



Congés annuels et absence pour maladie

Références législatives et réglementaires :

- [Décret 85-1250 du 26 novembre 1985](#) relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux,
- [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 non titulaires de la fonction publique territoriale
- [Directive 2003/88/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail,
- [Circulaire du 22 mars 2011](#) relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat
- [Circulaire du 8 juillet 2011](#) sur l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux,
- [Réponse ministérielle publiée au JO du 3 janvier 2012](#) relative au report des congés annuels après congé de maladie,

Selon les dispositions de l'article 5 du 26 novembre 1985 : « *le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.*

Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice ».

Cependant, il apparaît que cette disposition réglementaire est en contradiction avec la jurisprudence communautaire sur deux problématiques distinctes.

La première est relative au report des congés annuels non pris du fait d'un arrêt maladie, la deuxième à l'indemnisation des congés annuels non pris du fait d'un arrêt maladie en cas de départ à la retraite.

Sommaire

I) Report des congés annuels non pris du fait de la maladie	2
A) Le report des congés annuels peut se faire pendant la période de référence	2
B) Le report des congés annuels ne peut pas se faire dans la période de référence ...	3
C) Sur la durée du report des congés annuels :	4
II) L'indemnisation des congés annuels non pris en cas de fin de relation de travail..	7
A) En cas de mise à la retraite	7
B) En cas de mutation.....	9
C) Pour les jours épargnés sur un compte épargne temps.....	9
D) Sur quelle base indemniser ces congés annuels non pris	9

I) Report des congés annuels non pris du fait de la maladie :

Il faut distinguer deux cas de figure :

- A) Le report des congés annuels peut se faire pendant la période de référence (du 1^{er} janvier au 31 décembre) :

Ce cas de figure ne pose pas vraiment de problème pratique.

L'agent qui présente un certificat médical avant le début de la période de congés annuels est placé de droit en congé de maladie ordinaire ce qui peut conduire à reporter la date de début des congés annuels. L'autorité territoriale n'est pas tenue de repousser la date de fin de congé.

L'autorité territoriale peut faire procéder à la vérification de l'état de santé du fonctionnaire et ordonner une contre-visite par un médecin agréé. En cas de contestation, le comité médical peut être saisi (pour les fonctionnaires uniquement).

En ce qui concerne l'agent qui présente un certificat médical alors qu'il se trouve déjà en congés annuels, le juge administratif a retenu que « *le fonctionnaire ne dispose d'un droit à congé de maladie que lorsque la maladie l'empêche d'exercer ses fonctions ; que si la maladie survient alors que l'intéressé exerce ses droits à congé annuel, et n'exerce donc pas ses fonctions, il appartient à l'autorité hiérarchique saisie d'une demande de congé maladie d'apprécier si l'intérêt du service, en raison des conséquences du report du congé annuel en cours, ne s'oppose pas à son octroi* » (Arrêt du Conseil d'Etat du 29 décembre 2004 [n° 262006](#)).

Selon cette jurisprudence, l'administration n'est pas tenue de suspendre le congé annuel pour placer l'agent en congé de maladie lorsqu'il lui transmet un certificat médical d'arrêt de travail durant une période de congés annuels. L'autorité territoriale apprécie discrétionnairement l'incidence d'un report des congés annuels sur l'organisation et le fonctionnement du service.

Cependant, un arrêt récent de la Cour de Justice de l'Union Européenne vient contredire la position du Conseil d'Etat en estimant qu'une disposition nationale ne peut pas empêcher un travailleur dont l'incapacité de travail survient pendant sa période de congés payés de bénéficier de ce congé après la fin de la période d'incapacité de travail (Arrêt CJUE, 21 juin 2012, [aff. C-78/11](#)).

La CJUE avait déjà jugé (CJUE 10 septembre 2009, [aff. C-277/08, Vivente Pereda](#)), dans un cas où le congé maladie avait débuté avant le début d'une période de congé payé annuel, que la finalité du droit au congé payé annuel implique que le travailleur en congé maladie durant la période de congé annuel fixée au préalable a droit, à sa demande, de bénéficier effectivement de ce congé, et de prendre ce dernier à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé maladie.

