

## Les congés annuels

Statut général

[Art. 21](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée

[Art. 57](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

[Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#)

### PRINCIPE

La loi n° 83-634 modifiée du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires reconnaît explicitement en son article 21 que tout fonctionnaire a droit à des congés annuels. Ce droit est réaffirmé par l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

Le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 en précise les modalités d'application :

- ✓ Tout agent de droit public (fonctionnaire territorial, stagiaire et agent contractuel qu'il soit à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet) en activité a droit, pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> 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 ouvrés, cette notion recouvrant les jours de la semaine qui sont travaillés.
- ✓ Les personnes qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel calculé au prorata de la durée de service accompli, le résultat étant arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.
- ✓ Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est de 5, 6 ou 7 jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours (notion de congé fractionné).

#### Exemples :

1) Un agent à temps plein, exerçant ses fonctions 5 jours par semaine sur l'ensemble de l'année aura droit à :  $5 \times 5 = 25$  jours de congés. S'il a fractionné ses congés : 5 jours en février, 15 jours en juillet et 5 jours en décembre, il aura droit à 2 jours supplémentaires.

2) Ce même agent qui travaille sur 6 jours aura droit à  $6 \times 5 = 30$  jours. Parallèlement lorsqu'il prendra une semaine de congés, il lui sera décompté 6 jours.

3) Un agent à temps plein, travaillant 5 jours par semaine depuis 7 mois a droit à :  
 $(5 \times 5) \times 7/12 = 14,58$  arrondis à 15 jours

4) Un agent à temps plein travaillant six jours par semaine depuis 6 mois a droit à :  
 $(5 \times 6) \times 6/12 = 15$  jours

5) Un agent à temps non complet qui travaille toute l'année deux jours et demi par semaine a droit à :  
 $2,5 \times 5 = 12,5$  jours

6) Un agent à temps partiel travaillant toute l'année 4 jours par semaine a droit à :  $4 \times 5 = 20$  jours

Si l'exercice du travail à temps partiel ou à temps non complet se traduit par une réduction journalière des horaires, l'agent intéressé bénéficie du même droit à congés que les agents à temps plein. Cette disposition ne leur procure pas un avantage particulier, puisque, corrélativement, il leur sera décompté le même nombre de jours lorsqu'ils prendront des congés.

Les agents âgés de moins de 21 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée peuvent prendre la totalité du congé auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé toute l'année, à condition de ne percevoir aucun traitement pendant la période qui excède la durée du congé dû au titre de l'année.

Les jours supplémentaires pratiqués dans certains établissements dits "jours du maire", "ponts", "jours d'ancienneté" relèvent de la coutume propre à chaque collectivité et ne comportent aucune base légale.

## LES MODALITES D'APPLICATION

Le calendrier des congés est fixé par l'autorité territoriale, après consultation des agents 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 (samedi, dimanche et jours fériés inclus), sauf pour les agents originaires de Corse et des départements d'Outre-Mer (voir fiche 1.07.03 sur les congés bonifiés), ou par extension, mariés à une personne originaire de ces départements ainsi que les agents d'origine étrangère qui peuvent cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays. Cette durée d'absence de 31 jours ne s'applique pas non plus pour les congés pris au titre du compte épargne temps.

La période de référence pour la détermination du droit au congé annuel est toujours l'année civile.

Le droit à congé est ouvert dans sa totalité dès le 1<sup>er</sup> janvier. En principe, le droit à congé doit être pris entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre.

Sont considérés comme services accomplis et ouvrant, à ce titre, droit à congé :

- ✓ Les congés annuels,
- ✓ Les congés de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, d'accident de travail,
- ✓ Les congés maternité ou d'adoption,
- ✓ Les congés pour formation syndicale,
- ✓ Les périodes d'instructions militaires.

L'agent contractuel qui, à la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, n'a pu, du fait de l'administration, bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une telle indemnité. Cette indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent. L'indemnité est égale au 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours. Lorsque l'agent a pris une partie de ses congés, l'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés dus et non pris.

## CAS PARTICULIERS

Les agents occupant des emplois dans plusieurs communes ou plusieurs établissements publics, doivent sur demande, bénéficier de leur congé annuel à la même époque chez chacun de leurs employeurs. En cas de désaccord entre les maires, la période retenue est celle arrêtée par le Maire de la commune à laquelle l'agent consacre la plus grande partie de son activité.

Dans le cas où la durée de son travail est la même dans plusieurs collectivités ou établissements, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. En cas d'égalité sur la date du recrutement, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui compte le plus faible effectif. En cas d'égalité d'effectif, l'agent choisit la collectivité référente.

