

Direction générale des Finances publiques
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
Sous-direction de l'encadrement et des relations
sociales
Bureau politiques sociales et rémunérations -
RH1A
120 rue de Bercy
75572 PARIS cedex 1212

Affaire suivie par : Annick SEEUWS
annick.seeuws@dgifp.finances.gouv.fr
Téléphone : 01 53 18 62 40

NC :
Dossier : 2021/02/8229

Circulaire
Instruction
Note de service

Paris, le 4 mars 2021

Le Directeur général des Finances publiques
à

Mmes et MM. les Délégués du Directeur général
Mmes et MM. les Directeurs régionaux et
départementaux des Finances publiques
Mmes et MM. les Directeurs des directions
et services à compétence nationale ou spécialisés

Objet : Mise en œuvre du dispositif d'indemnisation de jours de congés non pris en raison de la fin de la relation de travail

Services concernés : Services des ressources humaines (SRHD) et Centres de Services des Ressources Humaines (CSRH)

Calendrier : Mise en œuvre immédiate.

Résumé :

Le droit européen a fait évoluer les conditions d'indemnisation des jours de congés non pris à la fin de la relation de travail dès lors que les congés n'ont pu être pris pour une **raison indépendante de la volonté de l'agent**.

Ainsi, la présente note a pour objet de préciser les conditions et modalités de mise en œuvre du dispositif d'indemnisation des jours de congés non pris en raison de la fin de la relation de travail tenant compte de ces évolutions juridiques.

S'agissant des règles d'indemnisation des jours présents sur le CET des agents, elles demeurent identiques à celles prévues par l'instruction générale harmonisée du temps de travail, à l'exception près que les jours au-delà du seuil de 15 jours peuvent être indemnisés à tout moment (et non pendant la seule campagne annuelle du mois de janvier).

Vous êtes donc invités à vous reporter à cette instruction concernant les règles d'indemnisation des jours CET (Titre I, 2ème Partie, Chapitre 2, section 5).

Toute difficulté rencontrée dans la mise en œuvre de ce dispositif devra être signalée au bureau RH1A.

En liminaire, il est précisé que la notion de congés non pris concerne les jours dits « de détente », à savoir les jours de congés annuels, les jours ARTT et les jours de fractionnement au titre de l'année en cours et les jours de report des années antérieures.

Sont également pris en compte, dans le cadre de l'indemnisation, les jours figurant sur le CET (pérenne et/ou transitoire).

Présentation du cadre juridique en matière d'indemnisation des jours de congés non pris

1.1 Les dispositions législatives et réglementaires du droit français

Pour les fonctionnaires, l'article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État pose le principe général de l'absence d'indemnisation des congés non pris.

En revanche, les dispositions juridiques relatives aux contractuels sont plus souples. Elles autorisent l'indemnisation de congés non pris sous certaines conditions :

Pour les contractuels de droit public : l'article 10 du décret n°86-83 du décret du 17 janvier 1986 prévoit qu'en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, **du fait de l'administration**, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

Pour les contractuels de droit privé : l'article L. 3141-28 du code du travail précise que lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé. L'indemnité est due que cette **rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur**.

Ainsi, les règles visées ci-dessus fixent un principe de non indemnisation des congés non pris pour les fonctionnaires et celui d'une indemnisation des jours de congés non pris au titre de l'année en cours pour les contractuels. En revanche, les jours de congés de report (années antérieures) étaient quant à eux perdus s'ils n'avaient pas été déposés sur le CET.

1.2 L'évolution du droit à indemnisation des congés non pris reconnue par le droit européen

En application de la directive européenne n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et de la jurisprudence européenne de la CJUE¹ confirmée par la jurisprudence nationale du Conseil d'État², les agents n'ayant pu prendre leurs congés annuels avant la fin de la relation de travail avec l'administration, pour une **raison indépendante de leur volonté** (congés pour raisons de santé) ou, sous certaines conditions, en raison simplement de la fin de cette relation de travail³ peuvent prétendre à une indemnisation de leurs congés non pris.

1 affaires C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff et Stringer

2 CE, n° 346648 du 26 octobre 2012, Lliboutry

3 Le départ dans le cadre d'une rupture conventionnelle n'ouvre pas droit à indemnisation des congés non pris (sauf si cette rupture est précédée de congés pour raisons de santé).

