



Les mardis du statut : Webinaire

Bonjour

Bienvenue au webinaire du CDG31

Pour une meilleure expérience, vos micros sont automatiquement coupés. Nous vous invitons à utiliser le Tchat pour poser vos questions.

Les questions spécifiques qui concerneraient des situations individuelles sont à poser directement à l'adresse :
carrieres@cdg31.fr



Les mardis du statut

Le webinaire va commencer dans quelques instants

Merci de couper vos micros





Congés annuels : les nouvelles règles applicables au report et à l'indemnisation

M!S!

23 septembre 2025

Sommaire

- I. Propos introductifs
- II. Le droit au report des congés annuels non pris
- III. L'indemnisation des congés annuels en cas de fin de relation de travail
- IV. Temps d'échanges
- V. Foires aux questions





Principales références juridiques



Principales références juridiques

- Code général de la fonction publique (CGFP) ;
- 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 congés annuels dans la fonction publique ;
- Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congés annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale ;





I. Propos introductifs



I. Propos introductifs

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret n°2025-564 en date du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique et l'arrêté du même jour, **la règlementation française n'était pas en conformité avec le droit de l'union européenne.**

La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne avait posé le principe **d'un droit au report des congés annuels non pris en cas de maladie.**

En 2017, le Conseil d'État avait alors fixé les conditions du report des congés annuels non pris pour pallier l'absence du pouvoir réglementaire (*CE, 26 avril 2017, ministre de l'Intérieur, n°406009*).

Il avait ainsi indiqué que les congés annuels non pris pouvaient être reportés :

- D'une part, dans **la limite de quinze mois après le terme de l'année concernée** ;
- Et d'autre part, que ce droit au report ne vaut que **dans la limite de quatre semaines de congés non pris**.

➤ **C'est ce dispositif qui est pour partie repris dans la règlementation française !**



I. Propos introductifs

Ces nouveaux textes applicables depuis le 23 juin 2025, prévoient donc des dérogations à la pose des congés annuels au-delà du terme de l'année d'acquisition, ainsi que l'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail pour les **fonctionnaires et les agents contractuels de droit public**.

➤ Les objectifs poursuivis par cette réforme :

- Se mettre en conformité avec le droit européen ;
- Harmoniser les règles entre les 3 fonctions publiques ;
- Harmoniser les règles entre fonctionnaires et contractuels de droit public ;
- Clarifier les conditions de report et d'indemnisation des congés annuels non pris ;
- Encadrer la durée de report et les modalités de calcul avec une formule unique.



Une circulaire de la DGAFF est en cours de rédaction, elle viendra préciser certaines modalités d'applications de cette réforme !



II. Le droit au report des congés annuels non pris



II. Le droit au report des congés annuels non pris

Le principe :

Lorsque l'agent public est dans l'impossibilité, **du fait d'un congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales**, de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, il bénéficie **d'une période de report de quinze mois**.

La durée de report peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Il convient de distinguer deux périodes de report :

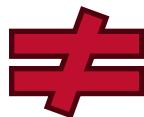
- Report des congés non pris acquis **AVANT** un congé pour raison de santé/responsabilité parentale ou familiale :
 - **Durée du report :** 15 mois (cette période de report peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale).
 - **Point de départ du report :** à compter de la date de la reprise de l'agent.
- Report des congés non pris acquis **PENDANT** un congé pour raison de santé/responsabilité parentale ou familiale :
 - **Durée du report :** 15 mois (cette période de report peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale).
 - **Point de départ du report :** à compter de la reprise des fonctions et au plus tard au terme de l'année soit au 31/12/ N.



II. Le droit au report des congés annuels non pris



Dans le cadre des congés annuels non pris du fait **d'un congé pour raison de santé**, le report est limité à **4 semaines par période de référence**.



Le report des congés annuels acquis pendant **un congé pour responsabilité parentale ou familiale (hors congé parental)** peuvent **être intégralement reportés**, c'est-à-dire sans la limite des 4 premières semaines de congés annuels par période de référence.

IMPORTANT : ces dispositions s'appliquent aux congés pour responsabilité parentale ou familiale pris depuis le **22 avril 2024** (cf. loi n° 2024-364 du 22 avril 2024)

Pour rappel : les **congés pour responsabilité parentale ou familiale** correspondent aux congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer, aux congés de maternité, aux congés de naissance, aux congés pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, aux congés d'adoption, aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant, aux congés de présence parentale, aux congés de solidarité familiale et aux congés de proche aidant.



II. Le droit au report des congés annuels non pris

➤ Le report des congés annuels non pris du fait d'un congé pour raison de santé :

Par exemple : Un fonctionnaire (TC sur 5 jours) en CMO du 16 décembre 2024 jusqu'au 31 août 2025, bénéficiant de 3 jours de congés annuels non pris avant son CMO.

➤ Congés acquis avant le CMO :

- Pour les congés acquis avant le 16 décembre 2024, il conserve **3 jours de congés annuels** et la période de report débute à sa reprise **le 1^{er} septembre 2025 + une période de report de 15 mois**, soit jusqu'au **31 novembre 2026**.

➤ Congés acquis pendant le CMO :

- Pour les congés acquis entre le 16 décembre 2024 et le 31 décembre 2024 : **0,5 jours de congés annuels** et la période de report est du **01/01/2025 au 31/03/2026** (report dès 15 mois à compter du 31/12).
- Pour les congés acquis entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 août 2025 : **17 jours de congés annuels** et la période de report débute à sa reprise **le 01/09/2025 + une période de report 15 mois**, soit jusqu'au **31/11/2026** (dans la limite de 4 semaines).

➤ Congés acquis après le CMO :

Pour les congés acquis entre **1^{er} septembre 2025 au 31 décembre 2025** : **8,5 jours de congés annuels à solder avant le 31 décembre 2025**,sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale : la règle de droit commun s'applique (cf. article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985).



II. Le droit au report des congés annuels non pris

Par exemple : Un fonctionnaire (TC sur 5 jours) en congé de longue durée du 1er juillet 2021 au 30 septembre 2025, bénéficiant de 10 jours de congés annuels non pris avant son CLD.

- **Congés acquis avant le CLD :**
 - Pour les congés acquis avant le 1er juillet 2021 : il conserve **10 jours de congés annuels et la période de report débute à sa reprise le 1^{er} octobre 2025 + une période de report de 15 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2026.**
- **Congés acquis pendant le CLD :**
 - Congés du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2021 : **période de report = 01/01/2022 au 31/03/2023**. L'agent ayant repris ses fonctions le 1^{er} octobre 2025, **les congés 2021 sont perdus!**
 - Congés acquis en 2022 : **période de report = 01/01/2023 au 31/03/2024**. L'agent ayant repris ses fonctions le 1^{er} octobre 2025, **les congés 2022 sont perdus!**
 - Congés acquis en 2023 : **période de report = 01/01/2024 au 31/03/2025**. L'agent ayant repris ses fonctions le 1^{er} octobre 2025, **les congés 2023 sont perdus!**
 - Congés acquis en 2024 : **période de report = 01/01/2025 au 31/03/2026**. L'agent ayant repris ses fonctions le 1^{er} octobre 2025, **les congés 2024 sont conservés dans la limite de 4 semaines !**
 - Congés acquis entre le 1er janvier 2025 et le 30 septembre 2025 : **19 jours de congés annuels et la période de report débute à sa reprise le 01/10/2025 + une période de report 15 mois, soit jusqu'au 31/12/2026** (dans la limite de 4 semaines).
- **Congés acquis après le CLD :**

Pour les congés acquis entre 1^{er} octobre 2025 au 31 décembre 2025 : 6,5 jours de congés annuels à solder avant le 31 décembre 2025, sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale : la règle de droit commun s'applique (cf. article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985).



II. Le droit au report des congés annuels non pris

➤ Le report des congés annuels non pris du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale:

Par exemple, un fonctionnaire en congé maternité du 1^{er} décembre 2025 au 31 mars 2026, puis en congé parental du 1^{er} avril 2026 jusqu'au 31 août 2026.

Et bénéficiant de 6 jours de congés annuels en 2025 avant son départ en congés maternité.

➤ Congés acquis **avant** le congé maternité et parental :

- A compter de sa reprise, le 1^{er} septembre 2026 : **elle conserve 6 jours de congés annuels** et la période de report débute à compter de sa reprise **le 1^{er} septembre 2026 + une période de report de 15 mois, soit jusqu'au 31 novembre 2027.**

➤ Congés acquis **pendant** le congé maternité et parental* :

- Pour les congés du 1^{er} décembre 2025 au 31 décembre 2025 : **2 jours de congés annuels et la période de report débute à compter du 01/01/2026 au 31/03/2027** (report dès 15 mois à compter du 31/12).
- Pour les congés du 1^{er} janvier 2026 au 31 mars 2026 : **6,5 jours de congés annuels à poser à compter du 1^{er} septembre 2026 + une période de report de 15 mois, soit jusqu'au 31 novembre 2027.**
- **ATTENTION : Pour rappel durant le congé parental le fonctionnaire n'acquiert pas de congés annuels.** Donc dans notre situation du 1^{er} avril 2026 au 31 août 2026 : **0 congés annuels.**

➤ Congés acquis **après** le congé parental :

Pour les congés du 1^{er} septembre 2026 au 31 décembre 2026 : 8,5 jours de congés annuels à solder avant le 31 décembre 2026, sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale : la règle de droit commun s'applique (cf. article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985).



III. L'indemnisation des congés annuels en cas de fin de relation de travail



III. L'indemnisation des congés annuels non pris

➤ Les conditions de l'indemnisation des congés annuels non pris avant la fin de la relation de travail :

Le décret instaure également **un droit à l'indemnisation des congés annuels non pris avant la cessation d'activité**, et l'arrêté du même jour vient préciser **les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice des congés annuels non pris**.

❖ Principe :

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel de droit public qui n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, a droit au versement d'une indemnité compensatrice des congés annuels non-utilisés.

- *Pour quel motif de fin de relation de travail, un fonctionnaire ou un agent contractuel de droit public, peut-il prétendre au versement de l'indemnité compensatrice de congés annuels ?*

Cf. jurisprudences : Mise à la retraite ; fin de contrat ; mutation ; démission ; abandon de poste ; etc. ...

- *A quelles conditions ?*

Il doit s'agir des droits non utilisés en raison d'un congé pour raisons de santé, d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale, ou pour nécessités de service.



III. L'indemnisation des congés annuels non pris

- *Dans quelles limites ?*

L'indemnisation maximale est fixée 4 semaines par période de référence, dans la limite de 15 mois.

SAUF lorsque les droits n'ont pas été consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

- Les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail

Elles sont précisées par l'arrêté du 21 juin 2025.

Pour **les fonctionnaires et les agents contractuels**, l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail est calculée comme suit :

$$\text{Un congé annuel non pris *} = \frac{\text{Rémunération mensuelle brute} \times 12}{250}$$

(*Il s'agit d'un montant brut qui est ensuite soumis aux cotisations)

- *A quoi correspond la rémunération mensuelle brute ?*

Elle 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 ».



III. L'indemnisation des congés annuels non pris

- **Elle est composée :**
 - Du traitement indiciaire,
 - De la NBI,
 - De l'indemnité de résidence,
 - Du supplément familial de traitement,
 - Des primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire (exemples : IFSE, CTI, transfert primes-point, ...) à l'exception des exclusions prévues à l'article 2 du présent arrêté.

- **Sont exclus de l'assiette de la rémunération :**
 - Les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir (CIA, ...),
 - Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais (FMD, frais de repas ...)
 - 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 (indemnité de changement de résidence), 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 (vacations),
 - 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 (IHTS, heures supplémentaires et complémentaires).



III. L'indemnisation des congés annuels non pris



L'indemnité compensatrice de 10 % pour les congés annuels pour les agents contractuels qui ont une fin de contrat à partir du 23 juin 2025 est supprimée. Elle est remplacée par le calcul ci-dessus.

➤ Le calcul se déroule en 3 étapes :

1. Déterminer le nombre de jours de congés à payer ;
2. Déterminer le montant journalier de l'indemnité compensatrice ;
3. Déterminer le montant de l'indemnité compensatrice des congés annuels non pris.



III. L'indemnisation des congés annuels non pris

Exemple :

Un fonctionnaire part à la retraite le 1^{er} octobre 2026, il a été en CLM du 13/09/2021 au 12/09/2024 puis placé en disponibilité d'office du 13/09/2024 au 30/09/2025. L'agent n'a pas de reliquat de congés annuel avant le 13/09/2024.

Sa rémunération brute mensuelle est de 2500 €, pour un temps complet sur 5 jours.

L'agent n'a donc généré aucun congé annuel pendant la période de disponibilité du 13/09/2024 au 30/09/2025.

1. Concernant les congés pouvant être indemnités :

- Les congés annuels acquis au titre de l'année 2021, 2022 et 2023 sont perdus car la date limite de report est dépassée (15 mois à compter du terme de l'année de référence).
- Seuls les congés annuels de 2024 (générés du 01/01/2024 au 13/09/2024) peuvent être indemnités car la date de report est du 1^{er} janvier 2025 au 31 mars 2026.

Calcul des congés annuels 2024 : $25/12 \times 8 \text{ mois} = 17 \text{ jours} + 1 \text{ jour pour les 13 jours de septembre 2024}$: soit un total de 18 jours pour 2024 (< au plafond indemnisable de 20 jours par an).

2. Concernant le calcul journalier :

Formule à appliquer : $2500 \times 12/250 = 120 \text{ euros par jour de congés annuels non pris.}$

3. Le montant total de l'indemnité :

$120 \text{ €} \times 18 \text{ jours} = \boxed{2160 \text{ € à indemniser au titre des congés annuels de 2024.}}$



III. L'indemnisation des congés annuels non pris

Exemple :

Un agent en CDD accroissement temporaire d'activité de 12 mois du 1^{er} mars 2024 au 28 février 2025.

Sa rémunération brute mensuelle est de 1800 €, pour un temps complet sur 5 jours.

L'agent est en arrêt maladie du 1^{er} juin 2024 au 31 juillet 2024 , puis du 10 décembre 2024 au 26 décembre 2024. Il reprend ses fonctions le 27 décembre 2024.

Il lui restait 4 jours de congés annuels au titre de 2024. A la date de sa reprise, les 4 jours sont susceptibles de report pendant 15 mois, en théorie. En pratique, le contrat se terminant au 28 février 2025, il n'aura donc qu'un peu plus 2 mois pour les prendre.

Compte tenu des nécessités de service, l'autorité territoriale ne l'autorise pas à poser de congés annuels entre le 27 décembre 2024 et le 28 février 2025. Il ne pourra donc pas poser les 4 jours de congés acquis en 2024 et les 4 jours de congés annuels acquis pendant les deux mois d'activité de 2025.

1. Concernant les congés pouvant être indemnisés :

Au titre de l'année 2024 : 4 jours (< au plafond indemnisable de 20 jours par an).

Au titre de l'année 2025 : 4 jours (< au plafond indemnisable de 20 jours par an).

Donc 8 jours de congés annuels au total à la fin de son CDD.

2. Concernant le calcul journalier:

Formule à appliquer : $1800\text{€} \times 12/250 = 86,4 \text{ €}$ par jour de congés annuels non pris.

3. Le montant total de l'indemnité

$86,4\text{€} \times 8 \text{ jours} = 691,2 \text{ € à indemniser au titre des congés annuels de 2024 et 2025.}$





V. Temps d'échange





FOIRES AUX QUESTIONS



F.A.Q

1- Les congés reportés ouvrent-ils droit aux jours de fractionnement ?

Non, les règles concernant les jours de fractionnement sont inchangées, et ne concernent que l'année civile en cours. Ils ne sont donc pas pris en compte pour générer des congés supplémentaires.

2 - Les congés reportés peuvent-ils être déposés sur le CET ?

NON : les règles relatives au CET n'ont pas changé : ainsi le CET n'est pas impacté par le report des congés annuels du fait de la maladie ou d'un congé lié aux charges parentales ou familiales.

Pour rappel, afin de pouvoir alimenter son CET, il convient d'avoir utilisé au moins 20 jours de congés annuels dans l'année.

3 - Qu'en est-il pour un agent dont le temps de travail est annualisé (selon calendrier scolaire) : quid si période de CMO pendant des jours de récupération et non de congés annuels ?

Il n'y a aucune règle particulière concernant les agents annualisés. Les mêmes règles de report des congés annuels s'appliquent pour ces agents.

Pour rappel, un jour de récupération n'est pas juridiquement assimilé à des jours de congés annuels.

4 - Si l'agent ne reprend pas à l'issu de son CLD car il est radié des cadres (retraite pour invalidité), que deviennent les congés restants qui ont été acquis avant le début de son CLD ?

Les congés annuels acquis avant le début de son CLD devront être indemnisés si l'agent est radié, dans la limite des 4 semaines par période de référence.



5 - Et si l'agent est à demi-traitement, le calcul de l'indemnisation journalière des congés annuels doit se calculer avec le rétablissement de la rémunération à temps plein ?

A ce jour, le texte ne précise pas la rémunération à prendre en compte dans cette situation.

Dès lors, sous réserve des précisions de la circulaire à paraître de la DGAEP, il conviendrait de rétablir la rémunération à plein traitement sur un mois d'exercice complet.

6 - Est-ce que l'indemnité de fin de contrat (précarité) doit être intégrée dans le nouveau calcul de l'indemnité de congés payés ?

NON : il convient de se référer à l'article 2 de l'arrêté du 21 juin 2025 qui précise que « sont exclus de l'assiette de la rémunération mensuelle brute utilisée pour le calcul de l'indemnité compensatrice : « les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique... etc. ».

Ainsi, sous réserve des précisions de la circulaire à paraître de la DGAEP, il ne faudrait pas prendre en compte la prime de précarité dans le calcul de l'indemnité des congés non pris.

7 - Est-ce qu'une indemnité peut être versée pour le départ d'un agent en disponibilité (pour convenances personnelles par exemple) ?

NON, le juge administratif a précisé que :

-le placement en disponibilité pour convenances personnelles (CAA Douai du 25/11/2021, n° 20DA01111) ;

-l'exclusion temporaire de fonctions (CAA Marseille 05/03/2020, n°18MA04233) ;

- ou encore le détachement d'un agent pour effectuer sa scolarité après la réussite à un concours (CAA Paris 20/04/2021 n° 19PA03909) ne s'analysaient pas comme des fins de relation de travail.

Par conséquent, l'agent qui faisait l'objet de telles décisions n'était pas fondé à solliciter l'indemnisation des congés annuels non pris.



F.A.Q

8 - Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 et l'arrêté du même jour sont applicables depuis quand ? Sont-ils rétroactifs ?

Ces nouveaux textes sont applicables depuis le 23 juin 2025.

Ainsi, il convient d'appliquer ces nouvelles dispositions dès lors :

- qu'un agent reprend ses fonctions à partir du 23 juin 2025 ;
- ou est radié des cadres à partir du 23 juin 2025.

ATTENTION : pour les congés pour responsabilité parentale ou familiale : ces dispositions s'appliquent rétroactivement depuis le 22 avril 2024.

9 - Pour un agent en disponibilité d'office (suite à épuisement de ses droits à congés maladie), quelle base de rémunération prend t'on en compte pour calculer l'indemnité des congés annuels ?

A ce jour, le texte ne précise pas la rémunération à prendre en compte dans cette situation.

Sous réserve des précisions de la circulaire à paraître de la DGAFP, il conviendrait de rétablir la rémunération sur un mois d'exercice complet.



10 - Qu'en est-il des congés non pris pour raison de service ? Dans quelle mesure peut-il y avoir report ?

Le décret n° 2025-564 prévoit le cas général dans lequel "le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel" sans préciser les motifs pour lesquels ce congé n'a pas pu être consommé.

Sous réserve de confirmation du juge, on peut en conclure que l'existence d'un reliquat de congés peut être dû à un congé de maladie, mais également à un autre motif, y compris un motif indépendant de la volonté de l'agent tel que l'intérêt du service par exemple. Il convient donc d'appliquer les mêmes dispositions que pour un congé maladie.

11 - Les congés annuels non pris avant CLD, CLM ... sont-ils acquis pour toujours, avec un report indéfini tant que l'agent n'a pas repris ?

OUI, le texte n'enferme pas la période de report dans une durée maximale pour cette situation.

Dès lors, le point de départ du report pour les congés acquis AVANT un congés maladie débute à compter de la reprise de l'agent.



Contact



Pôle Accompagnement statutaire et Expertise juridique
Mél : carrieres@cdg31.fr

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne
590, rue Buissonnière – CS 37666 – 31676 LABEGE CEDEX
Tel : 05 81 91 93 00 – Fax : 05 62 26 09 39
Site internet : www.cdg31.fr



Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale
de la Haute-Garonne

© CDG 31. Tous droits réservés. [2025].
Toute exploitation commerciale est interdite