

Les congés annuels



Les références juridiques

- *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983* portant droits et obligations des fonctionnaires,
- *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984* modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 57 1°,
- *Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985* relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ,
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988* portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- *Décret n° 2004-878 du 26 août 2004* relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale,
- *Circulaire NOR COTB1117639C du 8 juillet 2011* relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux.



Le principe

Le principe

En application de l'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, les fonctionnaires ont droit à différents types de congés rémunérés tels que :

- les congés de maladie,
- les congés de maternité,
- ou encore **les congés annuels**.

Durant ces congés, **les fonctionnaires sont considérés en position normale d'activité**. L'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade,

Dans la Fonction publique territoriale, l'article 57 1° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précise que : « **Le fonctionnaire en activité a droit à un congé annuel avec traitement dont la durée est fixée par décret en Conseil d'Etat** ».

Le principe

Les congés annuels s'appliquent :

- ❖ **Aux fonctionnaires titulaires** (Article 1^{er} du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985)
- ❖ **Aux fonctionnaires stagiaires** (Article 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992)
- ❖ **Aux agents contractuels de droit public** (Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988)

🔊 Concernant les agents contractuels de droit privé (contrats aidés (CUI-PEC) et contrats d'apprentissage) ce sont les dispositions du Code du travail qui s'appliquent.

La durée du congé annuel

La durée du congé annuel

- Tout agent public a droit, pour une année de services accomplis, à un congé d'une durée égale **à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service**. Cette durée est appréciée en nombre de **jours ouvrés**.

Les congés annuels	
L'agent travaille à temps complet à raison de 5 jours par semaine.	25 jours (5 x 5 jours ouvrés)
L'agent travaille à temps complet à raison de 4,5 jours par semaine.	22,5 jours (5 x 4,5 jours ouvrés)
L'agent travaille à temps complet à raison de 4 jours par semaine	20 jours (5x4 jours ouvrés)

- **L'agent n'acquiert pas de droits à congé lorsqu'il est placé dans une position autre que l'activité (disponibilité, congé parental).**

La durée du congé annuel

- L'absence de service est limitée à **31 jours consécutifs** (*article 4 du décret du 26 novembre 1985*).

Seul le texte relatif aux congés annuels impose la règle d'une absence maximale de 31 jours calendaires consécutifs.

Sous réserve de l'accord de l'autorité territoriale, l'agent peut donc s'absenter plus de 31 jours consécutifs s'il prend, par exemple, des RTT en plus des congés annuels.

(TA Strasbourg, n° 943018 et 952059 du 09/09/1997)

La durée du congé annuel

Des congés supplémentaires dits de fractionnement sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels **en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre**.

Ces jours de congés supplémentaires constituent un droit pour les agents qui remplissent les conditions pour en bénéficier :

Les jours de fractionnement	
Si le nombre de jours pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est compris entre 5 et 7	1 jour supplémentaire
Si le nombre de jours pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est supérieur ou égal à 8	2 jours supplémentaires

La durée du congé annuel

Durée calculée au prorata des services accomplis

Les agents ont droit, **pour une année de services accomplis, du 1^{er} janvier au 31 décembre**, à des congés annuels **correspondant à 5 fois leurs obligations hebdomadaires de service**.

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

Exemples		
<p>Un agent est recruté au 1^{er} septembre 2021 et est soumis à une obligation de service de 5 jours par semaine.</p> <p>Il bénéficiera de $(25/12 \times 4) = 8,33$ soit 8,5 jours.</p>	<p>Un agent est recruté au 1^{er} mars 2022 et est soumis à une obligation de service de 5 jours par semaine.</p> <p>Il bénéficiera de $(25/12 \times 10) = 20,8$ soit 21 jours.</p>	<p>Un agent est recruté au 1^{er} mai 2022 et est soumis à une obligation de service de 4 jours par semaine.</p> <p>Il bénéficiera de $(20/12 \times 8) = 13,33$ soit 13,5 jours.</p>

La durée du congé annuel

Cas particulier : La mobilité

Les agents ont droit, **pour une année de services accomplis du 1er janvier au 31 décembre**, à des congés annuels.

La notion de services accomplis correspond à la notion d'activité. Elle correspond également aux services effectués dans une autre collectivité avant mutation ou avant un détachement/intégration directe dans une autre administration obéissant aux mêmes règles de congés au cours de l'année considérée.

