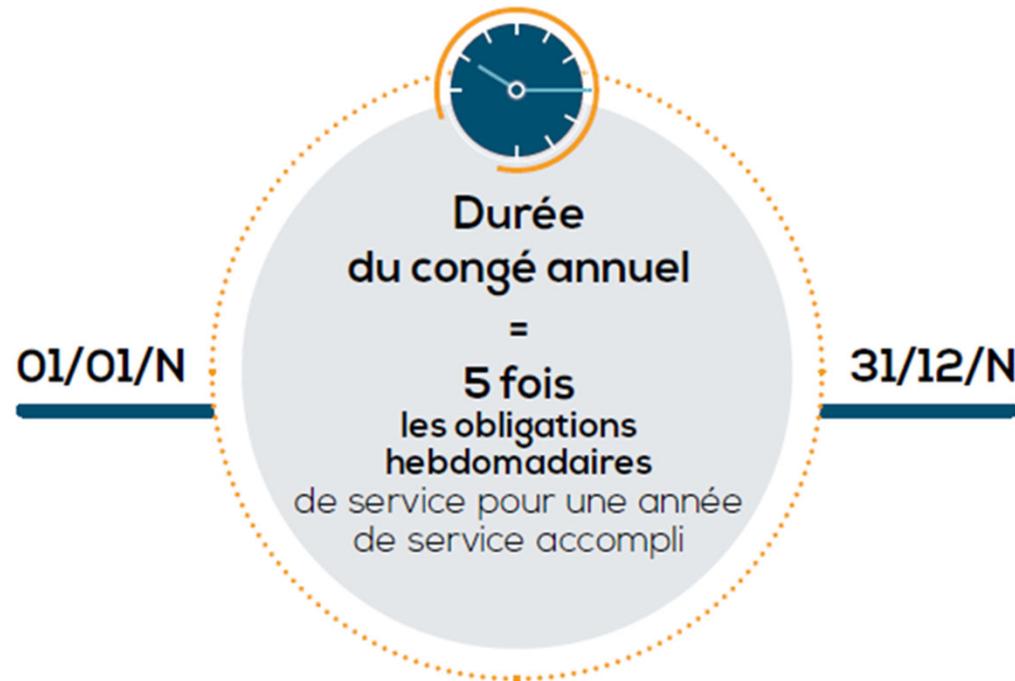


Les congés annuels de l'agent public

Le calcul des congés annuels

PRINCIPE : Du 01/01 au 31/12 : Nombre de jours travaillés par semaine * 5



Le calcul des congés annuels

PRINCIPE : Du 01/01 au 31/12 : Nombre de jours travaillés par semaine * 5

Nombre de jours travaillés / semaine	Calcul des droits	Droits
5 jours / semaine	5 x 5	25
2,5 jours / semaine	5 x 2,5	12,5
3 jours / semaine	5 x 3	15
3,5 jours / semaine	5 x 3,5	17,5
4 jours / semaine	5 x 4	20
4,5 jours / semaine	5 x 4,5	22,5

Le calcul des congés annuels

Exemple 1 : Cas d'agents à temps complet

Modalités d'exercice	Droit à congés	Modalités de prise des congés annuels
TEMPS COMPLET (35 h sur 5 jours)	<ul style="list-style-type: none">• 5 jours x 5 = 25 jours	<ul style="list-style-type: none">• 5 jours de CA posés = 1 semaine de repos
TEMPS COMPLET (35 h sur 6 jours) <i>Agents du secteur médico-social exerçant du lundi au samedi</i>	<ul style="list-style-type: none">• 6 jours x 5 = 30 jours	<ul style="list-style-type: none">• 6 jours de CA posés = 1 semaine de repos
TEMPS COMPLET (35 h sur 4,5 jours)	<ul style="list-style-type: none">• Décompte en journée de déplacement : 5 jours x 5 = 25 jours	<ul style="list-style-type: none">• 5 jours de CA posés = 1 semaine de repos
TEMPS COMPLET exerçant à temps partiel à 80% sur 4 jours	<ul style="list-style-type: none">• 4 jours x 5 = 20 jours	<ul style="list-style-type: none">• 4 jours de CA posés = 1 semaine de repos
10 MOIS D'EXERCICE À TEMPS COMPLET à raison de 5 jours/semaine	<ul style="list-style-type: none">• $(5 \text{ jours} \times 5 \times 10) / 12 = 21 \text{ jours}$	<ul style="list-style-type: none">• 5 jours de CA posés = 1 semaine de repos

