

**C.D.G.**  
**Indre**

Centre de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale  
de l'Indre



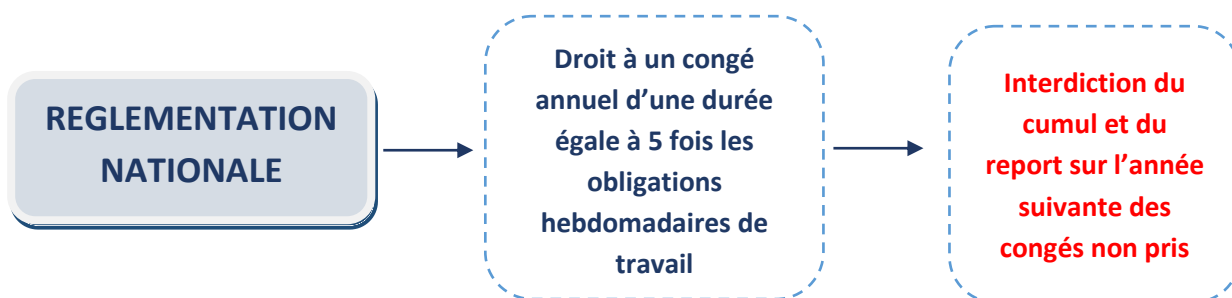
# Le sort des congés annuels non pris en cas de maladie

Références :

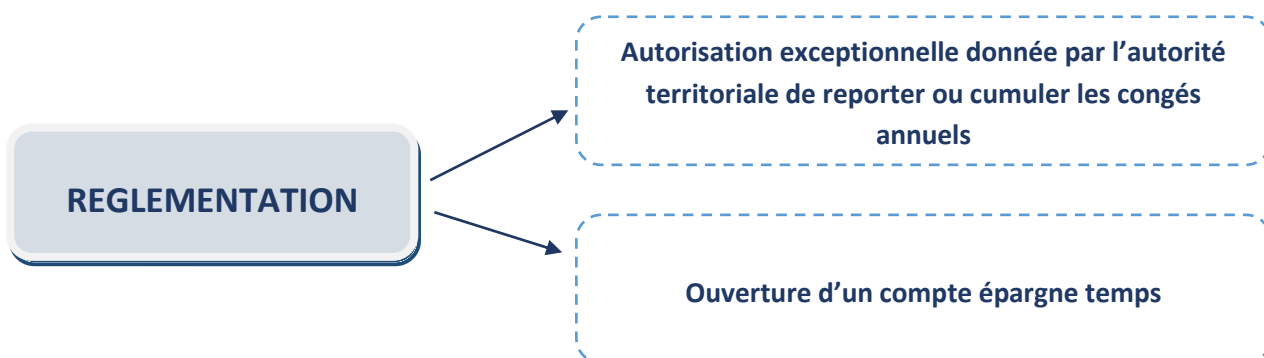
- [Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003](#) du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail
- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires
- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale
- [Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#) relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- [Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984](#) modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FPT et relatifs aux agents non titulaires de la FPT
- [Circulaire du 22 mars 2011 n° BCFR 1104906](#) relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du [décret n° 84-972 du 26 octobre 1984](#) relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat
- [Circulaire du 8 juillet 2011 NOR COTB1117639C](#) relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- [Instruction n°DGOS/RH4/DGCS/4B/2016/127 du 1<sup>er</sup> avril 2016](#) relative à l'indemnisation des congés annuels non pris en cas de cessation définitive d'activité

Les agents territoriaux ont 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 5 fois les obligations hebdomadaires de service.

