



REPORT ET INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS

Fiche Pratique CDG 50

L'ESSENTIEL

Le décret n°2025-564 et l'arrêté parus au JO du 22 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,
- ↳ instaurent un nouveau mode de calcul pour l'indemnisation, en fin de relation de travail, des congés annuels non pris.

PREAMBULE – LE NOMBRE DE CONGES ANNUELS

Le **nombre de congés annuels** pour les fonctionnaires ainsi que pour les contractuels de droit public correspond à 5 fois les obligations hebdomadaires (peu importe le nombre d'heures travaillées) (article 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié).

Quelques exemples, un agent qui travaille :

- 5 jours par semaine, aura 25 jours de congés annuels,
- 4 jours par semaine, aura 20 jours de congés annuels,
- 3 jours par semaine, aura 15 jours de congés annuels

- Les congés ne sont posés que sur des jours travaillés.
- Les agents publics qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.
- 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 et également en cas de maladie.

➔ Sauf dérogation, les congés acquis au cours d'une année N doivent donc être posés au plus tard au 31 décembre de l'année N.

SORT DES CONGES 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.

1

Dérogation à la pose des congés = LE REPORT

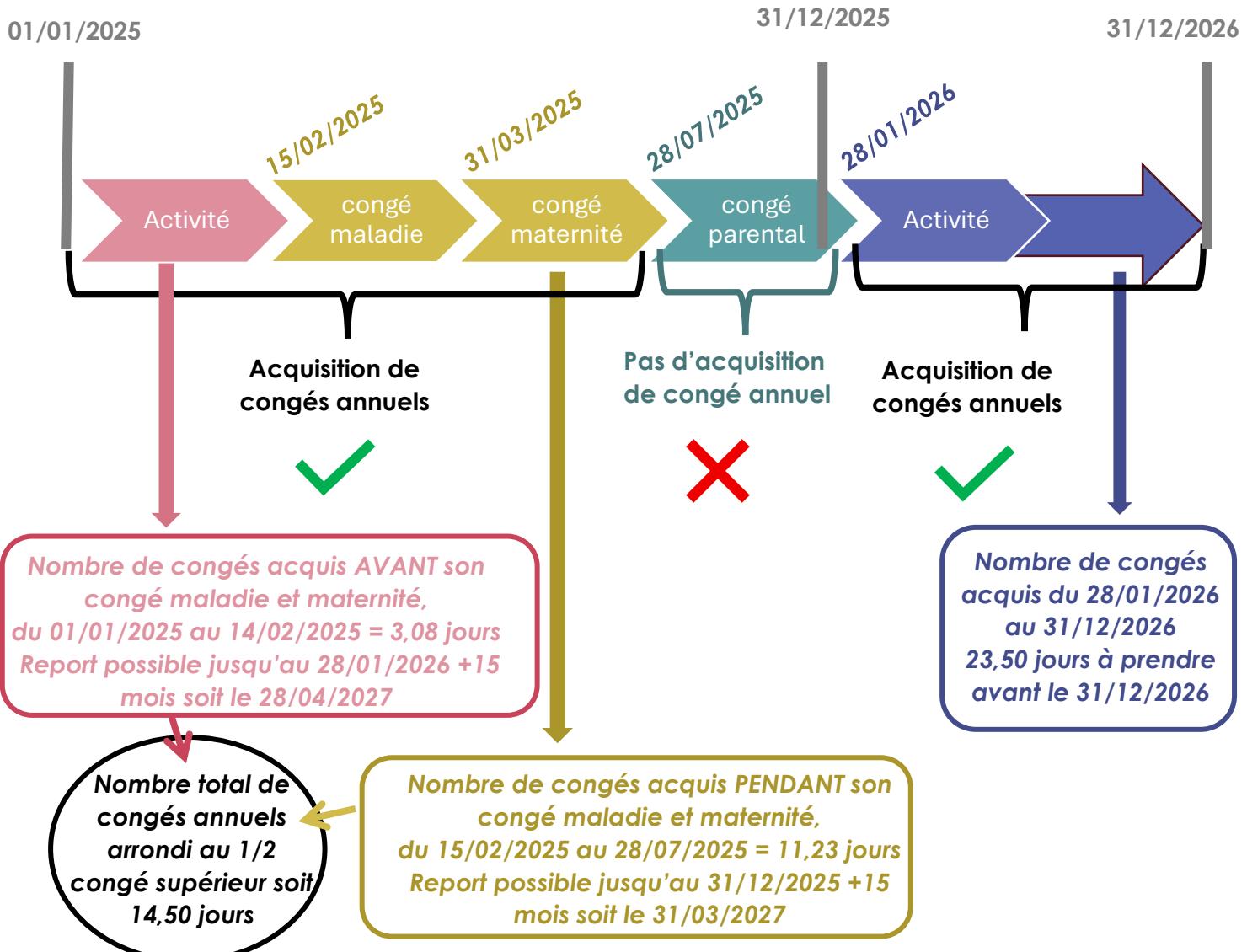
- Report des congés non pris **AVANT** un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales :
 - Durée du report :** 15 mois
 - Point de départ du report :** à la date de la reprise de l'agent.
- Report des congés non pris **ACQUIS PENDANT** un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.
 - Durée du report :** 15 mois.
 - Point de départ du report :** au terme de l'année soit au 31/12/N

