

**CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
Service documentation**

Résidence « Lesia » - Avenue de la Libération - 20 600 BASTIA

Tél : 04.95.32.33.65 / Fax : 04.95.30.10.75

Mail : doc@cdg2b.com

**NOTE D'INFORMATION N° 03/2019**

**LES CONGES ANNUELS DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE TERRITORIALE**

**Références :**

- **Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 57 (*J.O.R.F. du 27 janvier 1984*) ;
- **Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié** relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux (*J.O.R.F. du 30 novembre 1985*);  
**Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié** pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et notamment son article 5 (*J.O.R.F. du 14 février 1988*).
- **Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié** portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, et notamment son article 12 (*J.O.R.F. du 22 mars 1991*);
- **Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 modifié** fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, et notamment son article 7 (*J.O.R.F. du 8 novembre 1992*);
- **Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié** relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale, et notamment son article 9 (*J.O.R.F. du 01 août 2004*) ;
- **Circulaire NOR COTB1117639C du 8 juillet 2011** relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

-----

# Table des matières

<b>I. LE CALCUL DES DROITS A CONGES ANNUELS</b> .....	1
A. Principe général .....	1
B. Cas particuliers.....	2
<b>II. PROCEDURE D'ATTRIBUTION</b> .....	3
A. La planification des congés par l'autorité territoriale.....	3
B. Cas particuliers.....	4
<b>III. INTERRUPTION DES CONGES</b> .....	5
A. L'interruption du fait de l'administration .....	5
B. L'interruption due à la maladie.....	5
<b>IV. REPORT DES CONGES</b> .....	6
A. Principes généraux.....	6
B. Report en cas de maladie ou de maternité.....	6
<b>V. INDEMNISATION DES CONGES</b> .....	7
A. Les contractuels .....	7
B. Les fonctionnaires.....	8

# I. LE CALCUL DES DROITS A CONGES ANNUELS

## A. Principe général

Les fonctionnaires stagiaires, titulaires et les agents contractuels en position d'activité ont droit à un congé annuel rémunéré. Sont exclus du dispositif les congés annuels des agents recrutés sous contrat de droit privé qui relèvent du code du travail.

Chaque agent public en activité a droit à un congé annuel d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service, pour une année de service accomplie du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Les obligations hebdomadaires de service correspondent au nombre de jours travaillés dans la semaine quel que soit le nombre d'heures travaillées par jour.

### Exemples :

- Agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine :  $5 \times 5 \text{ jours} = 25 \text{ jours par an}$
- Agent à temps non complet travaillant 2,5 jours par semaine :  $5 \times 2,5 \text{ jours} = 12,5 \text{ jours par an}$  (*ne décompter que les jours pendant lesquels il aurait dû travailler*)
- Agent travaillant à temps non complet, dont la durée hebdomadaire de service est de 30 heures réparties sur 5 jours :  $5 \times 5 = 25 \text{ jours}$

Sont considérés comme service accompli pour la détermination des droits aux congés annuels :

- Les congés de l'article 57 de la loi n° 84-53 liés à la position d'activité (*sont exclus la disponibilité et le congé parental*) ;
- congé de maladie (*ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident ou maladie imputable au service*) ;
- congé de maternité ou d'adoption ;
- congé de paternité ;
- congé de formation professionnelle ;
- congé pour validation des acquis de l'expérience ;
- congé pour bilan de compétences ;
- congé pour formation syndicale ;
- congé pour participer aux activités destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs d'activités de jeunesse ;
- congé pour indisponibilité provoquée par des infirmités contractées du fait de conflits armés ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé pour siéger, comme représentant d'une association ou d'une mutuelle, dans une instance consultative ou non, placée auprès d'une autorité de l'État.

### **⚠ Les congés supplémentaires dits de fractionnement :**

**Ils sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.**

Lorsque le nombre jours de congés annuels pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre :

- est au moins égal à 5 et inférieur à 8 : **1 jour de congé annuel supplémentaire est attribué à l'agent ;**
- est au moins égal à 8 : **2 jours de congé annuel supplémentaire est attribué à l'agent.**

**Aucune autre disposition législative ou réglementaire ne permet l'attribution de congés annuels supplémentaires.**

## B. Cas particuliers

### 1. Agents à temps non complet annualisés

Pour les agents occupant des emplois à temps non complet dont le temps de travail est annualisé et dont le service est irrégulier d'une semaine à l'autre, les droits à congés annuels se calculent en fonction de la durée moyenne hebdomadaire de travail.

