

Les congés annuels non pris des agents publics : les modalités de report et d'indemnisation

**DOSSIER
PRATIQUE
STATUT**



Janvier 2024

Sommaire

Introduction.....	4
I. Le droit au report des congés annuels	5
A. Les cas ouvrants droit au report des congés annuels	5
B. L'encadrement conditionné au droit de report : un droit limité	6
C. Synthèse des modalités jurisprudentielles du droit au report.....	6
D. Exemples de décompte de droit au report des congés annuels non pris	7
E. L'alimentation du compte épargne par le report des jours de congés annuels non pris	9
II. L'indemnisation des congés annuels non pris.....	10
A. Les différentes fins de travail ouvrant droit à l'indemnisation des congés annuels.....	11
B. Les conditions de l'indemnisation des congés annuels non pris.....	12
C. Les Limites à l'indemnisation des congés annuels non pris	12
D. Les modalités d'indemnisation des congés annuels non pris	13
1. Les modalités de calcul.....	13
2. Les exemples	14

Textes de référence

- Code général de la fonction publique (CGFP) ;
- 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 ;
- Directive 2003/88/CE du 04 novembre 2003 du Parlement européen ;
- Circulaire 8 juillet 2011 NOR COTB1117639C relative à l'incidence des congés de maladie sur le port des congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
- Jurisprudences communautaires ;
- Jurisprudences administratives.

Introduction

Aux termes de l'article L. 621-1 du CGFP, le fonctionnaire en activité a droit à un congé annuel avec traitement. La durée du congé annuel est prévue à l'article 1^{er} du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels.

Tout agent public (fonctionnaire et agent contractuel de droit public) en activité a droit pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée s'apprécie en nombre de jours ouvrés.

S'agissant des congés annuels non pris au cours de l'année de référence, selon les dispositions de l'article 5 du décret du 26 novembre 1985 précité, les congés ne peuvent se reporter sur l'année suivante, **sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.**

Or, dans sa directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, le Parlement européen a consacré le droit au travailleur de bénéficier du report de ses congés annuels non pris du fait de la maladie.

Inscrit dans la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, le droit à congé payé est considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière qui a pour finalité de permettre à tout travailleur de se « reposer et de disposer d'une période de détente ».

Cependant à ce jour, aucun régime dérogatoire n'est prévu par les dispositions statutaires concernant les congés annuels non pris pour cause de maladie.

Cette absence de droit au report en droit interne a été condamné par CJUE, qui a jugé incompatible la réglementation française relative aux droits à congés annuels des fonctionnaires et les dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

Il résulte du principe de primauté du droit européen sur les normes en droit interne, que les Etats membres doivent mettre leur droit en conformité avec le droit européen et écarter toute norme contraire (CE, 26 octobre 2012, M. B., n°346648 et plus récemment question écrite ministérielle n°32557 publiée au JO du 3 mai 2022).

Dans l'attente de l'évolution législative et réglementaire, il convient de se reporter aux jurisprudences communautaires et nationales : la présente note synthétise ce cadre jurisprudentiel.

I. Le droit au report des congés annuels

Dans ses décisions du 20 janvier 2009 (C-350106 et C-520106) et du 10 septembre 2009 (Francisco Vicente Pereda, C-277/08), le juge communautaire a affirmé qu'un travailleur ne perd pas son droit au congé annuel payé si celui-ci a été empêché de les prendre en raison d'un congé maladie.

Prenant en compte les arrêts de la CJUE susvisés, une circulaire ministérielle du 8 juillet 2011 a précisé qu'il appartenait à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé maladie prévus par les articles L. 822-1 et suivants du CGFP, n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés à la fin de l'année de référence.

Dans un arrêt du Conseil d'Etat du 26 octobre 2012 (n°346648), le juge a estimé que le droit français n'était pas conforme au droit européen en ne prévoyant pas la possibilité de reporter les congés annuels non pris pour cause de congés maladie.

