

## REPORT DES CONGES ANNUELS EN CAS DE MALADIE

CONGES  
ANNUELS

Mot-clé

Si un agent, du fait de son congé de maladie, se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours d'une année civile donnée, les congés reportés peuvent être pris pendant une période de **15 mois** après le terme de cette année.

Ce droit à report s'exerce **dans la limite de quatre semaines par an** : c'est la durée des congés fixée par la réglementation européenne (et non celle des cinq semaines prévues par le droit français).

Autrement dit, lorsqu'un congé maladie ne permet pas à un agent de prendre ses congés annuels, **ces derniers sont « reportables » sur une période de quinze mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congés annuels ont été ouverts.**

Au-delà de cette période, les congés sont perdus.

### Source :

*Cour de justice de l'Union européenne ([CJUE 22 nov. 2011 – affaire C-214/10](#))*

*[Avis du Conseil d'Etat du 26 avril 2017 n°406009](#)*

*[Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003](#)*

Mars 2022  
N° 08-B-PS3

### Exemple :

Un agent, travaillant 5 jours par semaine, est placé en congé de longue maladie (3 ans) à compter du 15 septembre année N (2018), son solde de congés annuels restant dû est de 12 jours. Il reprend ses fonctions le 16 septembre année N + 3 (2021).

L'agent a acquis un droit à **5 semaines** de congés annuels au titre de chaque année civile (période de référence pour le calcul des droits à congés).

La période de report autorisée est de 15 mois pour chaque année, **dans la limite de 4 semaines reportables (et non 5 semaines)**.

Le droit à report des congés annuels doit être étudié par année pendant la durée du congé de maladie afin d'établir, à compter de la reprise de l'agent, ses droits finaux à report :

année	Droits acquis à congés annuels	Durée autorisée de report	Période de report		Droit à congés annuels au jour de la reprise (16/09/N+3 soit 16/09/2021)
			Date de début	Date de fin	
N 2018	<b>12</b> jours (solde)	15 mois	01/01/N+1 01/01/2019	31/03/N+2 31/03/2020	<b>0</b> jour car la date de reprise est <b>au-delà</b> de la période de report
N+1 2019	<b>25</b> jours (pendant congé maladie)	15 mois	01/01/N+2 01/01/2020	31/03/N+3 31/03/2021	<b>0</b> jour car la date de reprise est <b>au-delà</b> de la période de report
N+2 2020	<b>25</b> jours (pendant congé maladie)	15 mois	01/01/N+3 01/01/2021	31/03/N+4 31/03/2022	<b>20</b> jours à utiliser avant le 31/03/N+4 (soit le 31/03/2022) car la date de reprise est <b>incluse dans</b> la période de report
N+3 2021	<b>18,75</b> jours (pendant congé maladie)	15 mois	01/01/N+4 01/01/2022	31/03/N+5 31/03/2023	<b>18,75</b> jours à utiliser avant le 31/03/N+5 (soit le 31/03/2023) car la date de reprise est <b>incluse dans</b> la période de report
	<b>6,25</b> jours				congés pour la période travaillée du 16 septembre au 31 décembre de l'année N + 3 (2021)

### Les congés annuels peuvent-ils être indemnisés ?

La réglementation admet l'indemnisation des congés annuels pour les agents contractuels, uniquement à la fin de leur CDD ou en cas de licenciement non disciplinaire, et s'ils n'ont pas pu bénéficier de tout ou partie de ces congés du fait de l'autorité territoriale. (1/10<sup>ème</sup> de leur rémunération totale brute).

La jurisprudence a également admis l'indemnisation des congés annuels pour le fonctionnaire qui n'aurait pas pu prendre ses congés annuels du fait de la maladie, **au terme de sa relation de travail** (retraite par exemple).

Cette indemnisation se fait dans les mêmes limites que le report des congés annuels (idem mode de calcul ci-dessus)