Dans le présent arrêt, elle ajoute « *que le moment où est survenue l'incapacité est dépourvu de pertinence* ». Dès lors, elle considère que le travailleur « *a le droit de prendre son congé annuel payé coïncidant avec une période de congé de maladie à une époque ultérieure, et ce indépendamment du moment auquel cette incapacité de travail est survenue* » (avant ou pendant le congé annuel payé).

Pour la Cour en effet, accorder ce congé uniquement si le travailleur est déjà en incapacité de travail quand la période de congé annuel payé a commencé serait aléatoire et contraire à la finalité du droit au congé payé.

Cette décision marque donc un changement par rapport à la jurisprudence du Conseil d'État et de la Cour de Cassation. Si les juridictions françaises n'ont pas encore eu l'occasion de se prononcer sur cette nouvelle position, il est certain qu'elle devrait recevoir application en France dans la mesure où la décision de la Cour de justice s'impose aux juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème identique.

Il semble donc opportun pour les collectivités d'anticiper cette évolution jurisprudentielle en appliquant dès maintenant cette nouvelle solution et ce afin d'éviter tout litige avec un agent qui arguerait de cette jurisprudence communautaire.

B) Le report des congés annuels ne peut pas se faire dans la période de référence :

L'article 5 du décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux dispose que le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

Dès lors et conformément à ce texte, un agent qui a été placé en congé maladie sur une période excédant le 31 décembre, l'empêchant ainsi d'exercer ses droits à congés annuels, est réputé en avoir perdu le bénéfice.

Cependant, la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne a retenu que le droit national peut prévoir la perte du droit au congé annuel payé à la fin d'une période de référence ou d'une période de report à condition toutefois que le travailleur ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit (arrêts du 20 janvier 2009 [C-350/06](#) [C520/06](#) et du 10 septembre 2009 précité).

Ainsi, il convient d'en déduire que le droit à congé annuel payé ne saurait s'éteindre à l'issue de la période de référence lorsque le travailleur s'est trouvé en congé maladie durant toute ou partie de ladite période.

La jurisprudence européenne a donc **consacré un droit au report** des congés annuels payés, qui n'ont pu être pris en tout ou partie du fait de la maladie, au terme de la période de référence.

Dans l'attente de la modification du décret du 26 novembre 1985 compte tenu de cette jurisprudence, le Ministre du Budget a diffusé une circulaire ministérielle en date du 22 mars 2011 demandant « *à tous les chefs de services d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence* »

Le Ministère de l'Intérieur a également diffusé une circulaire en date du 8 juillet 2011 précisant qu'« *il appartient 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 des congés de maladie de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié, na pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence*** ».

Enfin, le Conseil d'État a jugé « *qu'il résulte clairement des dispositions du paragraphe 1 de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, telles qu'interprétées par la Cour de justice des Communautés européennes dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, que ces dispositions font obstacle à l'extinction du droit au congé annuel* ».

à l'expiration d'une certaine période lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de cette période ; que, par suite, les dispositions citées ci-dessus de l'article 5 du décret du 26 octobre 1984, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, est incompatible dans cette mesure avec les dispositions de l'article 7 de cette directive ; que la circulaire attaquée est donc entachée d'illégalité en ce qu'elle réitère cette règle » (Arrêt Conseil d'État du 26 octobre 2012 [n° 346648](#)).

Dans ces conditions, lorsqu'un agent territorial n'a pas pu prendre tous ses congés à la fin de la période de référence (c'est-à-dire fin décembre) parce qu'il a été malade, son employeur a l'obligation de lui accorder le report de ses congés non pris sur l'année suivante.