Ainsi, depuis quelques années et malgré l'absence d'évolution des dispositions statutaires internes, le juge administratif **admet le report obligatoire des congés annuels non pris et a précisé les conditions du report, sous l'influence de la jurisprudence communautaire.**

A. Les cas ouvrants droit au report des congés annuels

Les congés annuels non pris sont OBLIGATOIREMENT reportés en raison des motifs qui suivent :

Motifs	Jurisprudences - commentaires
Congé maladie ordinaire ; Congé longue maladie ; Congé longue durée ; Maladie professionnelle ; CITIS	CE 26 octobre 2012 n°346648 ; CE 26 avril 2017 n°406009 ; CE 14 juin 2017 n° 391131.
Congé maternité – paternité	Arrêt de la CJUE rendu le 18 mars 2004- n° C-342/01 reconnaît « qu'une travailleuse doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de congé maternité ». Application en droit interne : CE 26 novembre 2012 n°3486 ; CAA Paris, 20 avril 2021, n°19PA03909.
Congé parental	Arrêt de la CJUE rendu le 22 avril 2010 -n° C 486/08 : une disposition nationale ne peut prévoir que les travailleurs bénéficiant d'un congé parental, perdent, à l'issue de ce congé, des droits à congés annuels payés acquis durant l'année précédant la naissance de leur enfant. En droit interne, le Conseil d'Etat n'a pas encore été amené à se prononcer sur cette question. En l'absence d'application en droit interne, nous conseillons aux agents de solder les congés annuels non pris avant le placement en congé parental.

B. L'encadrement conditionné du droit au report : un droit limité

Dans un arrêt du 22 novembre 2011 (aff.C-214/10), la jurisprudence communautaire a cependant jugé que le droit au report devait s'exercer dans une période limitée. Il a ainsi été jugé que le fait de permettre un cumul illimité des droits à congés annuels payé à un travailleur qui serait en incapacité de travail ne répondait plus à la finalité du congé annuel payé.

En s'appuyant sur la jurisprudence de la CJUE, le Conseil d'Etat a reconnu dans sa décision du 26 avril 2017 (n°406009) que « les congés non pris au cours d'une année civile donnée, du fait d'un congé maladie, peuvent être pris au cours d'une période de 15 mois après le terme de cette année ».

Le Conseil d'Etat a en outre précisé, dans cette même décision, que ce report ne pouvait s'exercer que dans que dans la limite de 4 semaines par période de référence.

En outre, le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 17 juin 2017 (n°391131), a précisé que si les dispositions relatives aux congés annuels des fonctionnaires sont incompatibles avec le droit européen en ne prévoyant pas le report des congés non pris en raison d'un congé maladie, elles permettent en revanche, à l'autorité territoriale de refuser la demande de report des congés annuels non pris en raison de la maladie au-delà d'une période de 15 mois.

C. Synthèse des modalités jurisprudentielles du droit au report

Le droit au report des congés annuels non pris s'effectue :

Dans la limite de 15 mois suivant le terme de l'année concernée (soit jusqu'au 31 mars de l'année N+2)

Et dans la limite de 4 semaines de congés annuels non pris

Ces deux limites sont cumulatives et obligatoires : l'autorité territoriale ne peut s'émanciper de l'une de ces deux limites.

D. Exemples de décompte de droit au report des congés annuels non pris

Premier exemple

Un agent à temps complet qui travaille sur 5 jours est placé en congé maladie ordinaire du 8 janvier 2021 au 7 janvier 2022.

Ses congés annuels seront reportés de la manière suivante :



Les congés annuels 2021 font l'objet d'un report de 15 mois à compter du 1er janvier 2022 jusqu'au 31 mars 2023.

L'agent a repris ses fonctions le 8 janvier 2022, il peut donc bénéficier du report de ses congés annuels 2021, dans la limite de 20 jours, jusqu'au 31 mars 2023 et il bénéficie également dans les conditions normales de ses 25 jours de congés annuels 2022.

Deuxième exemple

Un agent à temps complet qui travaille sur 5 jours est placé en accident de travail du 10 juillet 2022 au 31 décembre 2022.



Les congés annuels non pris font l'objet d'un report obligatoire de 20 jours maximum jusqu'au 31 mars 2024.

A souligner :

- 1^{ère} hypothèse : l'agent a pu prendre, avant son accident de travail, par exemple 8 jours de congés annuels 2022.

