

Au sein de ces grands thèmes des idées apparaissent, parfois iconoclastes mais toujours intéressantes. Ainsi dans le thème digitalisation voit-on apparaître « le développement de l'intelligence artificielle et des robots pour faciliter les processus RH ». Le thème de la santé au travail est sans doute celui qui donne cours à l'imagination la plus fertile puisque l'on peut y trouver des propositions comme « effectuer des sessions VIE MA VIE entre différents corps de métiers et différents services », mettre en place « une conciergerie » pour les patients et les agents ou encore des « services de bien-être aux agents comme un bar à sieste ». Les autres thèmes sont plus traditionnels dans leurs propositions mais celles-ci peuvent être malgré tout ambitieuses.

En conclusion, les résultats de l'enquête de L'ADRHES et Evocare montrent une intense réflexion au sein des établissements et plus particulièrement des gestionnaires RH. Comme il est fréquent dans les différents domaines de la gestion, les théoriciens ne font que donner du sens aux initiatives entreprises au sein des organisations, celles-ci étant en première ligne dans le processus d'évolution. Nous poursuivrons dans un deuxième article notre analyse des résultats de l'enquête et notamment les parties 3 et 4 relatives à la fonction RH face aux évolutions territoriales et à l'évolution de la fonction RH.

## CONGÉS

### Conséquence de l'impossibilité de solder les congés annuels au moment d'une cessation définitive de fonctions

Quand bien même il n'existe aucune disposition réglementaire permettant d'indemniser un fonctionnaire n'ayant pas pu solder la totalité de ses congés annuels dus en raison d'une période de maladie avant son départ à la retraite, la Cour administrative d'appel de Nantes pose et encadre le principe d'une telle indemnisation.

**CAA Nantes, 8 février 2019,  
n°17NT01013**

« 3. Dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, la Cour de Justice de l'Union européenne a rappelé que « le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe général du droit social communautaire revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé ( ) » et que « l'article 7 § 1 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques

*nationales qui prévoient que le droit à congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant toute la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé ( ) ». Par suite, les dispositions de la circulaire du ministre des affaires sociales et de la santé du 20 mars 2013 invoquées par le centre hospitalier de Falaise pour justifier sa décision contestée du 20 juillet 2015, qui ne prévoient pas l'indemnisation des congés annuels qui n'ont pu être pris ni reportés avant la cessation d'activité de l'agent concerné du fait de la maladie, sont incompatibles dans cette mesure avec celles de l'article 7 de cette directive.*

4. Par suite, Mme Best est fondée à demander l'annulation de la décision du 20 juillet 2015 par laquelle le directeur du centre hospitalier de Falaise a refusé de l'indemniser au titre des congés annuels qu'elle a acquis au cours de la période pendant laquelle elle a été placée en congé de maladie sans pouvoir, compte tenu de sa radiation des cadres au terme de cette période, bénéficier d'un report de ces congés.

(...)

**Pauline de FAY**

Avocat au Barreau de Paris  
Cabinet Bardon & de Fay



6. *En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant une période de report des congés payés qu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile donnée, le juge peut en principe considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année. (...) Toutefois ce droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions, sur ce point également, dans le droit national, dans la limite de quatre semaines prévue par cet article 7.*

7. *Mme B demande qu'il soit enjoint au centre hospitalier de Falaise de lui verser une indemnité correspondant aux congés annuels qu'elle a acquis au titre des années 2010 à 2015. Cependant, il résulte de l'analyse retenue au point précédent que les périodes de report de ses congés non pris acquis au cours des années 2010, 2011, 2012 et 2013 expiraient respectivement au 1er avril 2012, 2013, 2014 et 2015. Ainsi, à la date de sa mise à la retraite, le 1er mars 2016, compte tenu de la période de référence, ses droits à congés acquis du 10 juin 2010 au 31 décembre 2013 ne pouvaient plus être indemnisés. En outre, ses droits à congés acquis au titre des années 2014 et 2015 ne lui ouvraient droit à indemnisation que dans la limite de 20 jours par an.*

8. *Par suite, l'exécution du présent arrêt implique seulement que le centre hospitalier de Falaise verse à Mme Bune indemnité correspondant à 40 jours de congés payés. »*

Dans cette espèce, l'agent titulaire avait été victime d'une maladie reconnue comme imputable au service et placée en congé de maladie du 10 juin 2010 au 28 février 2016. Après avoir été admise à la retraite pour invalidité à compter du 1er mars 2016, elle avait demandé le versement d'une indemnité correspondant aux congés annuels qu'elle n'avait pas pu prendre depuis l'année 2010, mais le centre hospitalier avait refusé de faire droit à cette demande, en invoquant la circulaire du ministre des affaires sociales et de la santé du 20 mars 2013.

Autant cette circulaire prévoit le report des congés annuels non pris en raison d'une absence prolongée pour raison de santé, autant il est exact qu'elle ne prévoit pas l'indemnisation des congés annuels qui n'ont pu être pris ni reportés avant la cessation d'activité de l'agent concerné du fait de la maladie.

Sur ce point précisément, la Cour administrative d'appel de Nantes juge ces dispositions de la circulaire incompatibles avec l'article 7 de la directive n° 2003/88 du 4 novembre 2003 (« *Congé annuel 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. 2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail* »).

Cette solution n'est pas une surprise. En effet, quelques tribunaux administratifs avaient déjà jugé en ce sens (par ex. TA Amiens, 30 janvier 2015, n°1401716). De plus, postérieurement à la circulaire critiquée du 20 mars 2013, une instruction du 1er avril 2016 a tranché en faveur, lors de la cessation définitive de fonction ou du décès d'un agent, de l'indemnisation des jours de congés annuels non pris en raison d'absences liées à une maladie, une inaptitude physique ou du décès.

En outre, cette solution pourrait s'appliquer à des cas plus nombreux : elle a en effet déjà été retenue pour des agents « qui se trouvent en fin de relation de travail » et qui n'ont pas pu prendre leurs congés annuels non seulement pour des raisons de santé mais aussi « pour des motifs indépendants de leur volonté » notamment « pour des motifs tiré de l'intérêt du service » (CAA Marseille, 6 juin 2017, n°15MA02573).

Pour autant, dans son montant, l'indemnisation ne saurait dépasser un montant qui correspond au nombre des jours pouvant effectivement être reportés. Dans l'arrêt reproduit ci-dessus, la Cour opère bien ce décompte : en l'espèce, seuls 40 jours pouvaient être indemnisés.