Le calcul des congés annuels

Exemple 2 : Cas d'agents à temps non complet

Modalités d'exercice	Droit à congés
TEMPS NON COMPLET (28 h hebdomadaires sur 4 jours)	<ul style="list-style-type: none">• $4 \text{ jours} \times 5 = 20 \text{ jours}$
7 MOIS D'EXERCICE À TEMPS NON COMPLET à 80 % à raison de 4 jours/ semaine	<ul style="list-style-type: none">• $(4 \text{ jours} \times 5 \times 7) / 12 = 12 \text{ jours}$

Les refus de congé

PRINCIPE : l'autorité fixe le calendrier des congés. Les refus peuvent être justifiés par :

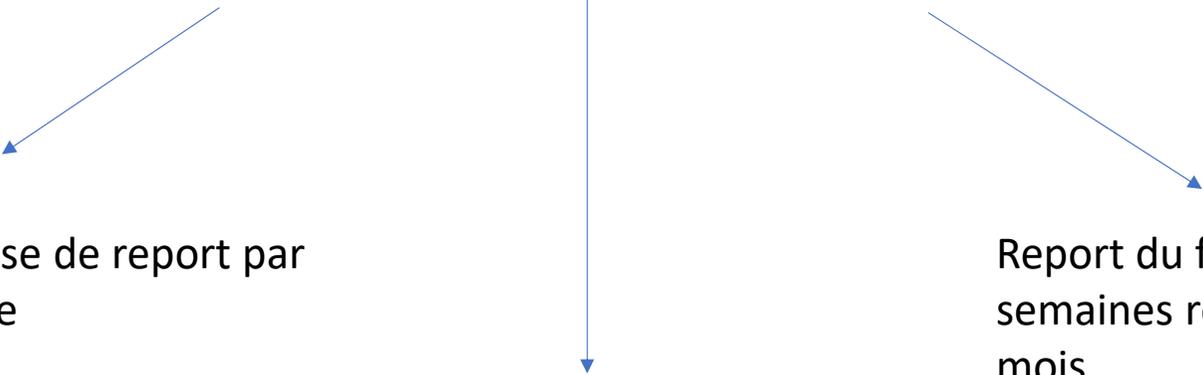
- Les nécessités de service / La continuité de service ;
 - Manifestation importante sur la commune nécessitant la présence de chaque agent du service technique ;
 - Evènement particulier prévisible rendant indispensable la présence de certains agents (élections par exemple)
 - Evènement non prévisible justifiant l'annulation des congés annuels (brèche d'un barrage, catastrophe naturelle, etc...)
- La priorité règlementaire accordée aux agents chargés de famille ;

Cas des agents intercommunaux ;

Les dates de congés doivent être communes. En cas de désaccord des parties, l'employeur du plus grand nombre d'heures a voix déterminante. S'il y a égalité dans le nombre d'heures de recrutement, il appartient à la collectivité qui a recruté l'agent en premier de fixer la période de congés de ce dernier (Article 9-1 du décret n°91-298 du 20 mars 1991)

Le report du congé annuel

PRINCIPE : Non report des congés annuels. **Trois dérogations** existent :