Il pourra alors reporter $25 - 8 = 17$ jours. La limite maximale des 20 jours n'est pas dépassée.

- 2^{ème} hypothèse : l'agent n'a pu prendre, avant son accident de travail, par exemple que 2 jours de congés annuels 2022.

Même s'il lui reste 23 jours de congés annuels, il ne peut néanmoins reporter que seulement 20 jours car la limite maximale jurisprudentielle est de 20 jours (3 jours sont donc « perdus »).

Rappel : il s'agit d'un droit au report des congés annuels conditionné : la double limite prévue par la jurisprudence s'impose tant à l'autorité territoriale qu'à l'agent.

Troisième exemple

Un agent à temps complet qui travaille 5 jours par semaine est placé en congé longue maladie du 1er juillet 2019 au 30 avril 2022.

L'agent a repris ses fonctions à compter du 1er mai 2022.

Ses congés annuels seront reportés de la manière suivante :



Les congés annuels restants de 2019 peuvent faire l'objet d'un report de 15 mois à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 mars 2021.

A cette date, l'agent n'a pas repris ses fonctions : ses congés annuels de 2019 sont donc perdus.



Les congés annuels de 2020 peuvent faire l'objet d'un report de 15 mois à compter du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 mars 2022.

A cette date, l'agent n'a pas repris ses fonctions : ses congés annuels de 2020 sont donc perdus.



Les congés annuels 2021 font l'objet d'un report de 15 mois à compter du 1er janvier 2022 jusqu'au 31 mars 2023. L'agent a repris ses fonctions au 1er mai 2022 : il peut donc bénéficier du report de ses congés annuels 2021 dans la limite de 20 jours (5 jours sont écartés).



Les congés 2022 (soit 25 jours) restent acquis en totalité à l'agent qui a repris ses fonctions au 1er mai 2022. Il devra les solder avant le 31 décembre 2022, sauf report exceptionnel permis par l'autorité territoriale.

En conclusion : au regard de la double limite qui s'impose en matière de droit au report des congés annuels, l'agent :

- perd le bénéfice de ses congés annuels 2019 et 2020 en raison de la limite des 15 mois de la période de report ;
- bénéficie de ses congés annuels 2021 non pris dans la limite de 20 jours, à prendre avant le 31 mars 2023 ;
- bénéficie dans les conditions normales du décret du 26 novembre 1985 de ses 25 jours de congés annuels 2022.

Quatrième exemple

Un agent à temps non complet qui travaille sur 4 jours est placé en congé maladie ordinaire du 1er avril 2021 au 31 décembre 2021 et reprend le travail le 1er janvier 2022.

Cet agent a droit à un report des congés annuels pour l'année 2021 du 1er janvier 2022 au 31 mars 2023, dans la limite de 16 jours (et non de 20 jours car l'agent est à temps non complet : il convient de proratiser la limite par rapport à un agent à temps complet).

E. L'alimentation du compte épargne par le report des jours de congés annuels non pris

Concernant la possibilité d'alimenter le CET par le report des jours de congés annuels non pris, le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ne prévoit pas de dérogation au cadre juridique permettant de déposer des jours sur le CET (cf. également réponse ministérielle du 21 février 2019, n°07811).

Rappel : pour déposer des jours sur le compte épargne temps, l'article 3 du décret du 26 août 2004 précité précise que l'agent doit avoir pris dans l'année 20 jours de congés annuels.

Ainsi, il convient d'opérer la distinction suivante :

1 - si l'agent a pris au moins 20 jours de congés annuels au terme de l'année civile (période de référence).

L'agent peut opter soit pour l'alimentation de son CET des jours de congés annuels restant dus, soit pour un report de ses congés annuels.

2 - si l'agent a pris moins de 20 jours de congés annuels au terme de l'année civile (période de référence)

Les conditions posées par l'article 3 précité ne sont pas remplies, l'agent ne peut bénéficier que du report de ses congés annuels.

Il ne peut donc pas alimenter son compte-épargne temps par le report de congés annuels non pris du fait de la maladie.

II. L'indemnisation des congés annuels non pris

IMPORTANT : la réglementation prévoit expressément le versement d'une indemnité compensatrice de congés annuels non pris pour l'agent contractuel en cas de démission ou de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, si du fait de l'autorité territoriale ou pour des raisons de santé, il n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels (article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité).

