

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

1/ Périmètre des personnels concernés

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

- les contractuels *Berkani* employés par contrat à durée indéterminée (CDI) et ayant opté pour le maintien de leur statut de droit privé au début des années 2000 (58 agents encore en fonction au 24/10/2019). La très grande majorité de ces personnels exercent leurs fonctions à temps incomplet conduisant à une proratisation des droits à congés annuels ;
- les apprentis recrutés par contrat à durée déterminée (CDD) permettant de compléter leur formation initiale auprès d'un organisme de formation théorique.

En dehors de ces deux situations, la DGFIP n'emploie plus de contractuels de droit privé.

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 non pris.

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

- le traitement de base calculé par rapport au SMIC horaire ;
- le cas échéant, la prime d'ancienneté ;
- les primes éventuelles 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 (IHTS) et des astreintes ;
- les régularisations de rémunération intervenant au titre d'années antérieures ;
- les prestations en espèces.

B- Modalités de liquidation

Le droit du travail prévoit la possibilité de recourir à la même méthode de calcul que celle des titulaires et contractuels de droit public, à savoir l'indemnité correspond à **1/10^e de la rémunération totale brute** perçue par l'agent au cours de la période de référence entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

C- Période de référence à prendre en compte

L'article L. 3141-22 du code du travail indique que la période à prendre en compte en cas de liquidation d'une indemnité compensatrice de congés annuels non pris est calculée par rapport à la période de référence travaillée lors de l'année en cours.

D- Liquidation 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 : Départ à la retraite d'un contractuel Berkani en CDI

Un contractuel Berkani de droit privé, recruté en CDI en 2001, exerce ses fonctions à temps incomplet à 65 %. Il perçoit une rémunération fondée sur la valeur du SMIC horaire rapporté au volume mensuel travaillé. La valeur du SMIC mensuel brut en 2020 est de 1.539,42 €.

Compte tenu de son temps incomplet, l'agent perçoit un salaire brut mensuel proratisé fixé à 1.000,62€.

A cette rémunération, s'ajoute une prime d'ancienneté représentant, pour un agent ayant plus de 10 ans d'ancienneté, 10 % du salaire mensuel, soit $1.000,62 \times 10\% = 100,06\text{€}$.

Sur la base d'un contingentement de 25 jours annuels pour un contrat à temps complet, le droit de l'agent à congés annuels s'élève à **16,5 jours** (25j x 65%). Or, l'agent fait valoir ses droits à pension à compter du 01/10/2020.

A la date de son départ à la retraite, il reste à l'agent 5 jours de congés non pris.

- Rémunération brute à prendre en compte :

Traitement perçu sur 9 mois : 9.005,58 € (1000,62 x 9m)

Prime d'ancienneté sur 9 mois = 900,54 € (100,06 x 9m)

soit la rémunération totale brute en 2020 de 9.906,12€

- Nombre de jours acquis sur la période d'emploi en 2020

Nombre de jours annuels rapporté sur la période d'emploi : $25 \times 65\% \times 9/12 = \mathbf{12 \text{ jours}}$

- Nombre de jours de congés annuels non pris

L'agent peut prétendre au versement d'une indemnité compensatrice de :

$$\text{Soit } [(1/10^{\text{ème}} \times 9.906,12) \times (5/12)] = (990,61 \times 0,42) = \mathbf{412,75 \text{ €}}$$

Exemple n°2 : Démission d'un apprenti en cours d'exécution du contrat (CDD)

Un apprenti a été recruté en CDD d'une durée de deux ans pour la préparation d'un diplôme de BTS dont le cycle de formation est de deux ans. Sa rémunération correspond aux taux d'une première et deuxième année prévus pour la tranche d'âge de 18 à 20 ans, soit respectivement les taux de 43 % (2018-2019) et 51 % (2019-2020) du SMIC.

Il ne perçoit aucun régime indemnitaire ni autre élément de rémunération.

Un apprenti a droit un 25 jours de congés annuels au titre d'une année. Or, l'apprenti démissionne le 1^{er} avril 2020. Il reste à l'apprenti 3 jours de congés non pris à la date de rupture du contrat.

- Rémunération brute à prendre en compte :

Traitement perçu sur 3 mois : 2.355,31 € (1.539,42 x 51 % x 3m)

soit la rémunération totale brute en 2020 de **2.355,31€**

- Nombre de jours acquis sur la période d'emploi en 2020

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

- Nombre de jours de congés annuels non pris

L'agent peut prétendre au versement d'une indemnité compensatrice de :

Soit $[(1/10^{\text{ème}} \times 2.355,31) \times (3/6,5)] = (235,53 \times 0,46) =$ **108,71€**