







## INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

 Directive 2003/88 du 4 novembre 2003.

 Décret 2024-364 du 22 avril 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. Attention : L'application de cette loi qui modifie Code général de la Fonction Publique nécessite des décrets d'application non parus à ce jour.

 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.

### 1- Modalité du report :

Dans la fonction publique, les droits à congés annuels s'exercent sur une année civile ; du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

L'agent qui, du fait de la maladie, est dans l'impossibilité de prendre ses congés, bénéficie d'un report maximum de 4 semaines dans la limite de 15 mois suivant le terme de l'année concernée. Il pourra donc bénéficier de ses congés jusqu'au 31 mars N+2.

Exemple :

Pour les droits acquis du 01 janvier au 31 décembre 2024, la date limite de report sera le 31 mars 2026.

La Loi 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit européen vient modifier le Code Général de la Fonction Publique et prévoit ainsi le maintien des droits avant le début des congés suivants :

- Congé maternité, paternité et accueil de l'enfant
- Congé parental
- Congé de présence parentale
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant

La notion de droit acquis devrait être précisé mais on peut considérer qu'elle recouvre la notion de congé annuel. **Ces modifications du CGFP attendent la parution de décrets d'application.**

## 2- Conditions d'ouverture du droit à indemnisation :

L'indemnisation des congés annuels pour les fonctionnaires indisponibles pour raison de santé n'est possible que lorsque le lien de travail est rompu : retraite, démission, licenciement.

Nota : CJUE 6 novembre 2018 C-569/16 ; En l'absence de diligence de l'agent et en connaissance de cause, l'agent n'ouvre pas droit au versement de l'indemnité si la collectivité l'a informé que ses congés seraient perdus à la fin de la relation de travail s'il ne les prenait pas.

## 3- Montants :

Aucune disposition réglementaire ne prévoit les modalités de calcul et dans l'attente, le juge préconise :

« En l'absence de disposition législative ou réglementaire plus favorable, 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 19 NC03752).

Ainsi l'indemnisation des congés non pris s'effectuera en 30<sup>ème</sup> et au maximum pour 4 semaines.

Exemple :

Un fonctionnaire travaillant à temps complet 5 jours par semaine et percevant une rémunération mensuelle d'un montant de 2000 euros brut.

Le report maximum possible de 4 semaines équivaut à 20 jours.

Ces congés en trentième correspondent à  $20 * 7 / 5 = 28$  jours

L'indemnité de congés payés serait de  $2000 * 28 / 30 = 1866.67$

L'indemnité des congés est assujettie à cotisations.

Le service se tient à votre disposition pour tout complément d'information.