Concernant les fonctionnaires, aucune disposition réglementaire ou législative en droit français ne prévoit les modalités de calcul permettant l'indemnisation des congés annuels non pris.

En effet, selon l'article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 précité, aucune indemnité compensatrice ne peut être versée au titre des congés annuels non pris par un fonctionnaire.

Cependant, comme pour le report des congés annuels non pris, cette disposition se heurte au droit européen en la matière.

Dans deux arrêts en date du 20 janvier 2009 (affaires C-350/06 et C-520/06), la Cour de justice de l'union européenne a jugé contraire au droit européen des dispositions ou des pratiques nationales qui prévoient que, lors de sa fin de relation de travail, aucune indemnité financière de congé annuel payé non pris n'est payée au travailleur qui a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence, raison pour laquelle il n'a pas exercé son droit au congé annuel payé.

En effet l'article 7 § 2 de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 pose le principe selon lequel **la période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.**

La jurisprudence communautaire a ainsi consacré le droit à l'indemnisation des congés annuels pour les travailleurs, mais uniquement pour ceux qui n'ont pas été en mesure d'exercer leurs droits à congé pour des raisons indépendantes de leur volonté, et notamment en raison d'un congé maladie.

A. Les différentes fins de travail ouvrant droit à l'indemnisation des congés annuels

Les fins de relation de travail	Jurisprudences - commentaires
Départ à la retraite	<p>Pour maladie : CJUE, 3 mai 2012, Aff. n° C-337/10 ; TA Orléans n°1201232 du 21 janvier 2014 ; TA Amiens n°1401716 du 30 janvier 2015 ; CAA Paris n°15PA00448CAA du 31 juillet 2015 ; CAA Bordeaux n° 14BX03684 du 13 juillet 2017 ; CE, 22 juin, n°443053.</p>
	<p>Pour des motifs tirés de l'intérêt du service : CJUE 20 juillet 2016 C-341/15 ; CAA Bordeaux n°15MA02573 du 6 juin 2017 : Dans cet arrêt, le juge reconnaît le droit à l'indemnisation des congés annuels au fonctionnaire ayant été dans l'impossibilité de les prendre non seulement pour des motifs tirés de la maladie, mais également pour des motifs tirés de l'intérêt du service.</p>
Licenciement pour inaptitude physique	CAA Nantes n°12T00291 du 06 juin 2013.
Démission	<p>La démission ne prend effet qu'à la date fixée par l'autorité territoriale, elle peut donc en général prendre en compte les congés annuels de l'agent pour fixer cette date. Si tel n'est pas le cas, il conviendra d'indemniser les congés annuels non pris par l'agent.</p> <p>La CJUE, dans son arrêt du 6 novembre 2018, a précisé que le motif pour lequel la relation de travail a pris fin est sans importance et que la circonstance qu'un travailleur soit à l'initiative de la fin de relation de travail n'a aucune incidence sur son droit de percevoir une indemnité compensatrice (CJUE, 20 juillet 2016 Aff. n° C-341/15)</p>
Mutation	<p>Par principe les congés annuels ne peuvent être perdus par l'agent : il s'agit d'une entente entre employeurs, soit la collectivité d'accueil accepte de récupérer la totalité ou une partie des congés annuels du fonctionnaire, soit ils seront soldés ou indemnisés par la collectivité d'origine.</p> <p>Le Conseil d'Etat a reconnu, dans sa décision du 7 décembre 2015, que la mutation constituait une fin de relation de travail et ouvrait droit au paiement des congés annuels pour l'agent qui n'avait pas pu prendre ses congés annuels pour cause de maladie.</p>
Décès	CJUE, 12 juin 2014, Aff. n° 118/13 ; CJUE 6 novembre 2018 Aff. C-569/16 et C-570-16 : ouvre droit à une indemnité financière au bénéfice des ayants droits.

Sous l'influence de la jurisprudence communautaire, le droit à l'indemnisation des congés non pris semble donc, au fur et à mesure des décisions jurisprudentielles nationales, être étendu à de plus en plus de cas de fin de relation de travail.

