

Secrétariat général

Paris, le 26 août 2025

Direction des ressources humaines
Département des magistrats

Le secrétaire général du Conseil d'État

à

**Mesdames et Messieurs les cheffes et chefs
de juridiction**

Réf: DRH-25-00697-D

Objet : Note relative à l'articulation entre le congé maladie et les droits à congés annuels des magistrates et des magistrats

P.J. : Note du 23 mai 2022 relative à l'articulation entre le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et les droits à congés annuels des magistrates et des magistrats

Le décret n°2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique pose notamment le principe du droit au **report de congé annuel acquis et non exercé en raison de congés pour raison de santé, accident de service ou de travail, maladie professionnelle ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiale.**

Ce décret est venu compléter celui n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat dont l'article 5 dispose que « Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service. Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice ».

L'article 1^{er} du 21 juin 2025 prévoit donc notamment d'insérer un article ainsi rédigé :

« Art. 5-1. - Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article 5, lorsque le fonctionnaire est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, 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 du chef de service.

La période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions. Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux



responsabilités parentales ou familiales, elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

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

La publication de ce décret s'inscrit dans un objectif de mise en conformité du droit national avec le droit de l'Union européenne, et en particulier avec les dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE telles qu'elles ont été interprétées par la Cour de justice des Communautés européenne dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009.

Le décret du 21 juin 2025 est applicable aux situations individuelles pour lesquelles un droit au report peut être constaté du fait d'un congé dont l'échéance est postérieure à la date d'entrée en vigueur de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole. Pour les situations individuelles pour lesquelles un droit au report peut être constaté du fait d'un congé dont l'échéance est antérieure à la date d'entrée en vigueur de cette loi, il conviendra donc de faire application des dispositions européennes qui font obstacle « à ce que le droit au congé annuel payé qu'un travailleur n'a pas pu exercer pendant une certaine période, parce qu'il était placé en congé de maladie pendant tout ou partie de la période en cause, s'éteigne à l'expiration de celle-ci » et qui prévoient que « ce droit au report (...) s'exerce toutefois, en l'absence de dispositions sur ce point dans le droit national, dans la limite de quatre semaines par année de référence prévue par les dispositions citées ci-dessus de l'article 7 de la directive »¹ au cours « d'une période de 15 mois après le terme de l'année de référence »².

La présente note a vocation à préciser les modalités d'exercice de ce droit par les magistrates et magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel.

Elle vient en outre compléter la note du 23 mai 2022 relative à l'articulation entre le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et les droits à congés annuels des magistrates et des magistrats.

¹ CE, 22 juin 2022, n° 443053

² CE, avis, 26 avril 2017, n° 406009

I. Droits à congés annuel des magistrates et magistrats

A l'occasion de la mise en œuvre des nouvelles règles relatives au temps de travail des agents publics au début des années 2000, il a été décidé que les magistrates et magistrats seraient assimilés aux agentes et agents relevant du « forfait jours » et auraient vocation à bénéficier, à ce titre, de vingt jours de réduction et d'aménagement du temps de travail, venant s'ajouter aux vingt-cinq jours de congés annuels.

Les magistrates et magistrats administratifs ne peuvent en principe prendre leurs congés que pendant les périodes de suspension des séances collégiales. Ces périodes peuvent varier selon les juridictions, voire selon les chambres. Il est fréquent que soient prévues quatre semaines de suspension au cours de l'année judiciaire, coïncidant partiellement avec les périodes de vacances scolaires, et six ou sept semaines de suspension l'été.

L'arrêté du 5 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du compte épargne-temps dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel prévoit que les magistrates et magistrats bénéficient de huit jours de réduction du temps de travail qui alimentent chaque année leur compte épargne-temps.

Cet arrêté repose sur l'analyse selon laquelle les magistrates et magistrats ne sont pas en mesure de prendre plus de 37 jours de congés pendant les périodes d'interruption des audiences collégiales.

II. Modalités d'exercice du droit au report de congés annuels

La règle, posée par la législation européenne puis le décret du 21 juin 2025, impose de permettre aux magistrates et magistrats de prendre des congés en dehors des périodes de suspension des séances lorsque leur congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales coïncide avec ces périodes dans des conditions qui ne leur permettent pas de profiter des 37 jours de congés auxquels ils ont droit.

Par conséquent, si son congé coïncide avec une ou plusieurs périodes de suspension des séances, et que la magistrate ou le magistrat bénéficiaire n'est pas en mesure de prendre l'intégralité de ses droits à congés annuels sur une année civile donnée, du fait de cette coïncidence, l'intéressé(e) a la faculté de récupérer des jours de congés annuels à due concurrence du nombre de jours qui n'auront pu être pris et ne pourront l'être jusqu'à la fin de l'année civile, et ce, dans la limite de quatre semaine, soit 20 jours ouvrés.