## I. Le principe



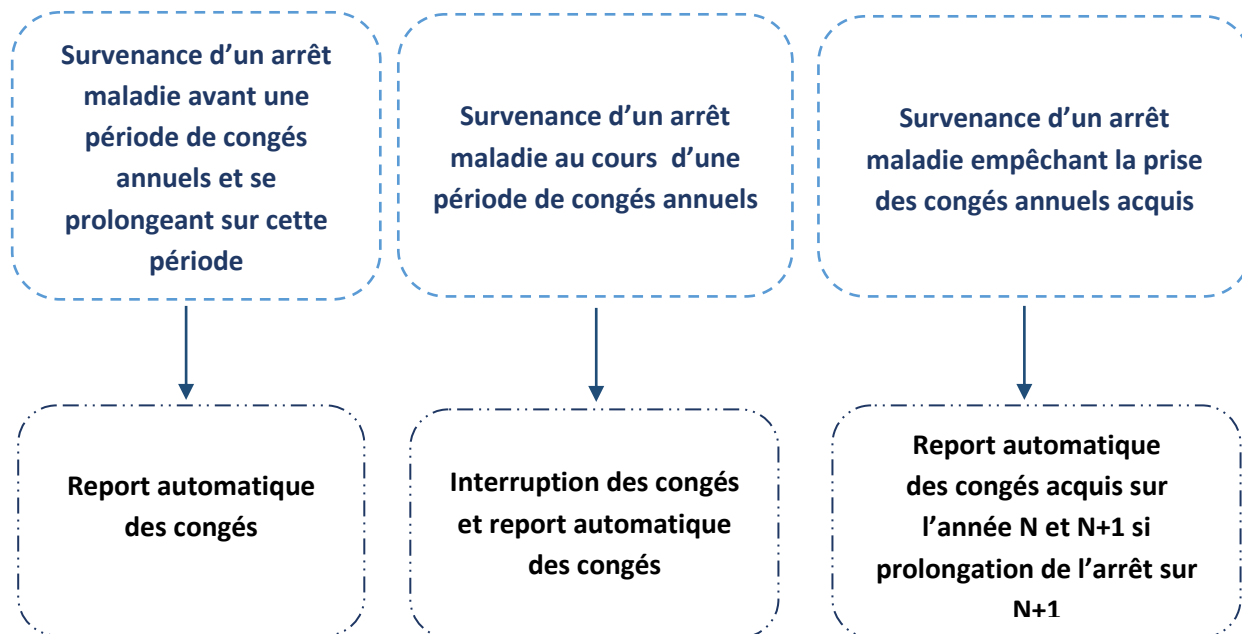
## II. Les aménagements réglementaires au principe



### III. Les aménagements jurisprudentiels au principe

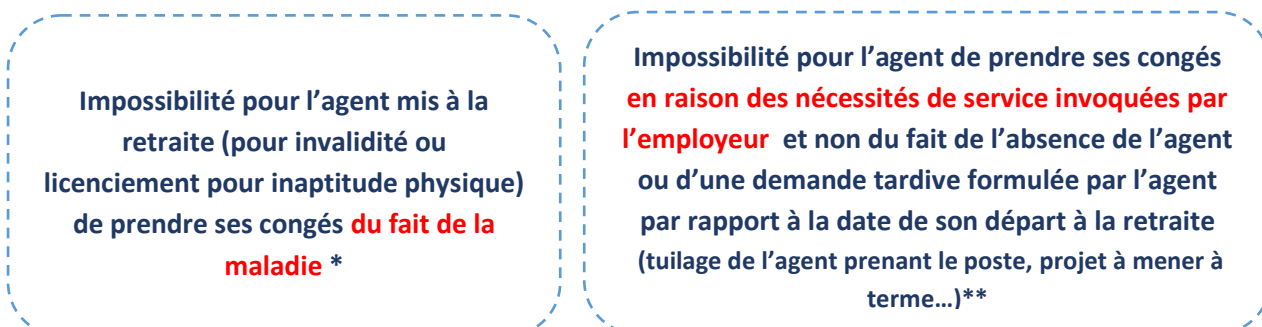


### IV. Les cas de report des congés annuels non pris



**Cas particuliers des agents soumis à un cycle de travail annualisé :** pour pouvoir déterminer si l'agent a droit au report de ses congés annuels, il est nécessaire qu'un planning ait, au préalable, été établi afin de distinguer ses différents temps de travail : le temps de travail, le temps de récupération et les congés annuels. A défaut de connaître la situation de l'agent (s'il est en repos compensateur ou en congé annuel), il ne sera pas possible de savoir si l'agent a droit au report de ses congés annuels.

