

Report et indemnisation des congés annuels non pris

AVANT PROPOS

Le présent webinaire a pour objet de présenter l'ensemble du dispositif de report et d'indemnisation des congés annuels tels qu'issus du décret n°2025-564 et de l'arrêté du 21 juin 2025.

Un certain nombre d'incertitudes persistent toutefois.

Le ministre de la fonction publique a annoncé que *« ce texte sera accompagné d'une circulaire, en cours de rédaction, pour remplacer les circulaires en vigueur »* (QE n° 1887 JO(AN) Q du 10 décembre 2024).

Aussi, les précisions qui figurent dans le présent support n'ont qu'un caractère indicatif dans l'attente de la publication de la circulaire de la DGAFP.

Partie 1 : Règles générales relatives aux congés

Partie 2 : Report de congés annuels

Partie 3 : Indemnisation des congés annuels reportés

I. RÈGLES GÉNÉRALES RELATIVES AUX CONGÉS ANNUELS



Il faut être en **position d'activité** pour pouvoir bénéficier de congés annuels (CA).

Article L621 - CGFP

L'agent absent pour cause de maladie est en position d'activité et **continue de générer des droits à CA.**



Le droit à CA est de **5 fois les obligations hebdomadaires de service**, apprécié en nombre de jours effectivement ouvrés.

Article 1er – décret n°85-1250 du 26.11.1985



Exemples :

- Agent travaillant **5** jours : 25 jours de congés annuels (5 x 5 jours ouvrés). Il devra poser 5 jours de congés pour bénéficier d'une semaine de repos.
- Agent travaillant **4,5** jours : 22,5 jours de congés annuels (5 x 4,5 jours ouvrés). Il devra poser 4,5 jours de congés pour bénéficier d'une semaine de repos.
- Agent travaillant **4** jours : 20 jours de congés annuels (5 x 4 jours ouvrés). Il devra poser 4 jours de congés pour bénéficier d'une semaine de repos.
- Agent travaillant **6** jours : 30 jours de congés annuels (5 x 6 jours ouvrés). Il devra poser 6 jours de congés pour bénéficier d'une semaine de repos.

I. RÈGLES GÉNÉRALES RELATIVES AUX CONGÉS



L'absence de service ne peut excéder **31 jours consécutifs** de congés annuels.

Article 4 – décret n°85-1250 du 26.11.1985



Principe : le congé dû pour une année de service accomplie **ne peut se reporter sur l'année suivante** (sauf autorisation exceptionnelle) et un congé non pris **ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.**

Article 5 – décret n°85-1250 du 26.11.1985

Report et indemnisation des congés annuels non pris



Avez-vous des questions ?

Partie 2 : Le report des congés non pris

A. Historique

B. Nouvelles modalités de report (maladie)

C. Nouvelles modalités de report (congé pour responsabilité parentale ou familiale)

D. Modalités inchangées de report des congés annuels du fait des nécessités de service

II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

A. Historique



Report des congés annuels uniquement sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985



Droit européen :

Droit au report des congés annuels en cas de maladie. Période de report de 15 mois jugée conforme à la réglementation européenne.

Article 7 de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003

CJUE C-341/15 du 20 juill 2016 et C-209/17 et 610/17 du 19 nov. 2019



Jurisprudence nationale :

Constatation de la non-conformité de la réglementation nationale avec la directive européenne sur l'aménagement du temps de travail.

CE, 26 octobre 2012, n°346648

II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

A. Historique



En l'absence de transposition interne de la directive de 2003, le juge administratif a admis le report des congés annuels non pris du fait de la maladie :

- sur une période de 15 mois à compter du terme de l'année au titre de laquelle sont générés les droits (31 décembre année N)
- dans la limite de 4 semaines
- sur demande de l'agent

Avis CE, 26 avril 2017, n°406009

CE, n° 39113, 14 juin 2017

→ La collectivité doit **informer** l'agent sur son droit au report des congés annuels non pris du fait de la maladie

→ Raisonnement **année par année** afin de déterminer le nombre de congés annuels pouvant être reportés + leur date limite d'utilisation

II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

Parution du décret n°2025-564 et de l'arrêté du 21 juin 2025 (1/3)

Le décret n°2025-564 et l'arrêté du 21 juin 2025 opèrent une **reprise au niveau réglementaire** des principes dégagés par le Conseil d'Etat qui, en l'absence de transposition interne de la directive, avait reconnu le droit au **report des congés non pris pour cause de maladie (CMO, CLM, CGM, CLD et CITIS)** dans les conditions fixées par la jurisprudence européenne.

Il procède à l'**introduction** des articles **5-1** et **5-2** dans le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ainsi qu'à la **modification** de l'article **5** du décret n°88-145 du 15 février 1988 (agents contractuels).