Ainsi, si l'agent bénéficie, en cours d'année, d'une mutation ou d'un détachement, il conserve l'intégralité de ses droits à congés sur l'ensemble de l'année, qu'il pourra utiliser dans l'une ou l'autre collectivité. **Aucune disposition n'oblige un fonctionnaire à épuiser ses congés dans sa collectivité / administration d'origine avant une mutation ou détachement/intégration directe .**

La durée du congé annuel

Cas particulier : Le temps partiel

Comme pour les agents à temps plein, la durée des congés annuels est fixée à 5 fois les obligations hebdomadaires de service appréciées en jours effectivement ouverts.

Exemples de calculs des congés annuels d'un agent à temps partiel

Exemple n°1	Exemple n°2	Exemple n°3
<p>L'agent demande à travailler à temps partiel à raison de 50 % sur 2,5 jours/semaine, à compter du 1^{er} janvier.</p>	<p>L'agent travaille à temps complet, du 1^{er} janvier au 31 mai, à raison de 5 jours/semaine (5 mois), puis à 50 % du 1^{er} juin au 31 décembre, à raison de 2,5 jours /semaine(7 mois).</p>	<p>L'agent demande à travailler à temps partiel à raison de 80 % sur 5 jours/semaine, à compter du 1^{er} janvier.</p>
<p><u>Total</u> : Il aura droit à 12,5 jours de congés annuels (5 x 2,5 jours ouverts)</p>	<p><u>Total</u> : il aura droit à : $(5 \times 5) / 12 \times 5 = 10,41$ $(2,5 \times 5) / 12 \times 7 = 7,29$ Total : 17,70 Soit un total de 18 jours de congés annuels</p>	<p><u>Total</u> : Il aura droit à 25 jours de congés annuels (5 x 5 jours ouverts)</p>

La durée du congé annuel

Cas particuliers : Le temps partiel



L'agent travaillant à temps partiel ou à temps non complet, décompte ses jours de congés annuels uniquement sur la base de ses obligations hebdomadaires réelles de service.

La procédure d'octroi des congés annuels

Le calendrier des congés annuels

L'autorité territoriale doit définir, après consultation des agents intéressés, **un calendrier des congés** de l'année afin de prévoir les absences dues aux congés (article 3 du décret 85-1250 du 26 novembre 1985).

Pour fixer ce calendrier, l'autorité territoriale doit tenir compte :

- **des fractionnements et des échelonnements imposés pour l'intérêt du service,**
- **de la priorité dont bénéficient les agents chargés de famille pour le choix de la période (par exemple par rapport au calendrier scolaire).**

L'autorité territoriale ne peut écarter le choix exprimé par un agent ou lui donner l'ordre de prendre ses congés à une date déterminée que pour l'un des motifs précités.

Aucune disposition ne fixe de date pour l'établissement de ce calendrier ; il peut ainsi être échelonné sur l'année entière.

De même, le suivi de ce calendrier ne s'impose pas, les congés annuels pouvant être sollicités en cours d'année.

L'octroi des congés annuels

Les dates de bénéfice des congés annuels restent soumises à l'accord exprès de l'autorité territoriale.

La demande des dates de congés souhaités, formulée par l'autorité territoriale pour consulter les intéressés, ne peut être considérée comme valant autorisation de congés. ([CAA Bordeaux 99BX02762 du 06 novembre 2003 / Mme P et QE 100686 du 22 mars 2011 JO AN p.2843](#))

L'autorité territoriale apprécie si l'octroi d'un congé est ou non compatible avec les nécessités du fonctionnement normal du service dont il a la charge. L'autorisation de placer un agent en congé annuel doit être préalable au départ de l'agent.

Ainsi, si l'agent s'absente sans attendre la décision administrative, il s'expose à une radiation des cadres pour abandon de poste après mise en demeure de reprendre ses fonctions.

L'octroi des congés annuels

Quelques exemples jurisprudentiels

- ❖ L'autorité territoriale ne peut placer un agent d'office en congé annuel, en l'absence de demande ou de consultation de l'agent. ([CE n°387347 du 14 octobre 2015](#))
- ❖ L'autorité territoriale n'a pas de compétence pour placer d'office en congés annuels un agent qui n'en fait pas la demande que ce soit dans l'attente d'une mutation ayant eu pour effet de lui retirer toutes ses attributions sans lui en confier d'autres, « dans l'attente de la décision officielle du conseil de discipline », ou même pour des motifs tirés de l'intérêt du service. ([CAA Versailles n°13VE00926 du 13 mars 2014](#))

Cas particulier : les agents intercommunaux

Les fonctionnaires occupant des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités doivent être placés en congés annuels sur la même période, ce qui suppose l'accord des différentes collectivités.