### V. Les cas d'indemnisation des congés annuels non pris



\*CJCE, 20/01/09, CE 26/10/12, CAA de Paris 16/04/15

\*\* CAA de Marseille 06/06/17

## VI. Les limites au report et à l'indemnisation

### LIMITE AU REPORT DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS

**Report limité à 15 mois** à compter de l'année au cours de laquelle les congés ont été générés



Cette période de 15 mois est « non glissante ». (cf exemples ci-après)

### LIMITES À L'INDEMNISATION DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS

**Indemnisation maximale de 20 jours**  
(proratisation pour les agents à temps non complet)  
**par année civile pour 5 jours de travail par semaine**

**Indemnisation conformément à la période de report limité à 15 mois** à compter de l'année au cours de laquelle les congés ont été générés

(cf exemples ci-après)

### EXEMPLES DE REPORT DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS EN CAS DE MALADIE

#### **Cas n° 1 : Survenance d'un arrêt maladie avant une période de congés annuels**

Un agent a planifié ses congés du 2 juillet au 20 juillet 2017. Il est placé en congé de maladie du 25 juin au 29 juin 2017. Son arrêt se prolonge jusqu'au 6 juillet 2017, soit sur la période où l'agent devait bénéficier de ses congés.

Les congés ne sont pas perdus, ils seront automatiquement reportés à une date ultérieure, dans les conditions du droit commun.

#### **Cas n° 2 : Survenance d'un arrêt maladie au cours d'une période de congés annuels**

Un agent est en congés annuels du 8 juillet au 25 juillet 2017. Il est placé en congé de maladie du 15 juillet au 19 juillet 2017. Son arrêt interrompt automatiquement et obligatoirement ses congés annuels.

Les congés annuels non pris du fait de cette interruption pourront donc être accordés ultérieurement dans les conditions du droit commun.

### **Cas n° 3 : Survenance d'un arrêt maladie en dehors d'une période de congés annuels**

Un agent est en congé de longue maladie du 1<sup>er</sup> juin 2015 au 30 mai 2018. Il reprend ses fonctions au 1<sup>er</sup> juin 2018 et demande par écrit, le jour de son retour, le report de ses congés non pris. L'agent avait déjà soldé 10 jours de congés.

Ses congés annuels seront reportés de la manière suivante :



Les congés annuels restants peuvent faire l'objet d'un report de 15 mois à compter du 31 décembre 2015, jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2017. A cette date l'agent n'a pas repris ses fonctions, ses congés annuels de 2015 sont donc perdus.



Les congés annuels peuvent faire l'objet d'un report de 15 mois à compter du 31 décembre 2016 jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2018. A cette date l'agent n'a pas repris ses fonctions, ses congés annuels de 2016 sont donc perdus.



Les congés annuels 2017 ne sont pas perdus et font l'objet d'un report de 15 mois à compter du 31 décembre 2017, soit jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2019. L'agent a repris ses fonctions au 1<sup>er</sup> juin 2018 et peut donc bénéficier du report de ses congés dans la limite de 20 jours.



Les congés 2018 restent acquis à l'agent qui a repris ses fonctions au 1<sup>er</sup> juin 2018.



Afin de pouvoir bénéficier du report de ses congés annuels non pris, l'agent doit présenter sa demande avant la période des 15 mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congé annuels ont été ouverts.

Dans le cas n° 3, l'agent a présenté sa demande le 1<sup>er</sup> juin 2018, avant la fin de la période des 15 mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congés annuels ont été ouverts, soit avant le 1<sup>er</sup> avril 2019.

## EXEMPLES D'INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS EN CAS DE MALADIE

### Cas n° 1 :

Un agent est placé en congé de longue maladie du 1<sup>er</sup> février 2015 au 31 janvier 2018. Il est déclaré inapte à toutes fonctions. Il est placé en retraite pour invalidité au 1<sup>er</sup> février 2018.

Ses congés annuels seront indemnisés de la manière suivante :



Si l'agent avait pu reprendre ses fonctions au 1<sup>er</sup> février 2018, il n'aurait pas pu bénéficier de ses congés annuels non pris de l'année 2015. En effet, les congés annuels 2015 sont perdus et ne peuvent faire l'objet d'un report de 15 mois à compter du 31 décembre 2015 que jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2017, date à laquelle l'agent n'a pas repris ses fonctions.



Si l'agent avait pu reprendre ses fonctions au 1<sup>er</sup> février 2018, il aurait pu bénéficier de ses congés annuels non pris de l'année 2016. En effet, les congés annuels 2016 n'auraient pas été perdus et auraient fait l'objet d'un report de 15 mois à compter du 31 décembre 2016, jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2018.