II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

Parution du décret n°2025-564 et de l'arrêté du 21 juin 2025 (2/3)

Entrée en vigueur du décret le **23 juin 2025** :

- Report du fait de la maladie : **application immédiate** à tous les congés annuels acquis et en cours de validité (→*exclusion des CA échus*)
- Report du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale : application aux seuls congés dont l'échéance est postérieure au **24 avril 2024**

Décret n°2025-564 du 21.06.2025, art. 11

II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

Parution du décret n°2025-564 et de l'arrêté du 21 juin 2025 (3/3)

Durée minimale d'absence justifiant le report des congés annuels :

Le texte n'apporte aucune précision sur ce point.

Le Conseil d'Etat se contente d'admettre le « *report des congés payés s'il [l'agent] s'est trouvé, du fait d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre [ses congés annuels] au cours d'une année civile donnée* ».

Avis CE, 26 avril 2017, n°406009

CE, n° 39113, 14 juin 2017

=> Appréciation **au cas par cas**, par l'autorité territoriale.

II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

B. Nouvelles modalités de report du fait de la MALADIE issues du décret n°2025-564 du 21 juin 2025

*Congés acquis **AVANT** un congé de maladie :*

- La période de report est fixée à **15 mois** à compter de la **reprise des fonctions**
- 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 congés annuels par période de référence.**

II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

B. Nouvelles modalités de report du fait de la MALADIE issues du décret n°2025-564 du 21 juin 2025

Congés acquis **PENDANT** un congé de maladie :

- La période de report est fixée à **15 mois** à 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)**.
- 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**.

II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

B. Nouvelles modalités de report du fait de la MALADIE issues du décret n°2025-564 du 21 juin 2025

	AVANT la maladie	PENDANT la maladie
Durée de report	report fixé à 15 mois <i>(dérogation possible sur autorisation exceptionnelle de l'AT)</i>	
Point départ de la période de report	à compter de la reprise des fonctions	à compter soit : - de la reprise des fonctions - Ou au plus tard à la fin de la période de référence <i>(31 décembre de l'année au titre de laquelle le congé est dû).</i>
Limite au report	4 premières semaines de congé annuel non utilisé par période de référence	

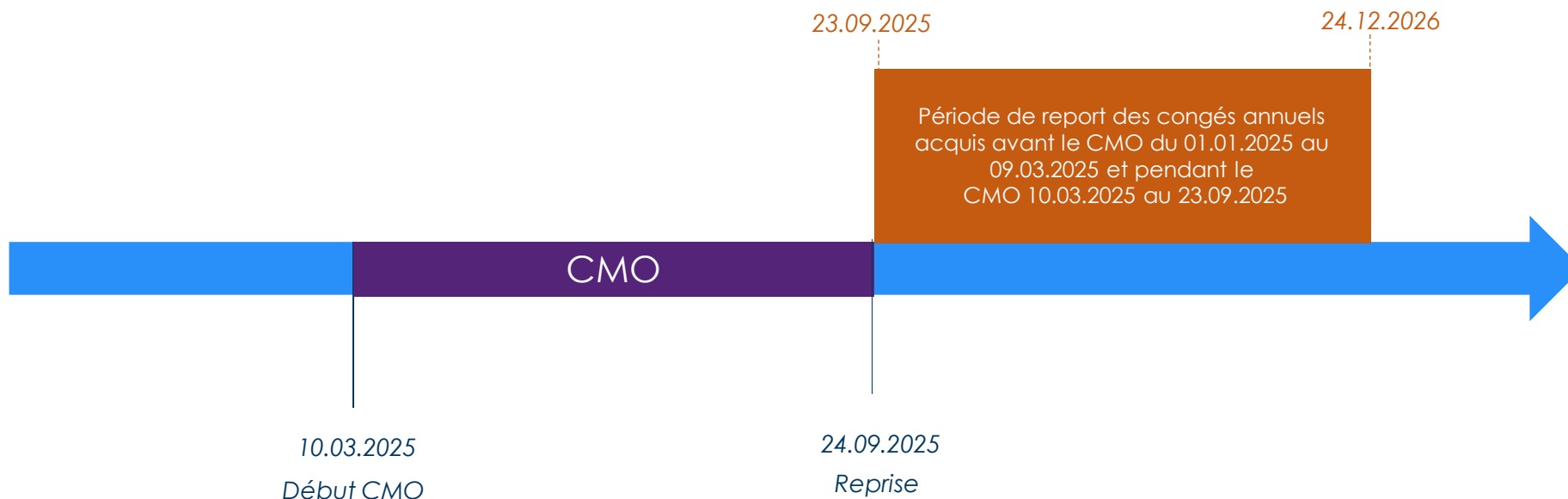
II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

Exemple 1

Agent à temps plein en CMO du 10 mars 2025 au 23 septembre 2025, il a généré :