Pour les agents mis à disposition, l'administration ou l'organisme d'accueil prend les décisions relatives aux congés annuels des intéressés et en informe l'administration d'origine.

Pour les agents travaillant à temps partiel sur l'année, les conditions d'exercice du service (périodes travaillées et périodes non travaillées) ont été définies lors de l'autorisation.

La totalité du droit à congé n'est acquise que si l'agent a accompli une année civile complète de service. La proratisation concerne alors notamment, les agents devant quitter la collectivité en cours d'année comme pour les départs en retraite.

Toutefois, lors d'une mutation externe, le fonctionnaire conserve l'intégralité de ses droits à congés sur l'ensemble de l'année. Il les utilisera indifféremment dans la collectivité d'origine ou dans la collectivité de mutation. Le même raisonnement est applicable aux cas de mise à disposition intervenus en cours d'année. En revanche, ce raisonnement ne sera étendu aux agents détachés en cours d'année que s'ils sont soumis dans l'organisme d'accueil aux mêmes règles que celles applicables aux agents de la fonction publique.

### Remarques

L'autorité territoriale ne peut opposer de refus aux demandes de congés annuels formulées par les agents que pour des motifs tirés des nécessités du service ou pour tenir compte de la priorité aux agents chargés de famille.

Par ailleurs, l'autorité territoriale ne peut imputer d'office les congés des agents sur des périodes précises de l'année si les nécessités du service ou la priorité aux chargés de famille ne peuvent être invoquées.

Le retour anticipé de l'agent avant la fin de son congé ou la prolongation de celui-ci de sa propre initiative n'est pas permis sans l'autorisation de l'autorité territoriale.

La notion de congés sans solde n'existe pas dans la fonction publique. Un fonctionnaire souhaitant bénéficier d'un temps supplémentaire peut demander une disponibilité pour convenances personnelles. Cette position n'ouvre pas droit à rémunération, à l'ancienneté, à la notion de services accomplis ...

Les autorisations d'absence ne peuvent être assimilées à des congés annuels.

Le repos hebdomadaire et les jours fériés ont un objet semblable à celui des congés annuels mais n'entrent pas en compte dans leur calcul. Les jours fériés ne peuvent être considérés comme des congés annuels et ne sont pas récupérables dans le cas où ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel.

## Situation de l'agent en congés annuels

- ✓ Maintien des droits à rémunération : traitement et régime indemnitaire
- ✓ Maintien des droits à la carrière : avancement d'échelon, avancement de grade ou à la promotion interne. La durée des congés annuels compte comme ancienneté de service.
- ✓ Maintien des obligations : devoir de secret professionnel, de discréction professionnelle, reste soumis aux règles statutaires de discipline, interdiction de cumul d'activités ou de rémunération (hormis les cas dérogatoires).

## SITUATIONS PARTICULIERES

### L'interruption des congés annuels par la collectivité

Aucune réglementation n'existe. Toutefois, le rappel d'un agent en congé annuel, en particulier d'un fonctionnaire dit « de responsabilité » semblerait possible à la condition qu'il soit motivé par des raisons impératives de service. L'agent pourra prétendre aux congés non pris et demander le remboursement des frais que son retour précoce a entraîné.

### L'interruption des congés annuels du fait de la maladie

L'agent ne peut pas être concomitamment placé en congé annuel et en congé de maladie.

Ainsi, selon la durée du congé de maladie, le congé annuel est interrompu pour tout ou partie : l'agent conserve de droit la fraction non utilisée du congé annuel. Cette fraction pourra être reportée ultérieurement sur demande de l'agent et après autorisation de l'administration, selon les nécessités du service et les règles de report tirées de l'application du droit communautaire et de la jurisprudence administrative

### Les cures thermales

Les cures thermales ne pouvant faire l'objet de congé spécifique, elles sont donc le plus souvent imputées sur les congés annuels.

### Les congés annuels et les autorisations d'absence

Un agent en congé annuel ne peut bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence.

## LES CONGES ANNUELS NON PRIS DES FONCTIONNAIRES : CONDITIONS DE REPORT ET D'INDEMNISATION

L'article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, prévoit que 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. Cet article précise également que le congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

Cependant, le droit européen est venu apporter des tempéraments à ces principes, tempéraments ensuite repris en droit français.

## 1- Le report des congés non pris

### *Le droit européen*

La directive 2003/88/CE du Parlement européen du 4 novembre 2003 prévoit, dans son article 7, 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 ».