Sont concernés: les agents titulaires, stagiaires ou contractuels exerçant leurs fonctions à temps plein, à temps partiel (y compris à temps partiel thérapeutique) ou à temps incomplet.

Ainsi, en sus des situations ouvertes par le droit français mentionnées au point précédent, l'indemnisation des congés non pris peut désormais être mise en œuvre dans les cas suivants :

- lors d'un départ à la retraite précédé d'un congé pour raison de santé ;
- lors d'un départ à la retraite pour invalidité ;
- lors d'un licenciement pour inaptitude physique ou insuffisance professionnelle ;
- lors du décès de l'agent précédé ou non d'un congé pour raison de santé.

En revanche, l'indemnisation des congés non pris n'est pas autorisée lorsque la fin de relation de travail est prévisible ou imputable à l'agent (hormis pour les agents de droit privé) ou en cas de sanction disciplinaire :

- mise à la retraite d'office (sanction disciplinaire) ;
- révocation ou radiation des cadres ;
- démission ou rupture conventionnelle non précédée d'un congé pour raison de santé ;
- départ à la retraite non précédé d'un congé pour raison de santé ;
- licenciement d'un contractuel de droit public pour sanction disciplinaire.

2 Détermination des droits à congés non pris indemnissables

Outre les jours de CET qui sont indemnisés dans les conditions prévues par l'instruction générale harmonisée du temps de travail⁴ (avec dans ce cas, une indemnisation possible en dehors de la campagne annuelle d'alimentation et d'option de janvier au-delà du seuil des 15 premiers jours), le droit européen encadre l'indemnisation des congés non pris en fixant plusieurs limites :

- pour les fonctionnaires :

L'agent peut prétendre à l'indemnisation des jours de congés acquis non pris à la date de fin de la relation de travail dans la limite de **20 jours de congés maximum par année civile** (année courante et années antérieures) sur une période **maximale de 15 mois** pour les reports de congés d'années antérieures.

Pour déterminer le nombre de jours indemnissables, il convient de prendre en compte les droits à congés/ARTT proratisés en fonction de la date de départ de l'agent et de déduire les réductions de jours d'ARTT suite à congé maladie ainsi que les congés/ARTT déjà consommés.

- pour les contractuels :

Il convient de distinguer les règles d'indemnisation en fonction de l'année à laquelle les congés se rapportent :

⁴ CF tableau en annexe n°1 et exemples en annexe n°2

- Pour les congés non pris au titre de l'année courante : indemnisation de la totalité des jours de congés acquis non pris à la date de fin de la relation de travail.
- Pour les congés non pris au titre des années antérieures : indemnisation dans la limite de 20 jours de congés maximum par année civile sur une période maximale de report de 15 mois.

Pour les contractuels, ces règles s'appliquent à la majorité des situations, hormis pour celles expressément prévues en annexe n°1, pour lesquelles la règle de l'indemnisation de 20 jours maximum s'applique aux congés acquis non pris lors de l'année courante (départ à la retraite précédé d'un congé pour raison de santé).

Ainsi, si le report des jours de congés non pris excèdent la durée de 15 mois, les jours de congés non pris ne peuvent plus être indemnisés. Ils sont définitivement perdus.

L'indemnisation limitée à 20 jours par année civile s'applique quelle que soit la quotité de temps de travail de l'agent, le module horaire, le nombre de jours de congés consommés par l'agent.

En fonction du résultat obtenu :

- si ce résultat est inférieur ou égal à 20, tous les jours de congés seront indemnisés ;
- si ce résultat est supérieur à 20, seuls 20 jours seront indemnisés et les jours restants seront perdus.

Vous trouverez, en annexes 1 et 2, une illustration des différentes situations susceptibles de se produire avec un décompte des droits à congés indemnisables.⁵

3 Modalités de liquidation de l'indemnité compensatrice de congés non pris

Le montant de cette indemnisation doit correspondre à la rémunération qu'aurait perçue l'agent s'il avait effectivement bénéficié de ses congés.

