

**INDEMNISATION DES JOURS DE CONGÉS NON PRIS :
CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC**

1/ Périmètre des personnels concernés

A la DGFIP, les contractuels de droit public concernés sont :

- les contractuels *Berkani* de droit public, recrutés par contrat à durée indéterminée (CDI), chargés des fonctions d'entretien, de restauration ou de gardiennage, exerçant à temps complet ou incomplet ;
- les contractuels de droit public recrutés en CDD ou CDI pour pourvoir à la vacance d'un emploi permanent dévolu aux personnels titulaires (catégorie A+, A, B et C) ou sur un contrat de projet ou sur un emploi de direction ;
- les contractuels occasionnels ou saisonniers recrutés par contrat à durée déterminée (CDD) et n'ayant pu prendre l'intégralité de leurs congés à la date de fin du contrat ;
- les agents PACTE et les contractuels recrutés au titre du handicap (CDD en principe d'une durée de 1 an) doivent prendre leurs congés annuels durant leur année de formation. L'indemnisation de congés non pris doit donc demeurer circonscrite à certaines situations très exceptionnelles pour ces deux dernières catégories de contractuels (congés pour raison de santé).

2/ Détermination du montant de l'indemnité compensatrice

A- Assiette de l'indemnité compensatrice

Tous les éléments de la rémunération brute n'entrent pas dans l'assiette de l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris.

Ainsi, sont à inclure, les sommes ayant le caractère de salaire ou d'accessoire du salaire :

- le traitement de base ;
- le cas échéant, l'indemnité différentielle (ID) au SMIC ;
- l'indemnité de résidence (IR) ;
- le cas échéant, le supplément familial de traitement (SFT) ;
- l'indemnité mensuelle de technicité (IMT) ;
- le régime indemnitaire habituelle pour les contractuels handicapés ;
- l'indemnité compensatrice de la CSG (IC-CSG) ;
- la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) ;
- les primes liées à l'exercice des fonctions : prime PAS, prime Covid, ...

En revanche, les éléments ne devant pas être pris en compte dans la base de calcul sont :

- le remboursement domicile-travail ;
- les majorations horaires pour travail normal de nuit, travail du dimanche et jours fériés ainsi que la prime de panier ;
- la rémunération des heures supplémentaires (IHST) et des astreintes ;
- le rachat de jours CET ;
- les régularisations de rémunération intervenant au titre d'années antérieures ;
- les prestations en espèces.

B- Modalités de liquidation

L'indemnité compensatrice de congés non pris est égale **au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute** perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris. Le calcul de l'indemnité s'opère année par année.

C- Calcul du montant de l'indemnité compensatrice

L'indemnité compensatrice de congés non pris est calculée en appliquant la formule suivante :

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

Exemple n°1 : Indemnisation d'un contractuel occasionnel à la date de fin de contrat

Un contractuel occasionnel est recruté à temps complet pour remplacer le titulaire du poste, sur une période de 3 mois du 01/03/2020 au 31/05/2020. Il perçoit une rémunération sur la base de l'indice majoré 309, correspondant à 1.447,98€ bruts mensuels. Sa rémunération étant inférieure à la valeur du SMIC, il perçoit, en outre, une indemnité différentielle au SMIC.

Le droit à congés annuels s'élève à 25 jours pour un contrat de 12 mois à temps complet. Au terme de son contrat, l'agent n'a pas pu prendre 4 jours de congés acquis du fait de l'administration. Il demande donc l'indemnisation des jours non pris à la date de fin de contrat.

- Rémunération brute à prendre en compte :

Traitement perçu sur 3 mois : $1.447,98 \times 3 = \mathbf{4.343,94 \text{ €}}$

Valeur du SMIC sur 3 mois : $1.539,42 \times 3 = \mathbf{4.618,26 \text{ €}}$

Montant de l'indemnité différentielle au SMIC : $4.618,26 \text{ €} - 4.343,94 \text{ €} = \mathbf{274,32 \text{ €}}$

soit la rémunération totale brute de 4.618,26 €

- Nombre de jours acquis sur la période d'emploi

Nombre de jours annuels rapporté sur la période d'emploi : $25 \times 3/12 = \mathbf{6,5 \text{ jours}}$

- Nombre de jours de congés annuels non pris

L'agent qui n'a pas pu prendre 4 jours de congés annuels sur les 6,5 jours acquis a droit au versement d'une indemnité compensatrice de :

Soit $[(1/10^{\text{ème}} \times 4.618,26) \times (4/6,5)] = (461,83 \times 0,62) = \mathbf{284,20 \text{ €}}$

Exemple n°2 : Licenciement pour inaptitude physique d'un contractuel Berkani en CDI

Un Berkani de droit public est licencié pour inaptitude physique le 1^{er} juin 2020. Il était placé en congé de grave maladie (CGM) du 31 mai 2017 au 30 mai 2020.

