Les ressources du CDG 32

CARRIÈRES

Les congés annuels

Fiche pratique

Les congés annuels

I – Les congés annuels

Références : Article L. 621-1 code général de la fonction publique.
Décret n°85-1250 du 26 nov. 1985.

Exemple 1 :

- Un adjoint administratif travaillant du lundi au vendredi soit 5 jours par semaine, a droit à l'année à : 5 x 5 jours = 25 jours de congé annuel.

Exemple 2 :

- Un adjoint administratif travaillant lundi matin, Mardi toute la journée et Vendredi matin, a droit à l'année à : 5 x 3 jours = 15 jours de congé annuel. Une semaine de congé équivaut à 3 jours. Un mardi posé en congé est compté pour 1 jour.

Exemple 3 :

- Un agent recruté le 1er juillet à droit jusqu'au 31 décembre de l'année à : «5 x « ses obligations hebdomadaires de travail) x (6mois/12 mois).

Sont attribués au fonctionnaire des jours de fractionnement (art. 1er décr. n°85-1250 du 26 nov. 1985), dans les cas ci-après :

- Un jour de congé supplémentaire, s'il a pris cinq, six ou sept jours de congé en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre,
- Deux jours de congés supplémentaires lorsqu'il a pris au moins huit jours de congé en dehors de la période considérée.

Ces jours de congé supplémentaires, dits "jours de fractionnement", doivent obligatoirement être accordés aux agents, fonctionnaires et agents contractuels, qui remplissent les conditions pour en bénéficier (CAA Bordeaux 3 mars 2009 n°07BX01532).

A combien de jours de congé a droit un agent arrivant le 1er juillet de l'année, par mutation ?

Le congé est calculé au prorata du temps travaillé (art. 2 décr. n°85-1250 du 26 nov. 1985) soit, au 31 décembre, l'agent aura effectué 6 mois de travail, à raison de 5 jours/semaine par exemple :
(5 x 5 j x 6 m) / 12 = 12,5 jours.

En cas de congé de maladie durant une période de congé annuel ?

Sur justificatif d'arrêt de travail, l'agent conserve le reliquat de congé annuel non pris.

En cas de congé de maladie sur une longue période, que deviennent les congés annuels ?

Le congé de maladie est une position d'activité en « Carrière ». L'agent génère par conséquent des congés annuels même en congé de maladie, accident de travail ou maladie professionnelle.
Il ne pourra les poser que lorsqu'il sera apte physiquement à la reprise.

L'agent public a droit au report de ses congés annuels dans la limite de 15 mois et de 4 semaines.
Le décret n°2025-564 du 21 juin 2025, a fait évoluer la réglementation nationale afin de mettre en conformité le droit de la fonction publique avec la législation et la jurisprudence européennes en matière de report et d'indemnisation des congés.
Ainsi, le droit au report des congés annuels acquis notamment pendant un congé de maladie (CMO, CLM, CGM, CLD, CITIS) a désormais un fondement règlementaire.
Décret 85-1250 du 26.11.1985 - art. 5-1

Le droit au report s'exerce, depuis le 23 juin 2025, de la manière suivante :

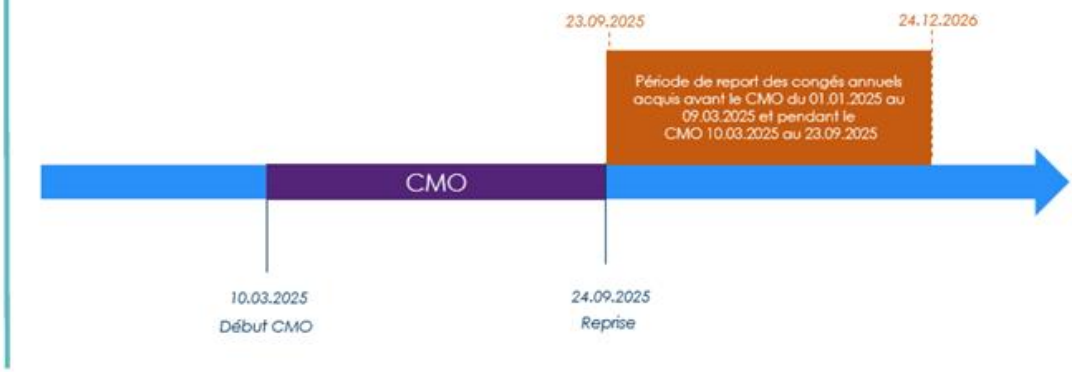
- **Congés acquis avant un congé de maladie** : la période de report de 15 mois s'exerce à compter de la date de reprise des fonctions de l'agent, dans la limite des 4 premières semaines de congé annuel par période de référence. Sa durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.
- **Congés acquis pendant un congé de maladie** : la période de report est fixée à 15 mois à compter de la reprise des fonctions et au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû, dans la limite de 4 semaines.
- **Congés des années précédentes pendant un congé de maladie** : la période de report est fixée à 15 mois à compter du 31.12. de l'année.