Exemples :

- Un agent a prévu de prendre ses congés en décembre. Ce dernier est malade du 10 au 31 décembre. Il a droit automatiquement au report de ses congés sur l'année suivante.
- Un agent a posé un mois de congés du 1^{er} au 31 août mais il est malade du 15 juillet au 15 septembre et que, pour nécessité de service, son responsable lui refuse ses congés à l'automne. Il peut alors bénéficier du report automatique sur l'année suivante.

C) Sur la durée du report des congés annuels :

Sur cette question, la Cour de justice de l'Union européenne est venue préciser cette durée de conservation des droits à congés annuels dans un récent arrêt (Arrêt CJUE du 22 novembre 2011 [C-214/10, KHS AG contre Winfried Schulte](#)).

Soulignant que le droit à congé annuel a comme finalité de permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant et de disposer d'une période de détente et de loisirs, elle considère que le droit à congé annuel acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs années ne saurait répondre à cette double finalité que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. Au-delà de cette limite, la finalité liée au temps de repos disparaît.

Elle a ainsi jugé qu'un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, empêché de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel. La cour considère donc que des dispositions nationales peuvent prévoir une période maximale de report du droit au congé annuel, à l'expiration de laquelle ce droit sera perdu. À cet égard, la CJUE a précisé que toute période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée. En l'espèce, elle a considéré qu'une période de report de quinze mois est conforme à la directive européenne du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Sur ce point, une réponse ministérielle publiée au JO du 3 janvier 2012 indique que « *cette jurisprudence récente a un impact sur les trois versants de la fonction publique. Aussi, une analyse interministérielle est nécessaire afin de faire évoluer la réglementation nationale notamment le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux* ».

Après plusieurs hésitations jurisprudentielles, la Cour administrative d'appel de Paris ayant notamment considéré que les dispositions de la directive européenne du 4 novembre 2003 « *ne sont, s'agissant des conditions dans lesquelles pourrait être limitée la possibilité de report des congés annuels, pas suffisamment précises et inconditionnelles pour pouvoir être*

directement invoquées dans le cadre du présent litige », et accordé à un fonctionnaire de la ville de Paris le report de l'ensemble des congés annuels acquis durant sa période de congé maladie (CAA Paris, 16 avril 2015, n° 14PA02218), le Conseil d'état est venu confirmer la jurisprudence européenne.

Dans un premier avis ([Avis du conseil d'état du 26 avril 2017 n°406009](#)), le Conseil d'Etat a édicté deux limites, à savoir :

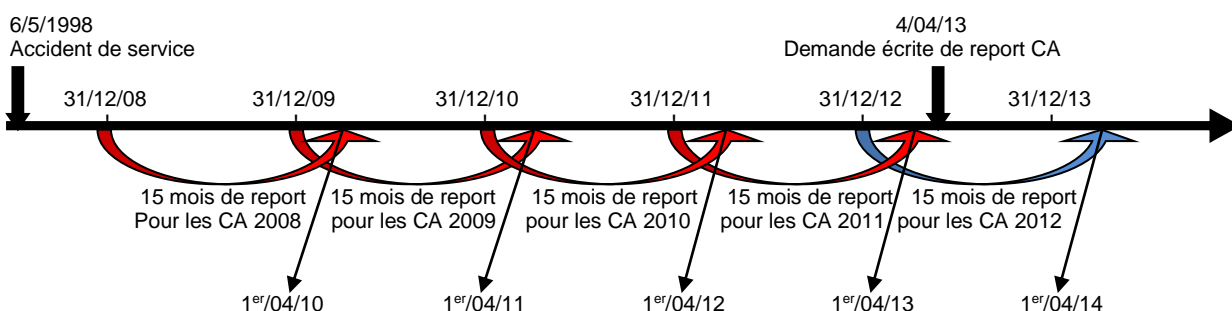
- Lorsqu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé de maladie, dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours d'une année civile donnée, les congés reportés peuvent être pris au cours d'une période de 15 mois après le terme de cette année.
- Ce droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires dans le droit national, dans la limite de quatre semaines (et pas cinq semaines)

Par la suite, le Conseil d'Etat est également venu censurer la Cour d'Appel de Paris (arrêt du 16 avril 2015 précité) en retenant que les dispositions de l'article 5 du décret 26 novembre 1985 permettent « à l'autorité territoriale de rejeter une demande de report des jours de congés annuels non pris par un fonctionnaire territorial en raison d'un congé de maladie **lorsque cette demande est présentée au-delà d'une période de quinze mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congé annuels ont été ouverts** » ([CE 14 juin 2017, n° 391131](#)).

