

REPORT ET INDEMNISATION DES CONGÉS ANNUELS

Le [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 est applicable aux **fonctionnaires et contractuels** des 3 versants de la fonction publique.

REPORT DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS POUR RAISON DE SANTÉ

Le droit au report des congés annuels du fait d'un congé pour raison de santé (CMO, CLM, CGM, CLD, CITIS) est désormais inscrit dans le statut des fonctionnaires territoriaux (article 5-1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985).

La période de report est fixée à **15 mois à compter de la reprise des fonctions** et au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû. Sa durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Le report est limité aux droits non-utilisés relevant des **4 premières semaines de congé annuel** par période de référence.

Pour les **congés annuels acquis avant** la mise en congé pour raison de santé, la période de 15 mois débute à partir de la date de reprise des fonctions.

Pour les **congés annuels acquis pendant** le congé pour raison de santé, la période de 15 mois débute, au plus tard, à la fin de l'année pour laquelle le congé annuel est dû.

Si les congés ne sont pas reportés dans la période impartie, ils seront perdus et ne donneront lieu à aucune indemnité compensatrice, sauf en cas de départ définitif de la fonction publique. De plus si un agent est **absent sur plusieurs années consécutives**, les congés non pris à la fin de chaque période de **report de 15 mois sont perdus**.

REPORT DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS DU FAIT D'UN CONGÉ POUR RESPONSABILITÉ PARENTALE OU FAMILIALE

Les congés pour responsabilité parentale ou familiale sont les suivants :

- Congé parental
- Congé de maternité
- Congé de naissance,
- Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,
- Congé d'adoption,
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Congé de présence parentale,
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant

Les congés annuels acquis avant un congé pour responsabilité parentale ou familiale peuvent être **intégralement reportés**, sous réserve d'une période de report d'une durée de 15 mois à compter de la date de reprise des fonctions. Une prolongation de ce délai reste possible sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Les congés acquis pendant un congé pour responsabilité parentale ou familiale (hors congé parental), le point de départ de la période de report débute à la reprise des fonctions et au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

INDEMNISATION DES CONGÉS NON PRIS EN FIN DE RELATION AVEC LE TRAVAIL

Le décret précise le droit à indemnisation lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre ses congés annuels avant la fin de la relation avec le travail (article 5-2 du décret n°85-1250 du 25 novembre 1985).

La fin de la relation avec le travail correspond à un départ à la retraite, au licenciement, à la fin de contrat, à la démission, à une mutation ou au décès.

Une indemnisation est également due lorsque l'impossibilité de prendre des congés annuels avant la fin de la relation avec le travail résulte d'un motif tiré de l'intérêt du service considéré au même titre de la maladie comme indépendant de la volonté de l'agent.

Pour rappel, les congés annuels indemnifiables sont les congés qui auraient pu être utilisés dans le cadre d'un report et selon les dispositions du décret si l'agent n'avait pas cessé d'exercer ses fonctions.

Il s'agit donc des congés annuels que le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre avant la fin de sa relation avec le travail du fait d'un congé pour raison de santé (CMO, CLM, CGM, CLD, CITIS) ou d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale, ainsi qu'en raison des nécessités de service.

Cette indemnisation est limitée aux droits non-utilisés relevant des **4 premières semaines de congé annuel** par période de référence, sauf lorsque ces droits n'ont pas été consommés du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale.

LES MODALITÉS DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE

En l'absence de disposition législative ou réglementaire applicable aux fonctionnaires, la jurisprudence fait référence à 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 son traitement net »

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris correspond à la formule suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail correspond à la 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.

Elle intègre le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire, à l'exception :

- des versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- des primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais
- des participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;
- des versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature
- des indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi
- des versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- des indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail
- des indemnités pour heures supplémentaires annualisées.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que la rémunération.