L'intérêt du service recommande de placer ces jours **dans le prolongement du congé**, sauf accord différent entre la magistrate ou le magistrat et le chef ou la cheffe de juridiction.



Pour le calcul du droit à report du reliquat de congés annuels après le congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, il convient de vérifier au cas par cas, en tenant compte des dates du congé et du calendrier des périodes de suspension des séances arrêté en début d'année judiciaire par la juridiction et décliné par chambre, ainsi que le cas échéant, des dates des permanences auxquelles la magistrature ou le magistrat doit participer durant une ou plusieurs périodes de suspension des séances, si l'intéressé(e) sera en mesure de prendre 37 jours ouvrés de congés durant les périodes sans audience qui précéderont et suivront son congé, sur une même année civile.

Si le congé court sur deux années civiles distinctes, il convient d'opérer ce calcul pour chacune des années. Si le total des congés que la personne a pu ou pourra prendre en dehors de son congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, sur l'année civile considérée, ne lui permet pas de bénéficier de 37 jours de congé effectifs, il ou elle a la faculté de prendre des congés à due concurrence après la fin de son congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

Lorsqu'à son retour de congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, la magistrature ou le magistrat reprend son activité à temps partiel (dans le cadre d'un temps partiel de droit, sur autorisation ou à titre thérapeutique), **il lui appartient de solliciter son placement à temps partiel à compter de la date de son retour effectif et physique en juridiction, soit à l'issue de l'exercice de son droit au report de congé annuel. Si la magistrature ou le magistrat sollicite son placement à temps partiel à une date antérieure à celle de la fin de son congé annuel, il ne sera pas possible d'en différer la date d'effet.**

Un entretien préalable entre la magistrature ou le magistrat et sa présidente ou son président de chambre, après consultation du département des magistrats à la DRH, est recommandé pour déterminer le nombre de jours de congés pris au cours de l'année et en conséquence, le nombre de jours qui pourra être reporté à la fin du congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

La présente note sera communiquée à l'ensemble des magistratures et magistrats administratifs.


Thierry Xavier GIRARDOT



ANNEXE : Exemples d'articulation des droits à congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales et des droits à congés annuels

Cas 1 – J'ai été placé(e) en congé pour raison de santé entre le 15 janvier et le 1^{er} octobre d'une même année

Au cours de l'année civile, je serai en situation de bénéficier de jours de congés à la faveur des vacances de la Toussaint et de Noël, soit 10 jours ouvrés au total sur les 37 jours auxquels j'ai droit. Par ailleurs,

Par ailleurs, je vais assurer une permanence en décembre. Il est possible que je ne puisse pas prendre de congés sur cette période et je n'ai pas pu prendre de congés annuels au printemps et à l'été puisque j'étais en congé pour raison de santé.

Sur l'année, je n'ai pu prendre effectivement que 5 jours de congés sur les 37 possibles.

Le droit au report de mes congés annuels ne pouvant s'exercer que dans la limite de quatre semaines, je peux donc récupérer 20 jours de congés au titre de mes droits à congés annuels, par principe à la suite et dans la continuité de mon congé pour raison de santé, sauf arrangement différent avec mon chef de juridiction.

Cas 2 – J'ai été placé(e) en congé pour raison de santé entre le 1^{er} février et le 15 mars de la même année

Au cours de l'année civile, je serai en situation de bénéficier de jours de congés à la faveur des vacances de printemps, d'été, de la Toussaint et de Noël. Toutefois, je n'ai pas pu prendre de congés annuels à la faveur des vacances d'hiver car j'étais en congé pour raison de santé.

Je peux donc reporter 5 jours de congés au titre de mes droits à congés annuels, par principe à la suite et dans la continuité de mon congé pour raison de santé, sauf arrangement différent avec mon chef de juridiction.

Cas 3 – J'ai été placé(e) en congé pour raison de santé entre le 15 juin et le 1^{er} octobre

Au cours de l'année civile, j'ai été et serai en situation de bénéficier de jours de congés à la faveur des vacances d'hiver, de printemps, de la Toussaint et de Noël, soit 20 jours ouvrés au total sur les 37 jours auxquels j'ai droit.

Je peux donc reporter 17 jours de congés au titre de mes droits à congés annuels, par principe à la suite et dans la continuité de mon congé pour raison de santé, sauf arrangement différent avec mon chef de juridiction.