



Le report et l'indemnisation des congés annuels non pris

RÉFÉRENCES

- [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

➤ DANS QUEL CAS PEUT-ON REPORTER SES CONGÉS ?

Sont concernés l'ensemble des agents publics, qu'ils soient contractuels, stagiaires ou titulaires, affiliés à la CNRACL ou à l'IRCANTEC :

- En cas de **congés pour raison de santé** : congé de maladie ordinaire, CITIS, congé de longue ou de grave maladie, congé de longue durée, etc.
- En cas de **congé lié aux responsabilités parentales ou familiales** : congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, de proche aidant, de solidarité familiale, etc.

➤ DANS QUELLES CONDITIONS S'EFFECTUE LE REPORT ?

	CA acquis <u>avant</u> l'évènement ayant entraîné le report	CA acquis <u>pendant</u> l'évènement ayant entraîné le report
Début de la période de report	15 mois à compter de la date de reprise de l'agent	15 mois à compter de la date de reprise de l'agent et <u>au plus tard</u> le 31 décembre de l'année d'acquisition des congés
Nombre de jours max du report	• Si congé pour <u>raison de santé</u> : 20 jours • Si congé pour raison <u>parentale ou familiale</u> : pas de limite	• Si congé pour <u>raison de santé</u> : 20 jours • Si congé pour raison <u>parentale ou familiale</u> : pas de limite



DANS QUELS CAS PEUVENT ÊTRE INDEMNISÉS LES JOURS DE CONGÉS NON PRIS ?

Sont indemnisés les jours de congés **que l'agent n'aura pas pu prendre avant la fin de la relation de travail**. Cela comprend :

- La mise en retraite, y compris pour invalidité
- La démission
- Le licenciement (pour toutes causes)
- La révocation
- La fin de contrat (pour les agents contractuels)
- La radiation des cadres (pour toutes causes)
- Etc.

Le nombre maximal de jours indemnisables dépend de la raison pour laquelle l'agent n'a pas pu prendre ses congés. Cette limite est la suivante :

- Si nécessités de service ou congé pour raison de santé : **20 jours**
- Si congé pour raison parentale ou familiale : **pas de limite**



COMMENT SONT INDEMNISÉS LES CONGÉS NON PRIS ?

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

Est considérée comme **rémunération mensuelle brute** la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet. Cela suppose donc deux éléments cumulatifs :

- Que l'agent ait effectivement exercé ses missions (ce qui exclut donc les périodes de maladie)
- Que l'agent ait exercé ses missions sur la totalité du mois

Par exemple : un agent arrête sa relation de travail le 15 juin 2025 et était en arrêt depuis le 10 octobre 2024. La rémunération retenue sera donc celle versée pour le mois de septembre 2024, dernier mois d'exercice effectif de ses fonctions à avoir été complet.

Sont exclus de cette rémunération :

- 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 liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature
- 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.

➤ ET QU'EN EST-IL DES CONGÉS NON PRIS POUR NÉCESSITÉ DE SERVICE ?

Avec le nouveau décret n°2025-564 du 21 juin 2025, un nouveau mode de calcul de l'indemnisation des congés non pris est entré en vigueur et est venu mettre fin à tous les dispositifs existants, notamment les 10% de la rémunération brute globale qui était prévue jusqu'alors pour les congés non pris des agents contractuels (article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Cette règle du paiement de 10% de la rémunération brute globale **n'est donc plus applicable** et ne pourra plus être utilisée pour l'indemnisation des congés non pris !

Ce nouveau mode d'indemnisation n'est prévu par le décret que pour les congés non pris en raison de congés de santé ou de congé lié aux responsabilités familiales.

Or, quid des congés non pris en raison des nécessités de service ?

C'est sur le fondement de la jurisprudence administrative applicable jusque-là aux fonctionnaires lorsque l'impossibilité de prendre les congés annuels avant la fin de la relation de travail résulte d'un motif tiré de l'intérêt du service que les agents, fonctionnaires comme contractuels, bénéficieront désormais de l'indemnisation de leurs congés annuels non pris en raison des nécessités de service (CAA Marseille n° 15MA02573 du 6 juin 2017).

S'agissant des modalités de calcul, deux solutions sont possibles : Pourrait dans un premier temps être retenue, conformément à la jurisprudence précitée concernant les fonctionnaires, la « *rémunération que l'agent aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre* », « *soit un taux journalier égal au **trentième de sa rémunération*** » (CAA Bordeaux n° 14BX03684 du 13 juillet 2017, CAA Nancy n° 19NC03752 du 21 juillet 2022).

Cependant, la jurisprudence du 13 juillet 2017 était venue introduire un mode de calcul de l'indemnité du fait de l'absence, à l'époque, de mode de calcul spécifique. Le mode de calcul introduit par le décret du 21 juin 2025 pourrait donc théoriquement s'appliquer ; celui-ci étant par ailleurs plus favorable à l'agent en étant équivalent à ce qu'aurait touché l'agent si la règle des 10% de la rémunération brute n'avait pas disparue.

Nous laissons donc à l'autorité territoriale l'opportunité d'appliquer le mode de calcul de son choix, **en lui conseillant de privilégier cependant le plus favorable à l'agent, car moins susceptible de recours contentieux**.

Pour résumer, sont donc admis, en l'absence à ce jour de précisions jurisprudentielles ou issues de la DGAFF, dans le cas de congés non pris en raison des nécessités de service les calculs suivants :

- Soit indemniser un jour de congé à hauteur de la formule : **(rémunération brute mensuelle x 12) ÷ 250**
- Soit indemniser un jour de congé à hauteur de **1/30^{ème} de la rémunération brute mensuelle**