



CONGES ANNUELS DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Fiche Pratique CDG 50

L'ESSENTIEL

L'agent contractuel de droit public en activité a droit à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires.

FONDEMENTS JURIDIQUES

- ❖ Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
- ❖ Décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- ❖ Circulaire NOR COTB1117639C du ministre de l'Intérieur du 8 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

BENEFICIAIRES

Contractuels de droit public en activité.

PERIODE DE REFERENCE

Année civile : du 1er janvier au 31 décembre de l'année N.

DUREE DU CONGE ANNUEL

PRINCIPE :

Durée du congé annuel = 5 fois les obligations hebdomadaires de service.

La durée du congé annuel se calcule en nombre de jours effectivement travaillés et non en fonction de la durée hebdomadaire de service.

Lorsque le contractuel n'exerce pas ses fonctions pendant la totalité de la période de référence (année civile N), la durée de son congé annuel est calculée au prorata de la durée des services accomplis. (en cas de mutation par exemple).

EXEMPLES DE CALCULS DES DROITS

Période de référence	Temps de travail	Droits à congés annuels	Exemples
1 an du 01/01/N au 31/12/N	35h00/35h00 (temps complet)	5 x (durée hebdomadaire de service)	Travail du lundi au vendredi toute la journée : Droits congés annuels = 5 x 5 jours de travail = 25 jours Nombre de jours à poser pour bénéficiaire d'une semaine de repos = 5
1 an du 01/01/N au 31/12/N	20h00/35h00 (temps non complet)	5 x (durée hebdomadaire de service)	Travail du lundi au vendredi par demi- journée : Droits congés annuels = 5 x 5 jours de travail = 25 jours Nombre de jours à poser pour bénéficiaire d'une semaine de repos = 5
6 mois du 01/01/N au 30/06/N	35h00/35h00 (temps complet)	5 x (durée hebdomadaire de service)	Travail du lundi au vendredi toute la journée : Droits congés annuels = (5 x 5 jours de travail) x 6/12 = 12,5 jours Nombre de jours à poser pour bénéficiaire d'une semaine de repos = 5
6 mois du 01/01/N au 30/06/N	20h00/35h00 (temps non complet)	5 x (durée hebdomadaire de service)	Travail du lundi au mercredi toute la journée : Droits congés annuels = (5 x 3 jours de travail) x 6/12 = 7,5 jours Nombre de jours à poser pour bénéficiaire d'une semaine de repos = 3



[Contacter le service Juridique et Documentation pour les situations plus complexes.](#)

CONDITIONS D'OBTENTION DE(S) JOUR(S) DE FRACTIONNEMENT :

Si l'agent pose :		Alors il bénéficie, pour l'année N, de :
5, 6 ou 7 jours	En dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année N	1 jour de congé supplémentaire
8 jours et plus		2 jours de congés supplémentaires

CONDITIONS D'UTILISATION :

Les congés annuels acquis au titre d'une année N doivent être soldés au cours de cette même année.

Le report de congés sur l'année suivante est toutefois possible sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Le calendrier des congés est fixé par l'autorité territoriale, après consultation des intéressés, compte tenu des nécessités de service.

Les agents chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

Aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement.

SORT DES CONGES ANNUELS NON PRIS

AU MOMENT DE LA RUPTURE DE L'ENGAGEMENT DU FAIT DE L'ADMINISTRATION :

Une indemnité compensatrice de congés annuels vise à compenser les congés annuels non pris au moment de la rupture de l'engagement de l'agent.

CONDITIONS

1- Les jours de congés dus n'ont pas pu être pris **du fait de l'administration.**

2- L'indemnité compensatrice n'est versée que dans les quatre cas de rupture d'engagement suivants :

- A la fin d'un contrat à durée déterminée
- En cas de licenciement, à l'exception du licenciement intervenant à titre de sanction disciplinaire
- Lors d'une démission,
- A la mise en retraite.

MONTANT

PREMIERE HYPOTHESE : Lorsque l'agent non-titulaire n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel :

$$\text{Indemnité compensatrice} = \frac{1}{10^{\text{ème}} \text{ de la rémunération totale brute (traitement indiciaire + SFT + heures supplémentaire le cas échéant + primes et indemnités) perçue par l'agent lors de l'année en cours.}}$$

DEUXIEME HYPOTHESE : Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels :

$$\text{Indemnité compensatrice} = \frac{1}{10^{\text{ème}} \text{ de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours}} \times (\text{le nombre de congés annuels non pris} \div \text{le nombre de congé annuels dus})$$

SEUIL MINIMUM DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE :

Seuil = le montant de la rémunération que l'agent contractuel aurait perçu s'il avait été placé en congés annuels.

COTISATIONS :

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

DU FAIT DE LA MALADIE :

1°) Impossibilité de prendre tout ou partie de ses congés annuels en raison d'un congé de maladie :

Il ressort d'un arrêt de la Cour de justice des communautés européennes du 20 janvier 2009, dont la solution a été reprise par une circulaire du ministre de l'Intérieur, que lorsqu'un agent n'a pu prendre tout ou partie de ses congés annuels en raison d'un des congés de maladie, il appartient à l'autorité territoriale de lui accorder le report des congés.

Un avis du Conseil d'État n°406009 du 26/04/2017 a repris les principes dégagés par la CJUE :

- Droit au report des congés non pris du fait d'un congé de maladie pendant 15 mois après le terme de la période de référence (soit jusqu'au 31/03 de l'année N+2),
- Report limité à 4 semaines par année civile.

- ↳ *CJCE, 20 janvier 2009, C-350/06 et C-520/06 ;*
- ↳ *Circulaire NOR COTB1117639C du 8 juillet 2011 ;*
- ↳ *avis du Conseil d'État n°406009 du 26/04/2017*

Exemple : Un contractuel travaillant 5 jours par semaine, a été placé en congé de grave maladie à compter du 1er février 2020 et a repris ses fonctions le 1er février 2023.

Règle : les congés annuels acquis sur une année N, le report est possible 15 mois après le terme de l'année (soit 15 mois après le 31/12/N) d'acquisition des congés, soit jusqu'au 31/03/N+2.

Pour le calcul de ses congés annuels :


- 2020 : congés perdus (le report était possible jusqu'au 31/03/2022 mais l'agent est en maladie),
- 2021 : reportés dans la limite de 4 semaines soit $4 \times 5 = 20$ jours (report possible jusqu'au 31/03/2023),
- 2022 : reportés dans la limite de 4 semaines soit $4 \times 5 = 20$ jours (report possible jusqu'au 31/03/2024),
- 2023 : l'agent bénéficie de 25 jours de congés annuels à prendre avant le 31/12/2023.

Comme toute demande de congés, la prise des congés annuels reportés est soumise à l'accord de l'autorité territoriale, qui peut fixer le calendrier des congés dans l'intérêt du service.

2°) Placement de l'agent en congé de maladie au cours de ses congés annuels :

Il ressort d'un arrêt de la Cour de justice des communautés européennes du 10 septembre 2009 que lorsqu'un agent est placé en congé de maladie au cours d'un congé annuel, ce dernier est interrompu. Il appartient, en conséquence, à l'autorité territoriale de reporter la fraction de congé annuel non prise en raison du congé de maladie, à un moment où les nécessités de service le permettent.

- ↳ *CJCE, 10 septembre 2009, C-277/08*

 le report des congés annuels non pris peut être concilié avec les règles d'alimentation du compte épargne-temps, si l'agent dispose d'un Compte Epargne Temps, contactez le service Juridique et Documentation.