C'est donc conformément à cette directive que la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a jugé que l'article 7 de la directive devait être interprété comme s'opposant à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail (arrêt du 20 janvier 2009, affaires C 350/06 et 520/06 et du 10 septembre 2009, affaire C 277/08).

### *Le droit français*

Une circulaire ministérielle du 8 juillet 2011 a tiré les conséquences de la jurisprudence européenne en précisant, pour la fonction publique territoriale, qu'il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait des congés de maladie prévus par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 modifié, n'a pas pu prendre tout ou partie du dit congé au terme de la période de référence.

Dans un arrêt du Conseil d'Etat du 26 octobre 2012 ([n° 346648](#)), le juge a estimé que le droit français n'était pas conforme au droit européen en ne prévoyant pas la possibilité pour les agents concernés de prendre les congés annuels non pris du fait des congés maladie. Depuis, la jurisprudence française s'est étoffée, toujours conformément au droit européen, c'est-à-dire dans le sens d'un report automatique des congés non pris.

Cependant, si le droit au report des congés non pris du fait de l'absence pour maladie semble désormais acquis, des limites à ce droit existent.

La CJUE dans son arrêt n° C-214/10 du 22 novembre 2011, a jugé que le fait de permettre un cumul illimité de droits au congé annuel payé à un travailleur qui serait en incapacité de travail pendant plusieurs années consécutives ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé. Ainsi, une période de report de **15 mois**, à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'est éteint, a été admise comme ne méconnaissant pas les dispositions du droit communautaire.

Depuis cette jurisprudence européenne, plusieurs jurisprudences nationales sont venues entériner ces dispositions (CAA Bordeaux, [n° 14BX03684](#) du 13/07/17 et CE [n° 406009](#) en date du 26/04/17).

Ces jurisprudences reprennent les termes de la jurisprudence européenne et se basent sur une période de **report de 15 mois dans la limite de 4 semaines de congés** par année civile (aucune disposition nationale ne prévoyant plus, c'est l'article 7 de la directive de 2003 qui s'applique).

Le Conseil d'Etat, dans un autre arrêt de 2017 est venu préciser que si les dispositions relatives aux congés annuels des fonctionnaires sont incompatibles avec le droit européen, et par suite illégales, en ce qu'elles ne prévoient pas le report des congés non pris en raison d'un congé de maladie, elles permettent en revanche à l'autorité territoriale de refuser une demande de report des jours de congés non pris, en raison d'un congé de maladie, présentée au-delà d'une période de quinze mois suivant l'année de référence (CE [n° 391131](#) du 14/06/2017).

***En l'état de la jurisprudence, ce droit au report bénéficie désormais non seulement aux agents qui n'ont pas pu profiter de l'ensemble de leurs jours de congé au titre d'une année civile pour des motifs liés à un congé de maladie mais également pour d'autres motifs indépendants de leur volonté : en raison d'un congé de maternité durant tout ou partie de l'année (CAA Lyon, n° 15LY02524 du 25/07/2017) ou encore pour des motifs tirés de l'intérêt du service (CAA Marseille, n° 15MA02573 du 06/06/2017).***

## *Exemples*

### Exemple n° 1

Un fonctionnaire à temps complet (sur 5 jours par semaine) a été placé en congés maladie du 01/01/2017 au 31/12/2019 et reprend le travail le 01/01/2020.

#### **Principe :**

L'agent conserve ses droits à congés annuels non pris pendant une période de 15 mois à compter de la fin de l'année civile (soit le 31 décembre de l'année N), une fois passé le 31 mars de l'année N+2 il perd le droit de reporter ses 20 jours de congés annuels non pris pendant l'année N-2.

#### **Conséquences :**

**Hypothèse n° 1 : Avant le 01/04/2020**, l'agent adresse une demande de report de l'intégralité de ses congés annuels acquis pendant cette période.

- ✓ Pour l'année 2017 => report de 15 mois = extinction de la possibilité de report le 01/04/2019
- ✓ Pour l'année 2018 => report de 15 mois = extinction de la possibilité de report le 01/04/2020
- ✓ Pour l'année 2019 => report de 15 mois = extinction de la possibilité de report le 01/04/2021.

L'agent bénéficie donc du report de 20 jours de congés au titre de l'année 2018 et de 20 jours de congés au titre de l'année 2019. Auxquels s'ajoutent les 25 jours de congés dont l'agent bénéficie pour l'année 2020, ce qui fait un total de 65 jours.

Les 20 jours de congés reportés au titre de l'année 2018 devront être utilisés avant le 01/04/2020 et les 20 jours de congés reportés au titre de l'année 2019 avant le 01/04/2021.