### 2. Agents travaillant à temps partiel

Les agents autorisés à travailler à temps partiel ont droit aux congés auxquels peuvent prétendre les agents accomplissant un service à temps plein et selon le même mode de calcul de la durée. Toutefois, ce calcul prend en compte la durée réduite de leurs obligations hebdomadaires de service. Les jours de congés seront décomptés sur la base des obligations hebdomadaires réelles de service.

#### Exemples :

- Agent travaillant à 50% à raison de 2,5 jours par semaine :  $2,5 \times 5 \text{ jours} = 12,5 \text{ jours}$  par an
- Agent travaillant à 50% à raison de 5 jours par semaine (*le matin uniquement*) :  $5 \times 5 \text{ jours} = 25 \text{ jours}$  par an
- Agent travaillant à 80% à raison de 4 jours par semaine :  $4 \times 5 = 20 \text{ jours}$

#### **Temps partiel thérapeutique**

La circulaire N° B9/07 n°177 du 1er juin 2007 relative au temps partiel thérapeutique précise que les droits à congés annuels du fonctionnaire en service à temps partiel thérapeutique s'exerce dans les mêmes conditions que l'agent à temps partiel de droit commun.

### 3. Agents n'exerçant pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence

Les fonctionnaires qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence (*du 1er janvier au 31 décembre*) ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

#### Exemple :

- Agent travaillant à temps complet (*5 jours par semaine*) pendant 9 mois :  $5 \times 5 \text{ jours} \times 9/12 = 18,75$  soit 19 jours par an

**Par dérogation, les agents publics âgés de moins de 21 ans au 1<sup>er</sup> jour de la période de référence et qui n'ont pas exercé leurs fonctions sur la totalité de cette période peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel.** Dans ce cas, ils ne perçoivent aucun traitement pendant la période qui excède la durée du congé dû au titre des services accomplis. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

#### **4. Agents mutés ou mis à disposition**

Lorsqu'une fraction des droits à congés due au titre des services accomplis dans la collectivité d'origine pour l'année civile en cours n'a pu être utilisée avant la date retenue pour la mutation ou la mise à disposition, l'agent peut y prétendre dans la collectivité d'accueil.

#### **5. Agent suspendu et/ou exclu temporairement**

L'agent n'acquiert pas de droit aux congés annuels au titre des périodes durant lesquelles il n'exerce pas effectivement ses fonctions. Ainsi, les périodes de suspension et d'exclusion temporaire ne créent pas de droit aux congés annuels au profit de l'agent concerné pour le temps de la suspension et /ou l'exclusion.

#### **6. Agent incarcéré**

Un agent incarcéré ne pouvant assurer l'exercice effectif de ses fonctions, il ne peut donc être placé en congé annuel et bénéficier ainsi de sa rémunération pendant son incarcération. La période d'incarcération ne peut être prise en compte pour le calcul de la durée du congé annuel dès lors que l'agent n'est pas en position d'activité durant sa période d'incarcération.

#### **7. Assistant(e)s maternel(le)s**

La profession d'assistant(e)s maternel(le)s est désormais régie par le code de l'action sociale et des familles. Les assistant(e)s maternel(le)s employé(e)s par les collectivités locales sont des agents non titulaires de droit public de ces collectivités. Les dispositions particulières qui leur sont applicables, compte tenu du caractère spécifique de leur activité, sont fixées par voie réglementaire. En ce qui concerne leur droit aux congés annuels, ils bénéficient d'un congé annuel de cinq semaines exercé dans les conditions du décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

## **II. PROCEDURE D'ATTRIBUTION**

### **A. La planification des congés par l'autorité territoriale**

#### **1. Le calendrier**

Le calendrier des congés annuels est fixé, par l'autorité territoriale, après consultation des agents publics, compte tenu :

- des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires;
- de la priorité dont bénéficient les agents publics chargés de famille.

L'autorité territoriale ne peut écarter le choix exprimé par un agent public ou lui donner l'ordre de prendre ses congés à une date déterminée que pour l'un de ces motifs.

La priorité de choix des congés annuels accordée aux agents chargés de famille ne leur confère pas un droit systématique à congés sur les périodes scolaires. L'autorité territoriale peut légitimement imposer des limitations dans l'intérêt du service.