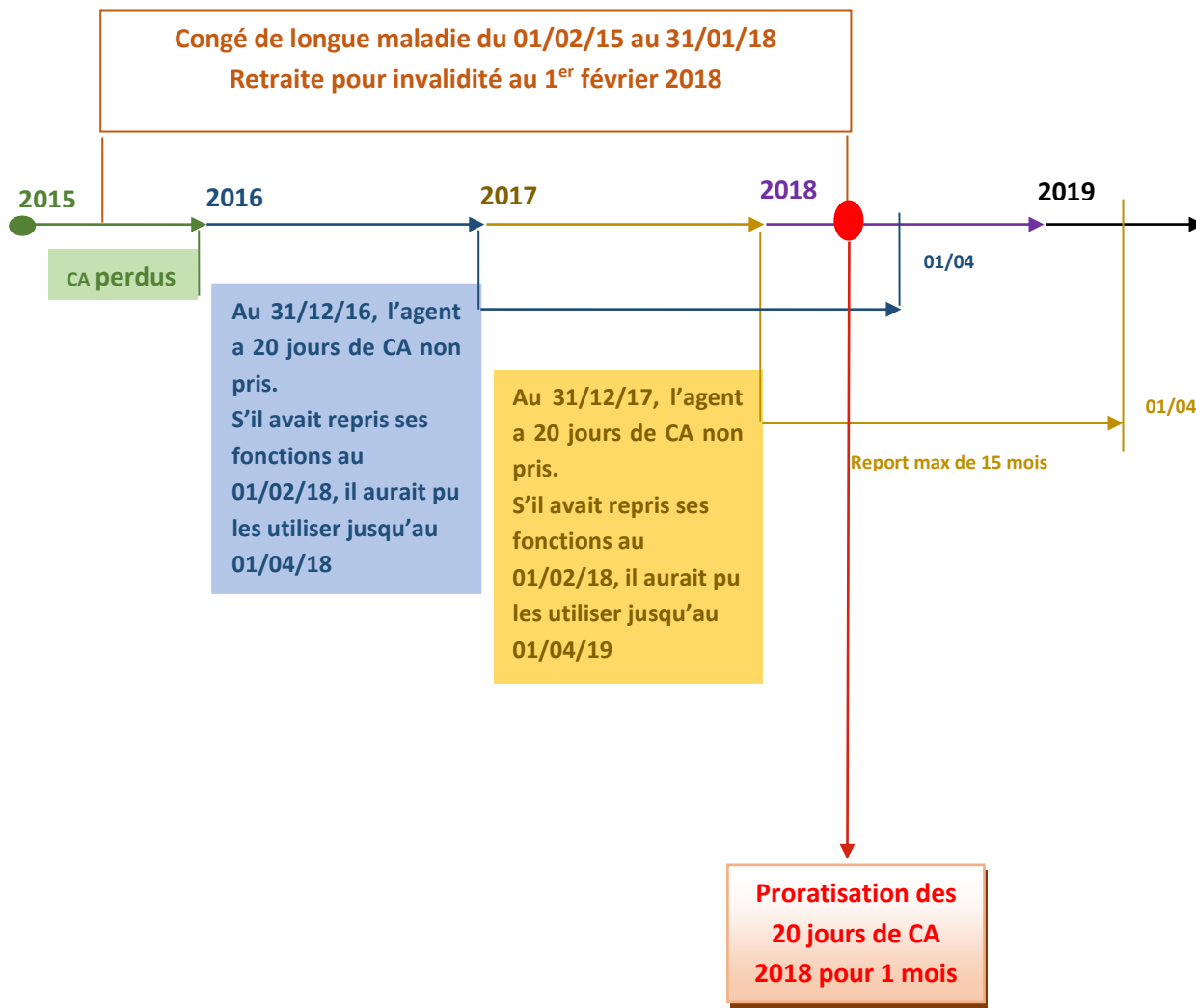


Si l'agent avait pu reprendre ses fonctions au 1<sup>er</sup> février 2018, il aurait pu bénéficier de ses congés annuels non pris de l'année 2017. En effet, les congés annuels 2017 n'auraient pas été perdus et auraient fait l'objet d'un report de 15 mois à compter du 31 décembre 2017, jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2019.



