



Le report et l'indemnisation des congés annuels non pris des agents de la fonction publique territoriale

Sources juridiques :

Code général de la fonction publique

Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Décret n°2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique

Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale

Report ou indemnisation des congés annuels, de quoi s'agit-il ?

En modifiant le décret du 26 novembre 1985, le décret du 21 juin 2025 instaure un régime dérogatoire au principe selon lequel les agents publics ne peuvent pas bénéficier du droit au report des congés annuels et d'une indemnisation compensatrice en cas de congés annuels non pris.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de cette réforme, le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 précisait en son article 5 :

"Sous réserve des dispositions de l'article précédent, 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."

→ Cet article n'était pas conforme au droit européen et en particulier à la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003,

→ Le juge administratif appliquait au cas par cas un droit au report des congés annuels.

Désormais, le régime du droit au report et à l'indemnisation des congés annuels est expressément prévu par le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 :

"Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article 5, lorsque le fonctionnaire est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, il bénéficie d'une période de report de quinze mois, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

La période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions. Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

A l'exclusion du cas où le fonctionnaire bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, le report est limité aux droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence."

Article 5-1

→ Une circulaire ministérielle est actuellement attendue afin de venir préciser les modalités d'application du régime de report et d'indemnisation prévu par le décret n°2025-564.

Quels sont les agents concernés par le droit au report ou à l'indemnisation des congés annuels ?

La réforme concerne à la fois les fonctionnaires et les agents contractuels, permettant une harmonisation des différentes règles applicables.

Quels congés ouvrent droit au report ou à l'indemnisation des congés annuels ?

Le droit au report des congés annuels concerne deux types de congés.



En cas de congés pour raison de santé

Pour les fonctionnaires :

- Congé de maladie ordinaire (CMO)
- Congé de longue maladie (CLM)
- Congé de longue durée (CLD)
- Congé pour invalidité imputable au service (CITIS)

Pour les agents contractuels :

- Congé de maladie
- Congé de grave maladie (CGM)
- Congé pour accident de travail ou de maladie professionnelle

Les congés annuels de fractionnement, attribués au regard de la prise des congés annuels à certaines périodes de l'année sont inclus dans le calcul du nombre de jours de congés annuels.



Cette réforme ne concerne pas les congés ARTT qui disposent d'une réglementation spécifique.

En cas de congés liés aux responsabilités parentales ou familiales

- Congé de maternité
- Congé de naissance
- Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption
- Congé d'adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de présence parentale
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant
- Congé parental



Cas particulier: La durée passée en congé parental ne génère pas de droit à congés annuels mais l'agent conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé. Article L.515-8 du CGFP





Le report et l'indemnisation des congés annuels non pris des agents de la fonction publique territoriale

1. LE REPORT DES CONGES ANNUELS NON PRIS

Depuis quand cette réforme est-elle en vigueur ?

Le droit au report des congés annuels pour raison de santé est entré en vigueur le **22 juin 2025**.

Le report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales s'applique aux situations à compter du **24 avril 2024**.

Existe-t-il un délai maximal de report ?

Le droit au report des congés annuels n'est pas illimité. Il s'exerce dans un délai de **15 mois maximum**.

Cette durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Quelle durée des congés annuels non pris peut être reportée ?

La durée des congés annuels non pris pouvant être reportée dépend de la nature du congé ayant empêché la pose des congés annuels.

↳ Lorsqu'un agent n'a pas pu prendre ses congés annuels en raison d'un congé pour raison de santé, le report est limité à **4 semaines**.

↳ Lorsqu'un agent n'a pas pu prendre ses congés annuels en raison d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, le report s'exerce sur **tous les congés annuels non pris**.