Elle peut, par instruction, imposer que les congés annuels soient pris au cours de l'année civile sans possibilité de report de plein droit, sous réserve du cas des agents n'ayant pu solder leurs congés pour cause d'indisponibilité physique.

## 2. L'autorisation de l'autorité territoriale


Un agent ne peut partir en congé annuel sans qu'une autorisation de l'autorité administrative dont il relève lui ait été préalablement et expressément accordée.

Par ailleurs, le retour anticipé, ou la prolongation d'un congé à l'initiative de l'agent sans autorisation n'est pas permis. L'agent devra formuler une demande expresse et obtenu l'autorisation de l'autorité territoriale.

### **L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs.**

Toutefois, cette disposition n'est pas applicable aux agents publics :

- bénéficiant d'un congé bonifié ;
- autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine;
- autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine.

 En cas d'absence non justifiée, l'agent n'ayant pas accompli son service supporte une retenue sur traitement correspondant à la période d'absence. Il s'expose également à une procédure d'abandon de poste qui peut entraîner la radiation des effectifs.

## B. Cas particuliers

### 1. **Les agents publics exerçant leurs fonctions auprès de plusieurs employeurs publics**

Ils bénéficient des congés annuels à la même époque dans chaque collectivité territoriale ou établissement auprès desquels ils sont employés.

En cas de désaccord entre les employeurs publics intéressés, la période retenue est celle qui est arrêtée par l'autorité territoriale de la collectivité territoriale ou de l'établissement public auquel l'agent public consacre la plus grande partie de son activité. Dans le cas où la durée de son travail est la même dans plusieurs collectivités territoriales ou établissements publics, la période retenue est celle arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.

### 2. **Agents mis à disposition**

S'agissant des agents mis à disposition, c'est à l'organisme d'accueil de prendre les décisions relatives aux congés annuels des agents et d'en informer l'administration d'origine.

### 3. **Personnels territoriaux de l'enseignement**

Il s'agit d'une part des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, et d'autre part des agents chargés de l'enseignement artistique. Ces personnels occupent des fonctions étroitement liées aux impératifs du calendrier scolaire. Par conséquent, la gestion de leurs congés annuels est adaptée à cette situation, dans le respect de l'article 1 du décret n° 85-1250 du 26 janvier 1985 fixant la durée des congés annuels des fonctionnaires territoriaux à cinq fois les obligations hebdomadaires de service exprimées en jours.

### III. INTERRUPTION DES CONGES

#### A. L'interruption du fait de l'administration

**Le congé annuel peut être interrompu par l'autorité territoriale, en cas d'urgence ou de nécessité du service.**

L'administration devra cependant justifier des nécessités de service (*par exemple, réaliser une formation demandée par l'agent et prévue au plan de formation*).

L'agent rappelé à son poste n'est pas fondé à réclamer l'indemnisation du trouble que l'interruption de son congé lui a causé. Cependant, il ouvre droit au remboursement des frais engagés, notamment par la voie aérienne, dès lors qu'aucune faute personnelle n'est à l'origine de son retour.

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent l'obligation de communiquer à l'administration le lieu où il peut être joint durant ses congés annuels.

Par ailleurs, un refus opposé par l'agent en congé annuel à l'ordre qui lui est intimé de reprendre son service, sans notification particulière, ne saurait être sanctionné sous la forme d'une radiation des cadres pour abandon de poste. En effet, l'agent se trouve en possession d'une autorisation régulière d'absence qui exclut nécessairement la qualification d'abandon de poste.

#### B. L'interruption due à la maladie

La question de savoir si un congé de maladie interrompt automatiquement un congé annuel a été tranchée par la jurisprudence européenne mettant ainsi fin à la position antérieure du Conseil d'État.

En effet, **la CJUE affirme le principe de l'interruption automatique et obligatoire des congés annuels par la maladie** en jugeant que les dispositions nationales méconnaissent les dispositions du droit communautaire en prévoyant qu'un travailleur, en incapacité de travail survenue durant la période de congé annuel payé, n'a pas le droit de bénéficier ultérieurement dudit congé annuel.

**Selon la durée du congé de maladie, le congé annuel est interrompu pour tout ou partie : l'agent conserve de droit la fraction non utilisée du congé annuel.**

Cette fraction pourra être reportée ultérieurement sur demande de l'agent et après autorisation de l'administration, selon les nécessités du service et les règles de report tirées de l'application du droit communautaire et de la jurisprudence administrative

**⚠ L'agent ne peut pas être concomitamment placé en congé annuel et en congé de maladie.**

La date initialement prévue pour le retour de congé de l'agent n'est pas modifiée.

