

FAQ : REPORT ET INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS

Dans l'attente de la publication de la circulaire de la DGAFP, les précisions figurant dans cette FAQ ont un caractère indicatif.

Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 fixe le régime applicable au maintien des droits acquis avant et pendant un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales et au maintien des droits acquis avant un congé parental. Il fixe également le régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret susmentionné, le droit français précisait que « 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. » Cette disposition n'étant pas conforme à la réglementation européenne, il était fait application du droit européen en matière de report et indemnisation des congés annuels. A présent, des dispositions nationales sont applicables en la matière.

Références 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

▪ **Qui est concerné par ce nouveau dispositif ?**

Sont concernés les **fonctionnaires et contractuels** des trois versants de la fonction publique.

▪ **Dans quels cas s'applique le report des congés annuels ?**

Le report des congés annuels s'applique lorsqu'un agent public 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.

Le CGFP précise que dans le cadre des congés liés aux responsabilités parentales ou familiales : « Le fonctionnaire 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. » Les congés concernés par cette disposition sont les suivants : congé maternité, congé parental, 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 et congé de proche aidant.

▪ **Le report de congés annuels est-il possible sans limite ?**

NON, la période de report de congés annuels non pris est fixée à 15 mois. Néanmoins, cette 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.

Le report est limité aux droits non-utilisés :

- **En cas de congé pour raisons de santé** : à hauteur de 4 semaines de congé annuel par période de référence,
- **En cas de congé lié aux responsabilités parentales ou familiales** : pas de limites

Article 5-1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

Exemple : Un fonctionnaire en congé pour raisons de santé du 1^{er} juillet 2021 au 1^{er} novembre 2025, bénéficiant de 10 jours de congés annuels non pris avant son congé pour raisons de santé.

- Congés acquis avant le congé pour raisons de santé :

Soit 10 jours – la période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions soit les 1^{er} novembre 2025, dans la limite de 15 mois à compter de la reprise, soit jusqu'au 31 janvier 2027.

- Congés acquis pendant le congé pour raisons de santé :

- Congés acquis au titre de l'année 2021 (entre le 1^{er} juillet 2021 et le 31 décembre 2021) : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2021, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit jusqu'au 31 mars 2023, l'agent ayant repris ses fonctions le 1^{er} novembre 2025, les congés sont perdus
- Congés acquis au titre de l'année 2022 : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2022, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit jusqu'au 31 mars 2024, l'agent ayant repris ses fonctions le 1^{er} novembre 2025, les congés sont perdus
- Congés acquis au titre de l'année 2023 : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2023, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit jusqu'au 31 mars 2025, l'agent ayant repris ses fonctions le 1^{er} novembre 2025, les congés sont perdus
- Congés acquis au titre de l'année 2024 : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2024, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit jusqu'au 31 mars 2026.
- Congés acquis au titre de l'année 2025 (entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 octobre 2025) : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2025, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit du 1^{er} novembre 2025 au 31 janvier 2027

- Congés acquis à compter de la reprise :

Soit à compter du 1^{er} novembre 2025 – les dispositions relatives au report ne sont pas applicables, le fonctionnaire devra donc poser ses congés annuels acquis entre le 1^{er} novembre 2025 et le 31 décembre 2025, avant le 31 décembre 2025, ou selon les dispositions en vigueur dans la collectivité.

Ainsi, l'intéressé bénéficie à sa reprise de :

- 10 jours de congés annuels au titre de l'année 2021 (acquis avant le congé pour raisons de santé) à poser avant le 31 janvier 2027
- 4 semaines de congés annuels (durée maxi) au titre de l'année 2024 à poser avant le 31 mars 2026
- 4 semaines de congés annuels (durée maxi) au titre de l'année 2025 à poser avant le 31 janvier 2027
- Congés acquis entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2025 à poser avant le 31 décembre 2025, ou selon les dispositions en vigueur dans la collectivité.

- **L'indemnisation des congés annuels non pris est-elle possible sans limite ?**

NON – les dispositions relatives au report s'appliquent en cas d'indemnisation. Soit une période de report de congés annuels non pris dans la limite de 15 mois, et 4 semaines par période de référence. (Cf. : exemple ci-dessus)

-
- **Dans le cadre d'une radiation (démission, mise à la retraite, abandon de poste, rupture conventionnelle ...) un fonctionnaire peut-il prétendre à l'indemnisation de ses congés annuels ?**

OUI, lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice, dans la limite de 4 semaines par période de référence, à l'exclusion des congés annuels non consommés du fait des congés lié aux responsabilités parentales et familiales qui ne sont pas limités.

Article 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

- **Dans le cadre d'une mutation, un fonctionnaire peut-il prétendre à l'indemnisation des congés annuels ?**

OUI – Le juge administratif a considéré la mutation comme ouvrant droit à l'indemnisation, sous réserve que les congés annuels n'ont pu être pris pour nécessité de service.