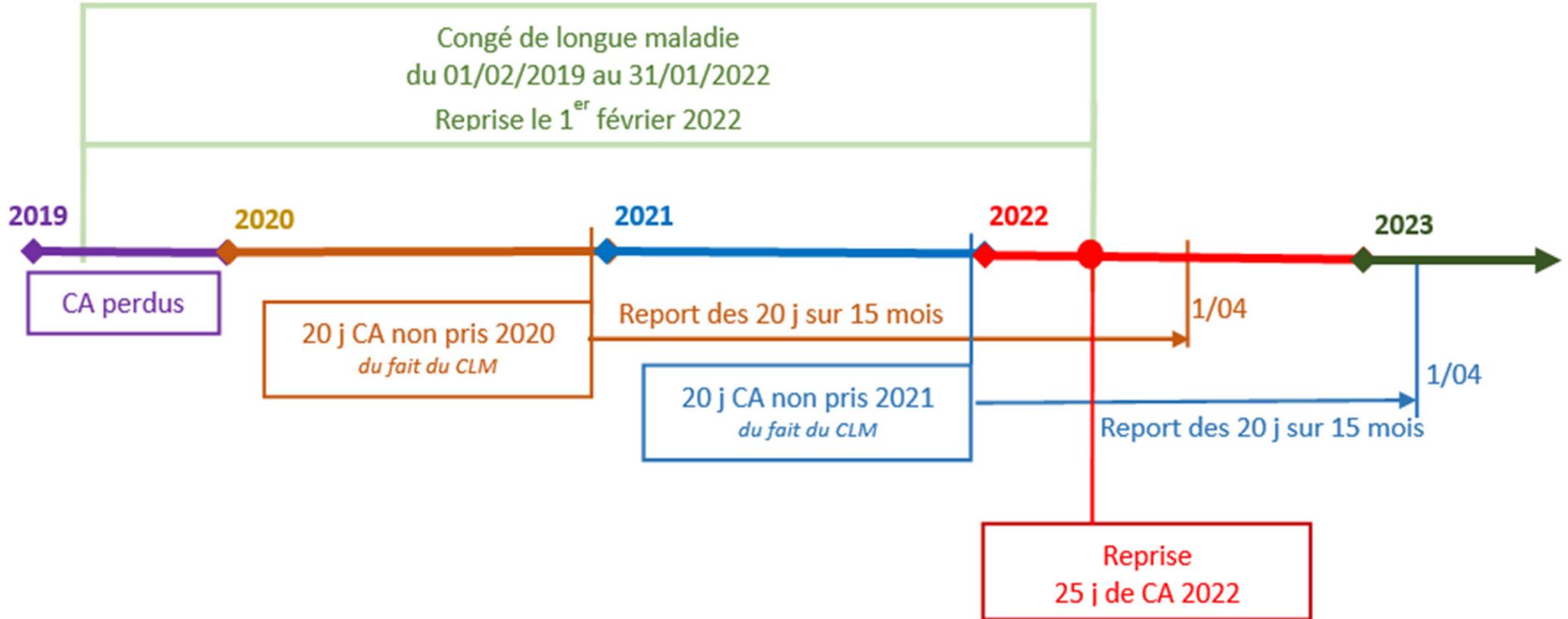


Autorisation expresse de report par l'autorité territoriale

Impossibilité de prise de congé du fait de l'administration -> Report automatique sur N+1

Report du fait de la maladie : 4 semaines reportées sur 15 mois

Le report du fait de la maladie



Gestion des congés annuels

Cas envisagés	Gestion des congés
Détachement	L'agent qui n'est pas en position d'activité ne génère pas de droit à congés
Disponibilité	L'agent qui n'est pas en position d'activité ne génère pas de droit à congés
Mutation	L'agent doit bénéficier de 5 * nb jours travaillés par semaine, dans une collectivité A ou B, du 01/01 au 31/12. Par usage, l'agent épuise ses droits à congés pour la période travaillée dans la collectivité d'origine avant la mutation
Démission	A prendre avant la date
Rupture conventionnelle	A prendre en compte dans le calcul de la date de départ
Retraite	A prendre avant la date de départ
Révocation	A prendre en compte pour la date effective de révocation
Licenciement pour insuffisance	A prendre en compte pour la date de fin de fonctions

Les jours de fractionnement

Aux jours de congés annuels, octroyés compte tenu des obligations hebdomadaires de service, s'ajoutent les potentiels jours de fractionnement, accordés au regard de la prise de congés annuels à certaines périodes de l'année :

- **Période 1** : du 1er janvier au 30 avril
- **Période 2** : du 1er novembre au 31 décembre



Les jours de fractionnement

Un agent peut avoir jusqu'à 2 jours de congés supplémentaires par an.

- Le calcul doit être réalisé et communiqué aux agents pour le 1^{er} novembre.
- Ces jours de fractionnement sont à prendre obligatoirement pendant l'année où l'agent les a acquis.
- Le report de ces jours sur l'année d'après n'est pas possible.

Remarque : *Lorsque les congés ont pu être reportés, les congés de l'année précédente ne sont pas pris en compte dans le calcul des droits à jours de congés supplémentaires de l'année suivante (CE 19 novembre 2008 n°299192).*

Indemnisation des congés annuels non pris

Principe :

En cas de congé non pris, un fonctionnaire ne peut prétendre au versement d'une indemnité compensatrice.