Plusieurs situations sont envisageables :

- Si le congé de maladie précède la date prévue pour le départ en congé annuel : si l'autorité territoriale autorise l'utilisation du congé annuel dans le prolongement immédiat d'un congé de maladie, elle doit s'assurer préalablement de l'aptitude de l'intéressé à exercer ses fonctions, le départ en congé annuel étant subordonné à cette aptitude.
- Si le congé de maladie est inclus dans la période de congé annuel : les congés de maladie relevant de la position d'activité, il est inutile à l'agent de reprendre effectivement ses fonctions avant de bénéficier de ses congés annuels, dès lors qu'ils ont été autorisés préalablement. Il sera à nouveau placé en congé annuel à l'issue de son congé de maladie et la date initialement prévue pour le retour de l'agent n'est pas modifiée.

Si le congé maladie se prolonge au-delà de la date de fin des congés annuels, l'agent devra reprendre ses fonctions à l'issue de son congé maladie et ne pourra prétendre à ses congés qu'après autorisation expresse de l'employeur.

## **IV. REPORT DES CONGES**

### **A. Principes généraux**

**Les congés dus pour une année ne peuvent être cumulés et se reporter sur l'année suivante.**

L'autorité territoriale est en droit de prévoir que les congés soient pris au cours de l'année civile sans possibilité de report, sous réserve du cas des agents n'ayant pu solder leurs congés pour cause de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité ou de congé d'adoption.

Toutefois, certains cas permettent de déroger à ce principe :

- l'autorité territoriale peut de manière exceptionnelle autoriser ce report, si elle l'estime nécessaire et si l'intérêt du service n'y fait pas obstacle (*bien qu'elle constitue une autorisation exceptionnelle, la décision refusant ce report doit être motivée*).
- le congé cumulé sur deux ans pour les agents originaires de Corse ou d'un TOM et éventuellement leur conjoint sur autorisation exceptionnelle.
- le congé bonifié, ainsi que le conjoint du bénéficiaire en cas d'autorisation exceptionnelle.
- l'ouverture par l'agent d'un compte épargne-temps, qui permet à son titulaire d'accumuler des droits à congés rémunérés sur plusieurs années ; cette autorisation de cumul concerne les jours de congé annuel, les jours de RTT, mais aussi, si l'organe délibérant le décide, des jours de repos compensateurs attribués suite aux heures supplémentaires effectuées.

### **B. Report en cas de maladie ou de maternité**

#### **1. Congés de maladie**

**Il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report des congés annuels restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé sur la période de référence.**

La Cour de justice de l'Union européenne estime, eu égard à la finalité du droit au congé annuel payé, qu'il est raisonnablement possible de concevoir une limite au cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives.

Ainsi, une période de report de 15 mois, à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, a été admise comme ne méconnaissant pas les dispositions du droit communautaire.

Un avis du conseil d'Etat a repris les principes ainsi dégagés par la CJUE en considérant que le report des **congés non pris en raison de la maladie était possible au cours d'une période de 15 mois après le 31 décembre de l'année au titre de laquelle sont générés les droits, en précisant que ce report devait s'exercer dans la limite de 4 semaines, et après demande de l'agent** (*avis CE du 26 avril 2017 n°406009*).

#### **2. Congé de maternité**

Le congé de maternité sont tous deux garantis, par le droit français comme par le droit communautaire.

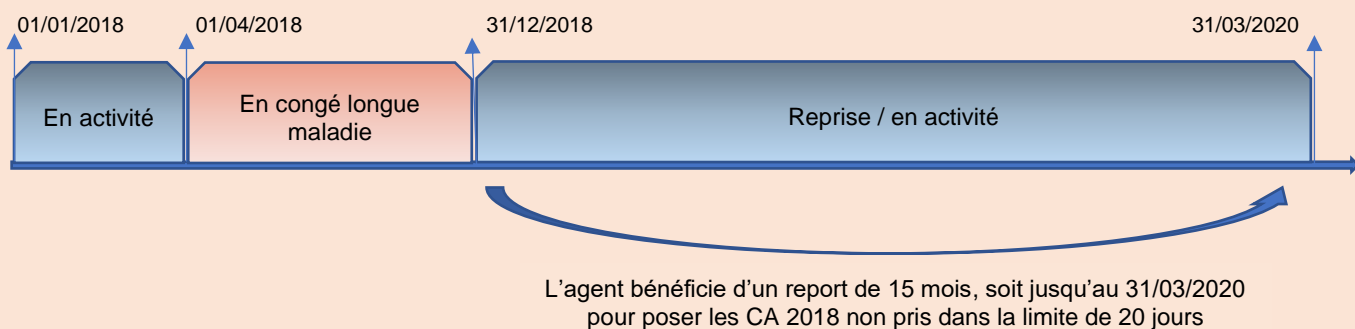
Le Conseil d'Etat a d'ailleurs établi qu'"une travailleuse a droit au bénéfice de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé maternité et, par suite, à un report de son congé annuel, alors même que le nombre de jours de congé prévu par la législation nationale est plus élevé que celui prévu par le droit communautaire, lorsque l'application des règles de droit interne aboutit à une coïncidence entre ces deux périodes" (CE 26 nov. 2012 n°349896).