Dans cette espèce, l'agent avait demandé, par un courrier en date du 4 avril 2013, à la ville de Paris le report de l'intégralité de ses congés annuels acquis, pendant ses périodes de congés de maladie, au titre des années 2009 à 2012.

Pour le Conseil d'Etat, l'agent avait perdu son droit au report de ses congés annuels non pris du fait de sa maladie de 2009 (au 1^{er} avril 2011) et de 2010 (au 1^{er} avril 2012).

Par ailleurs, l'agent ayant présenté sa demande de report des congés de 2011 postérieurement au 31 mars 2013 (le 4 avril 2013), soit au-delà d'une période de 15 mois, il ne pouvait plus bénéficier du report des congés annuels non pris en 2011.



L'agent conserve ses droits à congés annuels non pris pendant une période de 15 mois à compter de la fin de l'année civile (soit le 31 décembre de l'année N), une fois passé le 31 mars de l'année N+2 il perd le droit de reporter ses 20 jours de congés annuels non pris.

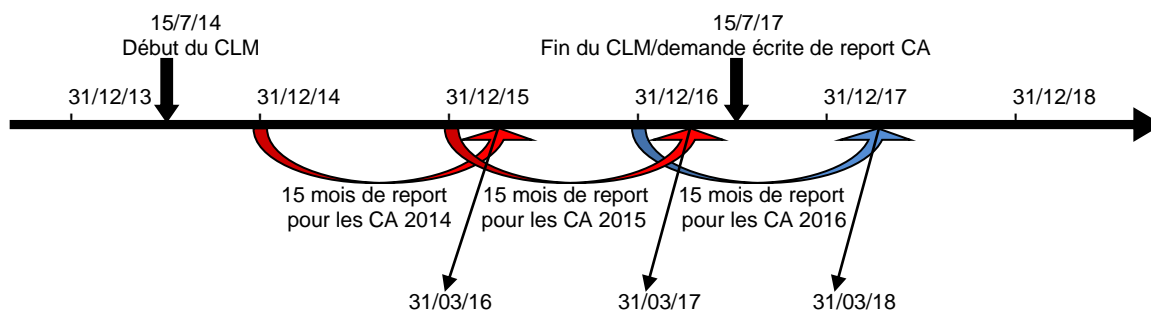
Autre exemple :

Un agent débute un congé de longue maladie le 15 juillet 2014 (avec un solde de congés annuels de 15 jours) reprend ses fonctions le 15 juillet 2017 et sollicite le jour même par écrit le report de ses congés non pris.

Pour étudier la situation de l'agent à son retour de congé de longue maladie, il convient de se poser deux questions :

La première : Combien de jours peuvent être reportés au bénéfice de l'agent au jour de sa reprise ?

Et la deuxième : Jusque quand il pourra les conserver et les utiliser ?



Sur la première question :

Conformément à l'article 1^{er} du décret 85-1250 du 25 novembre 1985, les périodes de congé de longue maladie sont considérées comme périodes de services accomplis pour l'ouverture des droits à congés annuels.

Ainsi dans notre exemple, l'agent a acquis, en plus du solde de congés annuels de 15 jours en 2014, un droit à 40 jours de congés annuels au titre des années 2015, 2016.

Cependant, il n'est plus en droit de reporter les congés acquis pour les années 2014 (solde) et 2015 puisque les délais de report de 15 mois étaient dépassés (respectivement le 31 mars 2016 et le 31 mars 2017) lors de sa demande au 15 juillet 2017.