Le report peut éventuellement être prolongé sur autorisation exceptionnelle du chef de service.

⚠ **Report limité** à 4 semaines par période de référence pour les congés annuels non pris du fait d'un congé pour raison de santé.

Exemple

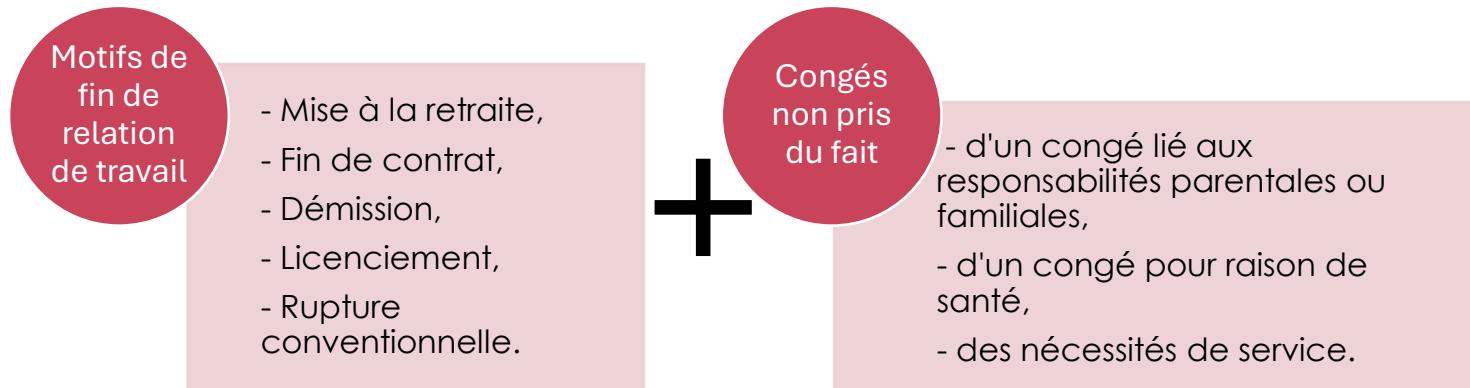
- Un agent qui travaille 5 jours par semaine est placé en congé maladie du 15/02/2025 au 30/03/2025 puis en congé maternité à compter du 31/03/2025 jusqu'au 27/07/2025.
- L'agent n'avait posé aucun jour de congé annuel sur l'année 2025.
- A la suite de son congé maternité, l'agent prend un congé parental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



Pour le report de congé annuel du fait d'un congé lié aux responsabilités familiales ou parentales, les dispositions du [décret n° 2025-564 du 21 juin 2025](#) sont applicables aux situations individuelles pour lesquelles un droit au report peut être constaté du fait d'un congé dont l'échéance est postérieure à la date d'entrée en vigueur de la [loi n° 2024-364 du 22 avril 2024](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole.

2 INDEMNISATION des congés annuels non pris avant la fin de relation de travail

- **Double condition pour pouvoir y prétendre**



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

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

***Rémunération mensuelle brute** = Dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet.

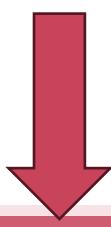
Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Si la dernière rémunération était à 90 % ou à demi-traitement du fait de la maladie, il convient de remettre cette rémunération sur un plein traitement.

250 = le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

Attention : l'indemnité compensatrice de 10 % pour les congés annuels pour les agents contractuels qui ont une fin de contrat à partir du 23 juin 2025 est supprimée. Elle est remplacée par le calcul ci-dessus.

LA REMUNERATION 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 ...)
- 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 (indemnité de fin de contrat...),
- 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 agents IRCANTEC.

Elle est assujettie à l'impôt sur le revenu.

FONDEMENT JURIDIQUE

- ❖ [Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#) modifié relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- ❖ [Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#) modifié 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