

# Report et indemnisation des congés annuels

## MISE EN CONFORMITÉ DE LA RÉGLEMENTATION NATIONALE

Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 et un arrêté du même jour viennent clarifier les règles de report et d'indemnisation des congés annuels des agent-e-s publics-ques en lien avec les garanties issues du droit européen. Une circulaire de la DGAFP est attendue en complément. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 23 juin 2025.

Ces textes fixent les règles applicables aux congés annuels non pris du fait d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales et familiales et consacrent un droit au report encadré.

Il est également instauré un droit au versement d'une indemnité compensatrice des congés annuels non pris en cas de fin de la relation de travail.

Par rapport à l'état du droit positif issu de la jurisprudence, des évolutions sont à noter :

- La durée de report de 15 mois peut être dépassée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale ;
- Le point de départ du report n'est plus nécessairement le 31 décembre de l'année de référence lorsque le congé s'achève avant

cette date (impact limité à la seule année en cours) ;

- Les congés annuels acquis avant le placement en congé sont traités de manière distincte des congés acquis durant la période de congé en ce qui concerne le point de départ de la période de report, le cas échéant.

### LE REPORT DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS

Dorénavant, il convient de tenir compte, d'une part, de la période d'acquisition des congés annuels et, d'autre part, de la nature du congé qui n'a pas permis de les prendre pour déterminer les modalités du report (point de départ et plafond).

Le dispositif est plus favorable en cas d'impossibilité résultant d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.



REPORT				
		Durée	Point de départ	Plafond
<b>CONGÉ POUR RAISON DE SANTÉ</b> (CMO, CLM/CGM, CLD et CITIS)	congés annuels acquis et non soldés AVANT	<b>15 mois</b> prolongation possible au-delà sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale	à la date de la reprise de l'agent-e indépendamment de l'année d'attribution	4 premières semaines par période de référence
	congés non pris ACQUIS PENDANT		<ul style="list-style-type: none"> <li>• au 31 décembre de l'année d'acquisition des CA en l'absence de reprise avant cette échéance.</li> <li>• sinon à la date de reprise des fonctions pour les CA de l'année en cours qui n'auront pas pu être soldés au 31 décembre de l'année</li> </ul>	
<b>CONGÉ LIÉ AUX RESPONSABILITÉS PARENTALES OU FAMILIALES</b> (maternité, paternité, adoption, présence parentale, solidarité familiale...)	congés annuels acquis et non soldés AVANT		à la date de la reprise de l'agent-e indépendamment de l'année d'attribution	Totalité du droit acquis sur la période de référence
	congés non pris ACQUIS PENDANT		<ul style="list-style-type: none"> <li>• au 31 décembre de l'année d'acquisition des CA en l'absence de reprise avant cette échéance.</li> <li>• sinon à la date de reprise des fonctions pour les CA de l'année en cours qui n'auront pas pu être soldés au 31 décembre de l'année</li> </ul>	