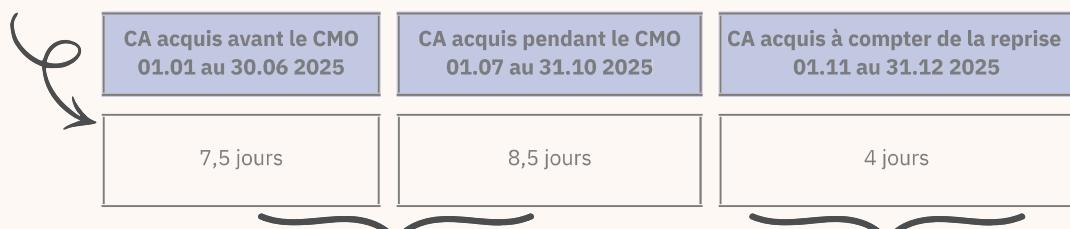
En synthèse :

Situation	Période de report	Droit au report
Congés pour raison de santé		
Congés annuels non pris avant le congé	15 mois à compter de la date de reprise des fonctions	4 semaines
Congés annuels non pris pendant le congé	15 mois, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû	4 semaines
Congés liés aux responsabilités parentales ou familiales		
Congés annuels non pris avant le congé	15 mois à compter de la date de reprise des fonctions	Intégralité
Congés annuels non pris pendant le congé	15 mois, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû	Intégralité

Exemple 1 : Cas d'un congé en cours d'année

Un agent bénéficia de 25 jours de congés annuels (correspondant à 5 fois ses obligations hebdomadaires). Il a posé **5 jours** entre le 1er janvier 2025 et le 30 juin 2025. Il est ensuite placé en congé de maladie ordinaire du **1er juillet 2025 au 31 octobre 2025** :

Le reliquat restant est de **20 jours** (25 jours - 5 jours déjà pris).



Droit au report de 15 mois à compter du 1er novembre 2025 (date de la reprise) pour poser les congés non pris (7,5 et 8,5 jours), soit **jusqu'au 31 janvier 2027**.

4 jours de congés à prendre avant le 31 décembre 2025 (sauf dispositions particulières à la collectivité)





Le report et l'indemnisation des congés annuels non pris des agents de la fonction publique territoriale

• • •

Exemple 2 : Cas d'un congé se déroulant sur deux années

Un agent bénéficiait de 25 jours de congés annuels (correspondant à 5 fois ses obligations hebdomadaires). Il a posé **5 jours** entre le 1er janvier 2025 et le 30 juin 2025. Il est ensuite placé en congé de maladie ordinaire du **1er juillet 2025 au 31 mars 2026** :

CA acquis avant le CMO 01.01 au 30.06 2025	CA acquis pendant le CMO 01.07 au 31.12 2025	CA acquis pendant le CMO 01.01 au 31.03 2026
7,5 jours	12,5 jours	6,5 jours
Droit au report de 15 mois à compter de la reprise (1er avril 2026) de 7,5 jours, soit jusqu'au 30 juin 2027.	Droit au report de 15 mois à compter du 1er janvier 2026 pour poser les congés non pris (12,5 jours), soit jusqu'au 31 mars 2027.	Droit au report de 15 mois à compter de la reprise (1er avril 2026) de 6,5 jours ($25/12 \times 3$), soit jusqu'au 30 juin 2027.

Exemple 3 : La notion des "4 premières semaines"

Un agent bénéficiait de 25 jours de congés annuels (correspondant à 5 fois ses obligations hebdomadaires). Il a posé 2 jours entre le 1er janvier 2025 et le 30 juin 2025. Il est ensuite placé en congé de maladie ordinaire du 1er juillet 2025 au 31 octobre 2025.

Le nombre de jours théorique restant est de 23 jours (25 jours - 2 jours pris) mais le reliquat sera de 20 jours.

Tous les exemples de la FAQ sont illustrés à titre indicatif et dans l'attente de la parution de la circulaire ministérielle.

2. L'INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS

Dans quels cas l'indemnisation des congés annuels non pris est-elle possible ?



Par dérogation, l'indemnisation des congés annuels non pris est ouverte lorsque l'agent n'a pas été en mesure de prendre ses congés avant la fin de relation de travail :

- ↪ Pour les congés annuels non pris en raison d'un congé pour **raison de santé**, l'indemnisation est limitée à **4 semaines**.
- ↪ Pour les congés annuels non pris en raison d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, **tous les congés non pris** peuvent être indemnisés.