Cela signifie qu'en cas de congé de maladie s'étalant sur plusieurs exercices, le point de départ de la période de 15 mois sera fixé, pour chaque année complètement couverte par ledit congé, au 31 décembre de l'année . Sa durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

EXEMPLES

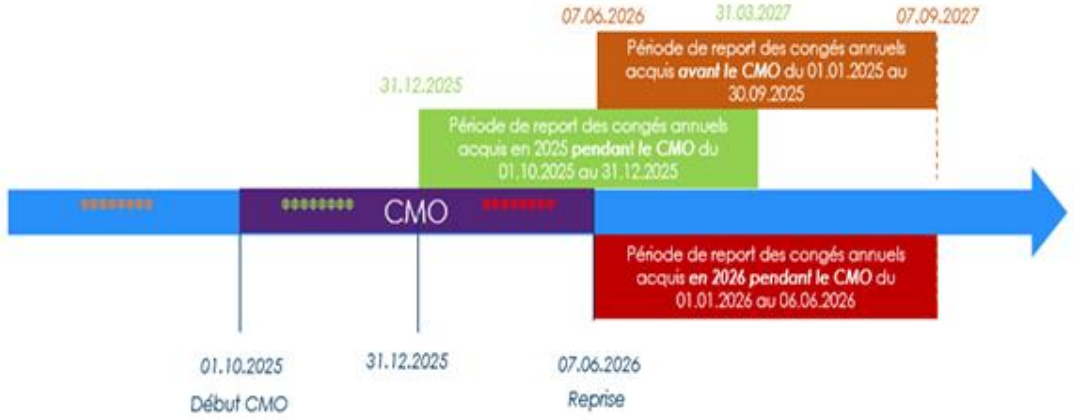
1. Un agent à temps plein est en CMO du 10 mars 2025 au 23 septembre 2025. Il a généré :
   - X jours de congés annuels avant son congé de maladie, du 1er janvier au 9 mars 2025
   - X jours pendant son CMO du 10 mars 2025 au 23 septembre 2025

Le report de ces X jours s'exercera sur une période de 15 mois à compter de la date de reprise intervenue le 24 septembre 2025. Ils seront valides jusqu'au 24 décembre 2026, sauf autorisation exceptionnelle de report de l'autorité territoriale, au-delà de cette date.



2. Agent à temps plein en CMO du 1er octobre 2025 au 6 juin 2026, il a généré :
   - X jours de congés annuels avant son congé de maladie, du 1er janvier au 30 septembre 2025
   - X jours pendant son CMO du 1er octobre 2025 au 31 décembre 2025
   - X jours pendant la période de CMO entre le 1er janvier 2026 et le 6 juin 2026

Le report de ces congés annuels s'exercera différemment selon qu'ils aient été acquis avant ou pendant le CMO et, au sein de ce dernier, en 2025 ou en 2026.



En l'espèce, les congés acquis avant le CMO (***) sont reportés sur une période de 15 mois à compter de la reprise des fonctions intervenant le 7 juin 2026.

Les congés acquis pendant la période de CMO en 2025 (***) sont reportés sur une période de 15 mois démarrant au 31 décembre 2025.

Les congés acquis pendant la période de CMO en 2026 (***) sont reportés sur une période de 15 mois à compter de la reprise des fonctions intervenant le 7 juin 2026.

Exemple :

Un agent est placé en congé de longue maladie du 1er juillet 2018 au 30 juin 2021.
A son retour, le 1er juillet 2021 :

- Le reliquat des congés de 2018 est perdu : 31/12/2018 + 15 mois = échéance au 31/03/2020.
- Le reliquat des congés de 2019 est perdu : 31/12/2019 + 15 mois = échéance au 31/03/2021.