- 5 jours de congés annuels avant son congé de maladie, du 1^{er} janvier au 9 mars 2025
- 13,5 jours pendant son CMO du 10 mars 2025 au 23 septembre 2025

Le report de ces 18,5 jours s'exercera sur une période de 15 mois à compter de la date de reprise intervenue le 24 septembre 2025. Il seront valides jusqu'au 24 décembre 2026 sauf autorisation exceptionnelle de report de l'autorité territoriale



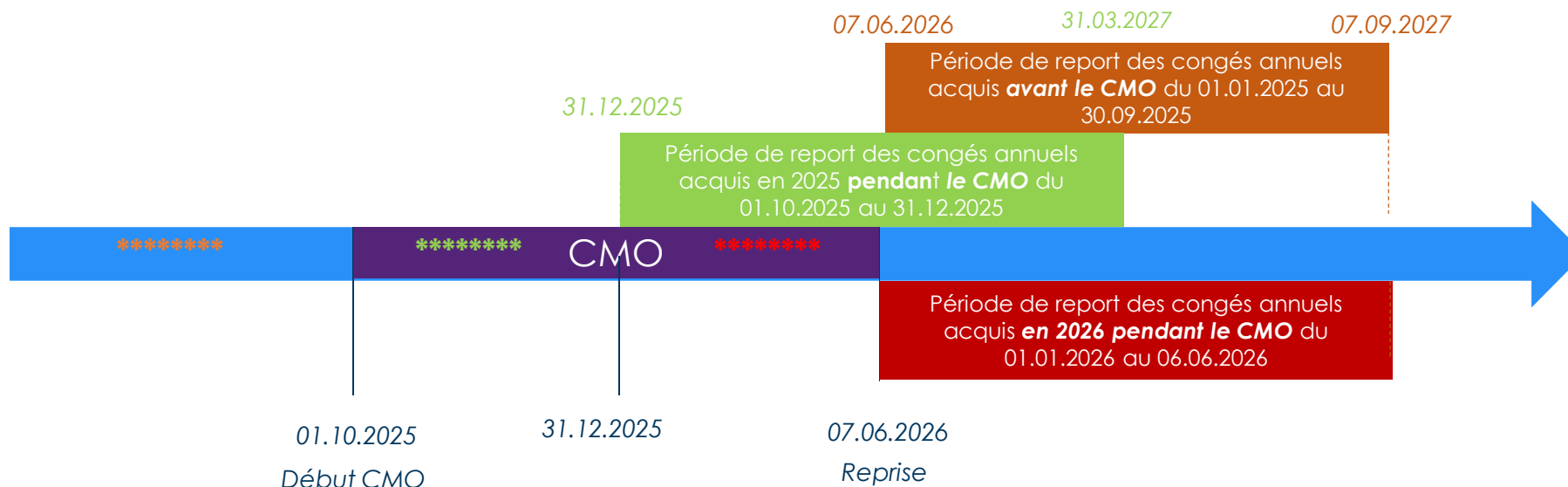
II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

Exemple 2

Agent à temps plein en CMO du 1^{er} octobre 2025 au 6 juin 2026, il a généré :

- X jours de congés annuels avant son congé de maladie, du 1^{er} janvier au 30 septembre 2025
- X jours pendant son CMO du 1^{er} octobre 2025 au 31 décembre 2025
- X jours pendant la période de CMO entre le 1^{er} janvier 2026 et le 6 juin 2026

Le report de ces congés annuels s'exercera différemment selon qu'ils aient été acquis avant ou pendant le CMO et, au sein de ce dernier, en 2025 ou en 2026.



