

# Le report et l'indemnisation des congrés annuels

# 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
- 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

# En bref ...

Ces textes sont la traduction de la jurisprudence de la CJUE et du Conseil d'Etat.

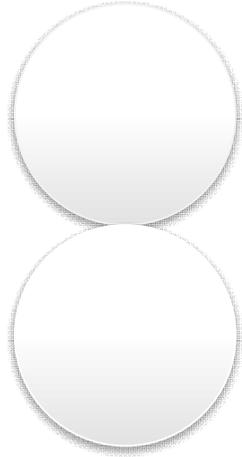
Le décret et l'arrêté du 21 juin 2025 clarifient **le sort des congés annuels non pris**, du fait :

- d'un congé pour raison de santé,
- d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

Ils instaurent **un nouveau mode de calcul pour l'indemnisation, en fin de relation de travail, des congés annuels non pris.**

Ces nouveaux textes applicables dès le 23 juin 2025, prévoient donc des dérogations à la pose des congés annuels au-delà du terme de l'année d'acquisition ainsi que l'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail.

# Les bénéficiaires



Fonctionnaires

Agents contractuels

# Cas d'ouverture du droit au report des congés annuels non pris

Congés pour raison  
de santé

- CMO
- CLM
- CGM
- CITIS

Congés liés aux  
responsabilités  
familiales ou  
parentales

- Congés de proche aidant
- Congés de présence parentale
- Congé maternité
- Congé paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de naissance
- Congé parental
- Congé d'adoption ...

# Durée et modalités (limites) du report

## Report des congés acquis et non pris **AVANT** l'absence

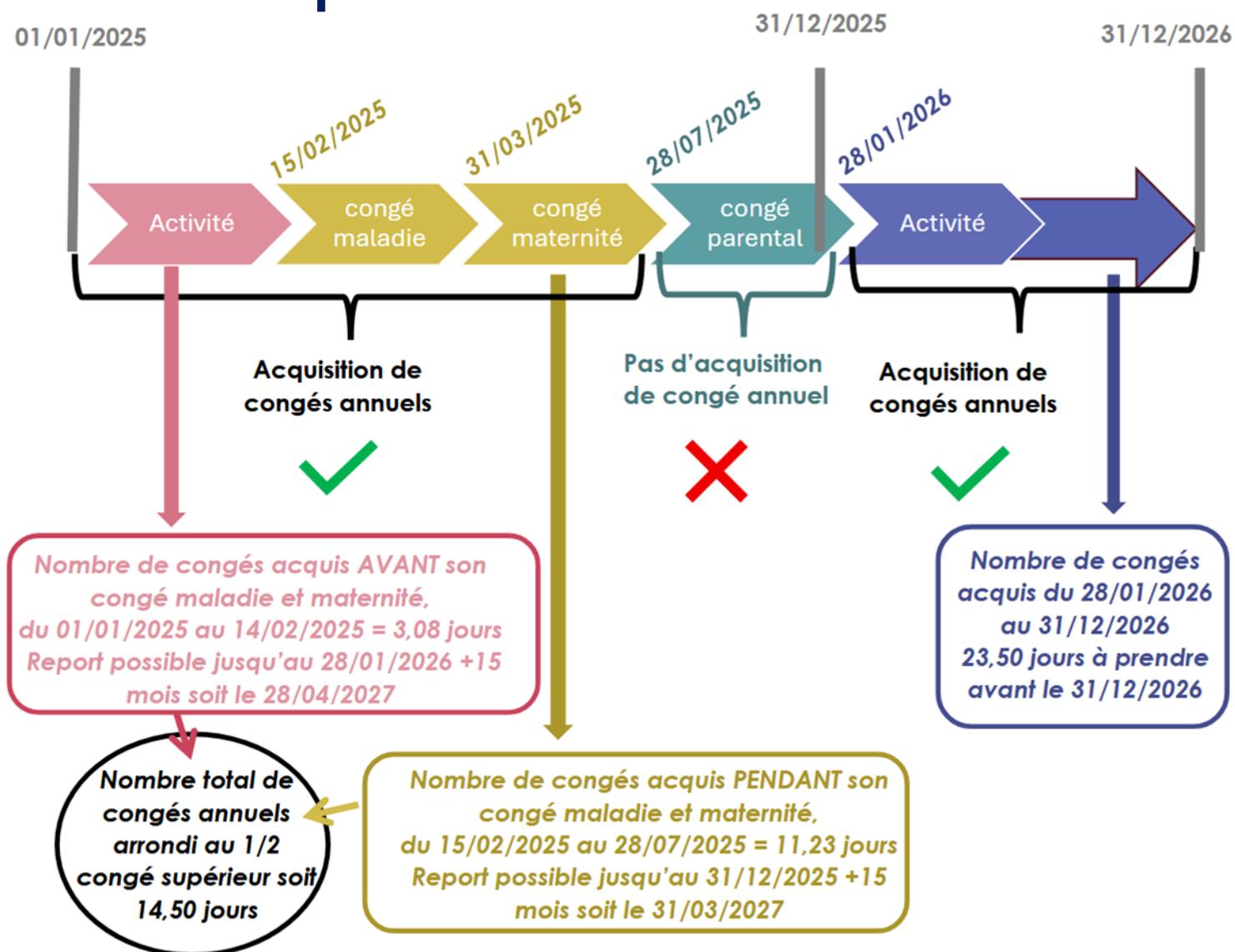
- Durée du report : 15 mois (+ éventuellement prolongation sur autorisation exceptionnelle du chef de service pour ceux acquis avant un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.)
- Point de départ du report : à la date de la reprise de l'agent.

