses fonctions le 1^{er} novembre 2025, les congés sont perdus
- Congés acquis au titre de l'année 2022 : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2022, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit jusqu'au 31 mars 2024, l'agent ayant repris ses fonctions le 1^{er} novembre 2025, les congés sont perdus
- Congés acquis au titre de l'année 2023 : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2023, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit jusqu'au 31 mars 2025, l'agent ayant repris ses fonctions le 1^{er} novembre 2025, les congés sont perdus
- Congés acquis au titre de l'année 2024 : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2024, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit jusqu'au 31 mars 2026.
- Congés acquis au titre de l'année 2025 (entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 octobre 2025) : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2025, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit du 1^{er} novembre 2025 au 31 janvier 2027

- Congés acquis à compter de la reprise :

Soit à compter du 1^{er} novembre 2025 - les dispositions relatives au report ne sont pas applicables, le fonctionnaire devra donc poser ses congés annuels acquis entre le 1^{er} novembre 2025 et le 31 décembre 2025, avant le 31 décembre 2025, ou selon les dispositions en vigueur dans la collectivité.

Ainsi, l'intéressé bénéficie à sa reprise de :

- 10 jours de congés annuels au titre de l'année 2021 (acquis avant le congé pour raisons de santé) à poser avant le 31 janvier 2027
- 4 semaines de congés annuels (durée maxi) au titre de l'année 2024 à poser avant le 31 mars 2026
- 4 semaines de congés annuels (durée maxi) au titre de l'année 2025 à poser avant le 31 janvier 2027
- Congés acquis entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2025 à poser avant le 31 décembre 2025, ou selon les dispositions en vigueur dans la collectivité.

3. L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PENDANT LES CONGÉS

La réglementation relative au cumul d'activités des agents publics s'applique en période de congés annuels, du fait du maintien en position d'activité pendant cette période.

Seul le dispositif dérogatoire du « contrat-vendanges » est ouvert aux fonctionnaires pendant leurs congés annuels, sur une durée maximale d'un mois. L'accord de l'employeur de l'agent est préalable (articles L. 718-4 à L.718-6 du code rural et de la pêche maritime).

4. LES CONGÉS NON PRIS : CET / Indemnisation

Le dépôt sur un compte épargne-temps (CET)

Si l'agent a pris au moins 20 jours de congés annuels au terme de l'année civile, les congés annuels non pris peuvent être déposés sur un compte épargne-temps, dans les conditions prévues par délibération et conformes aux décrets n° 2004-878 du 26 août 2004 et n° 2010-531 du 20 mai 2010 relatifs au compte épargne-temps dans la Fonction Publique Territoriale pour les agents titulaires et contractuels ayant accompli au moins une année de service (les agents stagiaires ne sont pas concernés) de la fonction publique.

A noter : Si une délibération le prévoit, les jours sont indemnisables à compter du 16^{ème}.

A noter :

Concernant la possibilité d'alimenter le CET par le report des jours de congés annuels non pris du fait de la maladie, la DGAFP a précisé en 2012 les conditions dans lesquelles un agent bénéficiant d'un CET pouvait l'alimenter par le report de ses jours de congés annuels non pris du fait de sa maladie :

- si l'agent a pris **au moins 20 jours** de congés annuels au terme de l'année civile (période de référence), il peut opter soit pour l'alimentation de son CET des jours de congés annuels restant dus, soit pour un report de ses congés annuels.
- si l'agent a pris **moins de 20 jours** de congés annuels au terme de l'année civile (période de référence), les conditions posées par l'article 3 du décret n° 2004-878 du 26/08/2004 n'étant pas remplies, l'agent ne peut bénéficier que du report de ses congés annuels. Il ne peut donc pas alimenter son compte-épargne temps par le report de congés annuels non pris du fait de la maladie.

L'indemnisation des jours de congé non-pris

Voir la FAQ « Report et Indemnisation des congés annuels »

- **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.

- **Dans le cadre d'une radiation (démission, mise à la retraite, abandon de poste, rupture conventionnelle, décès -au bénéfice des ayants droit- ...) un fonctionnaire peut-il prétendre à l'indemnisation de ses congés annuels ?**

OUI, 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, dans la limite de 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.

Article 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

- **Dans le cadre d'une mutation, un fonctionnaire peut-il prétendre à l'indemnisation des congés annuels ?**

OUI – Le juge administratif a considéré la mutation comme ouvrant droit à l'indemnisation, sous réserve que les congés annuels n'ont pu être pris pour nécessité de service.

Article 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

CE 7 décembre 2015 n° 374743

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

$$\text{Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris} = \frac{\text{rémunération mensuelle brute} * 12}{250}$$

Ce mode de calcul concerne les fonctionnaires et les contractuels.

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

A noter :

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.

Voir la FAQ « Report et Indemnisation des congés annuels »

5. LE DON DE JOURS de repos à un parent d'un enfant gravement malade

Tout agent civil peut renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris (RTT ou congés payés) même s'ils sont placés sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre agent public de sa collectivité, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.