Report et indemnisation des congés annuels non pris

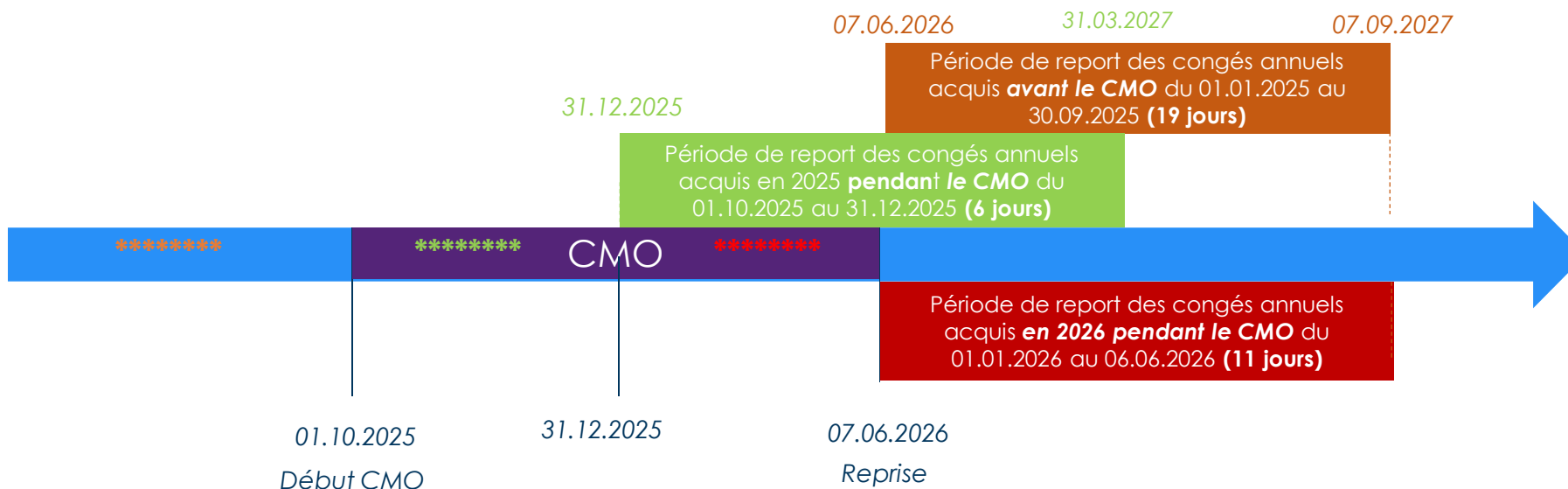
Exemple 2 - suite

Le report de ces congés annuels s'exercera différemment selon qu'ils aient été acquis avant ou pendant le CMO et, au sein de ce dernier, en 2025 ou en 2026.

→ En l'espèce, les congés acquis avant le CMO (***) sont reportés sur une période de 15 mois à compter de la reprise des fonctions intervenant le 7 juin 2026.

→ Les congés acquis pendant la période de CMO en 2025 (***) sont reportés sur une période de 15 mois démarrant au 31 décembre 2025.

→ Les congés acquis pendant la période de CMO en 2026 (***) sont reportés sur une période de 15 mois à compter de la reprise des fonctions intervenant le 7 juin 2026.



II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

Précisions sur le contingent de 4 semaines de report des CA



Quant à l'**appréciation du contingent de 4 semaines**, une incertitude demeure sur l'opportunité de le **moduler** dans le cas où un agent ne générerait de congés annuels qu'une partie de l'année du fait de la perte de la position d'activité, ou encore d'une arrivée dans la collectivité en cours d'année

- **Soit considérer qu'il faille opérer un prorata de cette limite, conduisant à ne pas pouvoir indemniser des jours de congés annuels au-delà de la limite de 4 semaines proratisée**

CAA Paris 16PA01329 du 05.06.2018

Exemple : Un agent territorial recruté au 01.07.2025 est placé en CMO le lendemain

Une proratisation du contingent de report s'appliquerait compte tenu de sa présence de 6 mois dans la collectivité, soit : $4 \text{ semaines} / 2 = 2 \text{ semaines de report}$

- **Soit considérer que la limite de 4 semaines constitue un plafond et qu'il n'y aurait pas lieu d'opérer cette proratisation**

CAA Marseille 16MA04670 du 25.09.2018, CAA Bordeaux 19BX00519 du 17.05.2021

CAA Paris 21PA03906 du 22.03.2022, CAA Marseille 22MA01772 du 17 avril 2023 (départ au 31 décembre dans le cas d'espèce)

II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

Précisions sur les agents à temps partiel et à temps non complet



Le report des congés annuels (suite à maladie) des agents occupant un emploi à temps non complet ou à temps partiel s'opère également **dans la limite de 4 semaines, compte tenu du nombre de jours effectivement travaillés.**

Exemple :

Agent à temps partiel (80%) sur 4 jours par semaine:

→ Génère **20 jours** de congés annuels (5 x obligations hebdomadaires de service, soit 5 x 4)

→ S'il n'a posé aucun congé annuel avant son congé de maladie, le report est limité à **16 jours** (4 semaines x 4 jours)

Mémo : pas de reconversion des CA acquis préalablement à l'exercice à temps partiel

Report et indemnisation des congés annuels non pris

II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

C. Nouvelles modalités de report du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale issues du décret n°2025-564 du 21 juin 2025

Application aux congés dont **l'échéance est postérieure au 24 avril 2024**

Décret n°2025-564 du 21.06.2025, art. 11

Sont concernés les agents ayant bénéficié des congés suivants :

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

II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

C. Nouvelles modalités de report du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale issues du décret n°2025-564 du 21 juin 2025

*Congés acquis **AVANT** un congé pour responsabilité parentale ou familiale :*

- La période de report est fixée à **15 mois** à compter de la **reprise des fonctions**.
- Sa durée peut être **prolongée** sur **autorisation exceptionnelle** de l'autorité territoriale.
- Le **report intégral** des congés : pas de limitation aux 4 premières semaines de congés annuels par période de référence.