Les jours seront proratisés au nombre de mois d'activité avant la mise à la retraite pour invalidité, soit 2 jours (20 jours de congés annuels x 1/12 mois)

A la date du 1<sup>er</sup> avril 2018, l'agent sera indemnisé de 20 jours de congés au titre de l'année 2016, 20 au titre de 2017 et 2 jours au titre de 2018 soit 42 jours au total (42/30<sup>ème</sup>).



### Cas n° 2 :

Un agent est placé en congé de longue maladie du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 31 juin 2018. Il est déclaré inapte à toutes fonctions. Il est placé en retraite pour invalidité au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Ses congés annuels seront indemnisés de la manière suivante :



Si l'agent avait pu reprendre ses fonctions au 1<sup>er</sup> juillet 2018, il n'aurait pas pu bénéficier de ses congés annuels non pris de l'année 2015. En effet, les congés annuels 2015 sont perdus et ne peuvent faire l'objet d'un report de 15 mois à compter du 31 décembre 2015 que jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2017, date à laquelle l'agent n'a pas repris ses fonctions.



Si l'agent avait pu reprendre ses fonctions au 1<sup>er</sup> juillet 2018, il n'aurait pas pu bénéficier de ses congés annuels non pris de l'année 2016. En effet, les congés annuels 2016 sont perdus et ne peuvent faire l'objet d'un report de 15 mois à compter du 31 décembre 2016 que jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2018, date à laquelle l'agent n'a pas repris ses fonctions.



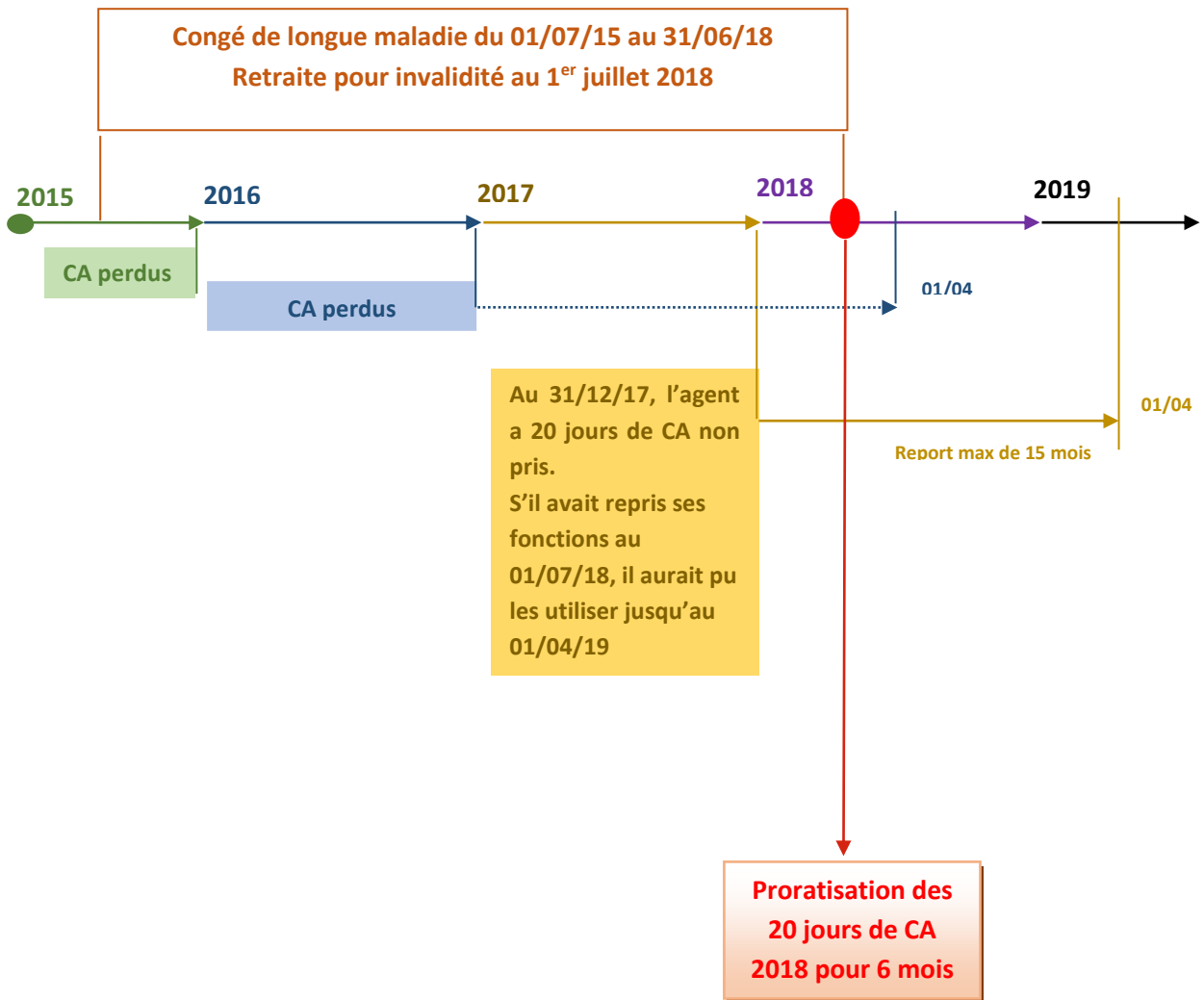
Si l'agent avait pu reprendre ses fonctions au 1<sup>er</sup> juillet 2018, il aurait pu bénéficier de ses congés annuels non pris de l'année 2017. En effet, les congés annuels 2017 n'auraient pas été perdus et auraient fait l'objet d'un report de 15 mois à compter du 31 décembre 2017, jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2019.