## Report des congés non pris et acquis **PENDANT** l'absence

- Durée du report : 15 mois.
- Point de départ du report : au terme de l'année soit au 31/12/ N

# Exemple

- Un agent qui travaille 5 jours par semaine est placé en congé maladie du 15/02/2025 au 30/03/2025 puis en congé maternité à compter du 31/03/2025 jusqu'au 27/07/2025.
- L'agent n'avait posé aucun jour de congé annuel sur l'année 2025.
- A la suite de son congé maternité, l'agent prend un congé parental de 6 mois soit du 28/07/2025 au 27/01/2026



# L'indemnisation des congés annuels non pris

- Le décret n°2025-564 et l'arrêté du 21 juin 2021 concernent les agents publics titulaires et non titulaires (contractuels de droit public).
- Pour les agents titulaires de droit public ou fonctionnaire, il s'agit de l'instauration du droit à indemnisation des congés annuels non pris. Auparavant, cette possibilité n'était prévue que par de la jurisprudence et dans des cas restreints (ex : départ en retraite).
- Pour les agents contractuels, le mode de calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuels qui était prévue à l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de droit public a été supprimé.

# Rédaction de l'article 5 du décret n°88-145 AVANT le décret du 21 juin 2025

## > Article 5

Version en vigueur du 15 août 2022 au 23 juin 2025

Modifié par Décret n°2022-1153 du 12 août 2022 - art. 8

L'agent contractuel en activité a droit, dans les conditions prévues par le [décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#) relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

En cas de démission ou de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1 / 10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

# Rédaction de l'article 5 du décret n°88-145 APRES le décret du 21 juin 2025

## > Article 5

Modifié par Décret n°2025-564 du 21 juin 2025 - art. 5

L'agent contractuel en activité a droit, dans les conditions prévues par le [décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#) relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

# L'indemnisation des congés annuels non pris : conditions

- **Double condition pour pouvoir y prétendre**

Motifs de  
fin de  
relation  
de travail

- Mise à la retraite,
- Fin de contrat,
- Démission,
- Licenciement,
- Rupture conventionnelle.

+

Congés  
non pris  
du fait

- d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales,
- d'un congé pour raison de santé,
- des nécessités de service.

# L'indemnisation des congés annuels non pris : calcul

- Formule de calcul pour l'indemnisation d'un congé annuel non pris

$$\text{un congé annuel non pris} = \frac{\text{Rémunération mensuelle brute}^* \times 12}{250}$$

# L'indemnisation des congés annuels non pris :

## LA REMUNERATION MENSUELLE BRUTE

### Focus sur la rémunération mensuelle brute



**INTEGRE :**

- le traitement indiciaire (traitement de base indiciaire et NBI le cas échéant),
- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement,
- les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire (IFSE ou ISFE, CTI, Indemnité compensatrice CSG, Transfert prime-points, à voir si autres primes ...)
- les indemnités pour heures supplémentaires annualisées mentionnées dans le [décret du 6 octobre 1950](#) sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute (ne concerne que les professeurs et assistants d'enseignement artistique).



### EXCLUT :

- les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir (CIA),
- 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).

# REMARQUE

 **Les agents en contrat d'apprentissage ou contrat aidé de droit privé restent soumis aux règles d'indemnisation issus du Code du travail**

Aux termes de l'article L. 3141-22 du Code du travail, deux modes de calcul de cette indemnité sont prévus :

- La règle du « dixième », c'est-à-dire le dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période dite « de référence » (en principe du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).
- La règle dite du « maintien du salaire ».

# L'indemnisation des congés annuels non pris

## Focus sur LE CALCUL en 3 étapes :

### ★ Déterminer le nombre de jours de congé à payer

C'est le nombre de jours de congé générés moins les congés pris sur la période de référence (généralement du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date de sortie de l'effectif)

**Les congés générés** :  $5 * \text{les obligations hebdomadaires de service} \times \text{nombre de jours dans la période de référence} / 360$  (possibilité de diviser par 365 mais il convient alors de comptabiliser le nombre de jours réels et pas en 30<sup>ème</sup>) le tout arrondi au ½ supérieur.

# L'indemnisation des congés annuels non pris

## Focus sur LE CALCUL en 3 étapes :

### ★ Déterminer le montant journalier de l'indemnité compensatrice

Additionner les éléments de rémunération à retenir 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.

Le montant obtenu correspond à l'indemnisation d'un jour de congé.

# L'indemnisation des congés annuels non pris

## Focus sur LE CALCUL en 3 étapes :

### ★ Déterminer le montant de l'indemnité compensatrice de congés

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

**Ce résultat est un montant brut.**

Cette indemnisation est ensuite soumise aux cotisations en fonction du statut et assujettie à l'impôt sur le revenu.

CNRACL → CSG, CRDS et RAFP pour les fonctionnaires

IRCANTEC → Toutes les cotisations salariales

# L'indemnisation des congés annuels non pris

Agent à temps non complet (25/35<sup>ème</sup> 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 → arrondi à 13 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 :  $307.23 / 5 \times 30 = 1843.38$ €

Montant journalier de l'indemnité compensatrice :  $1843.38 \times 12 / 250 = 88.48$ €



Montant de l'indemnité compensatrice de congés payés :  $88.48 \times 12.71 = 1\ 124.58$ € → 1150,24€

# FOIRE AUX QUESTIONS

- **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*

# FOIRE AUX QUESTIONS

- 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*

**PÔLE** |   
carrières |  
**ET** instances paritaires

**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES VOSGES**  
**1, Chemin de l'orée du bois 88390 UXEGNEY**  
Tél : 03 29 35 63 10 • Fax : 03 29 35 50 72 • <https://88.cdgplus.fr> • [cdg88@cdg88.fr](mailto:cdg88@cdg88.fr)