II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

C. Nouvelles modalités de report du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale issues du décret n°2025-564 du 21 juin 2025

Congés acquis **PENDANT** un congé pour responsabilité parentale ou familiale :

- 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 (31 décembre).
- Sa durée peut être **prolongée** sur **autorisation exceptionnelle** de l'autorité territoriale.
- Le **report intégral** des congés : pas de limitation aux 4 premières semaines de congés annuels par période de référence.

II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

C. Nouvelles modalités de report du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale issues du décret n°2025-564 du 21 juin 2025

	Le congé pour responsabilité parentale et familiale	
	AVANT	PENDANT
Durée de report	report fixé à 15 mois <i>(dérogation possible sur autorisation exceptionnelle de l'AT)</i>	
Point départ de la période de report	à compter de la reprise des fonctions	à compter soit : - de la reprise des fonctions - Ou au plus tard à la fin de la période de référence <i>(31 décembre de l'année au titre de laquelle le congé est dû).</i>
Limite au report	Pas de limite (25 jours)	

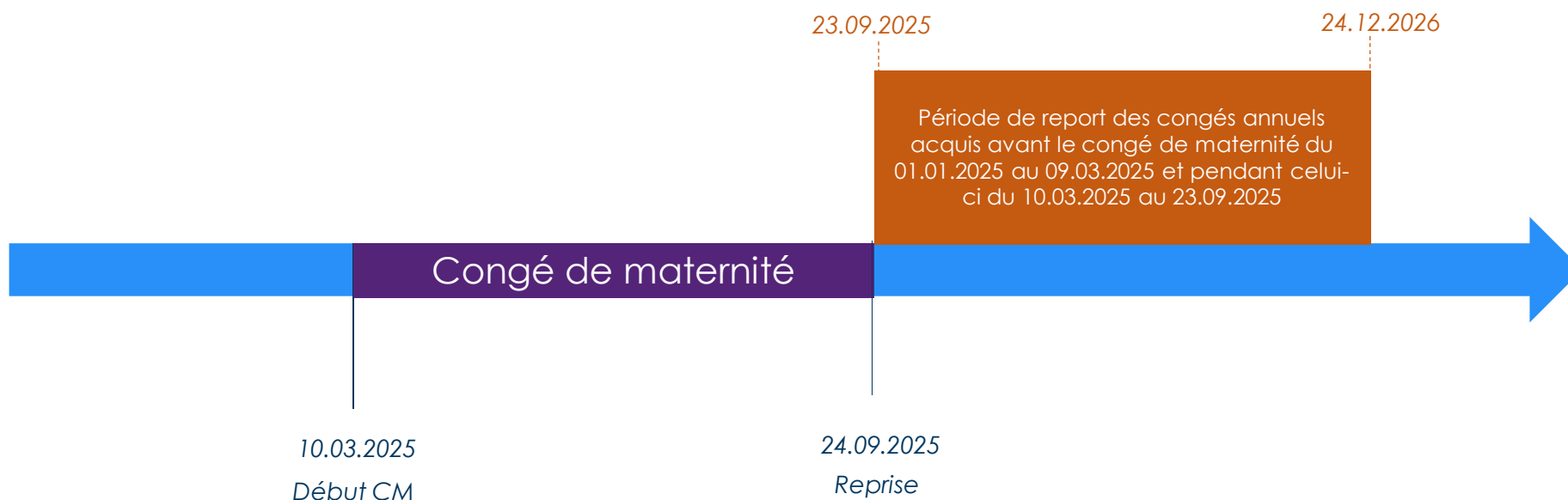
II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

Exemple 1

Agent à temps plein en congé de maternité du 10 mars 2025 au 23 septembre 2025, il a généré :

- 5 jours de congés annuels avant son congé de maternité, du 1^{er} janvier au 9 mars 2025
- 13,5 jours pendant son congé de maternité du 10 mars 2025 au 23 septembre 2025

Le report de ces 18,5 jours s'exercera sur une période de 15 mois à compter de la date de reprise intervenue le 24 septembre 2025. Ils seront valides jusqu'au 24 décembre 2026 sauf autorisation exceptionnelle de report de l'autorité territoriale.