En cas de départ d'un agent de sa collectivité (démission, retraite), l'agent doit avoir soldé ses jours de congés annuels avant de partir.

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).

En revanche :

Les agents contractuels de droit public ont le droit au versement d'une indemnité pour congés non pris. Celle-ci est versée à la fin du contrat. Elle ne concerne que les jours de congés annuels non pris **du fait de l'administration ou pour raison de santé.**

Calculs de l'indemnisation des congés annuels non pris

Pour les fonctionnaires :

La CAA de Nancy dans un arrêt du 21 07 2022 n° 19NC03752 a jugé « qu'en l'absence de disposition législative ou réglementaire plus favorable, les droits à indemnisation de l'agent doivent être calculés en **référence à la rémunération qu'il aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre, soit un taux journalier égal au trentième de son traitement net** ».

Pour les agents contractuels :

Le calcul du montant de l'indemnité compensatrice est prévu par le décret 88-145 du 15 février 1988 sur la base de **1/10ème de la rémunération brute perçue de l'année en cours, reconstitué si besoin, 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.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

Calculs de l'indemnisation des congés annuels non pris

Exemples :

Une personne est embauchée en tant qu'adjoint d'animation pendant 2 mois. Elle est recrutée en tant qu'agent contractuel de droit public.

Sa rémunération est de 1500€ brut par mois. A l'issue de ces 2 mois, son contrat n'est pas renouvelé et l'agent n'a pu prendre aucun congé du fait de l'activité.

Son indemnité compensatrice est de : $1500 * 2 = 3000 * 1/10 = 300€$

Reprenons la même situation mais cette fois, l'agent avait le droit à 3 jours de congés annuels pendant son contrat et il n'a pu en prendre que deux du fait de l'activité.

Cette fois l'indemnité sera de : $1500 * 2 = 3000 * 1/10 = 300 * 1/3 = 100€$

Questions/Réponses

➤ Arrêt maladie d'un agent public pendant ses congés : quelles sont les règles ?

Un fonctionnaire ou un contractuel qui tombe malade pendant une période de congé annuel peut demander le **report des jours de congés annuels qui coïncident avec le congé de maladie**.

La CJCE considère qu'un travailleur qui est en congé de maladie pendant une période de congé annuel a le droit de demander à prendre son congé annuel à une autre période que celle coïncidant avec le congé de maladie.

Toutefois, cette position n'est pas confirmée par le juge français.

Si l'administration n'accorde pas de report à l'agent tombé malade pendant ses congés, l'agent peut [saisir le tribunal administratif](#) pour demander l'obtention de ce report.

Questions/Réponses

Un agent public peut-il travailler pendant ses congés annuels ?

Oui, si vous êtes agent public, vous pouvez exercer **certaines activités accessoires** à votre emploi principal dans la fonction publique pendant vos congés annuels.

Les [activités autorisées](#) sont **limitées** et les **conditions** dans lesquelles elles peuvent être exercées sont **variables** : certaines activités peuvent être librement exercées, d'autres doivent faire l'objet d'une autorisation par l'administration employeur.

Activités libres :

- Activités bénévoles
- Activités artistiques ou de création
- Fonctions d'agent recenseur
- Contrat vendanges
- Fonctions de syndic bénévole

Questions/Réponses

Que deviennent les congés annuels d'un fonctionnaire qui change d'administration ?

Dans la fonction publique, les droits à congés annuels sont calculés du 1^{er} janvier au 31 décembre. Ainsi, si vous changez d'administration en cours d'année, vous pouvez prendre vos congés indifféremment dans votre ancienne ou votre nouvelle administration.

Cela s'applique que vous changiez d'administration par [mutation](#), [détachement](#), [mise à disposition](#) ou [intégration directe](#).

Toutefois, il est d'usage qu'avant de quitter son ancienne administration, un fonctionnaire y prenne tous les congés auxquels il a droit en fonction de sa durée de services dans cette administration.

Références Juridiques

- Articles L.621-1 à L.621-3 du Code Général de la Fonction Publique
- Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux (JO du 30.11.85)
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux congés annuels des contractuels territoriaux