

Un agent qui n'a pas pris de congés annuels à cause d'un congé pour raisons de santé et qui change d'employeur par mutation peut-il se faire indemniser ses congés non pris ?

Le conseil d'Etat a jugé que la mutation constituait une fin de relation de travail justifiant l'indemnisation des congés non pris du fait de la maladie de l'agent.

Néanmoins, les jours de CA de l'année en cours n'ont pas lieu d'être indemnisés, l'agent devra bénéficier de l'intégralité de ses jours de congés annuels chez son nouvel employeur.

En effet dans le cadre d'une mutation, aucune disposition n'oblige l'agent à épuiser avant sa mutation la totalité des droits à congés annuels au titre des services accomplis dans la collectivité d'origine. Les droits à congés annuels s'apprécient au regard des services accomplis sur une année civile du 1er janvier au 31 décembre, l'agent qui change de collectivité en cours d'année (mutation, détachement ou autre) conserve les droits à congés de l'année en cours.

Ainsi, lorsqu'une fraction de ses droits à congés dus au titre des services accomplis dans la collectivité d'origine n'aura pu être utilisée avant la date de retenue pour la mutation, l'intéressé aura la possibilité d'y prétendre dans la collectivité d'accueil qui lui octroiera après appréciation des nécessités de service.

Par ailleurs, si l'agent était toujours en congé pour raisons de santé à la date de sa mutation, les congés non pris peuvent être indemnisés dès lors que le délai de 15 mois pour le report n'est pas dépassé.