

n° 46
Février 2024

Fiche pratique

L'indemnisation des
congrés annuels non pris

Le pôle assistance statutaire
vous informe



Références juridiques

[CJUE C-337/10 du 3 mai 2012](#) - [CJUE C-118/13 du 12 juin 2014](#)

[CJUE C-619/16 du 6 novembre 2018](#)

[CJUE C-569-16](#) et [C-570/16](#) du 6 novembre 2018

Conseil d'Etat [n° 374743 du 7 décembre 2015](#)

Conseil d'Etat [n° 391131 du 14 juin 2017](#)

[CAA Nantes n°12NT03377 du 19 septembre 2014](#) - [CAA Bordeaux n°14BX03684 du 13 juillet 2017](#)

[CAA Marseille 15MA02573 du 6 juin 2017](#)

[Tribunal d'Orléans n°1201232 du 21 janvier 2014](#)

Le [décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels](#), prévoit que tout agent en activité a droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

Les congés annuels ne peuvent se reporter sur l'année suivante même en cas d'incapacité de travail liée à la maladie, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

Les congés annuels des fonctionnaires ne peuvent également pas faire l'objet d'une quelconque indemnisation en cas de cessation de la relation de travail.

NDLR Pour les agents contractuels, l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 prévoit l'indemnisation des congés annuels, à la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement (sauf licenciement disciplinaire) lorsque l'agent n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels.

Toutefois, la Cour de Justice de l'Union Européenne a reconnu à plusieurs reprises **le droit à indemnisation des congés annuels non pris pour un fonctionnaire mis à la retraite pour invalidité** sans avoir pris l'ensemble de ses congés, dans les limites suivantes :

- **L'indemnisation maximale est fixée à 20 jours par année civile** pour 5 jours de travail par semaine¹ (correspondant à la durée minimale de quatre semaines de congés annuels imposée par le droit de l'Union européenne).
- **L'indemnisation se fait selon la période de report limitée à 15 mois** à compter de l'année au cours de laquelle les congés ont été générés.

Le juge administratif français a donc fait application de ce droit à paiement des congés annuels non pris du fait de la maladie en cas de cessation de la relation de travail.

Ainsi, en cas de retraite, de licenciement, ou de mutation, l'indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie doit être calculée en référence à la rémunération que l'agent aurait normalement perçue s'il avait réellement bénéficié de ses congés annuels.

¹ Proratisation des 20 jours de congés annuels pour les agents ne travaillant pas 5 jours par semaine.

Exemple : Agent travaillant 3 jours par semaine. Le nombre de jours de congés annuels indemnisable sera de 12 jours (20x3/5).