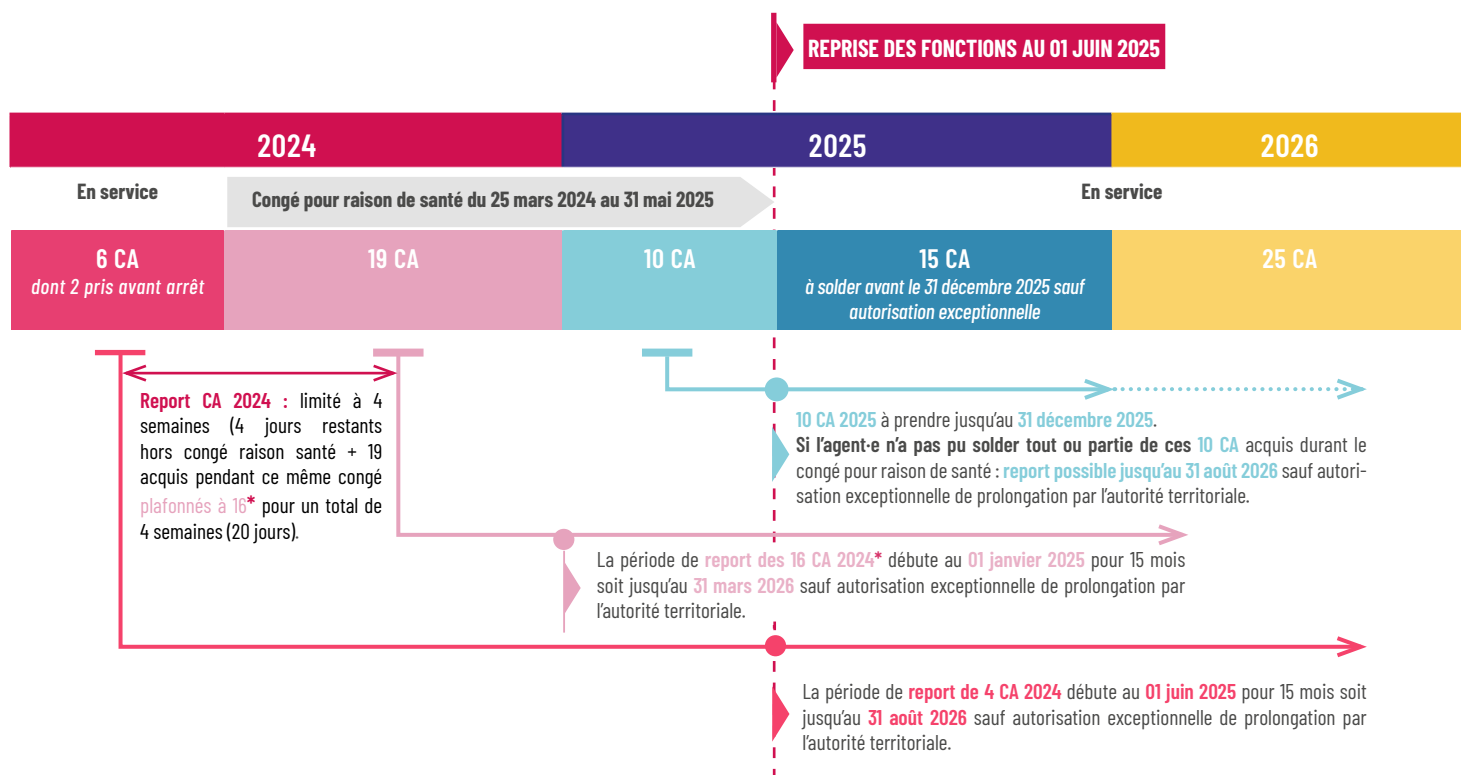
## EXEMPLES

### Cas #01

#### CONGÉ POUR RAISON DE SANTÉ

Agent-e avec :

- ✓ Obligation hebdomadaire de service de 5 jours ouvrés soit 25 CA pour l'année
- ✓ En arrêt pour raison de santé du 25 mars 2024 au 31 mai 2025.
- ✓ Prise de 2 jours de CA 2024 avant son arrêt