Les jours seront proratisés au nombre de mois d'activité avant la mise à la retraite pour invalidité, soit 10 jours (20 jours de congés annuels x 6/12 mois).

A la date du 1<sup>er</sup> juillet 2018, l'agent sera indemnisé de 20 jours de congés au titre de l'année 2017, et 10 jours au titre de 2018 soit 30 jours au total (30/30<sup>ème</sup>).





### Cas n° 3 :

Un agent est placé en congé pour maladie professionnelle du 2 avril 2016 au 1<sup>er</sup> mars 2018, date de sa mise à la retraite. L'agent avait pris, avant son congé pour maladie, 8 jours de congés annuels.

Ses congés annuels seront indemnisés de la manière suivante :

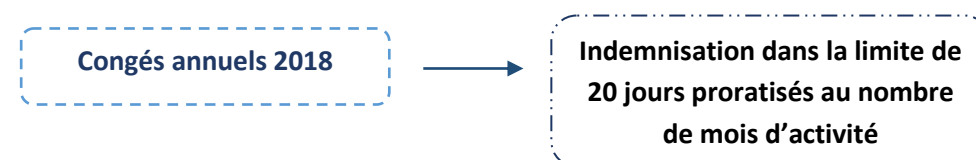


Si l'agent avait pu reprendre ses fonctions au 1<sup>er</sup> mars 2018, il aurait pu bénéficier de ses 12 jours\* de congés annuels non pris de l'année 2016. En effet, les congés annuels 2016 restants n'auraient pas été perdus et auraient fait l'objet d'un report de 15 mois à compter du 31 décembre 2016, jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2018. La limite maximale autorisée de 20 jours indemnisables par année civile est respectée.

\*comme l'agent n'a pas repris, puisque mis à la retraite, il faut se baser sur la limite des 20 jours et non sur la base réglementaire des 25 jours donc on déduit les 8 jours pris de la limite des 20 jours.

