

## FLASH TECHNIQUE

# LE REPORT ET INDEMNISATION DES CONGÉS NON PRIS

Un décret est venu mettre en conformité le droit de la fonction publique territoriale avec la législation européenne en modifiant les modalités de report et d'indemnisation des congés non pris. Ces dispositions s'appliquent depuis le 23 juin 2025.

Il 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.



## Les textes

- ▶ [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.
- ▶ [Note de la DGCL/SDELFP/FP3 de juin 2025.](#)



## Report des congés pour raisons de santé

Les agents fonctionnaires ou contractuels en congé pour raison de santé peuvent désormais officiellement reporter leurs congés non pris, c'est le cas pour :

- ▶ Les congés de maladie ordinaire.
- ▶ Le congé de longue maladie.
- ▶ Le Congé de grave maladie.
- ▶ Le congé de longue durée.
- ▶ Le CITIS.
- ▶ Le congé maternité.
- ▶ Le congé parental.
- ▶ Le congé de naissance.
- ▶ Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.
- ▶ Le congé d'adoption.
- ▶ Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
- ▶ Le congé de présence parental.
- ▶ Le congé de solidarité familial.
- ▶ Le congé de proche aidant.

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.



### Exemple

Un fonctionnaire en congé pour raisons de santé du 1<sup>er</sup> septembre 2023 au 1<sup>er</sup> décembre 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 le 1<sup>er</sup> décembre 2025, dans la limite de 15 mois à compter de la reprise, soit jusqu'au 28 février 2027.

#### ▶ Congés acquis pendant le congé pour raisons de santé :

**Congés acquis au titre de l'année 2023** (entre le 1<sup>er</sup> septembre 2023 et le 31 décembre 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<sup>er</sup> décembre 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<sup>er</sup> janvier 2025 et le 30 novembre 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<sup>er</sup> décembre 2025 au 28 février 2027

#### ► Congés acquis à compter de la reprise :

Congés acquis à compter de la reprise : Soit à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2025, les dispositions relatives au report ne sont pas applicables, l'agent devra donc poser ses congés annuels acquis entre le 1<sup>er</sup> décembre 2025 et le 31 décembre 2025, avant le 31 décembre 2025.

Ainsi, l'intéressé bénéficie à sa reprise :

- De 10 jours de congés annuels au titre de l'année 2023 (acquis avant le congé pour raisons de santé) à poser avant le 28 février 2027.
- De 4 semaines de congés annuels (durée maxi) au titre de l'année 2024 à poser avant le 31 mars 2026.
- De 4 semaines de congés annuels (durée maxi) au titre de l'année 2025 à poser avant le 28 février 2027.



## Indemnisation en fin de contrat ou de carrière

Dans le cadre d'une radiation (démission, mise à la retraite, abandon de poste, rupture conventionnelle ...) ou d'une mutation, lorsque l'agent 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.

Cette indemnité est déterminée 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.

Elle ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

Ses modalités sont définies par l'arrêté eu 21 juin 2025, et elle est calculée en 3 étapes :

- Détermination du nombre de jours de congés à payer.
- Détermination du montant journalier de l'indemnité compensatrice.
- Détermination du montant de l'indemnité compensation de congés.

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

La rémunération brute se compose du traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et des primes et indemnités instituées par une disposition législative.



## Modification du régime d'indemnisation des congés payés des contractuels

Le régime d'indemnisation des congés payés pour les agents contractuels évolue également.

La règle antérieure d'indemnisation mensuelle forfaitaire à hauteur de 10 % de la rémunération brute totale ne s'applique plus.

Un avenant aux contrats en cours est à prévoir pour intégrer cette nouvelle règle d'indemnisation, qui remplace les 10 % forfaitaires.



**CONTACT**