

# Congés annuels non pris : report et indemnisation

*Note sur les modalités de report et d'indemnisation des congés annuels non pris, en vertu de la réglementation et de la jurisprudence européennes, appliquées par le juge administratif français.*

## Sommaire

<b>1. REPORT DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS</b>	<b>1</b>
1.1. Les cas ouvrant droit au report des congés annuels	1
1.2. Les modalités de report	2
<b>2. INDEMNISATION DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS</b>	<b>3</b>
2.1. Les fins de relation de travail ouvrant droit au versement de l'indemnité	3
2.2. Les conditions à respecter	4
2.3. Le calcul de l'indemnité	4
2.3.1. Fonctionnaires	4
2.3.2. Agents contractuels de droit public	5

## 1. REPORT DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS

En application de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a consacré le droit du travailleur de bénéficier du report de ses congés annuels non pris du fait de la maladie.

En ne prévoyant pas de report automatique des congés annuels non pris après un congé de maladie, un congé de maternité ou un congé parental, la réglementation française (*article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985*) n'est pas conforme à la directive de 2003 et aux principes dégagés par la CJUE.

Dans la mesure où le décret n°85-1250 n'a pas été modifié afin de tenir compte des règles européennes, le juge administratif est tenu d'appliquer la directive de 2003 et les principes dégagés par la CJUE qui sont présentés dans cette note.

### 1.1. Les cas ouvrant droit au report des congés annuels

L'agent public bénéficie du report des congés annuels non pris en cas de :

Congé de maladie

Congé de maternité

Congé parental

L'agent public déjà en congé annuel au moment où il tombe malade a droit au report de ses congés annuels.

## 1.2. Les modalités de report

Le report s'effectue :

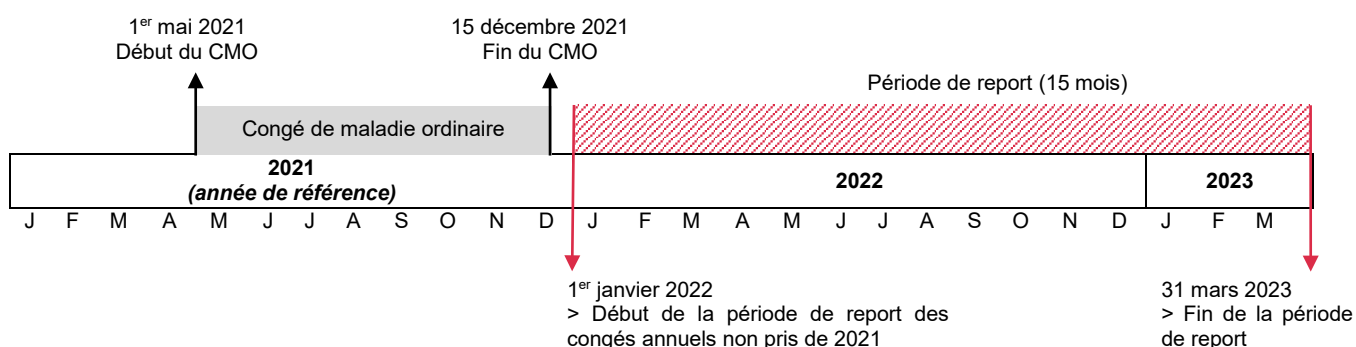
Dans la limite de 15 mois suivant le terme de l'année concerné (soit jusqu'au 31 mars de l'année N+2).

Dans la limite de 4 semaines de congés annuels non pris.