**Il est donc obligatoire d'accorder le report de ses congés annuels sur l'année suivante à l'agent qui n'a pu en bénéficier en raison d'un congé de maternité.**

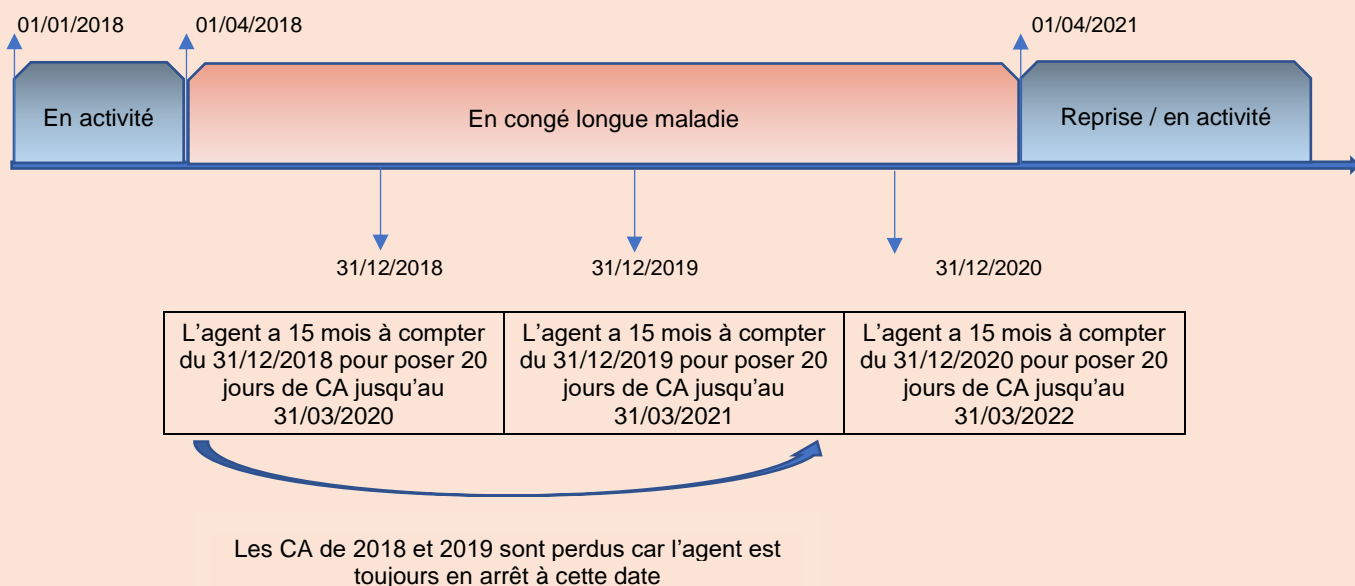


## Exemples :

- Agent à temps plein sur 5 jours par semaine. Il génère 25 jours de congés annuels chaque année. Il est en congé de longue maladie du 01/04/2018 au 31/12/2018.



- Agent à temps plein sur 5 jours par semaine. Il génère 25 jours de congés annuels chaque année. Il est en congé de longue maladie du 01/04/2018 au 31/03/2021.



## V. INDEMNISATION DES CONGES

### A. Les contractuels

#### 1. Cas d'indemnisation

**Un agent contractuel de droit public** dont le contrat à durée déterminée arrive à terme, ou faisant l'objet d'un licenciement pour un motif autre que disciplinaire, **bénéficie d'une indemnité financière compensatrice pour les congés annuels non utilisés du fait de l'administration.**

L'agent doit avoir expressément sollicité la prise de tout ou partie de ses congés et avoir essuyé un refus de l'autorité territoriale pour bénéficier de l'indemnité compensatrice. A défaut de demande de sa part, il n'ouvrira pas droit à une telle indemnité.