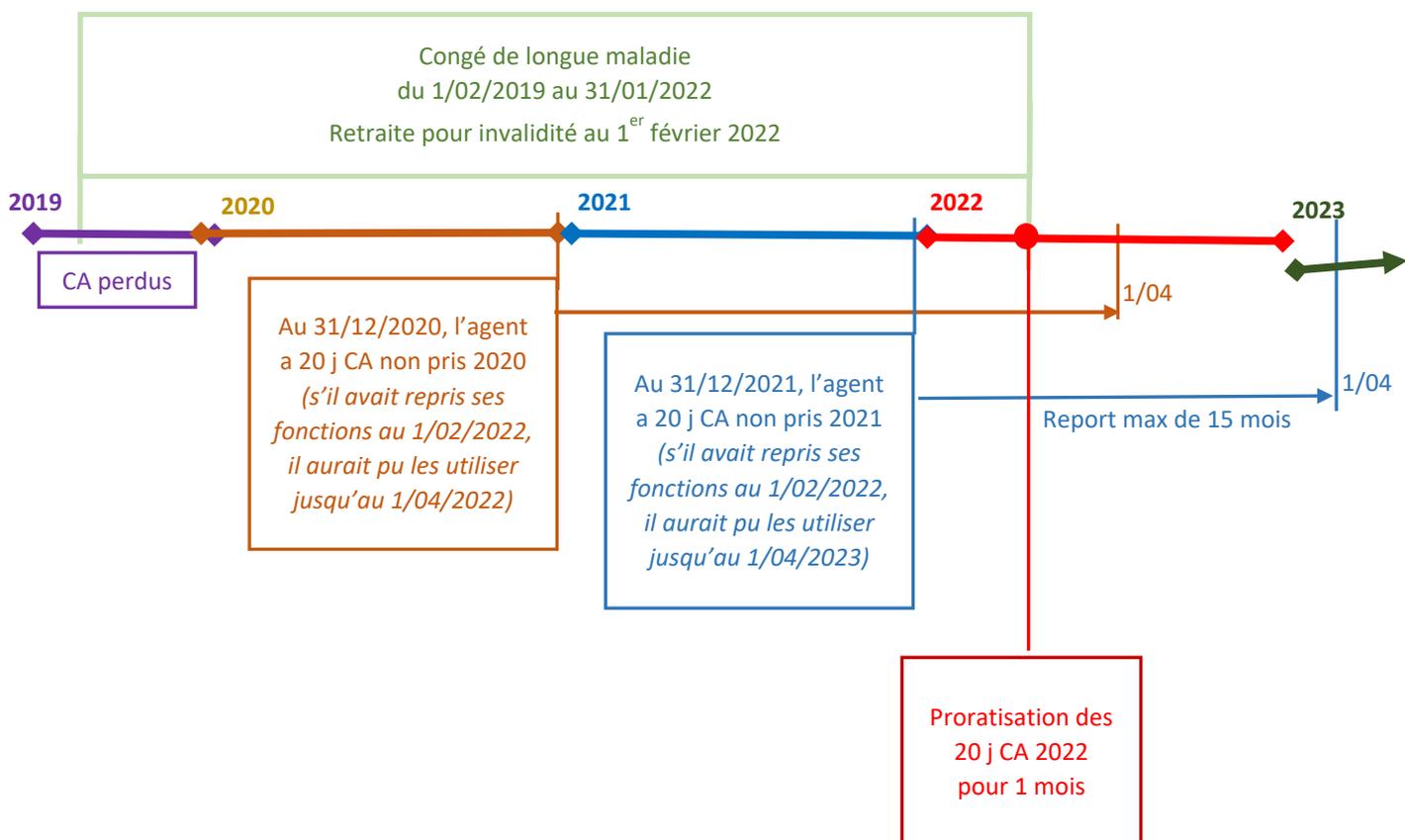
Exemple 1

Un agent placé en congé de longue maladie du 1^{er} février 2019 au 31 janvier 2022 déclaré inapte à toutes fonctions dans la fonction publique territoriale dont la date de mise en retraite pour invalidité est fixée au 1^{er} février 2022.

Il verra ses congés annuels indemnisés dans les limites suivantes :

- congés annuels **de l'année 2019** : ils sont définitivement **perdus**,
- congés annuels **de l'année 2020** : ils seront **indemnisés dans la limite de 20 jours** puisque si l'agent avait pu reprendre ses fonctions au 1^{er} février 2022, il aurait pu bénéficier de ses congés annuels non pris de l'année 2020. En effet, les congés annuels 2020 n'auraient pas été perdus et auraient fait l'objet d'un report de 15 mois à compter du 31 décembre 2020, soit jusqu'au 1^{er} avril 2022.
- congés annuels **de l'année 2021** : ils seront **indemnisés dans la limite de 20 jours** puisque si l'agent avait pu reprendre ses fonctions au 1^{er} février 2022, il aurait pu bénéficier de ses congés annuels non pris de l'année 2021. En effet, les congés annuels 2021 n'auraient pas été perdus et auraient fait l'objet d'un report de 15 mois à compter du 31 décembre 2021, soit jusqu'au 1^{er} avril 2023.
- congés annuels **de l'année 2022** : ils seront **indemnisés dans la limite de 20 jours proratisés au nombre de mois d'activité avant la mise en retraite pour invalidité**, soit 2 jours (20j CA x 1/12 mois).