Cependant, il est important de souligner, qu'à ce jour, en matière disciplinaire (révocation, licenciement ou retraite d'office) il n'y a pas d'indemnisation des congés annuels non pris.

Il en va de même pour la radiation des cadres pour abandon de poste.

B. Les conditions de l'indemnisation des congés annuels non pris

Le droit européen ne pose aucune condition au bénéficiaire de l'indemnisation des congés annuels non pris que celles tenant au fait :

- D'une part que la relation de travail a pris fin ;
- Et d'autre part que le travailleur n'a pas pris tous les congés annuels auxquels il avait droit à la date de la fin de relation de travail.

Le bénéficiaire de l'indemnité n'est pas conditionné à une demande préalable à l'agent public.

Le droit à une indemnité ne peut donc s'éteindre automatiquement au motif que le travailleur n'a pas demandé à exercer ce droit avant la fin de relation de travail (CJUE 20 juillet 2011 n°C-341/15)

L'employeur est ainsi tenu d'informer l'agent, de manière précise et en temps utile, que ses congés annuels seront perdus à la fin de la relation de travail s'il ne les prend pas (CJUE 6 nov. 2018 C-619/16).

En cas de contentieux, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a respecté son obligation d'information.

C. Les Limites à l'indemnisation des congés annuels non pris

En l'absence de dispositions législatives, et s'appuyant sur le droit européen et l'avis du Conseil d'Etat du 26 avril 2017 relatif au droit de report des congés annuels, les juridictions nationales ont reconnu le droit à indemnisation des congés annuels non pris pour un fonctionnaire en cas de fin de relation de travail, dans les limites suivantes :

- L'indemnisation maximale est fixée à 20 jours par année civile pour 5 jours de travail par semaine (correspondant à la durée minimale de quatre semaines de congés annuels imposée par le droit de l'Union européenne).
- L'indemnisation se fait selon la période de report limitée à 15 mois à compter de l'année au cours de laquelle les congés ont été générés.

Dans son arrêt du 22 juin 2022, le Conseil d'Etat a rappelé ces limites et fait application de ce droit à paiement des congés annuels non pris du fait de la maladie en cas de cessation de la relation de travail (CE, 22 juin 2022, n°443053).

D. Les modalités d'indemnisation des congés annuels non pris

Certaines paieries demandent une délibération afin de permettre le paiement de l'indemnisation des congés annuels (cf. modèle en annexe).

Nous recommandons ainsi aux collectivités territoriales et établissements publics de se rapprocher en amont de leur comptable public afin de s'assurer du cadre et éviter des difficultés dans le paiement.

1. Les modalités de calcul

Rappel : si la réglementation prévoit expressément les modalités de paiement des congés annuels non pris pour les agents contractuels de droit public (article 5 du décret précité du 15 février 1988), les textes sont muets pour les modalités de paiement des congés annuels non pris des fonctionnaires.

Par ailleurs, si la jurisprudence communautaire et la jurisprudence nationale prévoient expressément cette obligation de paiement des congés annuels non pris, elles n'indiquent pas ces modalités de paiement.

Ainsi, en l'absence de cadre juridique définissant ces modalités, les collectivités territoriales et les établissements publics peuvent notamment calculer l'indemnisation des jours de congés annuels non pris par un fonctionnaire en retenant soit :

- les modalités de l'indemnité de congés payés prévues pour les agents contractuels de droit public par l'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 : *l'indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute que l'agent a perçu dans l'année où son contrat se termine si celui-ci n'a pris aucun congé du fait de l'administration. S'il en a pris une partie, l'indemnité est au prorata du nombre de congés non pris par rapport au nombre de jours de congés total auquel il a le droit. Elle est soumise aux mêmes retenues que la rémunération.*

-les montants forfaitaires prévus pour indemniser les jours épargnés sur le CET, conformément à l'arrêté du 28 août 2009 (catégorie A et assimilé : 150 € ; catégorie B et assimilé : 100 € ; catégorie C et assimilé : 83 €).

A souligner : tout autre mode de calcul peut être envisagé, et nous recommandons une fois de plus de se rapprocher de votre paierie pour valider le mode retenu et, le cas échéant, les pièces justificatives nécessaires (délibération).