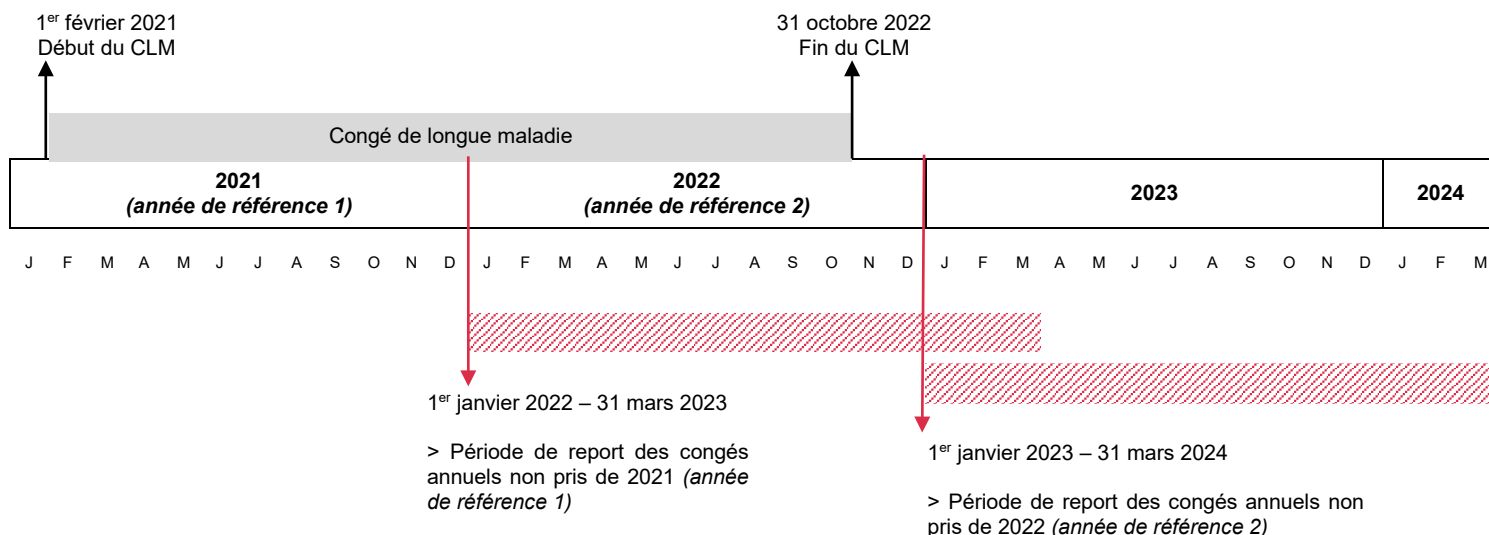
NB : En cas de congé de maternité, le report des congés annuels non pris s'effectue dans la limite de 15 mois mais il n'est pas limité à 4 semaines

L'employeur public peut s'opposer à une demande de congés non pris suite à un congé de maladie lorsque cette demande est présentée au-delà de la période de 15 mois suivant l'année au titre de laquelle les droits à congés annuels sont ouverts

Exemple 1 : Report des congés annuels à la suite d'un congé de maladie ordinaire (CMO) :



Exemple 2 : Report des congés annuels à la suite d'un congé de longue maladie (CLM)



Dans cet exemple, si le congé de longue maladie de l'agent s'était prolongé après le 31 mars 2023, il aurait perdu le bénéfice des congés annuels de l'année 2021 car il n'aurait pas été en mesure de les poser avant la date limite de leur report.

## Quid du compte épargne temps (CET) dans l'hypothèse où l'agent aurait repris ses fonctions ?

Deux cas de figure :

- Si l'agent a pris au moins 4 semaines de congés annuels au terme de l'année écoulée (période de référence), il peut opter soit pour l'alimentation de son CET des jours de congés annuels restant dus, soit pour le report de ces jours (dans la limite de 15 mois).
- Si l'agent a pris moins de 4 semaines de congés annuels au terme de l'année écoulée (période de référence), il ne remplit pas les conditions fixées par le décret n°2004-878 du 26 août 2004. Il ne peut donc pas épargner les jours sur son CET.