Article 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

CE 7 décembre 2015 n° 374743

- **Quel est le mode de calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail ?**

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

**Ce mode de calcul concerne les fonctionnaires et les contractuels.
Pas de proratisation du diviseur 250 en fonction du temps de travail**

Le versement de l'indemnité compensatrice à raison de 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent n'est plus autorisée à compter du 23 juin 2025.

Il convient d'appliquer la méthode de calcul susmentionnée.

- **À quoi correspond la rémunération brute ?**

La rémunération mensuelle brute correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions **sur un mois d'exercice complet**. Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire (exemple : avancement d'échelon ...) de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle se compose :

- Du traitement indiciaire (NBI + CTI compris)
- De l'indemnité de résidence,
- Du supplément familial de traitement
- Des primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire

▪ **Quels éléments sont exclus de l'assiette de rémunération brute ?**

Sont exclus de l'assiette de la rémunération brute :

- Les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir (**exemple : Complément indemnitaire (CI), prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPES) ...**)
- 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 liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature (**exemple : Prime d'entrée dans le métier d'enseignement ...**)
- Les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi (**exemple : avantage en nature...**)
- Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique (**exemple : prime de précarité, prime de fin d'année instituée avant 1984...**)
- Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées mentionnées dans le décret du 6 octobre 1950 susvisé sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute (**exemple : astreintes, heures complémentaires, heures supplémentaires, indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés, indemnité horaire pour travail de nuit ...**)

▪ **Quelle méthode de calcul retenir ?**

Le calcul se déroule en 3 étapes :

1. Déterminer le nombre de jours de congés à payer

C'est le nombre de jours de congés générés moins les congés pris sur la période de référence (généralement du 1er janvier jusqu'à la date de radiation)

Congés générés :

$5 \times \text{les obligations hebdomadaires de service} \times \text{nombre de jours dans la période de référence} / 360$ (possibilité de diviser par 365 mais il convient alors de comptabiliser le nombre de jours réels et pas en 30ème)

Le résultat obtenu peut être pris sans arrondi ou arrondi aux 0,5 supérieurs.

2. Déterminer le montant journalier de l'indemnité compensatrice

Additionner les éléments de rémunération à retenir (voir questions suivantes) relatifs à la dernière situation de l'agent et rétablir sur un mois complet (en divisant par le nombre de jours du dernier mois et en multipliant par 30 jours).

Le résultat est multiplié par 12 pour obtenir une rémunération annuelle puis divisé par 250 (diviser par 250 revient à diviser la rémunération annuelle par les 25 jours de congés annuels et appliquer les 10%).

Le montant obtenu correspond à l'indemnisation de 1 jour de congés

3. Déterminer le montant de l'indemnité compensatrice de congés

Multiplier le montant journalier par le nombre de jours de congés à payer

Exemple 1 – Agent à temps complet (5 jours par semaine) radié le 15 juillet 2025

Période de référence : du 01.01.2025 au 15.07.2025 = 195 jours

Congés générés : $5 \times 5 \times 195 / 360 = 13.54$ jours

Sur le mois de juillet (15 jours), l'agent a perçu :

- Traitement de base indiciaire : 950€
- Supplément familial de traitement : 38.86€
- IFSE : 80€

Rémunération brute retenue en juillet : $950 + 38.86 + 80 = 1068.86€$

Rémunération de référence pour un mois complet : $1068.86 / 15 \times 30 = 2\,137.72€$

Montant journalier de l'indemnité compensatrice : $2\,137.72 \times 12 / 250 = 102.61€$

Montant de l'indemnité compensatrice de congés payés : $102.61€ \times 13.54 = 1\,389.34€$

Exemple 2 – Agent à temps non complet (25/35^{ème} sur 3 jours par semaine) en contrat du 01/09/2024 au 05/07/2025

Période de référence : du 01.09.2024 au 05.07.2025 = 305 jours

Congés générés : $3 \times 5 \times 305 / 360 = 12.71$ jours

Sur le mois de juillet (5 jours), l'agent a perçu :

- Traitement de base indiciaire : 250.24€
- Supplément familial de traitement : 9.25€
- IFSE : 47.74€

Rémunération brute retenue en juillet : $250.24 + 9.25 + 47.74 = 307.23€$

Rémunération de référence pour un mois complet : $307.23 / 5 \times 30 = 1\,843.38€$

Montant journalier de l'indemnité compensatrice : $1\,843.38 \times 12 / 250 = 88.48€$

Montant de l'indemnité compensatrice de congés payés : $88.48€ \times 12.71 = 1\,124.58€$

La situation des agents contractuels « horaires » (payés à l'heure) n'étant pas prévue réglementairement, aucune disposition spécifique n'est prévue. Il convient de respecter le mode de calcul mentionné ci-dessus et de définir un nombre de jours de congés annuels sur la période. Le versement d'une indemnité compensatrice à hauteur de 1/10^{ème} de la rémunération brute n'est plus autorisée.

- **À quelle date les nouvelles dispositions relatives au report et à l'indemnisation des congés annuels entrent-elles en vigueur ?**

Les nouvelles dispositions françaises en matière de report et indemnisation des congés annuels sont applicables à compter du **23 juin 2025**.