

## **Une collectivité doit-elle indemniser les congés annuels non pris par un agent public contractuel ?**

### **Oui sous conditions.**

L'agent contractuel en activité a droit, dans les conditions prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

Toutefois, lorsqu'un agent public contractuel n'a pas pris tout ou partie de ses congés annuels, il a droit, sous conditions, à une indemnité compensatrice.

L'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale énonce à cet égard que : « *A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice* ».

En vertu de cette disposition, deux conditions cumulatives sont requises pour bénéficier de l'indemnité compensatrice pour congés non pris :

- D'une part, les congés ne doivent pas, en tout ou partie, avoir été pris à la fin du contrat ou suite à un licenciement qui n'intervient pas à titre de sanction disciplinaire ;
- D'autre part, l'absence de prise de congés, en tout ou partie, doit être liée à un fait de l'Administration, et non de l'initiative délibérée de l'agent. La Cour de justice de l'Union européenne a en effet considéré que le droit à congé annuel est perdu et qu'aucune indemnité compensatrice ne peut être versée lorsqu'un agent n'a délibérément pris aucun jour de congé annuel au cours de son contrat sachant, qu'en l'espèce, les agents avaient procédé de la sorte pour bénéficier d'une indemnité compensatrice d'un montant maximal (CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-619/16 et C-684/16).

Lorsqu'elle est due, 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.

Elle est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1 / 10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.