

Une collectivité doit-elle indemniser les congés annuels non pris par un fonctionnaire en raison de la maladie ?

La jurisprudence européenne a reconnu, pour les agents qui n'ont pu bénéficier de leur congés annuels ou les reporter du fait d'une maladie, un droit à indemnisation lorsque la relation de travail prend fin (CJUE C-337/10 du 3 mai 2012)

Ainsi, un agent a le droit, **lors de son départ à la retraite**, à une indemnisation financière pour congés annuels non pris en raison de sa maladie. Cette indemnisation pourra, toutefois, être limitée.

Sur ce point, un jugement du Tribunal administratif d'Orléans du 21 janvier 2014 (n° 1201232) est venu préciser, dans le cas d'une mise à la retraite pour invalidité, que le montant de l'indemnisation des congés annuels non pris doit se limiter à quatre semaines de congés payés pour chaque période de référence.

La Cour d'Appel de Marseille a également 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](#)).

Le Conseil d'Etat a également 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](#)).

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

Dans son [arrêt du 13 juillet 2017](#) la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux précise 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* ».

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 (+ le cas échéant SFT, IR, RI, NBI) sur la base d'1/30^{ème} par jour de congé.

En ce qui concerne le compte épargne temps (CET), contrairement aux congés payés non pris, la jurisprudence a retenu que « *ni l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ni l'article 87 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ni l'article 5 du décret du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale n'ont 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 et qui ne peuvent, faute de délibération de la collectivité en ce sens, donner lieu à indemnisation* » ([CE 23/11/2016, n° 395913](#)).

Ainsi, « *Les jours épargnés sur un compte épargne temps n'ont donc pas le caractère de congés payés annuels, au sens de cette directive, et doivent dès lors être considérés comme des jours de congés supplémentaires* », et conformément à la réglementation, seuls les jours excédentaires au seuil minimal de 15 jours peuvent être indemnisés par l'employeur dans l'hypothèse où une délibération le prévoit ([CAA Versailles 05 juin 2018, n°16PA01329](#)).