En revanche, les congés acquis en 2020 peuvent être reportés jusqu'à l'échéance (soit jusqu'au 31/03/2022) et dans la limite de 4 semaines (soit 20 jours pour un agent travaillant 5 jours par semaine).

Les congés de l'année en cours, soit l'année 2021, ne sont pas limités à 4 semaines. L'agent a droit, au 01.07.2021, à ses congés du 01.01.2021 au 30.06.2021 qui se cumuleront aux congés du 01.07.2021 au 31.12.2021.

En cas de congé de parental ou familial, que deviennent les congés annuels qui n'ont pas pu être posés avant le placement en congé ?

L'agent public a droit au report de ses congés annuels dans la limite de 15 mois et de 5 semaines. (4 semaines pour le congé de maladie) décret n°2025-564 du 21 juin 2025

En cas de temps partiel, comment sont calculés les congés annuels ?

Comme les agents à temps complet, les agents à temps partiel classique ont droit, en matière de congés annuels, à 5 fois les obligations hebdomadaires de service, comptés en jours ouvrés.

Exemples :

- Un agent à temps complet travaillant 5 jours/semaine = 25 jours de congés.
- Un agent à temps partiel à 80% (4 jours/semaine) = 20 jours de congés.

En cas de jour férié durant une période de congé annuel ou de repos ?

Durant une période de congé annuel, s'il y'a un jour férié, ce dernier n'est pas décompté en congé annuel.

Un jour férié se situant en dehors des obligations de service (par exemple en cas de temps partiel) ne donne pas lieu à récupération (quest. écr. AN n°69071 du 27 mai 1985).

En moyenne, sont décomptés 8 jours fériés à l'année. La rémunération est maintenue.

La liste exacte des jours fériés :

- Jour de l'an : 1er janvier
- Lundi de Pâques : lendemain du dimanche de Pâques
- Fête du travail : 1er mai
- Ascension : jeudi, 40 jours après le dimanche de Pâques
- Victoire 1945 : 8 mai
- Lundi de Pentecôte : suivant le 7ème dimanche après Pâques
- Fête nationale : 14 juillet
- Assomption : 15 août
- Toussaint : 1er novembre
- Armistice 1918 : 11 novembre
- Noël : 25 décembre

En cas de congé de maternité ?

L'agent en congé de maternité génère des congés annuels.
A la reprise du travail, l'agent aura droit au report de ses congés.

En cas de congé parental ?

Le congé parental n'est pas une position d'activité, l'agent dans cette position ne génère pas de droit à congé.
En revanche, l'agent conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé parental.
(C. cass du 13 sept. 2023 n°22-14.043)

En cas de fin de contrat, comment est calculé l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris ?

Pour rappel, l'indemnisation des congés non pris intervient à la fin de la relation de travail, sauf dans le cas des contrats d'une durée d'un mois, où elle peut rester mensuelle.
La nouvelle formule de calcul qui remplace les 10 % forfaitaire doit être appliquée selon les modalités prévues par l'arrêté ministériel du 21 juin 2025.

L'indemnité compensatrice est calculée en appliquant la formule suivante :

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

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.
L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

Suite à un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, quelles sont les nouvelles obligations de l'employeur, à la reprise de l'agent ?

A compter du 20 juin 2026, l'autorité territoriale doit, par courrier, informer l'**agent sur ses droits à congé et le report des congés non pris :**
(CE 16 juin 2026 n°506127)

L'agent doit être en mesure de connaitre :

- Le nombre de jours de congé annuel reporté, suite à son absence
- La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette information doit intervenir :

- Dans le mois qui suit la date de reprise de ses fonctions suivant un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales ;
- Avant le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle le congé annuel est dû, s'il a été dans l'impossibilité de prendre son congé annuel pour des raisons tirées de l'intérêt du service.

La période de report est de 15 mois. Cette durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Elle débute :

- À la date à laquelle l'agent a connaissance des conditions de report par rapport à sa situation ;
- Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales : au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû si, à cette date, l'agent bénéficie de ce ou ces congés depuis au moins 1 an. Lors de la reprise des fonctions, la période de report est suspendue jusqu'à ce que l'agent ait reçu les informations mentionnées ci-dessus, sauf si cette période de report a expiré.

Remarque :

Le droit à l'information s'exerce également dans le cas où l'agent n'a pas pu poser ses congés annuels, en raison des nécessités de service.