

Disponibilité pour convenances personnelles : les congés non pris ne sont pas automatiquement indemnisés !

C'est une décision qui va intéresser directement les DRH territoriaux, gestionnaires RH et responsables du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Le Tribunal administratif de Rennes rappelle, dans un jugement du 20 mars 2026, qu'un agent placé en disponibilité pour convenances personnelles ne peut pas systématiquement prétendre à une indemnisation financière de ses congés annuels non pris, même lorsqu'ils n'ont pas pu être consommés en raison d'arrêts maladie.

☞ Dans cette affaire, une agente territoriale sollicitait le paiement de congés non pris avant sa mise en disponibilité. Elle estimait que ses arrêts de travail l'avaient empêchée d'exercer pleinement ses droits à congés.

⚖ Le tribunal rappelle plusieurs principes essentiels :

✓ Le droit européen protège le report des congés non pris pour maladie et prévoit une indemnisation uniquement en cas de fin de relation de travail.

✓ Or, une disponibilité pour convenances personnelles ne constitue pas une rupture du lien avec l'administration. Il ne s'agit donc pas d'une « fin de relation de travail » ouvrant droit automatiquement à indemnisation.

✓ Le juge vérifie également si l'employeur a effectivement mis l'agent en mesure de poser ses congés avant son départ. Ici, la collectivité avait répondu rapidement aux demandes de l'agente et lui avait permis de poser une partie importante de ses congés avant sa disponibilité.

✓ Enfin, le tribunal précise qu'aucune obligation ne pesait sur la collectivité pour proposer un report de la disponibilité ou avertir explicitement l'agent que ses congés restants ne seraient pas indemnisés.

⚙ Cette décision est particulièrement importante pour les employeurs territoriaux car elle sécurise plusieurs pratiques RH sensibles :

- la gestion des reliquats de congés avant disponibilité ;
 - l'articulation entre arrêt maladie et départ de la collectivité ;
 - l'obligation pour l'employeur de « mettre en mesure » l'agent de prendre ses congés ;
- les limites du droit à indemnisation dans la fonction publique.

☞ En pratique, cette jurisprudence rappelle surtout l'importance de la traçabilité RH : échanges écrits, communication des soldes de congés, possibilité effective de poser les jours avant le départ... Ces éléments deviennent déterminants devant le juge administratif.

💡 Avis : Cet arrêt illustre une tendance jurisprudentielle de plus en plus exigeante envers les agents sur la gestion proactive de leurs droits à congés. Pour les collectivités, elle confirme surtout qu'une gestion RH rigoureuse et documentée reste la meilleure protection contentieuse.

TELECHARGER 1778137382830

Tribunal Administratif de Rennes n° 2301474 du 20 mars 2026