Néanmoins, la collectivité devra, conformément aux jurisprudences de la CJUE et du Conseil d'Etat (voir ci-dessus), accorder un report automatique des congés annuels non pris du fait de la maladie pour l'intégralité de l'année 2016 soit 20 jours.

Sur la deuxième question :

Conformément à la jurisprudence de la CJUE et du Conseil d'Etat et au vu du schéma ci-dessus, l'agent pourra donc conserver et utiliser :

- les 20 jours de congés annuels reportés pour 2016 jusqu'au 31 mars 2018,
- il bénéficiera normalement de ses 25 jours de congés annuels pour 2017.

En ce qui concerne les contractuels, les mêmes règles doivent s'appliquer puisque la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail s'applique autant pour les contractuels que les fonctionnaires. En outre, le décret n°88-145 du 15 février 1988 dit explicitement que les congés des contractuels suivent les mêmes règles que les congés des fonctionnaires.

Néanmoins et conformément à l'article 5 du décret n°88-145 du 26 novembre 1985, l'agent non titulaire qui, à la fin de son contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement (autre que pour motif disciplinaire), n'a pu, du fait de l'administration, bénéficier de ses congés annuels peut percevoir une indemnité compensatrice, contrairement aux fonctionnaires.

Si l'agent n'a bénéficié d'aucun congé annuel, l'indemnité représente un dixième de la rémunération brute perçue pour la période du contrat.

Si l'agent n'a bénéficié que d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité est proportionnelle au nombre de jours qui n'ont pu être pris.

L'indemnité compensatrice est versée à la fin du contrat et est soumise aux mêmes retenues que la rémunération habituelle de l'agent.

II) L'indemnisation des congés annuels non pris en cas de fin de relation de travail :

Selon l'article 5 alinéa 2 du décret du 26 novembre 1985 : « *Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice* »

Cependant, la Cour de Justice de l'Union Européenne a réaffirmé, dans un arrêt du 3 mai 2012 ([affaire C-337/10](#)), l'applicabilité aux fonctionnaires de la directive européenne du 4 novembre 2003 précitée concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Elle a ainsi estimé que l'article 7, paragraphe 2, de ladite directive 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*** » doit être interprété en ce sens qu'un fonctionnaire a droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie.

Cette jurisprudence européenne vient donc contredire le texte réglementaire national.

Il convient de rapprocher cette jurisprudence de celle évoquée dans la question précédente. En effet, la Cour fait expressément référence dans cet arrêt à la notion de période de report raisonnable « *au-delà de laquelle le congé annuel payé est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos* ».

Dans l'espèce, la Cour a jugé insuffisante la période de report de neuf mois imposée par la réglementation du Land de Hesse, soit une durée inférieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache.

Néanmoins, la CJCE a jugé dans son arrêt C-214/10 du 22 novembre 2011 précité, qu'une période de report de 15 mois était conforme à la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

Dès lors, si un agent a le droit, lors de la fin de la relation de travail, à une indemnisation financière pour congés annuel non pris, cette indemnisation pourra être limitée dans le temps.

Les juridictions administratives françaises ont d'ailleurs pu admettre ce droit à indemnisation dans les cas suivants :

A) En cas de mise à la retraite :

Le Tribunal administratif d'Orléans (Jugement du 21 janvier 2014 n° 1201232) est le premier à avoir fait application de ce droit à indemnisation en cas de mise à la retraite. Cette décision précise que le montant de l'indemnisation des congés annuel non pris doit se limiter à quatre semaines de congés payés pour chaque période de référence.

En l'espèce, un adjoint administratif de 2^{ème} classe du ministère de la défense a fait l'objet de plusieurs arrêts de travail pour la période du 6 août 2010 au 31 août 2011, date fixée pour son départ à la retraite.