IMPORTANT : dans tous les cas, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris (CAA Bordeaux n°14BX03684 du 13 juillet 2017).

En outre, s'agissant de la base de calcul de l'indemnité compensatrice, l'administration doit, en l'absence de disposition législative ou réglementaire, se fonder sur la rémunération que le fonctionnaire aurait perçue s'il avait exercé son droit à congés annuels, « soit un taux journalier égal au trentième de son traitement net » (CAA Nancy n° 19NC03752 du 21 juillet 2022).

2. Les exemples

Exemple n°1 :

Situation d'un adjoint administratif principal 2^{ème} classe (IM 343) qui travaille 5 jours par semaine, en congé longue durée depuis 1^{er} janvier 2019, partant à la retraite pour invalidité le 1er juin 2022. L'agent a droit à l'indemnisation de 30,5 jours (20 jours pour 2021 et 10,5 jours pour 2022).

- **Nombre de jours acquis sur la période de référence :**

Pour l'année 2019 : ils sont perdus ;

Pour l'année 2020 : ils sont perdus ;

Pour l'année 2021 : 20 jours sur un capital de 25 jours pour la période concernée ;

Pour l'année 2022 : 10.5 jours pour la période du 1^{er}/01/2022 au 31/05/2022.

- **Rémunération brute à prendre en compte sur la période de référence, soit respectivement du 1er janvier au 31 décembre 2021 et du 1er janvier au 31 mai 2022 :**

Pour l'année 2021 : 19 983,72 €

Pour l'année 2022 : 8 746,31 €

- **Calcul de l'indemnité :**

Pour 2021 : $(1/10 \times 19\,983,72) / 25 \times 20 = 1\,598,70$ €

Pour 2022 : $(1/10 \times 8\,746,31) / 10,5 \times 10,5 = 874,63$ €

Cet agent percevra donc un montant total brut de 2473,33 € (1 598,70 + 874,63) au titre de l'indemnisation de ses 33,5 jours de congés non pris (20 jours sur 2021 et 10,5 jours sur 2022).

Exemple n°2 :

Situation d'un adjoint administratif 1^{er} échelon (IM 340) qui travaille 5 jours par semaine qui est placé en maladie professionnelle du 1^{er} avril 2021 au 1^{er} mars 2023, date de sa mise à la retraite. L'agent avait pris, avant son congé maladie 8 jours de congés annuels. L'agent a droit à l'indemnisation de 41 jours.

- **Nombre de jours acquis sur la période de référence :**

Pour l'année 2021 : 17 jours pour la période du 1^{er} /04/2021 au 31/12/2021 (avec le reliquat des 8 jours déjà pris).

Pour l'année 2022 : 20 jours sur un capital de 25 jours sur la période concernée.

Pour l'année 2023 : 4 jours pour la période du 1^{er}/01/2023 au 28/02/2023.

- **Rémunération brute à prendre en compte sur la période de référence, soit respectivement du 1^{er} avril 2021 au 31 décembre 2021, du 1er janvier au 31 décembre 2022 et du 1er janvier au 28 février 2023 :**

Pour l'année 2021 : 16 309,72 €

Pour l'année 2022 : 21 746,31 €

Pour l'année 2023 : 3 625,38 €

- **Calcul de l'indemnité :**

Pour 2021 : $(1/10 \times 16\,309,72) / 25 \times 17 = 1109,05 \text{ €}$

Pour 2022 : $(1/10 \times 21\,746,31) / 25 \times 20 = 1739,70 \text{ €}$

Pour 2023 : $(1/10 \times 3625,38) / 4 \times 4 = 362,54 \text{ €}$

Cet agent percevra donc un montant total brut de 3211,30 € (1109.05 + 1739.7 + 362.54) au titre de l'indemnisation de ses 41 jours de congés non pris.



CDG31
Conseil et expertise

590, rue Buissonnière - CS 37666
31676 LABEGE CEDEX
Tél : 05 81 91 93 00 - Télécopie : 05 62 26 09 39
Site Internet : www.cdg31.fr
Mél : contact@cdg31.fr

*© CDG 31. Tous droits réservés. [2023].
Toute exploitation commerciale est interdite*