A la date de mise en retraite pour invalidité, l'agent sera indemnisé de 20 jours de congés annuels au titre de l'année 2020, 20 jours de congés annuels au titre de l'année 2021 et 2 jours de congés annuels au titre de l'année 2017 soit 42 jours (42/30^{ème}).



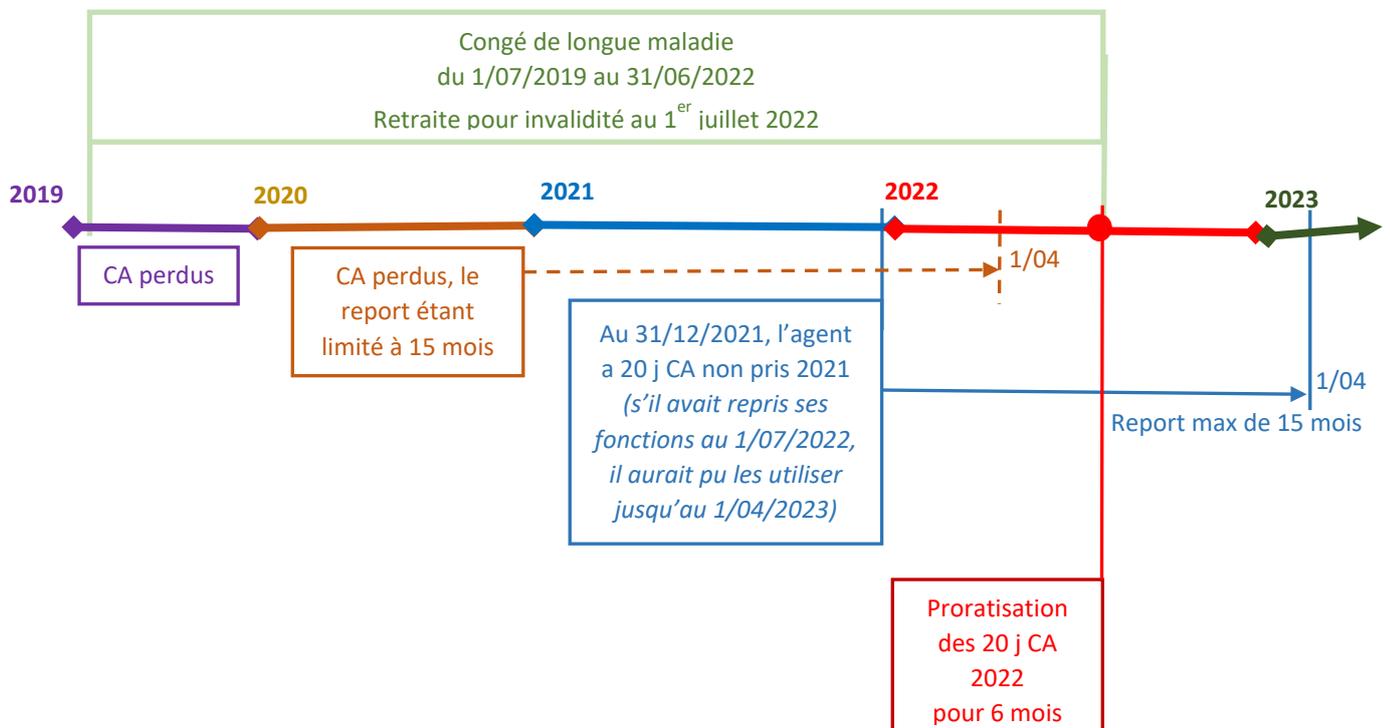
Exemple 2

Un agent placé en congé de longue maladie du 1er juillet 2019 au 31 juin 2022 déclaré inapte à toutes fonctions dans la fonction publique territoriale dont la date de mise en retraite pour invalidité est fixée au 1er juillet 2022.