Elle s'est ainsi trouvée dans l'incapacité de bénéficier de ses droits à congés annuels et a donc présenté au ministre une demande d'indemnisation que ce dernier a rejeté.

Pour annuler la décision du ministre, le Tribunal se fonde sur l'article 7 de la directive n°2003/88 du 4 novembre 2003 et sur les arrêts de CJCE C-350/06 et C-520/06 précités.

Cependant, le Tribunal rappelle qu'aux termes de l'arrêt C337/10 du 3 mai 2012 de la Cour de justice des communautés européennes, il appartient aux états membres : « de décider s'ils octroient aux fonctionnaires des droits à congé payé supplémentaires s'ajoutant au droit à un congé annuel payé minimal de quatre semaines, en prévoyant ou non un droit, pour le fonctionnaire partant à la retraite, à une indemnité financière si ce dernier n'a pu bénéficier de ces droits supplémentaires en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie ».

Aucune disposition de ce type n'existe en droit français.

Sur cette base, le Tribunal juge qu'un agent, qui n'a pu prendre la totalité de ses congés payés, du fait d'un congé de maladie, avant son départ à la retraite, n'est fondé à réclamer que l'indemnisation des seules quatre semaines de congés payés annuels minimal pour chacune des périodes de référence considérées, dès lors qu'aucune disposition législative ou réglementaire de droit national ne prévoit l'indemnisation des droits à congés annuels « supplémentaires », supérieurs aux quatre semaines prévues par la directive européenne n°2003/88 du 4 novembre 2003.

Cette jurisprudence a d'ailleurs été suivie par le **Tribunal Administratif d'Amiens** (Jugement du 30 janvier 2015 n°1401716).

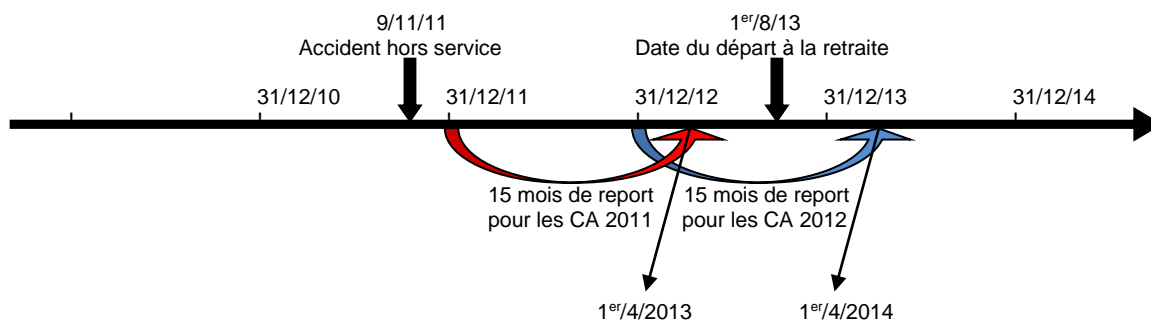
Dans un autre cas d'espèce jugé par la **Cour d'Appel Administrative de Bordeaux** ([CAA de Bordeaux n° 14BX03684 du 13 juillet 2017](#)), un adjoint administratif principal de 1^{ère} classe, victime le 9 octobre 2011 d'un accident hors service, a été placé successivement en congé de maladie ordinaire puis en disponibilité pour raison de santé jusqu'au jour de sa retraite au 1^{er} juin 2013.

L'agent a alors sollicité l'indemnisation de ses jours de congés non pris du fait de sa maladie pour les années 2011 et 2012.

Pour l'année 2011, la Cour retient que « *la période de report de congés non pris cumulés par M. B...au cours de l'année 2011 expirait au 1^{er} avril 2013. Ainsi, à la date de sa mise à la retraite, le 1^{er} août 2013, compte tenu de la période de référence (de 15 mois), les droits à congés acquis au titre du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011 ne pouvaient plus être indemnisés* ».