Quelles sont les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice ?

Les modalités de calcul de l'indemnité sont fixées par l'arrêté du 21 juin 2025. Elle correspond à **un jour** de congé annuel non pris, calculé selon la formule suivante :

$$\text{Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris} = \frac{\text{Rémunération mensuelle brute} * 12}{250}$$

La rémunération mensuelle brute correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet.

Elle intègre :

- Le traitement indiciaire (dont la NBI et le CTI)
- L'indemnité de résidence (inapplicable dans le Département de la Charente)
- Le supplément familial de traitement (SFT)
- Les primes et indemnités instituées par une disposition légale ou réglementaire

Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

A l'inverse, sont exclus de l'assiette:

- Les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais
- Les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Les versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature
- Les majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.





Le report et l'indemnisation des congés annuels non pris des agents de la fonction publique territoriale



Exemple 4 : Le calcul de l'indemnisation des congés annuels non pris

Sont repris dans cet exemple les éléments de l'exemple 2

Un agent bénéficia de 25 jours de congés annuels (correspondant à 5 fois ses obligations hebdomadaires). Il travaille à temps complet. Il a posé **5 jours** entre le 1er janvier 2025 et le 30 juin 2025. Il est ensuite placé en congé de maladie ordinaire du **1er juillet 2025 au 31 mars 2026**. Il fait valoir ses droits à la retraite à compter du **1er avril 2026** : le calcul de l'indemnité compensatrice se réalise en deux étapes.

Etape 1 : Calcul du nombre de congés annuels non pris reportés

Au 1er avril 2026, l'agent bénéficia de 20 jours de congés annuels non pris de **2025** (7.5 + 12.5) et 6.5 jours de congés annuels non pris de **2026** (les détails de calcul du nombre de jours reportés sont précisés dans l'exemple 2).

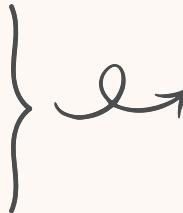
Au total, 26.5 jours de congés annuels peuvent être indemnisés.

Etape 2 : Calcul de l'indemnité compensatrice

La formule permet de calculer 1 jour de congé annuel non pris.

La rémunération à prendre en compte est la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois complet. Dans cet exemple, il convient de se référer à la rémunération perçue en **juin 2025** ("la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions").

- Agent à temps complet sur un mois complet
- Rémunéré à l'indice Majoré 372
- 2 enfants à charge
- Régime indemnitaire de 100 € (part fixe du RIFSEEP)
- A effectué 10 heures supplémentaires sur le mois



Nombre de jours de congés non pris reportés : 26.5



Calcul de l'indemnité :

Il convient de déterminer les éléments de rémunération entrant dans l'assiette de calcul et à l'inverse, les éléments exclus.

Dans cet exemple, les heures supplémentaires sont exclues de l'assiette de rémunération.

Total de la rémunération brute à prendre en compte :

2058.19 € brut mensuel

Ensuite, il convient d'appliquer la formule de calcul :

2058.19 * 12 = 98.79 € (indemnisation d'un jour de congé annuel)
250

98.79 * 26.5 jours = 2618.01 € brut

Pour 26.5 jours de congés annuels non pris, l'indemnité s'élève à 2618.01 € brut.

Elément de rémunération	Montant €
Traitements de base indiciaire IM372	1831.28
Bonification indiciaire 10 points	49.23
Heures supplémentaires de 1 à 14 h (10 heures)	150.93
SFT 2 enfants	77.72
Indemnité compensation hausse CSG	13.88
RIFSEEP / part IFSE	100
Transfert primes/points	13.92
Total brut	2209.12



Depuis quand cette réforme est-elle en vigueur ?



L'indemnisation des congés annuels non pris telle que définie par le décret du 21 juin 2025 est entrée en vigueur le **22 juin 2025**.



Bien que le décret n°85-1250 ne le précise pas encore, les agents publics concernés doivent être **informés** sur leurs droits à report et/ou à indemnisation en application de la décision du Conseil d'Etat n°495899 du 17 octobre 2025.