La jurisprudence est venue étendre le bénéfice de l'indemnité :

- l'agent démissionnant peut également prétendre au versement d'une indemnité financière s'il n'a pas pu prendre ses congés annuels avant la fin de sa relation de travail ;
- l'agent contractuel n'a pas pu prendre ses congés annuels du fait de la maladie avant la fin de sa relation de travail, il peut prétendre au versement d'une indemnité compensatrice ;
- cette indemnité est également due en cas de décès de l'agent.

## 2. Calcul de l'indemnité

Lorsque l'agent n'a pris aucun congé annuel, cette indemnité est égale à 1/10e de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pris une partie de ces congés annuels, cette indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

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

### Exemple :

Agent recruté du 1er septembre 2018 au 30 novembre 2018, avec 2 enfants à charge.

Rémunération totale brute perçue en euro :

Mois	Traitement indiciaire	Indemnité de résidence	Supplément familial	Total
Septembre	1 059,30	36,41	66,47	1 162,18
Octobre	1 059,30	36,41	66,47	1 162,18
Novembre	1 064,54	36,59	66,75	1 167,88
<b>Total</b>				<b>3 492,24</b>

Base de l'indemnité :  $3\,492,24 \text{ €} \times 1/10 = 349,22 \text{ €}$ .

Nombre de jours de congés annuels :

congés dus :  $25 \text{ jours ouvrés} \times 3/12 = 6,25$  arrondis à 6,50 jours ouvrés,

congés pris : 2,50 jours ouvrés,

congés non pris :  $6,50 - 2,50 = 4$  jours ouvrés.

Montant de l'indemnité compensatrice :  $349,22 \text{ €} \times 4/6,5 = 214,91 \text{ €}$

## B. Les fonctionnaires

### 1. Le principe et ses exceptions

Le principe est l'**absence de compensation financière pour les congés annuels non pris**. En effet, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit le versement d'une indemnité compensatrice lorsque le fonctionnaire n'a pas pris ses congés annuels.

Cependant, la jurisprudence est venue apporter des dérogations à ce principe, se fondant sur les dispositions d'une directive européenne du 4 novembre 2003.

**Un fonctionnaire peut bénéficier d'une indemnité compensatrice quand il n'a pas pu prendre ses congés annuels avant la fin de son engagement du fait de la maladie ou pour des motifs liés à l'intérêt du service.**

Le motif pour lequel la relation de travail prend fin peut être un départ à la retraite, un placement en disponibilité d'office, ou une demande volontaire de départ à la retraite.

## 2. Calcul de l'indemnité

**A ce jour, aucune disposition législative et réglementaire en droit français ne prévoit de modalités d'application et de calcul permettant le versement de cette indemnité compensatrice des congés annuels non pris du fait de la maladie concernant un agent partant à la retraite.**

Néanmoins, il semble possible d'appliquer les mêmes modalités pour l'appréciation du nombre de jours à indemniser et pour le calcul de l'indemnité que celles appliquées pour les contractuels.

### Exemple :

Un agent titulaire part à la retraite au 01.08.2018. Il est en congé maladie depuis le 04.02.2018. Cet agent travaille 5 jours par semaine et génère donc 25 CA par an.

Il est adjoint administratif principal 2e classe (échelle C) au 3e échelon (IM 332) :

Traitement indiciaire = 1 555,76 € / mois

Indemnité de résidence = 15,56 € / mois

Supplément familial de traitement = 2,29 € / mois

RIFSEEP = 900 € / mois

Rémunération brute mensuelle = 2 473,61 € / mois

De janvier à juillet, l'agent avait droit à  $25 \times 7/12 = 14,6$  soit 15 jours de congés annuels.

- Si l'agent n'avait pris aucun CA avant de partir à la retraite, il aurait eu une indemnité égale à 1/10e de la rémunération totale brute perçue lors de l'année en cours, soit  $2 473,61 \times 7 = 17 315,27 \times 1/10e = 1 731,53$  €

- Si l'agent avait pris 5 CA avant de partir à la retraite, cette indemnité aurait été proportionnelle au nombre de jours de CA dus et non pris, soit  $1 731,53 \times 10/15 = 1 154,35$  €