Toutefois, elle juge que l'agent doit être indemnisé de ses congés non pris au titre de l'année 2012 et retient qu' « *en l'absence de disposition législative ou réglementaire plus favorable, les droits à indemnisation de l'agent doivent être calculés en référence à la rémunération qu'il aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre, à raison de quatre semaines par an* ».

Le juge limite donc à 20 jours l'indemnisation des congés non pris au titre de l'année 2012 par l'agent.



Enfin, la **Cour Administrative d'Appel de Marseille** a jugé que « *les dispositions de l'article 5 du décret précité du 26 novembre 1985 qui prévoit que le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale, sans réserver le cas des agents qui ont été **dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels pour des motifs indépendants de leur volonté en raison d'un congé de maladie ou, comme en l'espèce, pour des motifs tiré de l'intérêt du service**, et qui se trouvent en fin de relation de travail, sont incompatibles, dans cette mesure, avec les dispositions de l'article 7 de la directive précitée et, par suite, illégales* »

Dans le cas d'espèce, le juge administratif a admis la légalité du versement d'une indemnité compensatrice à un fonctionnaire dont la demande de congés annuels n'a pu être satisfaite pour des raisons de service avant son admission à la retraite ([CAA de Marseille du 6 juin 2017 n° 15MA02573](#))

B) En cas de mutation :

Le Conseil d'Etat a jugé que la mutation d'un agent dans une autre collectivité constituait une situation de fin de relation de travail au sens de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et lui ouvrait donc un droit à indemnisation de ses congés annuels non pris du fait de sa maladie avant sa mutation ([CE 7 décembre 2015 n° 374743](#)).

C) Pour les jours épargnés sur un compte épargne temps :

Si la jurisprudence administrative a admis l'indemnisation des jours de congés annuels non pris, il n'en n'est pas de même pour les jours épargnés sur un compte épargne temps.

En effet, le Conseil d'état a jugé qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'a pour objet ou pour effet d'instituer un droit à rémunération des jours épargnés sur un compte épargne-temps qui n'ont pu être utilisés sous forme de congé du fait du placement de l'agent en congé maladie préalablement à sa cessation de fonctions (en l'occurrence un départ à la retraite) et qui ne peuvent, faute de délibération de la collectivité en ce sens, donner lieu à indemnisation ([CE 23 novembre 2016, n° 395913](#)).

Ainsi, les agents des collectivités territoriales ne peuvent solliciter l'indemnisation des jours qu'ils ont épargnés sur leur CET que si une délibération a prévu une telle possibilité.

Par suite, lorsqu'une collectivité n'a adopté aucune délibération permettant l'indemnisation des droits épargnés sur un CET à la date à laquelle une demande d'indemnisation est formée par l'un de ses agents, l'autorité a compétence liée pour rejeter cette demande ([CAA de Lyon 2 mai 2019, n°17LY00649](#)).

D) Sur quelle base indemniser ces congés annuels non pris :

Aucune disposition réglementaire n'apporte d'indication quant aux modalités de calcul de cette indemnité.

Toutefois, l'arrêt susvisé de la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux apporte une réponse en précisant qu' : « *en l'absence de disposition législative ou réglementaire plus favorable, les droits à indemnisation de l'agent doivent être calculés **en référence à la rémunération qu'il aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre**, à raison de quatre semaines par an* » ([CAA de Bordeaux n° 14BX03684 du 13 juillet 2017](#)).

Selon l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires du « *les fonctionnaires ont droit, après service fait, à **une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités** instituées par un texte législatif ou réglementaire (par une délibération dans la FPT) »*

Il convient donc d'indemniser le fonctionnaire selon le nombre de jour de congé restant à prendre en lui appliquant son (ou ses) indice(s) détenu(s) sur les périodes reportées, sur la base d'1/30^{ème} par jour de congé.

Il conviendra également de prendre en compte dans sa rémunération, le cas échéant, le SFT, IR, le régime indemnitaire ou encore la NBI que l'agent pouvait percevoir.