En cas de désaccord, la période de congés annuels est déterminée par la collectivité dans laquelle l'agent effectue le plus grand nombre d'heures. En cas d'égalité du nombre d'heures, la collectivité qui a procédé la première au recrutement est compétente.

[Décret n°91-298 du 20 mars 1991 - art 9-1](#)

Cas particulier : les agents mis à disposition

19

L'agent est mis à la disposition auprès d'un seul employeur

L'organisme d'accueil prend les décisions relatives aux congés annuels et en informe la collectivité d'origine.

L'agent est mis à la disposition auprès de plusieurs employeurs

Les décisions relatives aux congés annuels sont de la compétence de l'administration d'origine, après accord des organismes d'accueil.

En cas de désaccord des organismes d'accueil, l'administration d'origine fait sienne la décision de l'organisme d'accueil qui emploie le plus longtemps le fonctionnaire en cause. Si deux ou plusieurs organismes d'accueil emploient ledit fonctionnaire pour une durée identique, la décision de l'administration d'origine s'impose aux administrations ou organismes d'accueil.



L'utilisation des congés annuels

L'utilisation des congés annuels

Principe

Les congés doivent être utilisés **au cours de l'année civile**, période de référence.

Les agents doivent prendre la totalité de leurs congés annuels ainsi que les jours attribués au titre du fractionnement, avant le 31 décembre.

Ainsi, **les congés sont en partie utilisés par anticipation puisqu'ils sont attribués au titre de l'année en cours** (à la différence des droits à congés dans le secteur privé).

Toutefois, si un agent a utilisé une fraction de ses congés par anticipation et qu'il vient à cesser sa position d'activité (*disponibilité, congé parental, démission*), en cours d'année, l'administration ne peut être dédommée.

L'utilisation des congés annuels

Les dérogations :

- Les congés peuvent être **reportés sur l'année suivante en cas d'autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale**. Exemple : un fonctionnaire peut être autorisé exceptionnellement à reporter ses congés annuels par l'autorité territoriale lorsque ce dernier l'estime nécessaire et que l'intérêt du service n'y fait pas obstacle (*Conseil d'État, n°306297, 30 décembre 2009*).
- **Le report** doit être automatiquement accordé quand l'agent n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel **du fait d'un congé pour raisons de santé**.

Les congés annuels non pris peuvent être déposés sur un compte épargne-temps (CET) dans les conditions prévues par délibération et conformément conformes aux décrets n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale.



Le report des congés annuels en cas de maladie

Le report des congés annuels en cas de maladie

Le décret du 26 novembre 1985 ne pose **aucune règle** de report des congés en cas de maladie des agents publics.

Cette absence de report a été **condamnée par la CJUE** qui a considéré que cette position du droit français était incompatible avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003.

Cet article 7 précise notamment que « les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales » et que « la période minimale de congé annuel ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail ».

Le report des congés annuels en cas de maladie

Tirant les conséquences de la décision de la CJUE, une circulaire ministérielle en date du 8 juillet 2011 est venu préciser qu'*il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report des congés annuels restant dus au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé sur la période de référence.*

Par la suite, dans une décision du 22 novembre 2011, la CJUE a précisé les conditions pratiques de mise en œuvre, à savoir que **pour une période de référence de 12 mois au titre de laquelle naissait un droit à congé annuel, une période de report de 15 mois était conforme à la directive de 2003.**