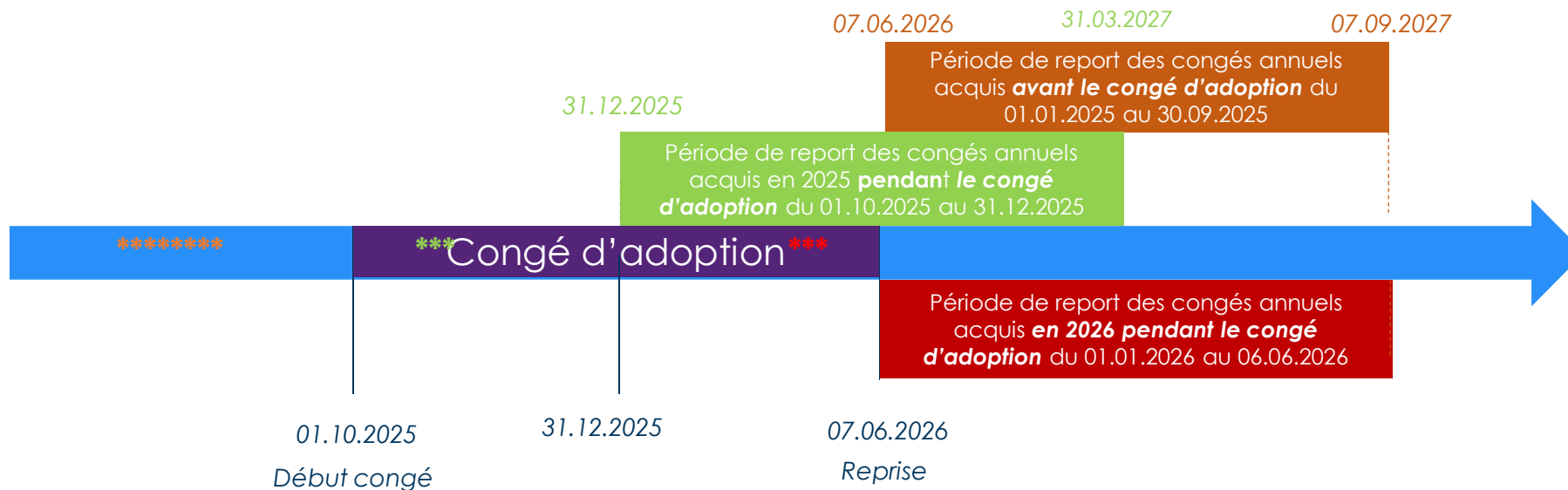
II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

Exemple 2

Agent à temps plein en congé d'adoption du 1^{er} octobre 2025 au 6 juin 2026, il a généré :

- X jours de congés annuels avant son congé d'adoption, du 1^{er} janvier au 30 septembre 2025
- X jours pendant son congé d'adoption du 1^{er} octobre 2025 au 31 décembre 2025
- X jours pendant la période de congé d'adoption entre le 1^{er} janvier 2026 et le 6 juin 2026

Le report de ces congés annuels s'exercera différemment selon qu'ils aient été acquis avant ou pendant le congé d'adoption et, au sein de ce dernier, en 2025 ou en 2026.



Report et indemnisation des congés annuels non pris

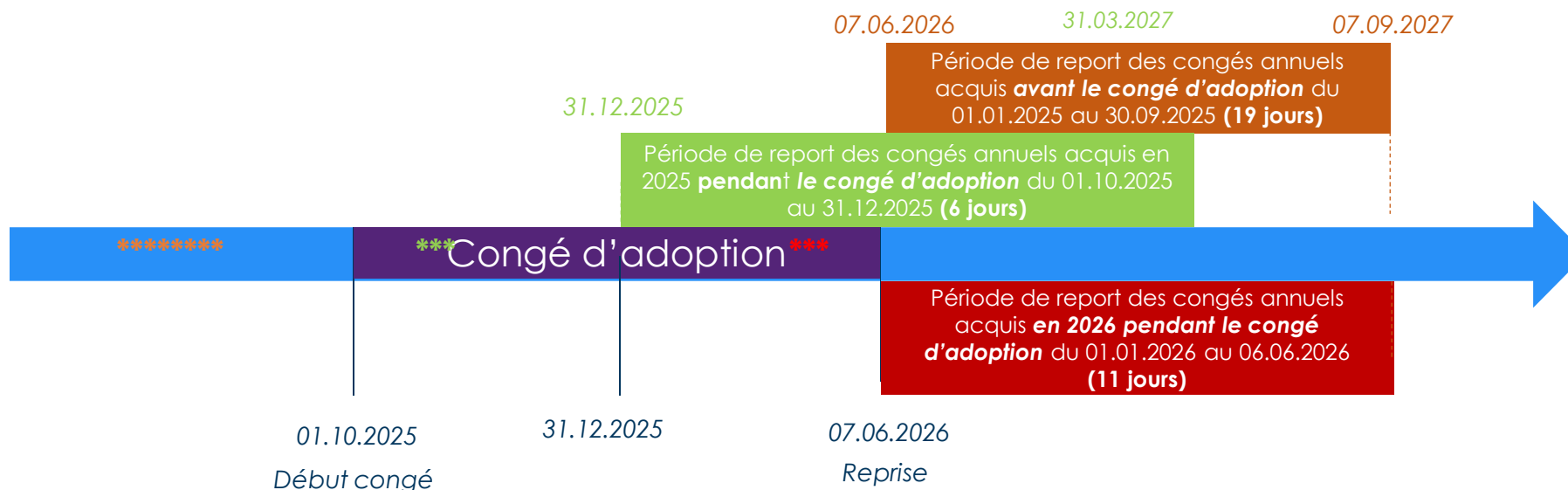
Exemple 2 suite

Le report de ces congés annuels s'exercera différemment selon qu'ils aient été acquis avant ou pendant le congé d'adoption et, au sein de ce dernier, en 2025 ou en 2026.

