



Les congés annuels

RÉFÉRENCES

- [Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#) relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- [Arrêté du 21 juin 2025](#) relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

➤ Les modalités de calcul des jours de congés annuels

Tout agent public en activité a droit, dans les conditions fixées par le présent décret, pour une année de service accompli du 1er 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 effectivement ouverts.

Article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

Les agents âgés de moins de 21 ans au premier jour de la période de référence et qui n'ont pas exercé leurs fonctions sur la totalité de cette période peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel. Dans ce cas, ils ne perçoivent aucun traitement pendant la période qui excède la durée du congé dû au titre des services accomplis.

Exemples :

- Un agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine : $5 \times 5 \text{ jours} = 25 \text{ jours par an}$
- Un agent à temps non complet travaillant 2,5 jours par semaine : $5 \times 2,5 \text{ jours} = 12,5 \text{ jours par an}$ (seules les obligations hebdomadaires de service sont prises en compte).

• [Les jours de fractionnement :](#)

Des jours de congés supplémentaires peuvent être accordés aux agents servant à temps partiel ou temps non complet, à condition d'avoir posé 5j de congé ou plus entre le 1^{er} novembre et le 31 avril. Ces agents sont soumis à la réglementation que les agents à temps complet :

- 1 jour congé de fractionnement acquis si l'agent pose 5,6,7 j sur la période prémentionnée ;
- 2 jours de congé de fractionnement acquis si l'agent pose 8 j ou plus sur cette même période.

Le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 ne prévoit à aucun endroit la proratisation de ces jours pour les agents à temps non complet ou à temps partiel.

- **Cas particulier de l'agent à temps partiel et à temps partiel thérapeutique :**

Les agents publics autorisés à travailler à temps partiel ont droit aux congés auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires accomplissant un service à temps plein. La durée des congés annuels des intéressés est égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service. Ce principe est repris dans le décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 (art. 9).

Exemple : un agent bénéficiant d'un temps partiel de 50%, et travaillant 3 jours par semaine. Il aura droit à $3 \times 5 = 15$ jours de congés annuels.

Les droits à congé annuel et les jours accordés au titre de la réduction du temps de travail (RTT) d'un agent en service à temps partiel pour raison thérapeutique sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel sur autorisation (art. 13-11 décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

➤ **L'utilisation des jours de congés annuels**

Le calendrier des congés est fixé, par l'autorité territoriale, après consultation des fonctionnaires 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. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires et agents autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine.

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.

➤ **Le report des jours des congés annuels non pris**

Lorsque le fonctionnaire est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé, du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ou pour des raisons tirées de l'intérêt du service, de prendre son congé annuel au cours de l'année 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 de l'autorité territoriale.

Dans le mois qui suit la date de reprise de ses fonctions, ou, s'il a été dans l'impossibilité de prendre son congé annuel **pour des raisons tirées de l'intérêt du service**, avant le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle le congé annuel est dû, le fonctionnaire intéressé est informé, par tout moyen conférant une date certaine :

- Du nombre de jours de congé annuel reportés ;
- De la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

La période de report débute à la date à laquelle le fonctionnaire reçoit ces informations.

La période de report des jours de congé annuel **acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales** débute 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 un an.

Dans ce cas, lors de la reprise des fonctions, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que l'agent ait reçu les informations précitées.

A l'exclusion du cas où le fonctionnaire bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ou pour des raisons tirées de l'intérêt du service le report est limité aux droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

A noter que l'[article 36 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024](#), modifie certaines dispositions du code général de la fonction publique et dispose que :

1. L'agent en congé parental conserve désormais le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.
2. Le fonctionnaire conserve également le bénéfice des droits acquis, qu'il n'a pas été en mesure d'exercer, avant le début des congés suivants : congé de maternité (article L. 631-3), congés de naissance (article L. 631-6), les congés pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (article L. 631-7), les congés d'adoption (article L. 631-8), les congés de paternité et d'accueil de l'enfant (article L. 631-9), les congés de présence parentale (article L. 632-2), les congés de solidarité familiale (article L. 633-2), et enfin, les congés de proche aidant (article L. 634-4).

Modalité d'information des agents

Nombre de jours de congé
annuel reportés

+

Date jusqu'à laquelle ces jours
de congé peuvent être pris.

En cas de congés non pris en
raison d'un congé pour raison de
santé ou de congé lié aux
responsabilités parentales ou
familiales

En cas de congés non pris dans
l'intérêt du service

L'information est transmise dans
le mois qui suit la date de reprise
des fonctions.

L'information est transmise avant
le 31 janvier de l'année suivant
celle au titre de laquelle le congé
annuel est dû.

<u>Début de la période de report</u>		
En cas de CA non pris du fait d'un congé pour raison de santé	En cas de CA non pris du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales	En cas de CA non pris dans l'intérêt du service
<i>Report limité à 4 semaines sur une période de 15 mois</i>	<i>Report des droits acquis et non-utilisés dans la limite de 15 mois</i>	<i>Report limité à 4 semaines sur une période de 15 mois</i>
Au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû si, à cette date, le fonctionnaire 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 le fonctionnaire ait reçu les informations précitées, sauf si cette période de report a expiré.		A la date à laquelle l'agent reçoit les informations précitées.

➤ **L'indemnisation des congés annuels non pris**

Lorsque l'agent 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.

Le fonctionnaire est informé du nombre de jours de congé annuel non utilisés ou reportés donnant lieu à indemnisation.

Le calcul à appliquer est le suivant :

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

Il conviendra d'appliquer le même calcul aux agents contractuels percevant une indemnité compensatrice de congés non pris.

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail 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.

Sont exclus de l'assiette de la rémunération brute utilisée pour le calcul de l'indemnité compensatrice :

- les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir (ex : CIA) ;
- 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 (ex : IHTS, IFTS...). Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées mentionnées dans le décret du 6 octobre 1950 susvisé sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute.