



# FLASH DU SERVICE STATUT-CARRIERES DU C.D.G.48

n°2025-05

## Report et indemnisation des congés annuels non pris

*Décret n°2025-564 du 21/06/2025 (JO du 22/06/2025)*

*Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris*

Depuis le 23/06/2025 (décret n°2025-564) et afin de conformer les dispositions statutaires au droit européen, deux régimes dérogatoires permettent, d'une part, le report des droits à congés annuels non pris en raison d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, et, d'autre part, l'indemnisation des congés non utilisés à la fin de la relation de travail. Ainsi le décret n°85-1250 du 26/11/1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux comprend désormais deux nouveaux articles : 5-1 et 5-2.

**Ces dispositions s'appliquent aussi bien aux agents fonctionnaires qu'aux agents contractuels** (article 5 du décret 88-145).

➤ **Droit au report des congés annuels non pris** au cours de l'année de référence en raison d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales (congé de maternité/paternité, de naissance, d'adoption, parental, de proche aidant, de solidarité familiale...) :

- période de report de 15 mois, prolongeable sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale ; [voir exemple ci-après](#).
- cette 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, cette période de report débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.
- report limité aux 4 premières semaines de congé annuel par période de référence, sauf si ce report est dû à un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

➤ **Droit à l'indemnisation des congés annuels non pris** avant la fin de la relation de travail :

- indemnisation limitée aux 4 premières semaines de congé annuel par période de référence, sauf en cas de congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ;
- modalités de calcul et assiette de l'indemnité fixées par l'arrêté du 21 juin 2025 à savoir :

↩ **l'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = (rémunération mensuelle brute x 12) / 250** [voir exemple ci-après](#).



(1) Comme ces dispositions s'appliquent également aux agents contractuels, l'indemnité compensatrice versée à la fin d'un contrat **n'est donc plus égale** au 1/10 (ou 10%) de la rémunération brute perçue par l'agent.

### **Points de vigilance :**

(2) Nous sommes en attente de la parution d'une circulaire de la DGAFP qui viendra préciser l'application de cette réforme. Aussi, cette analyse n'a qu'un caractère indicatif dans l'attente de la publication de cette circulaire et sera complétée ou amendée.

Report des congés annuels non pris			
Congés annuels non pris du fait d'un congé pour raison de santé		Congés annuels non pris du fait d'un congé pour responsabilité familiale ou parentale	
Congés annuels acquis <u>avant</u> le congé pour raison de santé	Congés annuels acquis <u>pendant</u> le congé pour raison de santé	Congés annuels acquis <u>avant</u> le congé pour responsabilité familiale ou parentale	Congés annuels acquis <u>pendant</u> le congé pour responsabilité familiale ou parentale
Durée de la période de report			
15 mois (dérogation possible sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale)			
Point de départ de la période de report			
A compter de la date de reprise des fonctions	A compter de la reprise des fonctions et au plus tard à la fin de la période de référence (31 décembre de l'année au titre de laquelle le congé est dû)	A compter de la date de reprise des fonctions	A compter de la reprise des fonctions et au plus tard à la fin de la période de référence (31 décembre de l'année au titre de laquelle le congé est dû)
Limite au report			
4 premières semaines de congé annuel par période de référence		Pas de limite	

Exemple :

Un agent à temps complet est placé en CLM du 01/07/2022 au 30/06/2025.  
Son droit à congés du 01/01/2022 au 30/06/2022 était de 12,50 jours. Il a pris 2,50 jours de congés.  
Au 30/06/2022 il lui restait donc 10 jours de congés annuels non pris au titre de l'année 2022.

Il bénéficiera :

- **D'une part, du report de congés acquis avant le placement en CLM** soit 10 jours.

⇒ Report à la date de la reprise + 15 mois

A la date de sa reprise soit au 01/07/2025 l'agent bénéficiera du report des congés qu'il n'a pas pu poser avant son CLM soit 10 jours qu'il devra poser dans la limite de 15 mois soit avant le 01/10/2026.

- **D'autre part, du report des congés acquis pendant le CLM selon les règles suivantes :**

⇒ Les congés acquis en année N sont reportables jusqu'au 31 mars de l'année N+2 soit :

Les congés acquis entre 01/07/2022 au 31/12/2022 soit 12,5 jours **sont perdus** : 31/12/2022 + 15 mois = **car échéance au 31/03/2024.**

Les congés acquis du 01/01/2023 au 31/12/2023 soit 25 jours **sont perdus** : 31/12/2023 + 15 mois = **car échéance au 31/03/2025.**

Les congés acquis du le 01/01/2024 au 31/12/2024 peuvent être reportés - **dans la limite de 4 semaines** (car absence pour raison de santé) soit **20 jours de congés** pouvant être pris jusqu'au 31/03/2026.

Les congés acquis du 01/01/2025 au 30/06/2025 soit 12,5 jours peuvent être reportés jusqu'au 31/03/2027.

Les congés acquis par l'agent à son retour pour la période du 01/07/2025 au 31/12/2025 devront eux être soldés au 31/12/2025.

## Calcul de l'indemnité compensatrice pour les congés annuels non pris

(valable pour les fonctionnaires mais aussi pour les agents contractuels)

Lorsque l'agent n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel à la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

**Rappel** : - indemnisation limitée aux 4 premières semaines de congé annuel par période de référence, sauf en cas de congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

Le montant de l'indemnité se calcule de la façon suivante pour **un** jour de congé :  $(\text{rémunération mensuelle brute} \times 12) / 250$

### Exemple concret de calcul

Un agent quitte la fonction publique avec **8 jours de congés annuels non pris**.

**Sa rémunération brute mensuelle** (les éléments que vous devez prendre en compte sont énumérés dans l'arrêté ministériel du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris)

- Exemple :
- Traitement indiciaire : 2 000 €
  - Supplément familial de traitement : 100 €
  - Régime indemnitaire : 200 €
  - **Total brut mensuel = 2 300 €**

**Calcul** :

- Calcul pour un jour de congé :  $(2\ 300\ € \times 12) / 250 = 110,40\ €$
- Indemnité pour 8 jours de congés non pris =  $110,40\ € \times 8 = 883,20\ €$  bruts

Ce montant est **soumis aux prélèvements sociaux** (CSG, CRDS...).