Le report des congés annuels en cas de maladie

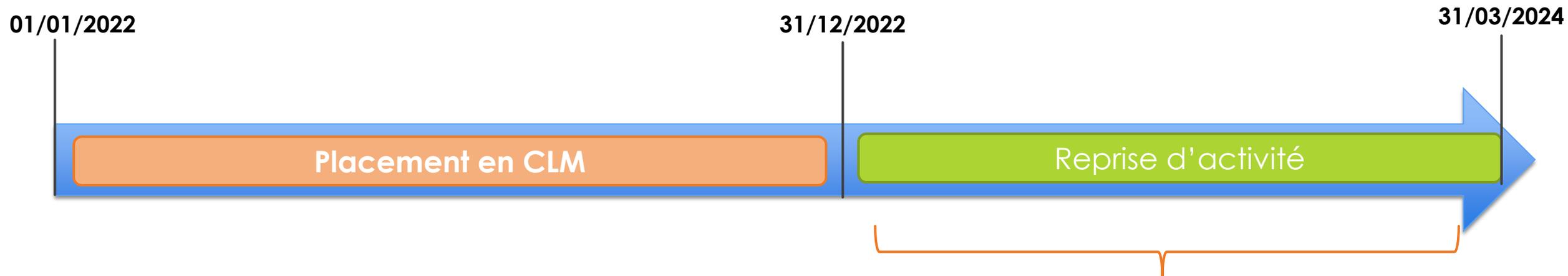
En s'appuyant sur la jurisprudence de la CJUE, le Conseil d'Etat a reconnu que **les congés non pris au cours d'une année civile donnée, du fait d'un congé maladie, peuvent être pris au cours d'une période de 15 mois après le terme de cette année.**

D'autre part, Le Conseil d'Etat a admis que le droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions dans le droit national, **dans la limite de 4 semaines** par période de référence, et après demande de l'agent. (*CE avis n°406009 du 26 avril 2017*)

Enfin, dans une décision du 14 juin 2017, le juge administratif a reconnu **qu'au delà de ce délai de 15 mois, les droits à congés non exercés sont définitivement perdus**, quelle que soit la raison ayant conduit l'agent à ne pas les exercer (y compris nouvelle période d'arrêt de travail). (*CE n°391131 du 14 juin 2017*)

Le report des congés annuels en cas de maladie

Exemple de report des congés annuels en cas de maladie



L'agent a jusqu'au 31 mars 2024 (15 mois à compter du 31/12/2022) pour demander et poser les congés annuels qu'il n'a pu prendre en raison de son CLM, dans la limite de 4 semaines.

Le report des congés annuels

Cas particuliers

Le report des congés annuels en cas de congé maternité

Dans un premier temps, le juge européen avait retenu **une règle plus favorable** en matière de report des congés annuels puisque le nombre de jours susceptibles d'être reporté n'était pas concerné par le plafond des 4 semaines (CJCE n°C-342/01 du 18 mars 2004).

Cependant, depuis l'avis du Conseil d'Etat du 26 avril 2017 précité fixant le droit au report dans la limite de 4 semaines, une incertitude demeurée.

Dans une récente jurisprudence, **le juge administratif a appliqué ce plafond de 4 semaines pour un agent, qui n'a pu prendre l'intégralité de ses congés annuels compte tenu de son placement en congé maternité** (CAA Paris, n°19PA03909 du 20 avril 2021).

L'indemnisation des congés annuels

L'indemnisation des congés annuels des fonctionnaires

Par principe, **aucune indemnité compensatrice** ne peut être versée au titre des congés annuels non pris par un fonctionnaire.

Cependant, la Cour de Justice de l'Union Européenne a reconnu **la possibilité d'indemniser les congés annuels non pris pour cause de maladie lors de la "cessation de la relation de travail"**, par application du paragraphe 2 de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du parlement européen.

⇒ **Paradoxe entre droit statutaire et droit communautaire**

L'indemnisation des congés annuels des fonctionnaires

L'indemnisation des congés annuels des fonctionnaires

Le juge administratif a tiré conclusion de la position du juge européen en reconnaissant :

1) Un droit à l'indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie avant la fin de la relation de travail de l'agent :

- **En cas de départ à la retraite** (CAA Nantes, n°12NT03377, 19 septembre 2014, CAA Bordeaux n°14BX03684 du 13 juillet 2017),
- **En cas de licenciement pour inaptitude physique,**
- **En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle,**
- **En cas de révocation,**
- **En cas de mutation** (CE, n°374743, 7 décembre 2015): la mutation constitue une situation de fin de relation de travail et lui ouvre droit à une indemnité compensatrice en raison des congés annuels non pris pour cause de congé de maladie.

Concernant la démission, elle prend effet à la date fixée par l'autorité territoriale qui doit tenir compte des congés annuels. Elle ne donne donc pas lieu à indemnisation.

L'indemnisation des congés annuels des fonctionnaires

2) Un droit à l'indemnisation des congés annuels non pris pour un agent dont la relation de travail a cessé et qui n'a pas exercé son droit au congé annuel pour des motifs indépendants de sa volonté :

- **En raison de motifs tirés de l'intérêt du service** (CAA Marseille, n°15MA02573 du 6 juin 2017) : la demande de congés annuels du fonctionnaire n'a pas pu être satisfaite pour des raisons de service avant son admission à la retraite. Dans ce cas, l'impossibilité de bénéficier des congés doit résulter d'une décision expresse de l'employeur, motivée par l'intérêt du service.