Il verra ses congés annuels indemnisés dans les limites suivantes :

- congés annuels **de l'année 2019** : ils sont définitivement **perdus**,
- congés annuels **de l'année 2020** : ils sont définitivement **perdus**. En effet, le report des congés annuels est limité à 15 mois à compter du 31 décembre 2020, soit jusqu'au 1^{er} avril 2022. L'agent étant placé en retraite pour invalidité le 1^{er} juillet 2022, les congés annuels de l'année 2020 ne peuvent pas faire l'objet d'une indemnisation.
- congés annuels **de l'année 2021** : ils seront **indemnisés dans la limite de 20 jours** puisque si l'agent avait pu reprendre ses fonctions au 1^{er} juillet 2022, il aurait pu bénéficier de ses congés annuels non pris de l'année 2021. En effet, les congés annuels 2021 n'aurait pas été perdus et aurait fait l'objet d'un report de 15 mois à compter du 31 décembre 2021, soit jusqu'au 1^{er} avril 2023.
- congés annuels **de l'année 2022** : ils seront **indemnisés dans la limite de 20 jours proratisés au nombre de mois d'activité avant mise en retraite pour invalidité**, soit 10 jours (20j CA x 6/12 mois).

A la date de mise en retraite pour invalidité, l'agent sera indemnisé de 20 jours de congés annuels au titre de l'année 2021 et 10 jours de congés annuels au titre de l'année 2022 soit 30 jours (30/30^{ème}).



La Cour de Justice de l'Union Européenne a également acté :

- Le droit à l'indemnisation des congés annuels non pris pour un agent dont la relation de travail a cessé et qui n'a pas exercé son droit au congé annuel.

L'employeur peut être dispensé de son obligation d'indemniser s'il a incité l'agent à prendre ses congés avant la cessation de la relation de travail et s'il l'a informé, qu'à défaut, ses congés seraient perdus.

NDLR :

L'employeur devra, en cas de contentieux, **apporter la preuve** qu'il a incité l'agent à prendre ses congés avant la cessation de la relation de travail et qu'il l'a informé qu'à défaut, ses congés seraient perdus.

2) Le droit, pour les ayant droit d'un agent décédé, à l'indemnisation de ses congés annuels non pris.

NDLR : Par arrêt du 6 juin 2017, la Cour administrative d'appel de Marseille a ajouté un nouveau cas d'indemnisation des congés annuels non pris par un fonctionnaire avant son départ à la retraite « pour des raisons indépendantes de sa volonté liée à l'intérêt du service ».

*Toutefois, l'indemnisation des congés annuels non pris doit résulter d'une impossibilité de bénéficier de ces congés par décision expresse de l'employeur, motivée par l'intérêt du service, et non du fait de l'absence de demande de l'agent ou d'une demande tardive formulée par l'agent par rapport à la date de son départ à la retraite (ex : *tuilage de l'agent prenant le poste, projet à mener à terme, révocation...*).*

En vertu de cet arrêt, les agents contractuels peuvent bénéficier, en cas de licenciement pour motif disciplinaire, au paiement de leurs congés annuels non pris (contrairement aux dispositions de l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

L'indemnisation maximale est fixée à 20 jours par année civile pour 5 jours de travail par semaine 2 (correspondant à la durée minimale de quatre semaines de congés annuels imposée par le droit de l'Union européenne).

En conclusion,

Les fonctionnaires et les agents contractuels dont la relation de travail a cessé ont droit à l'indemnisation de leurs congés annuels non pris du fait de la maladie en cas de cessation de la relation de travail (ex : retraite pour invalidité, licenciement pour inaptitude physique...).

Les fonctionnaires et les agents contractuels dont la relation de travail a cessé ont droit à l'indemnisation de leurs congés annuels non pris pour des raisons indépendantes de leur volonté liée à l'intérêt du service.

Les fonctionnaires et les agents contractuels dont la relation de travail a cessé ont droit à l'indemnisation de leurs congés annuels non pris dès lors que leur employeur ne les a pas incités à prendre leurs congés et qu'il ne les a pas informés qu'à défaut, leurs congés seraient perdus.

Les ayants droit d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel ont le droit au paiement de ses congés annuels non pris.



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime