



Temps de travail  
Congés

## LES CONGÉS ANNUELS DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX

Chaque agent public territorial en activité dispose d'un droit à congés annuels d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

- Code général de la fonction publique article L621-1
- Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985
- Circulaire NORCOTB1117639C du 8 juillet 2011
- Avis du Conseil d'Etat du 26 avril 2017
- CAA Douai du 4 octobre 2018
- Jurisprudence communautaire du 6 novembre 2018
- Réponse ministérielle n° 08187 du 28 février 2019

### 1. LES RÈGLES GÉNÉRALES

#### Le calcul des droits à congés annuels

Chaque agent public **en activité** a droit, pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à **cinq fois ses obligations hebdomadaires de service**.

L'**activité** se définit comme la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade. Sont considérées comme de l'activité les périodes pendant lesquelles un agent se trouve : en congé de maladie, congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de formation professionnelle, congé pour formation syndicale, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant.

A noter : le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge d'activité de service pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité.

#### La période de référence

Les droits à congés annuels se calculent sur **l'année civile** et doivent être pris au cours de cette même année (avant le 31 décembre), sauf si un report est autorisé par l'autorité territoriale au début de l'année suivante (règles à préciser dans le règlement intérieur). Des dispositions particulières, principalement édictées par la jurisprudence, précisent les conditions de report des congés d'agents absents pour cause d'indisponibilité physique (Voir pages suivantes).

## La durée des congés

La durée du congé annuel se calcule en nombre de jours effectivement ouvrés, c'est à dire les jours auxquels les agents sont soumis à des obligations de travail. Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence ont droit à un congé dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

Exemples	Droit à congés en jours sans tenir compte du Nb d'heures par jour	Modalité de pose
1 agent à TC (35H sur 5 jours)	25 jours	1 semaine = 5 jours
1 agent à TC (35H sur 4,5 jours) Deux pratiques :	25 jours (jours de déplacement)	1 semaine = 5 jours
	22.5 jours (comptage en ½ journée de présence)	1 semaine = 4,5 jours
1 agent à TC (cycle Hiver/Été) (sur 5 jours)	25 jours	1 semaine = 5 jours
1 agent à TP 80% (sur 4 jours)	20 jours	1 semaine = 4 jours
1 agent à TP 80% (sur 4.5 jours)	22.5 jours	1 semaine = 4,5 jours
1 agent à TP 90% (sur 4.5 jours)	22.5 jours	1 semaine = 4,5 jours
1 agent à TP 90% (sur 4 jours)	20 jours	1 semaine = 4 jours
1 agent à TNC (annualisation 20h42 - travail sur 5 jours effectifs sur temps scolaire)	25 jours (Chaque jour étant considéré et rémunéré à hauteur de 20h42 /5 = 4h08) A noter : le calcul des congés en heures n'est pas prévu par la réglementation.	1 semaine = 5 jours Posés en priorité sur le temps NON scolaire.  <i>Formaliser les périodes non travaillées (Planning)</i>

L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs. Des dispositions particulières sont prévues pour les fonctionnaires âgés de moins de 21 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année. Ainsi, ils bénéficient, à leur demande, de la durée totale du congé fixée pour les fonctionnaires présents toute l'année même s'ils ne justifient pas d'une année complète de service. Dans ce cas, ils ne perçoivent aucune rémunération pour la période qui excède leurs droits.

## Les jours de fractionnement

Un jour de congé annuel supplémentaire est attribué aux agents lorsque le nombre de congés annuels (et non les jours RTT) pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est égal à 5, 6 ou 7 jours. Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 8 jours, il est attribué 2 jours de congés supplémentaires.

L'octroi de ces bonifications (jours de fractionnement) est de droit pour les agents (CAA Bordeaux, 3 mars 2009, n° 07BX01532).

Cette possibilité est issue du **Code du travail** et résulte d'une loi de 1973. À cette époque, les salariés bénéficiaient de 4 semaines de congés payés. Si tous ne partaient pas, très nombreux étaient ceux qui posaient leurs 4 semaines de congés, **surtout en août**. L'idée était alors d'étaler les vacances des salariés sur d'autres périodes de l'année. L'intérêt de cette disposition se trouve accru par l'octroi, en 1982, d'une 5ème semaine de congés, et par la réduction du temps de travail qui permet de bénéficier de jours RTT.

Cette règle s'applique aux agents à temps complet, à temps partiel et aux agents à temps non-complet dans les mêmes conditions.

**Exemples :**

Situation de l'agent	Droit à Congés	Exemple de pose en dehors de la période du 1 <sup>er</sup> mai au 31 octobre <b>pour pouvoir bénéficier des jours de fractionnement</b>	Bonification CA (jours de fractionnement) <b>2 jours maximum pour une année civile (1)</b>
L'agent travaille 5 jours/semaine du 01/01 au 31/12	25 jours	4 jours avant le 01/05 5 jours après le 31/10	2 jours de CA
L'agent travaille 5 jours /semaine du 01/01 au 31/05	$25/12 \times 5 = 10.42$ soit 10.5 jours	5, 6 ou 7 jours avant le 01/05 8 jours avant le 01/05	1 jour de CA 2 jours de CA
L'agent travaille 2 jours /semaine du 01/01 au 31/08	$2 \times 5 = 10$ jours $10/12 \times 8 = 6.66$ soit 7 jours	5,6,7 jours avant le 01/05	1 jour de CA
L'agent travaille 4 jours/semaine du 01/09 au 31/12	$4 \times 5 = 20$ jours $20/12 \times 4 = 6.66$ soit 7 jours	5,6,7 jours après le 31/10	1 jours de CA
L'agent travaille 5 jours/semaine du 01/01 au 31/05 dans la collectivité A	$25/12 \times 5 = 10.42$ soit 10.5 jours	8 jours avant le 01/05 5, 6 ou 7 jours avant le 01/05	2 jours de CA 1 jours de CA <i>(Attribution avant le départ et communication à la collectivité d'accueil)</i>
<b>Mutation</b> L'agent travaille 5 jours/semaine du 01/06 au 31/12 dans la collectivité B	$25/12 \times 7 = 14.58$ (2) Soit 15 jours	5, 6, 7 ou 8 jours après le 31/10	1 jour de CA par la collectivité B <i>(1 jour de CA déjà attribué dans la collectivité A)</i>

**2 jours maximum pour une année civile uniquement liés à la pose (pas de proratisation par rapport au temps de travail de l'agent ou à la durée de la période de travail de l'agent dans la collectivité) (1)**

Calcul arrondi à la demi-journée supérieure (2)

Les jours de fractionnement sont considérés comme des jours de CA classiques et peuvent être placés sur un CET.

**En résumé : un agent à temps complet travaillant sur 5 jours bénéficie  
Réglementairement au maximum  
de 25 jours de congés payés + 2 jours de bonification liés au fractionnement  
= 27 JOURS DE CONGES ANNUELS**

**Attention** aux cas particuliers des agents effectuant leur temps de travail sur 6 jours pour les besoins d'un service particulier (ex : secteur médico-social du lundi au samedi). Droits à congés = (5x6) 30 jours

**A noter** : L'agent qui reprend le travail à temps partiel thérapeutique, garde son droit à congé reporté (voir ci-après) et va générer un nouveau droit au prorata de son temps de travail sur la nouvelle année civile ; la pose d'un jour de congé se fait sur un jour effectivement travaillé.

*Circulaire ministérielle du 15 mai 2018* : « Les droits à congé annuel d'un fonctionnaire en service à temps partiel thérapeutique sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel de droit commun »

Exemple : TP thérapeutique 50% = 2.5 jours/semaine = 12.5 jours de congés annuels à poser sur les jours de présence fixés sur l'emploi du temps de l'agent.

## **Le calendrier des congés**

L'autorité territoriale fixe le calendrier des congés annuels, après consultation des fonctionnaires intéressés et compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires.

Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels. La demande faite par l'agent des dates de congés souhaitées ne vaut pas autorisation d'absence.

Ainsi, si les périodes de congés n'ont pas été expressément autorisées par l'employeur, ce dernier peut régulièrement mettre en demeure l'intéressé de rejoindre son poste puisqu'il se trouve en absence irrégulière (CAA Bordeaux, 6 novembre 2003, n° 99BX02762).

**A noter** : La décision du maire d'imposer à un agent de prendre des congés annuels à des dates précises est illégale dès lors qu'elle ne se fonde pas sur les critères de priorité fixés par le décret du 26 novembre 1985 (Conseil d'Etat, 30 juin 1997, n° 116002) ou sur des nécessités de service.

## **2. L'INTERRUPTION DES CONGÉS**

### **L'interruption à la demande de l'employeur**

L'autorité territoriale peut interrompre le congé annuel **en cas d'urgence ou de nécessité de service**, sous réserve de l'appréciation du juge administratif. L'arrêt rendu par la Cour administrative d'appel de Paris, le 19 octobre 2005 énonçant cette possibilité, concernait un agent des services techniques « réquisitionné » pour participer à l'organisation de la fête communale.

## L'interruption liée à l'indisponibilité physique

### Principe de la prise des congés annuels :

Conformément à la réglementation en vigueur dans les trois fonctions publiques, **les congés annuels dus pour une année de service accompli doivent être pris dans ladite année. Ces congés ne peuvent être reportés sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service ou par l'autorité investie du pouvoir de nomination.**

### Remise en cause du principe :

Un fonctionnaire ayant acquis des congés annuels durant une année mais qui n'aurait pas pu en bénéficier du fait d'un **congé maladie** peut en retrouver l'usage à l'issue de ce congé y compris si ce dernier se termine une autre année que l'année d'acquisition de ses congés annuels.

**Congés concernés :** congés de maladie ordinaire, congés (CITIS) pour accident du travail ou maladie professionnelle, congés longue maladie, congés longue durée, congé maternité (un arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes rendu le 18 mars 2004 reconnaît « qu'une travailleuse doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité »).

En cas d'arrêt de travail pour maladie survenu pendant un congé annuel payé, l'agent a le droit de récupérer ultérieurement la période de congé non-utilisée d'une durée équivalente à celle de sa maladie. Elle pourra être **prise immédiatement à la suite du congé maladie soit à une période ultérieure.**

*Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) dans un arrêt du 21 juin 2012 (affaire C-78/11).*

La Cour relève que la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre à l'agent de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Ainsi, cette finalité diffère de celle du droit au congé de maladie, celui-ci permettant de se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail.

La Cour de justice précise que l'agent peut prendre son congé payé annuel à une époque ultérieure lorsqu'il coïncide avec une période de congé maladie, peu importe que le congé maladie soit accordé avant ou pendant les congés payés.

De plus, les congés maladie statutaires des fonctionnaires étant considérés comme une **période d'activité prise en compte dans le calcul des droits à congés annuels**, l'agent en congé maladie qui ne pourrait reprendre son service l'année d'acquisition de ses congés annuels bénéficiera de ses congés annuels acquis au moment de sa mise en congé maladie mais également des congés supplémentaires acquis durant sa période de congé maladie statutaire.

### Période de report des congés annuels du fonctionnaire :

L'arrêt du Conseil d'État du 26 octobre 2012 **ne précise pas de période de report bien spécifique** ; il n'évoque qu'un report des congés annuels non pris sur « l'année suivant la période au cours de laquelle les congés n'ont pas pu être pris ».

Le juge européen a quant à lui précisé que, si la période de report **doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence** pour laquelle elle est accordée afin de permettre à l'agent de bénéficier de son droit au congé annuel pour se reposer et disposer d'une période de détente, elle doit également **protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important de périodes d'absence** du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail.

En l'occurrence, le juge européen a considéré la période de report de **quinze mois** comme suffisante pour assurer au congé payé de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos (CJUE, affaire C-214/10, 21 novembre 2011 - CJUE, affaire C-337/10, 3 mai 2012).

**A noter :** Avis du Conseil d'Etat n° 406009 du 26 avril 2017

Lorsqu'un agent s'est trouvé du fait d'un congé de maladie dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours d'une année civile donnée, les congés reportés peuvent être pris au cours d'une période de 15 mois après le terme de cette année (et non après le terme du congé maladie).

*Ce droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires dans le droit national, dans la limite de 4 semaines (20 jours) par année civile pour 5 jours de travail par semaine, correspondant à la durée des congés fixés par la réglementation européenne (CE du 26/04/2017 n° 406009).*

**Exemple :**

*Un agent qui génère 25 jours de congés par an et placé en congé de longue maladie du 01.04.2021 au 31.01.2024*

*Congés 2021 : report possible à compter du 01/01/2020 sur une période de 15 mois soit jusqu'au 31/03/2021, dans la limite de 4 semaines. L'agent étant toujours en congé maladie au 31/03/2021, les congés sont perdus.*

*Congés 2022 : 25 jours non pris => report possible à compter du 01/01/2023 sur une période de 15 mois soit jusqu'au 31/03/2024, dans la limite de 4 semaines, soit 20 jours.*

*Congés 2023 : 25 jours non pris => report possible à compter du 01/01/2024 sur une période de 15 mois soit jusqu'au 31/03/2025, dans la limite de 4 semaines, soit 20 jours.*

*Congés 2024 : l'agent reprend ses fonctions en 2024, il aura donc jusqu'au 31.12.2024 pour prendre ses 25 jours de congés annuels de l'année en cours.*

**Cet agent a donc le droit à :**

*20 jours de CA au titre de l'année 2022 + 20 jours de CA au titre de l'année 2023 => titre du report  
+ 25 jours de CA 2024, au titre de l'année en cours*

*Soit un total de 65 jours au 31 janvier 2024*

**A noter :**

4 semaines pour un agent travaillant 5 jours par semaine = 20 jours  
4 semaines pour un agent travaillant 4 jours par semaine = 16 jours  
4 semaines pour un agent travaillant 2.5 jours par semaine = 10 jours

L'agent n'a pas à faire de demande expresse.

Le report est fait automatiquement par la collectivité. Les périodes de report restent soumises à l'accord de la hiérarchie et conciliable avec l'intérêt du service. Un refus devra faire l'objet d'une motivation.

**A noter :**

Concernant la possibilité d'alimenter le CET par le report des jours de congés annuels non pris du fait de la maladie, la DGAFP a précisé en 2012 les conditions dans lesquelles un agent bénéficiant d'un CET pouvait l'alimenter par le report de ses jours de congés annuels non pris du fait de sa maladie :

- si l'agent a pris **au moins 20 jours de congés annuels** au terme de l'année civile (période de référence), il peut opter soit pour l'alimentation de son CET des jours de congés annuels restant dus, soit pour un report de ses congés annuels.

- 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 du décret n° 2004-878 du 26/08/2004 n'étant 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.

## Report des congés annuels en cas de congés familiaux (maternité, congé parental, congé de présence parentale ...) :

La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 a transposé dans la fonction publique les dispositions du droit européen relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. **L'art. L. 515-8 code général de la fonction publique prévoit désormais que l'agent placé en congé parental conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.**

**Des dispositions réglementaires à venir devraient préciser la limite dans laquelle le report des droits acquis est possible.**

### 3. L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PENDANT LES CONGÉS

La réglementation relative au cumul d'activités des agents publics s'applique en période de congés annuels, du fait du maintien en position d'activité pendant cette période.

Seul le dispositif dérogatoire du « contrat-ventanges » est ouvert aux fonctionnaires pendant leurs congés annuels, sur une durée maximale d'un mois. L'accord de l'employeur de l'agent est préalable (articles L. 718-4 à L.718-6 du code rural et de la pêche maritime).

### 4. LES CONGÉS NON PRIS

#### Le dépôt sur un compte épargne-temps (CET)

Si l'agent a pris au moins 20 jours de congés annuels au terme de l'année civile, les congés annuels non pris peuvent être déposés sur un compte épargne-temps, dans les conditions prévues par délibération et conformes aux décrets n° 2004-878 du 26 août 2004 et n° 2010-531 du 20 mai 2010 relatifs au compte épargne-temps dans la Fonction Publique Territoriale pour les agents titulaires et contractuels ayant accompli au moins une année de service (les agents stagiaires ne sont pas concernés) de la fonction publique.

**A noter** : Si une délibération le prévoit, les jours sont indemnisables à compter du 16<sup>ème</sup>.

#### L'indemnisation des jours de congé

1 / **Les agents contractuels** qui, à la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, n'ont pas pu bénéficier de tout ou partie de leurs congés annuels **du fait de l'administration**, ont droit à une indemnité compensatrice. Elle est égale au 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours. Elle est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris si l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés.

**Exemple** : contrat du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024, avec une rémunération brute perçue au cours de la période de 20 000€. L'agent génère 25 jours de congés annuels par an et a pris 22 jours de congés durant la période.

Soit  $20\ 000 \times 3 \text{ jours} / 25 \text{ jours} = 2\ 400\text{€}$

Soit une indemnisation des congés annuels à hauteur de 10% de 2 400€ = 240€.

2 / Lors de son **départ à la retraite**, **un fonctionnaire** a droit à une indemnité financière compensant les congés non pris **du fait de la maladie** (CJCE C-337/10 du 03.05.2012).

Ce droit d'indemnisation s'exerce dans certaines limites, à savoir, dans la limite de 4 semaines (20 jours) de congés annuels pour un agent à temps complet, exerçant 5 jours par semaine, par période de référence (donc par année civile), seuil minimal de congés annuels reconnu au niveau européen, de laquelle sera déduite les éventuels congés annuels déjà pris par l'agent mis à la retraite (TA Orléans n° 1201232 du 21 janvier 2014).

Or, aucune disposition législative et réglementaire en droit français ne prévoit de modalités de calcul permettant le versement de cette indemnité compensatrice des congés annuels non pris du fait de l'incapacité physique concernant un agent partant à la retraite.

En l'absence d'autres précisions jurisprudentielles, les collectivités pourraient calculer l'indemnisation des jours de congés non pris par un fonctionnaire en retenant les modalités prévues pour les agents contractuels par l'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 ou en référence à la rémunération qu'il aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre.

**Exemple :**

***Un agent qui génère 25 jours de congés par an, placé en congé de longue maladie du 01.04.2021 au 31.05.2024 et admis à la retraite au 01.06.2024***

***Congés 2021 : 18 jours non pris => report possible à compter du 01/01/2022 sur une période de 15 mois soit jusqu'au 31/03/2023, dans la limite de 4 semaines. L'agent étant toujours en congé maladie au 31/03/2023, les congés sont perdus.***

***Congés 2022 : 25 jours non pris => report possible à compter du 01/01/2023 sur une période de 15 mois soit jusqu'au 31/03/2024, dans la limite de 4 semaines. L'agent étant toujours en congé maladie au 31/03/2024, les congés sont perdus.***

***Congés 2023 : 25 jours non pris => report possible à compter du 01/01/2024 sur une période de 15 mois soit jusqu'au 31/03/2025, dans la limite de 4 semaines, soit 20 jours.***

***Congés 2024 : l'agent est admis à la retraite au 01.06.2024 et a généré 10.42 jours de congés annuels***

***Cet agent a donc le droit à :***

***20 jours de CA au titre de l'année 2023 => au titre du report + 10.42 jours de CA 2024, au titre de l'année en cours***

A noter : Un fonctionnaire admis à la retraite peut prétendre à l'indemnisation de son compte épargne temps, s'il a épargné plus de 15 jours (**indemnisation à compter du 16<sup>ème</sup> jour**) et si la délibération prévoit la monétisation du compte épargne temps.

