

REPORT ET INDEMNISATION DES CONGÉS ANNUELS

LES CONGÉS ANNUELS-RAPPEL-

Chaque agent public en activité a droit, pour une année de service accomplie du **1^{er} janvier au 31 décembre**, à un congé annuel d'une durée égale à **cinq fois ses obligations hebdomadaires de service**.

L'activité se définit comme la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade.

Sont considérées comme de l'activité les périodes pendant lesquelles un agent se trouve : en congé de maladie, congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de formation professionnelle, congé pour formation syndicale, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant...



La disponibilité d'office pour raison de santé ou un congé de maladie non rémunéré ne correspondent pas à une période d'activité. Pendant ces périodes l'agent n'acquiert pas de congé annuel.

LA DURÉE DES CONGÉS

La durée du congé annuel se calcule en nombre de jours effectivement ouverts, c'est à dire les jours auxquels les agents sont soumis à des obligations de travail.

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence ont droit à un congé dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

Le calcul des congés en heures est illégal.

Exemples	Mode de Calcul	Droits à congés en jours
Agent à temps complet travaillant 5 jours/semaine	5 x 5	25 jours
Agent à temps complet travaillant sur 4.5 jours	5 x 4.5	22.5 jours
Agent à temps partiel travaillant sur 4.5 jours	5 x 4.5	22.5 jours
Agent à temps partiel travaillant sur 4 jours	5 x 4	20 jours

L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs.

LES JOURS DE FRACTIONNEMENT

Un jour de congé annuel supplémentaire est attribué aux agents lorsque le nombre de congés annuels (**et non les jours RTT**) pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est égal à 5, 6 ou 7 jours.

Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 8 jours, il est attribué 2 jours de congés supplémentaires.

Cette règle s'applique aux agents à temps complet, à temps partiel et aux agents à temps non-complet dans les mêmes conditions.

ARRÊT MALADIE ET CONGÉS ANNUELS

Un agent public qui tombe malade pendant une période de congé annuel est placé en congé de maladie.

En cas d'arrêt de travail prolongé, les congés annuels non pris en raison du congé pour raison de santé peuvent être reportés.

Si un agent est malade pendant ses congés annuels, il est placé en congé de maladie sur présentation d'un arrêt de travail établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

Le congé de maladie annule le congé annuel.

Les jours de congés annuels annulés peuvent être pris à une date ultérieure.

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 indemnissables 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.

EXEMPLES DE REPORT

Un agent est placé en congé de maladie du 1^{er} juillet 2025 au 28 février 2026.

A son retour, le 1^{er} mars 2026, le reliquat de ses jours de congés acquis au titre de l'année 2025 est le suivant :

- 7,5 jours acquis avant son congé de maladie (5 jours ayant été posés avant ce congé) : la période de report débute le 1^{er} mars 2026 et s'achève 15 mois plus tard → l'agent pourra poser ces 7,5 jours jusqu'au 31 mai 2027
- 12,5 jours acquis pendant son congé de maladie : la période de report débute à la fin de l'année 2025 et s'achève 15 mois plus tard → l'agent pourra poser ces 12,5 jours jusqu'au 31 mars 2027

Un agent est placé en congé de maladie du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2026.

A son retour, le 1^{er} juillet 2026, le reliquat de ses jours de CA est le suivant :

Congés au titre de l'année 2025 :

- 7,5 jours acquis avant son congé de maladie (5 jours ayant été posés avant ce congé) : la période de report débute le 1^{er} juillet 2026 et s'achève 15 mois plus tard → l'agent pourra poser ces 7,5 jours jusqu'au 30 septembre 2027
- 12,5 jours acquis pendant son congé de maladie : la période de report débute à la fin de l'année 2025 et s'achève 15 mois plus tard → l'agent pourra poser ces 12,5 jours jusqu'au 31 mars 2027

Congés au titre de l'année 2026 :

12,5 jours acquis pendant son congé de maladie : la période de report débute le 1^{er} juillet 2026 et s'achève 15 mois plus tard → l'agent pourra poser ces 12,5 jours jusqu'au 30 septembre 2027

Un agent est placé en congé de longue maladie du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2028.

A son retour, le 1^{er} juillet 2028, le reliquat de ses jours de CA est le suivant :

Congés au titre de l'année 2025 :

- 7,5 jours acquis avant son congé de maladie (5 jours ayant été posés avant ce congé) : la période de report débute le 1^{er} juillet 2028 et s'achève 15 mois plus tard → l'agent pourra poser ces 7,5 jours jusqu'au 30 septembre 2029 ;
- 12,5 jours acquis pendant son congé : ces congés sont perdus → la période de report débute à la fin de l'année 2025 et s'achève 15 mois plus tard, soit le 31 mars 2027 (avant sa date de reprise).