3) Un droit à l'indemnisation des congés annuels dès lors que l'employeur n'a pas incité l'agent à prendre ses congés et qu'il ne l'a pas informé que ses congés seraient, à défaut, perdus :

Deux situations sont à distinguer:

- L'employeur est à même d'attester avoir accompli les diligences utiles permettant au salarié de poser ses congés annuels et l'avoir informé qu'à défaut de poser de tels congés avant la fin de la relation de travail, ses droits s'éteindraient ainsi que le droit de bénéficier d'une indemnité compensatrice ; **l'employeur est alors délié de toute obligation** ;
- L'employeur ne peut démontrer que c'est « *délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler, que le travailleur s'est abstenu de prendre ses congés annuels payés* », et **le droit à de tels congés ou à une indemnité financière les compensant demeure**.

L'indemnisation des congés annuels des fonctionnaires

Ce droit à indemnisation s'exerce :

- **Dans la limite de 4 semaines de congés annuels** par période de référence,
- **Sur la période de report limitée à 15 mois.**

Aucune disposition législative ou réglementaire ne précise les modalités de calcul de cette indemnité.

Dans son arrêt du 13 juillet 2017 la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux précise 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, à raison de quatre semaines par an** ».*

En pratique, il convient d'indemniser le fonctionnaire selon le nombre de jours de congé restant à prendre sur la base d'1/30ème par jour de congé.

Ou bien application des modalités de calcul des agents contractuels de droit public.

L'indemnisation des congés annuels des fonctionnaires

Exemple :

Un agent titulaire part à la retraite au 1^{er} juin 2021. Il demande à son autorité territoriale, le 22 mai 2021, à poser les 10,5 jours de congés annuels qu'il a générés au titre de l'année 2021. L'autorité territoriale refuse, en raison des nécessités de service.

L'agent pourra alors prétendre à l'indemnisation de ces jours de congés annuels, mais pour une fraction uniquement de ceux-ci.

En effet, **à la date de sa demande, et au vu de sa date de départ à la retraite, il n'aurait techniquement pu poser que 8 jours de congés annuels.** Seuls ces 8 jours seront alors indemnisés. En revanche, si l'agent avait formulé la même demande à la date du 16 mai 2021, il aurait pu prétendre à l'indemnisation de ses 10,5 jours de congés annuels non pris du fait des nécessités de service.

L'indemnisation des congés annuels des fonctionnaires

Cas particulier : Le licenciement

Par principe et comme exposé précédemment, les fonctionnaires n'ont aucun droit au versement d'une indemnité compensatrice pour les congés annuels non pris en cas de fin de fonctions à l'initiative de l'employeur. Exemples : *licenciement pour insuffisance professionnelle, révocation...*

En pratique, il est recommandé de tenir compte du reliquat de congés de l'agent pour déterminer la date d'effet de cette fin de fonctions afin de faire bénéficier l'agent de ses droits à congés annuels restant à solder.

Cependant, le juge européen a reconnu qu'à défaut de prise en compte du reliquat, les congés non pris pour un motif indépendant de la volonté de l'agent donnent lieu à indemnisation.



L'indemnisation des congés annuels des contractuels

L'indemnisation des congés annuels des contractuels

À la différence des fonctionnaires, l'article 5 du décret du 15 février 1988 prévoit expressément le droit à une indemnité compensatrice ainsi que ses modalités de calcul.

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.

Dans les deux cas, 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'indemnisation des congés annuels des contractuels

Exemple : Un agent a perçu une rémunération totale brute de 17 500 € au cours de l'année (1 458,33 € brut/ mois). Il travaille 5 jours par semaine, et bénéficie ainsi de 25 jours de congés annuels. À la fin de son contrat, il a épuisé uniquement 10 jours de congés, 15 jours sont donc à indemniser,

Méthode des 1/10^{ème} de la rémunération brute globale :

- 17 500 € x (1/10^{ème}) auquel on multiplie par la proportion des congés annuels non pris, soit 15/25
- 1 750 € x (15/25) = **1 050€**

Calcul/vérification du maintien de rémunération :

- 1 458,33 € x (15/30) = **729,16 €**

=> Il convient de retenir le montant le plus favorable, soit 1 050€ d'indemnité compensatrice.