Il ne peut prétendre à l'indemnisation totale de ses jours épargnés sur le CET, y compris si les congés n'ont pu être pris du fait de la maladie. (Question AN n° 15680 du 05.03.2019).

A ce jour, aucune dérogation n'est envisagée même en cas de retraite pour invalidité (Question AN n° 18621 du 06.08.2019 / Question AN n° 12696 du 28.05.2024)

3/ Dans le cas d'une **démission d'un fonctionnaire**, les congés non pris ne peuvent donner lieu à indemnisation. Ainsi, sous réserve de l'intérêt du service, l'agent doit prendre ses congés annuels avant son départ. S'il ne les a pas pris, les congés sont perdus.

*Une question écrite n°47158 parue au JO AN du 18 novembre 1991, précise ainsi qu'un agent qui quitte volontairement ses fonctions avant d'avoir bénéficié de ses droits à congés annuels « doit être considéré comme renonçant implicitement à ce congé au cas où sa démission serait acceptée ».*



**Toutefois**, la CJUE a précisé que la circonstance que la fin de la relation de travail soit du fait de l'agent, n'avait aucune incidence sur son droit à percevoir une indemnité de congés non pris (CJUE, 20 juillet 2016, aff. n° C-341/15). Ainsi, le simple fait que l'agent démissionne n'empêche pas l'indemnisation financière des congés non pris.

Le versement de l'indemnité reste néanmoins limité à l'agent qui s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels pour des motifs indépendants de sa volonté, par exemple en raison d'un congé de maladie (dans la limite de quatre semaines par année civile), d'un congé de maternité, d'un congé parental, ou encore pour des motifs tirés de l'intérêt du service ou du défaut d'information de l'employeur.

#### 4/ En cas de mutation dans une autre collectivité

→ Mutation au 1<sup>er</sup> janvier : les congés non-pris au 31 décembre sont perdus ou déposés sur un CET.

→ Mutation en cours d'année :

Les congés annuels sont dus pour chaque employeur au prorata du temps passé dans chacune des collectivités.

- Les congés générés dans la collectivité d'origine peuvent être :
  - 1 - soldés avant la date de la mutation
  - 2 - versés sur un compte épargne temps. Les deux collectivités peuvent prévoir par convention les modalités financières\* de transfert des droits à congés du CET à la date de la mutation.

*\* L'établissement de la formule de calcul est laissé à l'appréciation de chaque collectivité.*

*Exemple de calcul : intégralité (ou : intégralité, ou : x %) du coût salarial d'une journée de travail à la date de mobilité x nombre de jours épargnés.*

3 - si une fraction du droit à congé n'a pu être utilisée et/ou si l'agent n'a pas ouvert de CET, les jours peuvent être transférés dans la collectivité d'accueil qui pourra les octroyer après appréciation des nécessités de service. Une demande d'ouverture de CET pourra être présentée par l'agent à la collectivité d'accueil pour déposer les congés non-pris en fin d'année.

**A noter** : Les jours RTT non-transférables doivent être soldés avant la mutation ou versés sur un CET.

#### 5/ En cas de décès

Au regard du décret relatif aux congés annuels des fonctionnaires, aucune indemnité compensatrice ne peut être versée au titre des congés annuels non pris par l'agent décédé.

**Toutefois**, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) estime que le droit à congé payé doit donner lieu à une indemnisation financière, dès lors que la relation de travail prend fin en raison du décès du travailleur, sans demande préalable (CJUE du 12/06/2014, C-118-13) dans la limite de 20 jours.

## 5. LE DON DE JOURS de repos à un parent d'un enfant gravement malade

Tout agent civil peut renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris (RTT ou congés payés) même s'ils sont placés sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre agent public de sa collectivité, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.