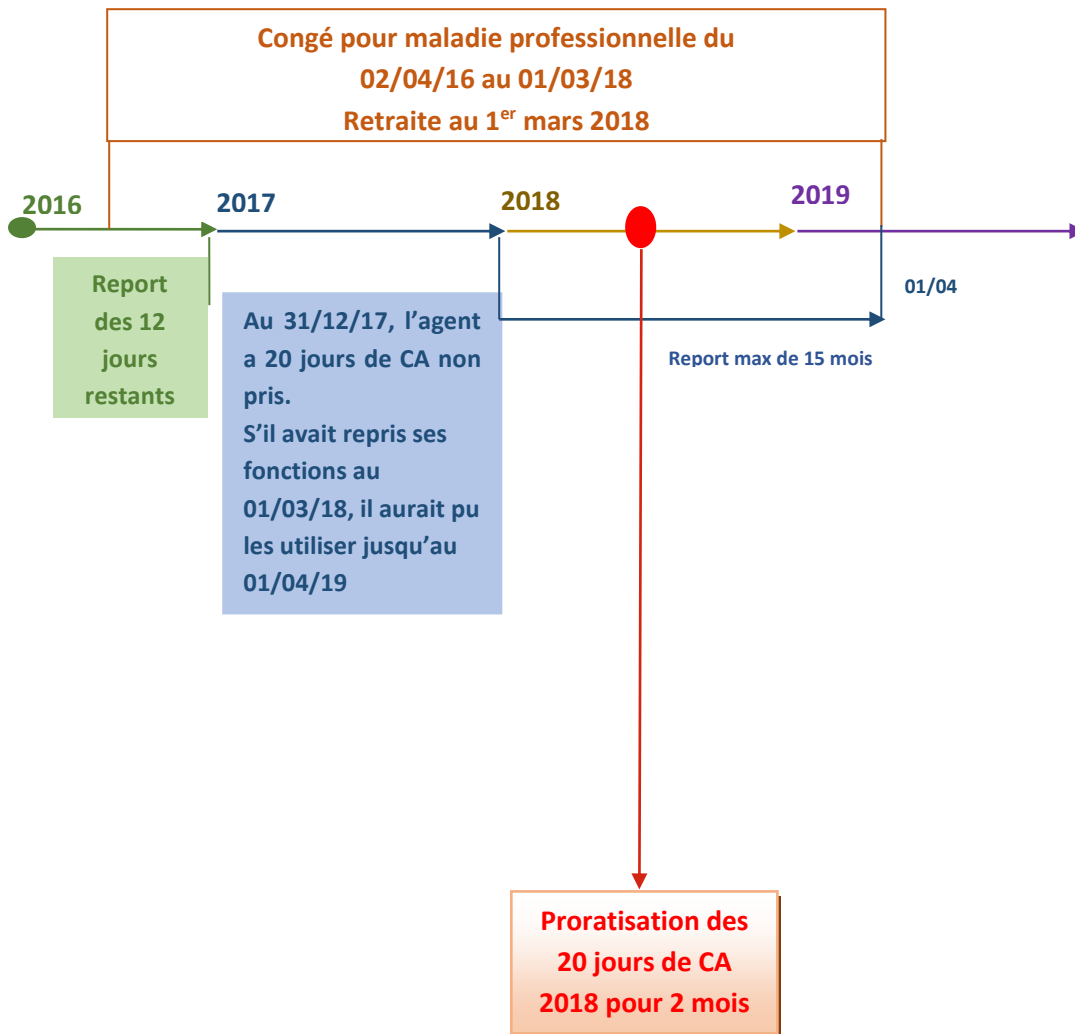


Si l'agent avait pu reprendre ses fonctions au 1<sup>er</sup> mars 2018, il aurait pu bénéficier de ses congés annuels non pris de l'année 2017. En effet, les congés annuels 2017 n'auraient pas été perdus et auraient fait l'objet d'un report de 15 mois à compter du 31 décembre 2017, jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2019.



Les jours seront proratisés au nombre de mois d'activité avant la mise à la retraite, soit 4 jours (20 jours de congés annuels x 2/12 mois).

A la date du 1<sup>er</sup> mars 2018, l'agent sera indemnisé de 12 jours de congés au titre de l'année 2016, 20 au titre de 2017 et 4 jours au titre de 2018 soit 36 jours au total (36/30<sup>ème</sup>).



## VII. Le calcul de l'indemnité compensatrice des congés payés

---

Aucune disposition réglementaire, ou décision jurisprudentielle, n'apporte d'indication quant aux modalités de calcul de cette indemnité.

Aussi, on peut se référer à la disposition de l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 qui organise l'indemnisation des congés annuels non pris pour les agents contractuels de droit public.

L'agent qui n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel (au titre de l'année), perçoit une indemnité compensatrice égale au 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération totale brute qu'il a perçue lors de l'année en cours.

Cette indemnité est proportionnelle au nombre de jours dus et non pris, lorsque seule une partie des congés annuels a pu être prise.

Cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période des congés annuels dus et non pris.

Si tel est les cas, il faut procéder à une comparaison entre le salaire moyen et le salaire correspondant à la rémunération normale de l'agent, afin de lui appliquer la méthode de calcul qui sera la plus favorable.