Pour ce faire, l'indemnité compensatrice de congés non pris sera calculée sur la base du 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue par l'agent au titre de la période de référence. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels non pris rapporté au nombre de jours de congés acquis sur l'année de référence. L'indemnité compensatrice de congés non pris est calculée en appliquant la formule suivante :

$$\frac{(1/10^{\text{ème}} \text{ rémunération brute totale} \times \text{Nombre de jours de congés annuels non pris})}{\text{Nombre de jours de congés annuels acquis sur la période d'emploi de référence (hors jours ARTT)}^6}$$

Trois fiches permettent d'illustrer les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice de congés non pris en précisant notamment les éléments de rémunération à prendre en compte dans la base de calcul :

- la fiche n°1 traite de la situation des agents titulaires et stagiaires ;
- la fiche n°2 concerne les contractuels de droit public ;
- la fiche n°3 porte sur les contractuels de droit privé.

⁵ Dans le cas d'un agent à la retraite le 1 avril N+2, ses jours de congé N reportés du fait de la maladie, sont indemnisables dans la limite de 20 jours.
⁶ 32 jours maximum au dénominateur : à recalculer, le cas échéant, au *pro rata temporis* à la date de la fin de la relation de travail.

4 Modalités de versement de l'indemnité compensatrice en paie

Le CSRH détermine le montant de l'indemnité compensatrice à verser à l'agent sur la base des éléments relatifs aux nombres de jours de congés à indemniser transmis par le SRHD.

En paie, le versement de l'indemnité s'effectue par **mouvement 20** annoté du code indemnitaire **0290** « Indemnité compensatrice de congés annuels ». L'indemnité est soumise aux mêmes retenues sociales que la rémunération de l'agent ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Pièces justificatives à produire :

Le CSRH établit un **état liquidatif** (modèle en Annexe 4) ainsi qu'un **certificat administratif** attestant que le paiement demandé est conforme aux dispositions de la directive n°2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, qui seront à transmettre au SLR à l'appui des mouvements de paie.

5 Information préalable de l'agent

Afin d'accompagner au mieux l'agent dont le départ est prévisible, les services des ressources humaines doivent lui rappeler, notamment lors de la campagne d'option sur les jours de CET que, pour ne pas perdre ses jours de congés, il doit consommer ses jours de congés au prorata de l'année en cours, éventuellement consommer les reports de congés ainsi que les 15 premiers jours du CET.

Il faut également demander le versement au RAFP ou l'indemnisation des jours restants sur le CET au-delà des 15 premiers jours.

Enfin, préalablement à la mise en paie de jours de congés non pris, l'agent doit en être informé, dans un courrier faisant mention de la jurisprudence européenne, précisant le montant auquel il a droit, et des voies de recours en cas de contestation. Pour ce faire, un modèle de lettre vous est proposé en annexe (Annexe n°5).

Dès lors qu'un agent de votre direction se trouve dans une position de fin de relation de travail avec la DGFIP, vous devrez mettre en œuvre le dispositif d'indemnisation ci-avant décrit et détaillé en annexes sans attendre que les agents concernés formulent une demande d'indemnisation.

Pour le Directeur général et par délégation,
La sous-directrice de l'encadrement et des
relations sociales,

signé

Marie-Thérèse PELATA

Interlocuteur(s) à la DG :**Pôle national de soutien au réseau « ressources humaines »**

Tél. : 05 34 45 52 00

mél. : pnsr.rh@dgfip.finances.gouv.fr

Bureau RH-1A – pôle « Statuts, Temps de travail et Dialogue social »

Annick SEEUWS – Inspectrice des finances publiques – Tél : 01 53 18 62 40

Pauline FLORES - Inspectrice des finances publiques – Tél : 01 53 18 50 5050

mél. : bureau.rh1a-statuttempstravail@dgfip.finances.gouv.fr

Bureau RH1A – pôle « Rémunération »

Sandrine TAMISIER - Inspectrice des finances publiques – Tel : 01 53 18 15 87

Sébastien POIL - Inspecteur des finances publiques- Tel : 01 53 18 69 4646

Pièces jointes à la note :

- Fiche n°1 : Indemnisation des congés non pris des titulaires et des stagiaires ;
- Fiche n°2 : Indemnisation des congés non pris des contractuels de droit public ;
- Fiche n°3 : Indemnisation des congés non pris des contractuels de droit privé ;
- Annexe n° 1 : Tableau récapitulatif des jours de congés à indemniser ;
- Annexe n° 2 : Exemples de calcul des jours de congés à indemniser ;
- Annexe n° 3 : FAQ ;
- Annexe n°4 : Modèle d'état liquidatif pour le CSRH ;
- Annexe n°5 : Modèle de courrier à l'agent.