**Hypothèse n° 2 : Après le 01/04/2020**, l'agent adresse une demande de report de l'intégralité de ses congés annuels acquis pendant cette période.

- ✓ Pour l'année 2017 => report de 15 mois = extinction de la possibilité de report le 01/04/2019
- ✓ Pour l'année 2018 => report de 15 mois = extinction de la possibilité de report le 01/04/2020. Le report ayant été demandé après cette date, l'agent ne peut pas bénéficier des 20 jours de congés non pris au titre de l'année 2018.
- ✓ Pour l'année 2019 => report de 15 mois = extinction de la possibilité de report le 01/04/2021

L'agent bénéficie donc du report de 20 jours de congés au titre de l'année 2019, auxquels s'ajoutent les 25 jours de congés dont l'agent bénéficie pour l'année 2020, ce qui fait un total de 45 jours.

Les 20 jours de congés reportés au titre de l'année 2019 devront être utilisés avant le 01/04/2021.

### Exemple n° 2

Un agent travaillant à temps complet (sur 5 jours par semaine) est placé en congé de maladie ordinaire du 01/04/2019 au 31/12/2019 et reprend le travail le 01/01/2020.

#### **Deux hypothèses :**

Soit l'agent a pris des jours de congés avant son arrêt maladie. Dans ce cas, si l'agent a par exemple pris 8 jours de congés, alors il lui reste 17 jours (25-8) qu'il pourra utiliser jusqu'au 31/03/2021.

Soit l'agent n'a pris aucun jour de congés annuels avant son arrêt maladie. Dans ce cas, il lui reste 25 jours. Le nombre maximum de jours pouvant faire l'objet d'un report étant de 20, alors l'agent aura jusqu'au 31/03/2021 pour demander le report et prendre ses 20 jours de congés.

### Exemple n° 3

Même hypothèse que dans l'exemple numéro 2 mais cette fois concernant un agent à temps partiel (80 %) sur 4 jours par semaine.

Si l'agent a pris 2 jours de congés avant son arrêt maladie, alors il lui reste 18 jours (20-2). Le report étant limité à 16 jours (4 semaines de 4 jours), alors il aura droit à un report de 16 jours qu'il pourra utiliser jusqu'au 31 mars 2021.

Si l'agent a pris 8 jours de congés avant son arrêt maladie, alors il lui reste 12 jours (20-8) qu'il pourra utiliser jusqu'au 31 mars 2021.

Si l'agent n'a pas pris de jours de congés avant son arrêt maladie, alors il lui reste 20 jours. Le report étant limité à 16 jours (4 semaines de 4 jours), alors il aura droit à un report de 16 jours qu'il pourra utiliser jusqu'au 31 mars 2021.

## 2- L'indemnisation des congés non pris

**Comme pour le report, l'indemnisation des congés non pris a fait l'objet d'un cheminement jurisprudentiel.**

La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a reconnu, dans un arrêt du 3 mai 2012 ([C-337/10](#)), le droit à une indemnisation pour un fonctionnaire mis à la retraite sans avoir pu prendre ses congés du fait de sa maladie.

Ce droit a fait l'objet d'une première application en droit français à l'occasion d'une mise en retraite pour invalidité par le Tribunal administratif d'Orléans (TA Orléans, n° 1201232 du 21/01/2014), reprise ensuite par le Tribunal administratif d'Amiens (TA Amiens, n° 1401716 du 30/01/2015).

La Cour Administrative d'Appel de Bordeaux, dans son arrêt du 13 juillet 2017 précédemment invoqué, indique que « 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 ».

D'autre part, par un arrêt ([C-118/13](#)) du 12 juin 2014, la Cour de justice de l'Union européenne a également rappelé le principe de l'indemnisation des ayants droit au moment du décès en vertu de l'article 7 de la directive européenne n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003. Selon cet arrêt, le droit au congé annuel payé ne doit pas s'éteindre « sans donner droit à une indemnité financière au titre des congés non pris, lorsque la relation de travail prend fin en raison du décès du travailleur ». Ce droit s'applique sans qu'il soit nécessaire que l'employeur ait été saisi d'une demande préalable de l'intéressé.

Enfin, le Conseil d'Etat a jugé qu'il appartient à la collectivité employeur initial de verser à un fonctionnaire territorial une indemnité compensatrice de congés annuels payés non pris pour cause de maladie, à l'occasion d'une mutation. Le juge reconnaît ainsi que l'agent recruté par une nouvelle collectivité se trouve en situation de fin de relation de travail par rapport à l'employeur initial et par conséquent le paiement d'une indemnité compensatrice en raison des congés annuels non pris pour cause de congé de maladie est justifié ([CE, 07/12/2015, n°374743](#)).