Les éléments de salaire pris en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés sont le salaire brut, les majorations pour heures supplémentaires, les éléments de rémunération variable, les pourboires et les avantages en nature. Ne sont pas pris en compte les remboursements de frais, l'intéressement et la participation.

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

## EXEMPLE DE CALCUL DE L'INDEMNITE

Reprenons le cas n° 3 page 10 :

Un agent est placé en congé pour maladie professionnelle du 2 avril 2016 au 1<sup>er</sup> mars 2018, date de sa mise à la retraite. L'agent avait pris, avant son congé pour maladie, 8 jours de congés annuels. A la date du 1<sup>er</sup> mars 2018, l'agent sera indemnisé de 36 jours au total (36/30<sup>ème</sup>) :

- 12 jours de congés au titre de l'année 2016,
- 20 jours de congés au titre de 2017,
- 4 jours de congés au titre de 2018

L'agent perçoit une rémunération totale brute à taux plein de 18 000 euros.

### Pour 2016

(Rémunération totale brute sur la base de la rémunération annuelle normale x 1/10<sup>e</sup>) x (20/25) x 12 jours  
= (18 000 x 1/10<sup>e</sup>) x (20/25) x (12/20) = 864 €

### Pour 2017

(Rémunération totale brute sur la base de la rémunération annuelle normale x 1/10<sup>e</sup>) x (20/25)  
= (18 000 x 1/10<sup>e</sup>) x (20/25) = 1440 €

### Pour 2018

(Rémunération totale brute sur la base de la rémunération annuelle normale x 1/10<sup>e</sup>) x (20/25) x 4 jours  
= (18 000 x 1/10<sup>e</sup>) x (20/25) x (4/20) = 288 €

Soit au total 2592 euros pour 36 jours de congés annuels non pris



## CAS PARTICULIER DES AGENTS SOUMIS A UN CYCLE DE TRAVAIL ANNUALISÉ

### SORT DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS ET DES TEMPS DE RECUPERATION EN CAS DE MALADIE D'UN AGENT SOUMIS À UN CYCLE DE TRAVAIL ANNUALISÉ

Un agent est annualisé sur une durée hebdomadaire de 15 heures. Cet agent, au regard de ses missions, travaille :

- 17 heures hebdomadaire en période scolaire ;
- 5 heures hebdomadaire en période de vacances scolaires.

En cas de maladie, se pose la question de savoir si l'agent, dont la rémunération est lissée à 15 heures chaque mois de l'année, « doit » des heures à la collectivité ou établissement les semaines où il ne travaille que 5 heures.

En l'absence de réglementation, et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, il peut être envisagé, de prendre en compte la durée hebdomadaire de travail prévue pour l'emploi occupé par l'agent (soit 15 heures) lorsque ce dernier est placé en congé de maladie.

#### ***Cas n° 1 : Survenance d'un arrêt maladie pendant les vacances scolaires***

Si l'agent a généré du temps de récupération car il a travaillé 17 heures pendant les périodes scolaires, et qu'il est malade pendant le temps de récupération lors des vacances scolaires, l'autorité territoriale pourrait, pour des raisons d'équité (principe de parallélisme des formes avec la maladie uniquement en période scolaire : cf. 2<sup>ème</sup> cas) accorder le report de ce temps de récupération déjà généré.

#### ***Cas n° 2 : Survenance d'un arrêt maladie pendant la période scolaire***

Comme indiqué ci-avant, les semaines où l'agent travaille au-delà de 15 heures (c'est-à-dire 17 heures en période scolaire), l'agent est rémunéré sur la base des 15 heures annualisées, et il est considéré comme ayant effectué 15 heures de travail. Dans ce cas-là, l'agent devra à la collectivité le delta entre les 15 heures et les 17 heures, soit 2 heures, ces heures devant être effectuées soit pendant les vacances scolaires (heures de ménages, etc.) soit pendant la période scolaire (surcharge ponctuelle d'activité nécessitant la réalisation d'heures en plus).



Ces solutions, sous réserve d'une interprétation différente du juge, ou d'un texte qui viendrait encadrer la matière, paraissent être au plus juste des intérêts de l'agent et de la collectivité. Aussi, la tenue d'un planning est nécessaire.