(Lettre DGAFP, 1er octobre 2012)

## 2. INDEMNISATION DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS

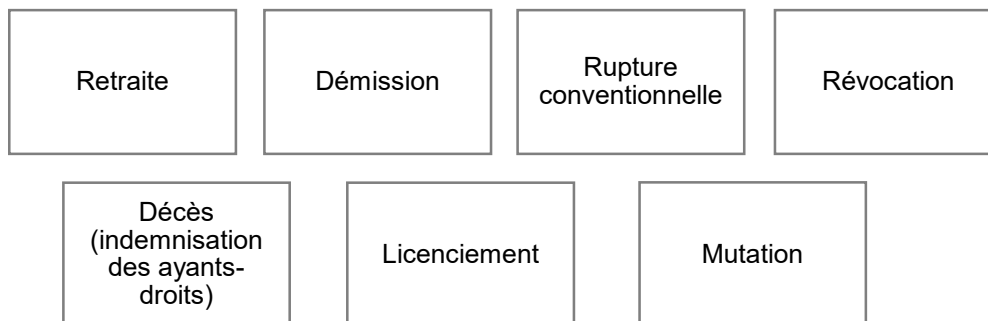
Lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, le travailleur a droit à une indemnité financière.

(Directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 ; CJCE, 20 janvier 2009 aff. C-350/06)

### 2.1. Les fins de relation de travail ouvrant droit au versement de l'indemnité

Le motif pour lequel la relation de travail a pris fin est sans incidence (CJUE, 20 juillet 2016, aff. C-341/15).

Ouvrent donc droit au versement de l'indemnité :



### ZOOM

**Mutation** : La mutation dans une autre collectivité territoriale constitue une fin de relation de travail (Conseil d'Etat, 7 décembre 2015, n°374743).

Attention : il s'agit d'indemniser les congés annuels non pris des années N-1 voire N-2. Les congés annuels de l'année N par rapport à la date de la mutation suivent l'agent dans sa collectivité d'accueil et ne peuvent faire l'objet d'une indemnisation.

**Nécessités de service** : Le juge administratif a étendu le droit à indemnisation en fin de relation de travail lorsque l'agent public a été dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

**Détachement pour stage** : le placement en détachement pour stage d'un fonctionnaire ne met pas fin à la relation de travail avec l'administration d'origine. L'agent ne peut donc pas prétendre à l'indemnisation des jours de congés annuels qu'il n'a pu prendre. L'indemnisation sera en revanche possible à l'issue du détachement, lors de la titularisation (CAA de PARIS, 2ème chambre, 20/04/2021, 19PA03909).

**Cessation de fonctions pour motifs disciplinaires** : Le juge administratif exclut l'indemnisation des congés annuels non pris avant la mise à la retraite d'office pour motifs disciplinaires, car l'agent a été dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels avant la fin de sa relation de travail non pas pour un motif indépendant de sa volonté en raison d'un congé de maladie ou pour des motifs tirés de l'intérêt du service, mais en raison de son placement à la retraite d'office pour des faits disciplinaires (CAA Marseille, 9ème chambre, 15/09/2020, 18MA03537).

Par analogie et sous réserve de l'interprétation du juge, le même raisonnement pourrait être appliqué à la révocation et au licenciement pour motifs disciplinaires.

## À NOTER – AGENTS CONTRACTUELS

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 a été modifié en 2022 afin de tenir compte de la réglementation et de la jurisprudence européennes.

Le texte prévoit le versement d'une indemnité compensatrice dans les cas suivants :

- **Démission**
- **Fin de CDD**
- **Licenciement (autre que disciplinaire)**

Lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses congés annuels :

- du **fait de l'autorité territoriale** (en raison notamment du calendrier des congés annuels)
- ou **pour raison de santé**

(Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988)

### 2.2. Les conditions à respecter

Le bénéfice de l'indemnité n'est pas conditionné à une demande préalable de l'agent public. Un employeur ne peut donc pas refuser à l'agent le bénéfice de l'indemnité compensatrice s'il présente une demande d'indemnisation après l'épuisement du délai des 15 mois (CAA Marseille, 17 octobre 2022, n°20MA01949).

L'agent perd le bénéfice de l'indemnité s'il s'est abstenu de prendre ses congés annuels délibérément et en toute connaissance de cause, après avoir été informé par son employeur

Il appartient à l'employeur de prouver qu'il a respecté son obligation d'information

Toutefois, l'employeur ne peut pas contraindre l'agent à poser ses congés annuels.

Le droit à indemnisation des congés non pris est limité à 4 semaines par an (CE, 22 juin 2022, n°443053), dans la limite de 15 mois suivant l'année de référence.

