

Un congé annuel n'est jamais acquis sans accord auprès de l'autorité administrative

Un [récent jugement du Tribunal administratif de Clermont-Ferrand du 6 janvier 2026 \(n°2201394\)](#) rappelle un principe fondamental du droit de la fonction publique : un congé annuel n'est jamais acquis sans accord auprès de l'autorité administrative.

Dans cette affaire, une assistante sociale hospitalière avait formulé une demande de congés du 6 au 10 septembre 2021. N'ayant reçu aucune réponse, elle a considéré sa demande comme implicitement acceptée et ne s'est pas présentée à son poste. L'établissement a alors suspendu son traitement pour absence de service fait.

Le tribunal confirme la légalité de la retenue sur traitement.

Le raisonnement est limpide : si les congés annuels constituent un droit pour les agents publics, leurs dates restent soumises à l'accord explicite de l'administration. En l'absence de validation formelle, l'agent ne peut présumer d'une acceptation tacite. L'absence est alors irrégulière et ne peut ouvrir droit à rémunération au titre du principe du service fait, désormais codifié dans le Code général de la fonction publique .

Le juge écarte également l'argument de la « sanction déguisée » : la retenue sur traitement n'a rien de disciplinaire. Elle constitue la conséquence automatique d'une absence injustifiée. L'administration était tenue de procéder à cette régularisation.


Enseignements pratiques pour les DRH de la fonction publique :

[Cette décision](#) rappelle l'importance d'un circuit clair et traçable de validation des congés. L'absence de procédure interne formalisée ne crée aucun droit implicite au profit de l'agent. Elle expose en revanche la collectivité à des tensions et à des incompréhensions.

Dans un contexte où les organisations évoluent (télétravail, flexibilité accrue, gestion dématérialisée des absences), la sécurisation juridique des pratiques RH demeure indispensable.

Managers et responsables RH doivent veiller à :

- formaliser les circuits de validation ;
- rappeler aux agents qu'un silence ne vaut pas accord ;
- tracer les décisions pour prévenir tout contentieux.

 **Avis :** Cette décision protège la cohérence du principe du service fait et évite qu'un « silence administratif » mal interprété ne fragilise l'autorité managériale. Pour les employeurs publics, c'est un rappel utile : la rigueur procédurale est une protection autant pour l'administration que pour les agents.

[Télécharger1770804826315](#)

Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand n° 2201394 du mardi 6 janvier 2026