Congés au titre de l'année 2026 :

Les 25 jours acquis pendant son congé de maladie sont perdus → la période de report débute à la fin de l'année 2026 et s'achève 15 mois plus tard, le 31 mars 2028 (avant sa reprise).

Congés au titre de l'année 2027 :

25 jours acquis pendant son congé de maladie : la période de report débute à la fin de l'année 2027 et s'achève 15 mois plus tard → l'agent pourra poser 20 jours au maximum jusqu'au 31 mars 2029

Congés au titre de l'année 2028 :

12,5 jours acquis pendant son congé de maladie : la période de report débute le 1^{er} juillet 2028 et s'achève 15 mois plus tard → l'agent pourra poser ces 12,5 jours jusqu'au 30 septembre 2029

Une agente est placée en congé de maternité du 1^{er} novembre 2025 au 28 février 2026 puis en congé de maladie du 1^{er} mars 2026 au 31 août 2026.

A son retour, le 1^{er} septembre 2026, le reliquat de ses jours de CA est le suivant :

Congés au titre de l'année 2025 :

- 5 jours acquis avant son congé de maternité (16 jours ayant été posés avant ce congé) : la période de report débute le 1^{er} septembre 2026 et s'achève 15 mois plus tard → l'agente pourra poser ces 5 jours jusqu'au 30 novembre 2027

- 5 jours acquis pendant son congé de maternité : la période de report débute à la fin de l'année 2025 et s'achève 15 mois plus tard → l'agente pourra poser ces 4 jours jusqu'au 31 mars 2027

Congés au titre de l'année 2026 :

- 5 jours acquis pendant son congé de maternité : la période de report débute le 1^{er} septembre 2026 et s'achève 15 mois plus tard → l'agente pourra poser ces 5 jours jusqu'au 30 novembre 2027

- 12,5 jours acquis pendant son congé de maladie : la période de report débute le 1^{er} septembre 2026 et s'achève 15 mois plus tard → l'agente pourra poser ces 12,5 jours jusqu'au 30 novembre 2027

INFORMATION DU FONCTIONNAIRE SUR LES MODALITÉS DE REPORT DE JOURS DE CONGÉS ANNUELS NON PRIS

[Décret n° 2026-768 du 11 août 2026](#) relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris

Lorsqu'un agent public n'a pas pu prendre tout ou partie de ses jours de congé annuel, en raison notamment d'interruptions de travail liées à ses responsabilités parentales ou pour raison de santé, il bénéficie du report automatique de ceux-ci. Le droit à l'information des agents publics bénéficiant de ce report est renforcé depuis le 13 août 2026.

L'agent doit être informé :

- dans le mois qui suit la date de reprise de ses fonctions, si le report des jours de congé annuel est occasionné par un congé pour raison de santé ou lié à ses responsabilités parentales ou familiales,
- avant le 31 janvier de l'année suivante, si le report des jours de congé annuel est la conséquence de raisons liées aux nécessités du service.

La procédure de communication utilisée par l'administration employeur pour remplir cette obligation d'information doit permettre de constater la date à laquelle l'agent public a pu prendre connaissance de ces renseignements. En conséquence, l'autorité territoriale délivre à l'agent un document écrit (courrier en recommandé avec accusé de réception classé au dossier ou remise en main propre contre signature).

- **L'information** : doit préciser le nombre de jours de congé reportés et la date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris
- **Point de départ de la période de report** : celle-ci débute à la date à laquelle l'agent reçoit l'information, et non à la date de reprise de fonctions elle-même
- **Régime dérogatoire en cas d'absence prolongée** : lorsque l'agent est en congé pour raison de santé ou congé lié aux responsabilités parentales/familiales depuis au moins un an à la fin de l'année de référence, la période de report débute au plus tard à cette échéance ; à la reprise de fonctions, si cette période n'est pas expirée, elle est suspendue jusqu'à ce que l'agent ait reçu l'information requise

- **Extension du droit à report aux congés non pris du fait de l'intérêt du service** : un fonctionnaire empêché de prendre ses congés annuels du fait de nécessités de service doit désormais également bénéficier d'un report, avec la même obligation d'information que pour les congés maladie ou familiaux. Dans ce cas, le report n'est pas limité aux 4 premières semaines de congé annuel
- **Information en cas d'indemnisation** : elle concerne les agents publics qui bénéficient d'une indemnité compensatrice à la fin de leur relation de travail, car ils n'ont pas pu prendre tous leurs jours de congé annuel avant leur départ. Ils doivent désormais obligatoirement être informés par leur administration employeur du nombre de jours de congé annuel non utilisés ou reportés donnant lieu à indemnisation