Concrètement, si la cessation de fonctions de l'agent intervient à une date postérieure à la date limite de report, l'agent ne peut pas prétendre au versement de l'indemnité.

Exemple : Un agent bénéficie du report de 4 semaines de congés annuels de l'année 2020. Les congés sont reportés jusqu'au 31 mars 2022. L'agent est admis à la retraite au 1er juin 2022. L'indemnité ne peut lui être versée dans ce cas.

### 2.3. Le calcul de l'indemnité

#### 2.3.1. Fonctionnaires

Aucune disposition réglementaire ne prévoit les modalités de calcul.

L'indemnité financière doit être calculée de sorte que le travailleur soit placé dans une situation comparable à celle dans laquelle il aurait été placé s'il avait exercé son droit à congé pendant la durée de sa relation de travail. C'est donc la rémunération ordinaire du travailleur qui doit être prise en compte (CJCE 20 janvier 2009 aff. C-350/06).

Sur ce fondement, le juge administratif a retenu 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, soit un taux journalier égal au trentième de son traitement net (CAA Nancy 21 juillet 2022 19NC03752).

**Exemple 1**

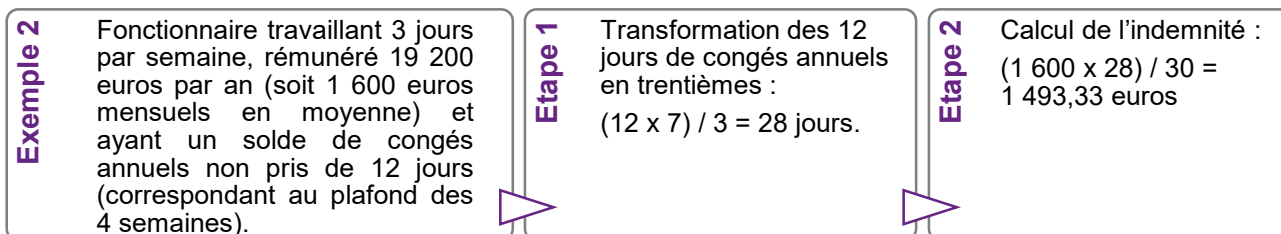
Fonctionnaire travaillant 5 jours par semaine, rémunéré 36 000 euros par an (soit 3 000 euros mensuels en moyenne) et ayant un solde de congés annuels non pris de 20 jours (correspondant au plafond des 4 semaines).

**Etape 1**

Transformation des 20 jours de congés annuels en trentièmes :  
 $(20 \times 7) / 5 = 28$  jours.

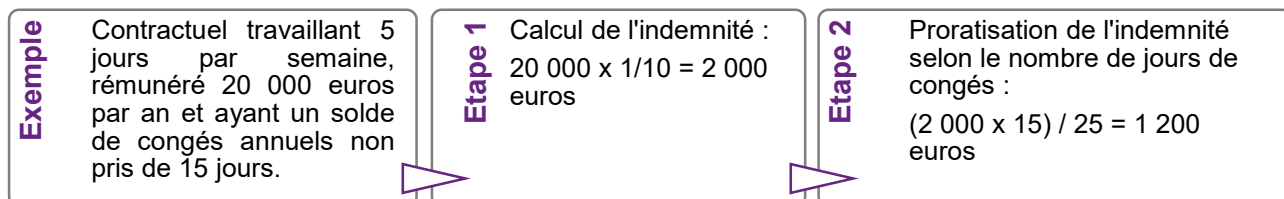
**Etape 2**

Calcul de l'indemnité :  
 $(3\ 000 \times 28) / 30 = 2\ 800$  euros



### 2.3.2. Agents contractuels de droit public

L'indemnité compensatrice est égale à 10% de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours, au prorata du nombre de jours non pris (article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988).



Pour plus d'informations sur les règles générales relatives aux congés annuels, se référer à la fiche statut n°16.

### Références juridiques :

- [Code général de la fonction publique](#)
- [Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#)
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)

**Fiches sur BIP** (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) **en lien avec le thème abordé :**



⇒ Nom de la fiche : Congés annuel (CONNAN)