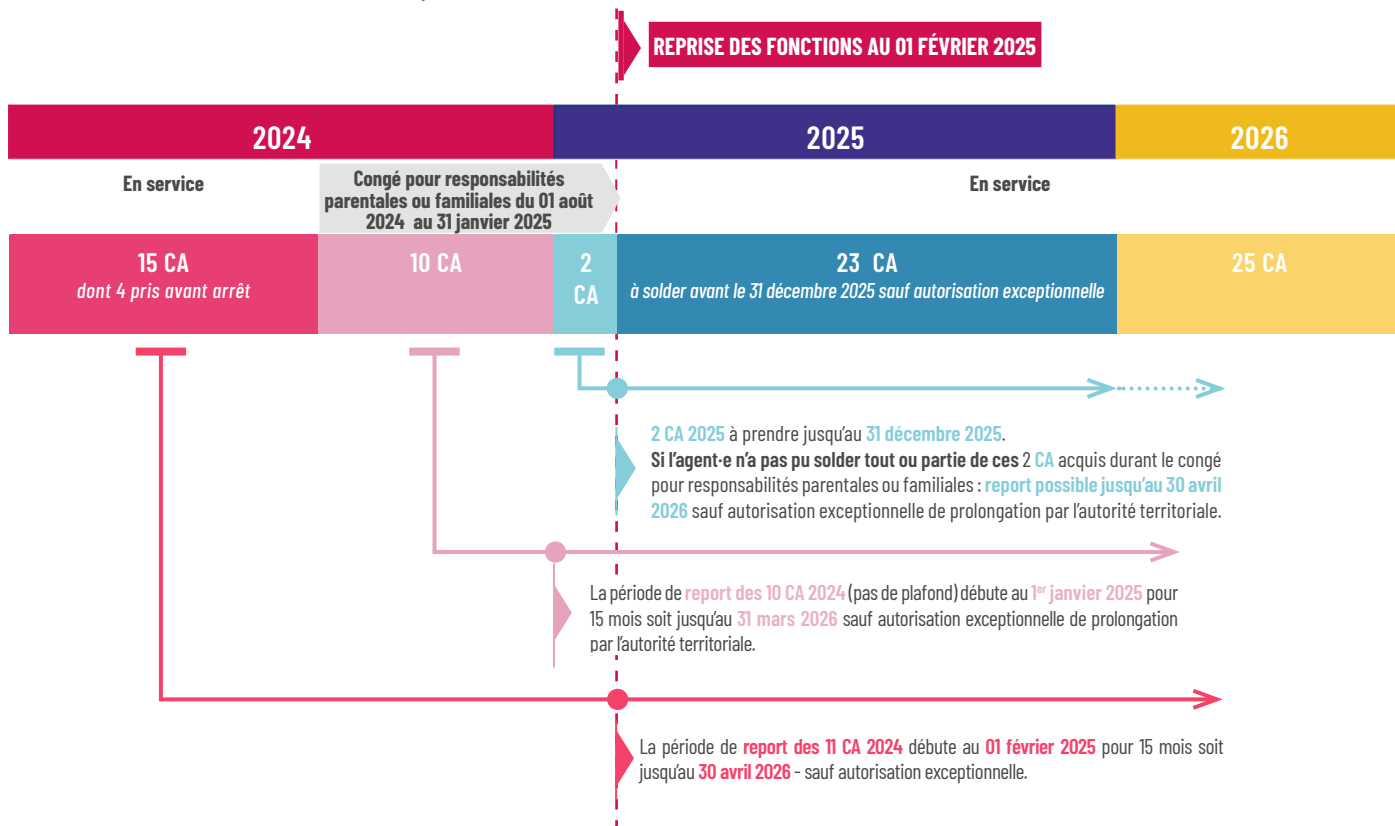


### Cas #02

#### CONGÉ LIÉ AUX RESPONSABILITÉS PARENTALES OU FAMILIALES

Agent-e avec :

- ✓ Obligation hebdomadaire de service de 5 jours ouvrés soit 25 CA pour l'année
- ✓ En arrêt pour responsabilités parentales ou familiales du 01 août 2024 au 31 janvier 2025
- ✓ Prise de 4 jours de CA avant son arrêt



## L'INDEMNISATION DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation, la situation de l'agent-e doit remplir deux conditions :

### MOTIFS DE FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL (non définis par le décret)

- ☒ Admission à la retraite
- ☒ Fin de contrat
- ☒ Licenciement
- ☒ Rupture conventionnelle
- ☒ Autre...



### CONGÉS NON PRIS DU FAIT D'UN

- ☒ Congé pour raison de santé
- ☒ Congé lié aux responsabilités parentales et familiales
- ☒ Motif tiré de l'intérêt du service et indépendant de la volonté de l'agent-e (situation issue de la jurisprudence)

### FORMULE DE CALCUL

$$1 \text{ JOUR DE CA INDEMNISÉ} = \frac{\text{RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE}^*}{12} \times 12$$

250



### RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE \*

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 de l'agent-e qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

*Si la dernière rémunération était à 90 % ou à demi-traitement du fait d'un congé pour raison de santé, il convient de remettre cette rémunération sur un plein traitement.*

#### COMPREND

- ☒ traitement indiciaire (traitement de base indiciaire et NBI le cas échéant),
- ☒ indemnité de résidence (non applicable dans le Puy-de-Dôme),
- ☒ supplément familial de traitement,
- ☒ primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire (IFSE ou ISFE, CTI, Indemnité compensatrice CSG, Transfert prime-points, autres primes ...),
- ☒ indemnités pour heures supplémentaires annualisées des professeur-e-s et assistant-e-s d'enseignement artistique).

#### NE COMPREND PAS

- ☒ les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir (CIA, prime d'intéressement à la performance collective des services),
- ☒ les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais (forfait mobilité, frais de déplacement, frais de repas, télétravail...),
- ☒ les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire (participation santé et prévoyance),
- ☒ 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 (indemnité de changement de résidence),
- ☒ les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi (vacations),
- ☒ 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 (IHTS, heures supplémentaires et complémentaires).

Il s'agit d'un montant brut. Cette indemnisation est ensuite soumise aux cotisations :

- CSG, CRDS et RAFF pour les fonctionnaires CNRACL,
- toutes les cotisations salariales pour les agent-e-s IRCANTEC.



L'indemnité compensatrice de 10 % pour les congés annuels pour les agent-e-s contractuel-le-s qui ont une fin de contrat à partir du 23 juin 2025 est supprimée. Elle est remplacée par le calcul ci-dessus.

### RÉFÉRENCES JURIDIQUES

[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

[Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#) relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

[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