**Le droit à l'indemnisation des congés non pris semble donc, au fur et à mesure des jurisprudences, être étendu à de plus en plus de cas de fin de relation de travail.**

### **Conditions ouvrant droit à l'indemnisation des congés non pris :**

- ✓ **Elles sont identiques à celles permettant leur report : les agents doivent avoir été privés de la possibilité de prendre leurs congés en raison de motifs tirés de l'intérêt du service, ou de congés de maladie ou maternité, c'est-à-dire pour des motifs indépendants de leur volonté.**
- ✓ **Le juge administratif s'attachera à vérifier que l'agent a effectivement été dans l'incapacité de bénéficier de ses congés avant la fin de la relation de travail, pour des motifs indépendants de sa volonté :**
  - **Cela suppose que l'agent, sauf à ce qu'il soit en congé de maladie, ait effectivement demandé à bénéficier de ses congés, qu'il l'ait fait dans un délai lui permettant matériellement de prendre ses congés avant la fin de la relation de travail, et que l'administration ait refusé de faire droit à sa demande.**
  - **Ainsi, un agent qui n'a pas demandé à prendre ses congés avant la fin de la relation de travail ne peut pas exiger l'indemnisation desdits congés (sauf à ce qu'il puisse justifier d'un motif indépendant, par exemple son placement en congé de maladie, faisant obstacle à ce qu'il bénéficie des congés).**
- ✓ **Les congés annuels non pris susceptibles d'être indemnisés sont évalués, à la date de la fin de la relation de travail, en fonction des congés acquis à cette date au titre de l'année en cours, qui n'ont pas été pris, et en fonction, le cas échéant, des congés non pris au titre des années précédentes, dans la limite de la règle des quinze mois prévues pour le report des congés.**

### **COMPTE EPARGNE TEMPS**

Les jours de congés pris au titre du CET, s'inscrivent dans le calendrier des congés annuels de la collectivité.

Pour utiliser les jours épargnés, l'agent doit formuler une demande de congés auprès de l'autorité territoriale. Les règles de dépôt de cette demande peuvent être précisées par chaque collectivité.

Le calendrier des congés annuels est fixé par l'autorité territoriale après consultation des agents intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. Les fonctionnaires chargés de famille ont priorité pour le choix des périodes de congés (article 3 du décret 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des agents territoriaux).

Tout refus opposé à la demande de congés au titre du CET doit être motivé. L'agent peut former un recours devant l'autorité territoriale.

Cependant, la prise des jours épargnés est accordée de plein droit à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. L'agent doit néanmoins respecter dans ces hypothèses les règles de procédure applicables à la demande des congés.

Les congés pris au titre du CET sont assimilés à une période d'activité et sont rémunérés en tant que tels (rémunération, droit à l'avancement, droit à la retraite, droit aux autres congés liés à l'activité). Ils sont pris comme des congés annuels ordinaires.

Disposition particulière pour les agents qui bénéficient de la prime de responsabilité, ces agents ont droit au maintien du versement de cette prime pendant les congés qu'ils prennent au titre du CET.

Pendant les périodes de congés pris au titre du CET, les agents ne bénéficient plus de la prise en charge partielle par leur employeur du prix des titres des abonnements pour leurs déplacements domicile-travail.

La durée de congé minimale prise au titre du CET (5 jours) a été supprimée. Désormais, l'agent peut utiliser son CET dès le 1<sup>er</sup> jour épargné.

Le nouveau dispositif du CET devrait induire des changements dans le mode de gestion des congés annuels. En effet si la période de référence pour acquérir et utiliser son droit à congés annuels est l'année civile, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, dans de nombreuses collectivités il existe une possibilité de report sur l'année N+1, jusqu'à une date déterminée.

Dans l'esprit des nouvelles dispositions du CET et notamment telles qu'elles sont explicitées dans la fiche 1 de la circulaire du 31 mai 2010, l'agent sera informé par sa collectivité de son solde, au 31 décembre de l'année, de congé annuels, de jours de réduction de temps de travail voire si la délibération le permet de jours de repos compensateur, et aura jusqu'au 31 janvier de l'année N+1 pour faire part de ses choix pour alimenter et utiliser son CET.

Pour plus d'informations sur le fonctionnement du compte épargne temps (CET), se reporter à la [fiche 1.07.04](#).