L'indemnisation des congés annuels des contractuels

Cas particulier : Le licenciement

Pour les agents ayant la qualité de contractuels : en application de l'article 42-1 du décret du 15 février 1988, l'administration doit tenir compte du reliquat de congés annuels restant à courir pour fixer la date d'effet du licenciement. En conséquence, la durée des congés annuels s'ajoute à la période de préavis.

La décision qui ne fait pas ressortir l'incidence des droits au congé annuel restant à courir sur la date d'effet du licenciement est entachée d'une méconnaissance des exigences réglementaires. Ainsi, l'agent acquiert des droits à congés pendant la période de préavis, et la date de licenciement doit être fixée en tenant compte du solde des congés de l'agent.

A défaut, cela ouvre à l'intéressé un droit à indemnité au titre des congés non pris.

L'indemnisation des congés annuels des contractuels

Cas particulier : La démission

Par principe, les contractuels doivent respecter un délai de préavis, cependant aucune disposition ne prévoit que celui-ci doit être effectivement travaillé. Toutefois, la réglementation mentionne expressément cette règle en cas de licenciement. Compte tenu de la similitude procédurale des deux situations (préavis, durée), il semble logique de l'appliquer également au cas de la démission.

En conséquence, en cas de démission d'un contractuel, **les congés annuels s'ajouteraient aussi à la période de préavis.**

Toutefois, dans une récente jurisprudence, le TA de Strasbourg a reconnu que **le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés non pris s'impose donc même en cas de démission d'un agent public contractuel** ([TA Strasbourg, 8 octobre 2020, n°1904376](#))

The background of the slide is a photograph showing a close-up of a hand holding a pen, poised to write on a document. The document is part of a stack of papers, with some pages showing faint text. The lighting is dramatic, with strong highlights and deep shadows, creating a sense of focus and activity.

La position administrative de l'agent en congé annuel

La situation administrative de l'agent en congé annuel

Comme tout fonctionnaire en activité, l'agent placé en congé annuel bénéficie du **maintien de ses droits et reste soumis aux obligations**, pour la plupart fixées par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

L'agent conserve l'intégralité de sa rémunération :

- le traitement indiciaire,
- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement (SFT),
- la NBI pour les fonctionnaires,
- les primes et indemnités.

La situation administrative de l'agent en congé annuel

Les périodes de congés annuels étant réputées accomplies, l'agent conserve son droit au déroulement de la carrière :

- avancement d'échelon,
- avancement de grade,
- promotion interne.

Les congés annuels sont pris intégralement en compte comme temps de stage préalable à la titularisation.

Les congés annuels sont pris en compte pour la détermination du droit à la retraite et donnent lieu à versement des retenues et contributions auprès des différentes caisses de retraite (CNRACL et IRCANTEC).

La situation administrative de l'agent en congé annuel

L'agent en congé annuel demeure soumis à ses obligations et peut être sanctionné en cas de faute.

Les obligations de réserve, de discrétion professionnelle ou encore le secret professionnel restent applicables.

En outre, bien que momentanément dispensé de l'accomplissement des tâches liées à son grade, l'agent public reste soumis à l'obligation de consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sauf dérogations prévues par les textes.



[Note sur le cumul d'activité dans la FPT](#)



Le don de jours de congés annuels

Le don de jours de congés annuels

Le principe

Ces jours de congés annuels ne peuvent être donnés qu'au-delà du 20^e jour pour un agent à temps plein, avec une proratisation à effectuer pour les agents à temps partiel ou à temps non complet (*entendre la restriction comme au-delà de 4 semaines de congés annuels*).

Il est possible pour un agent public de faire don de jours, et notamment de jours de congé annuel, à un autre agent public, dépendant du même employeur, et qui :

- Est parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade,
- Vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou d'un handicap ,
- Est parent d'un enfant ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant l'âge de 25 ans.

Décret n°2015-580 du 28 mai 2015

Le don de jours de congés annuels

Peuvent également faire l'objet d'un don, les jours de congés annuels épargnés sur un compte épargne-temps (CET), en partie ou en totalité et à tout moment.

Pour les jours non épargnés sur un CET, ils peuvent être donnés jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis.

💡 *À noter qu'il est conseillé de définir les modalités pratiques du don des jours de congé annuel par une note de service, un règlement intérieur ou toute autre forme de décision, après avis du Comité Technique.*