L'agent exerçait ses fonctions à temps incomplet : 1 à 2 heures par jour, soit 5 heures hebdomadaires sur 4 jours de la semaine. L'agent a droit à 2 (4 demi-journées = 2 jours) x 5 = **10 jours** de congé annuel par année civile.

L'agent, placé en CGM de 2017 à 2019, n'a pas pu prendre ses congés annuels et il pouvait reporter tout ou une partie de ses congés au titre de la maladie respectivement, jusqu'au 31 mars 2019, jusqu'au 31 mars 2020 et jusqu'au 31 mars 2021.

1/ Droits à indemnisation des congés annuels non pris

L'agent était en CGM du 1^{er} janvier au 30 mai 2020. Il est licencié pour inaptitude physique au 1^{er} juin 2020. Ces droits à congés annuels 2020 était de 4,5 jours ($10 \times 5/12 = 4,16$ arrondis à 4,5 jours).

Les jours de congés annuels reportés du fait de la maladie au titre de 2017 et 2018 (qui devaient être consommés avant le 31 mars 2019 et avant le 31 mars 2020), n'ont pu l'être, ils sont donc perdus.

Par conséquent, il y a lieu d'indemniser 10 jours au titre du report de 2019 et 4,5 jours au titre de l'année courante 2020, soit au total 14,5 jours.

2/ Liquidation de l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris

Le contractuel est placé en CGM depuis le 31 mai 2017. Il avait droit au maintien de son plein traitement pendant 1 an jusqu'au 30 mai 2018 puis au maintien d'un demi-traitement pendant deux ans du 31 mai 2018 au 30 mai 2020, veille de son licenciement pour inaptitude physique.

Concernant la rémunération à prendre en compte pour liquider l'indemnité compensatrice de congés annuels lorsque l'agent est en congé pour raison de santé, la CJCE a précisé qu'il convenait que :

"l'indemnité soit calculée de sorte que ledit travailleur soit placé dans une situation comparable à celle dans laquelle il aurait été s'il avait exercé ledit droit pendant la durée de sa relation de travail. Il s'ensuit que la rémunération ordinaire du travailleur, qui est celle qui doit être maintenue pendant la période de repos correspondant au congé annuel payé, est également déterminante en ce qui concerne le calcul de l'indemnité financière de congé annuel non pris à la fin de la relation de travail. "

Dès lors, il convient de prendre comme base les différents indices majorés de l'agent et la quotité de temps de travail habituel de l'agent de 14,28 % dans notre exemple, soit :

- **Pour 2019** : l'indice majoré 335 (1.569,82 €) du 01/01/2019 au 10/03/2019 puis à l'indice majoré 339 (1.588,56 €) à compter du 11/03/2019.

- *Reconstitution de la rémunération :*

$[(1.569,82 \times 2) + (1.569,82 \times 10/30) + (1.588,56 \times 20/30) + (1.588,56 \times 9)] = 3.139,64 + 523,27 + 1.059,04 + 14.297,04$ soit un total de **19.018,99 €** + $IMT 106,76 \times 12 = 1.281,12 € = 20.300,11 €$

- *Calcul de l'indemnité :*

20.300,11 € * 14,28 % = 2.898,86 €, soit $(2.898,86 \times 1/10^{\text{ème}}) \times 10/10 = 289,89 €$

- **Pour 2020** : l'indice majoré 342 (1.602,62 €).

- *Reconstitution de la rémunération :*

$(1.602,62 \times 5) = 8.013,10 € + (106,76 \times 5) = 8.546,90 € * 14,28 \% = 1.220,50 €$

- *Calcul de l'indemnité :*

1.220,50 € soit $(1.220,50 \times 1/10^{\text{ème}}) \times 4,5/4,5 = 122,05 €$

Conclusion : l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris s'élève à **411,94 €**.