En l'espèce, les congés acquis avant le congé d'adoption (***) sont intégralement reportés sur une période de 15 mois à compter de la reprise des fonctions intervenant le 7 juin 2026.

Les congés acquis pendant la période de congé d'adoption en 2025 (***) sont reportés en totalité sur une période de 15 mois démarrant au 31 décembre 2025.

Enfin, l'intégralité des congés acquis pendant la période de congé d'adoption en 2026 (***) sont reportés sur une période de 15 mois à compter de la reprise des fonctions intervenant le 7 juin 2026.



II. LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

D. Modalités inchangées de report des congés annuels du fait DES NÉCESSITÉS DE SERVICE

Le décret n°2025-564 du 21 juin 2025 n'opère de modifications qu'en matière de report des congés annuels non pris du fait de la maladie ou en raison du bénéfice de congés pour responsabilités parentales ou familiales

→ ***aucune incidence sur le régime du report, après autorisation, des congés annuels non pris du fait des nécessités de service.***

Le report des congés annuels sur **l'année suivante** est prévu lorsque l'agent n'a pu épuiser ses congés du fait des nécessités de service, après **autorisation exceptionnelle** de l'autorité territoriale.

Article 5 - décret n°85-1250 du 26 nov. 1985

Report et indemnisation des congés annuels non pris



Avez-vous des questions ?

Partie 3 : L'indemnisation

A. Historique

B. Nouveau calcul de l'indemnité compensatrice en cas de congés annuels non pris du fait de la maladie / de congés pour responsabilité parentale ou familiale

C. Calcul de l'indemnité compensatrice en cas de congés non pris pour nécessités de service

III. L'INDEMNISATION

A. Historique



Article 7 de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que **tout travailleur** bénéficie d'un **congé annuel payé d'au moins quatre semaines**, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, **sauf en cas de fin de relation de travail**.



Jurisprudence européenne : *CJUE C-341/15 du 20 juillet 2016 et C-209/17 et 610/17 du 19 nov. 2019*



Jurisprudence nationale : reconnaissance de l'incompatibilité des dispositions statutaires nationales avec la réglementation européenne par le juge administratif français (*Contractuel* : *CAA Nantes 12NT00291 du 6 juin 2013 / titulaire : CAA Bordeaux 14BX03684 du 13 juillet 2017*)

III. L'INDEMNISATION

A. Historique :

Calcul ICCA des agents contractuels jusqu'au 22 juin 2025 inclus

Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 (avant le 23/06/2025) : double calcul

Pour
les agents
ayant une fin de
relation de travail
avant le 23/06/2025



Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1 / 10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours

$$\text{Base de l'indemnité} = \text{rémunération brute annuelle} \times \frac{1}{10}$$



Indemnité

$$= \text{base de l'indemnité} \times \frac{\text{nombre de jours de congés restant à prendre}}{\text{nombre total de jours de congés générés sur l'année}}$$

(5 fois les obligations hebdomadaires de service + si report en cas de maladie : 4 semaines)



L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris

$$\text{Seuil} = \text{nombre de jours à indemniser} \times \frac{\text{traitement mensuel}}{30}$$

III. L'INDEMNISATION

A. Historique :

Calcul de l'ICCA pour les fonctionnaires jusqu'au 22 juin 2025 inclus

Pour
les agents
ayant une fin de
relation de travail
avant le 23/06/2025



En l'absence de fondement textuel spécifique, il était d'usage d'appliquer
l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 : 1/10^{ème} rémunération brute



Arrêt CAA Nancy du 21 juillet 2022 (19NC03752) : application du taux journalier égal
au trentième du traitement net



ICCA = nombre de jours à indemniser x $\frac{\text{traitement net mensuel}}{30}$

III. L'INDEMNISATION

B. Nouveau calcul de l'indemnité compensatrice en cas de congés annuels non pris du fait de la MALADIE / de congés pour RESPONSABILITÉ PARENTALE OU FAMILIALE

Le versement d'une indemnité compensatrice de congés annuels requiert une fin de la relation de travail:



→ Le fait que l'agent soit à l'**initiative** de la fin de travail ne fait pas obstacle au versement de l'indemnité si les congés n'ont pu être pris du fait de la maladie (*CJUE C-341/15 du 20 juil. 2016, art 5-2 décret n°85-1250 du 26 nov. 1985*)



→ L'indemnisation est ainsi due en cas de **mutation** (*CE 374743 du 07.12.2015*), **d'intégration directe, d'intégration après détachement** (*TA Cergy Pontoise 1804150 du 03.12.2019*), **de réintégration au terme du détachement** (*CAA Versailles 21VE00296 du 13.10.2023*), **de départ en retraite** (*CAA Bordeaux 14BX03684 du 13.07.2017*), **de mise à disposition, de démission, de fin de CDD, de licenciement.**



→ **Incertitude sur la retraite d'office** (*TA Amiens 2202138 du 27.06.2024*) **et la révocation** (*CAA Versailles 22VE02859 du 07.03.2024 et CAA Toulouse 22TL21490 du 02.07.2024*) **compte tenu de la rédaction des articles 5-1 et 5-2 du décret n°85-1250 du 26 nov. 1985**



→ **Le détachement seul semble en revanche exclu** (*CAA Paris 22PA03471 du 07.06.2024*), **de même que la disponibilité** (*CAA Douai 20DA01111 du 25.11.2021*)

III. L'INDEMNISATION

B. Calcul de l'indemnité compensatrice en cas de congés annuels non pris du fait de la MALADIE / de congés pour RESPONSABILITÉ PARENTALE OU FAMILIALE



Les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail sont précisées par l'arrêté du 21 juin 2025.

La formule de calcul est la suivante :

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



La rémunération de référence est la **dernière rémunération** versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet, le cas échéant actualisée de toute évolution statutaire ou indemnitaire intervenue entre temps.

*Pas de fondement réglementaire pour la proratisation de la méthode de calcul en cas d'exercice à **temps partiel / non complet***

III. L'INDEMNISATION

B. Calcul de l'indemnité compensatrice en cas de congés annuels non pris du fait de la MALADIE / de congés pour RESPONSABILITÉ PARENTALE OU FAMILIALE



La rémunération de référence inclut le **traitement et ses accessoires** (indemnité de résidence et supplément familial de traitement) ainsi que le régime indemnitaire à l'exception de certaines primes et indemnités désignées par leur objet :

- les **versements exceptionnels ou occasionnels**, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
- les primes et indemnités qui ont le caractère de **remboursement de frais** ;
- les **participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire** ;
- les **versements exceptionnels ou occasionnels** liées aux indemnités relatives aux **primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations**, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
- les **majorations et indexations liées à une affectation outre-mer**, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail ;
- les indemnités versées au titre d'une **activité accessoire** ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- 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**.

III. L'INDEMNISATION

B. Calcul de l'indemnité compensatrice en cas de congés annuels non pris du fait de la MALADIE / de congés pour RESPONSABILITÉ PARENTALE OU FAMILIALE

Exemple



Un agent titulaire travaillant 5 jours par semaine, en maladie du 06.03.2025 au 31.12.2025, jour de son départ en retraite pour invalidité et :

- *Percevant mensuellement 1 898,39€ brut (traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement et le cas échéant, IFSE)*
- Droits à congés à indemniser au 31.12.2025 : 17 jours

Le calcul à retenir serait le suivant :

Calcul de l'indemnisation pour 1 jour => $(1.898,39 \times 12) / 250 = 91,123 \text{ €}$

Soit pour 17 jours => $17 \times 91,123 = 1\,549 \text{ €}$

III. L'INDEMNISATION

C. Calcul de l'indemnité compensatrice en cas de congés annuels non pris du fait DES NÉCESSITÉS DE SERVICE



Les décrets n°88-145 du 15 février 1988 (contractuels) et n°85-1250 du 26 novembre 1985 ne font plus référence à l'indemnisation des congés annuels non pris du fait des **nécessités de service**.

Il semble possible de se fonder sur la **jurisprudence** pour permettre cette indemnisation.

CAA Marseille 15MA02573 du 06.06.2017

CAA Nancy 19NC03752 du 21.07.2022



Modalités de calcul : la jurisprudence, concernant les fonctionnaires, retient la rémunération que l'agent aurait perçue s'il avait exercé son droit à congés annuels, « soit **un taux journalier égal au trentième de son traitement net** ».

A noter : pour les fonctionnaires, afin de déterminer le nombre de jours indemnisables, il a été tenu compte de la **date de la demande de congés par rapport à celle du départ**.

III. L'INDEMNISATION

C. Calcul de l'indemnité compensatrice en cas de congés annuels non pris du fait DES NÉCESSITÉS DE SERVICE

Exemple



Un agent titulaire travaillant 5 jours par semaine, en activité jusqu'au 31.12.25, veille de son départ en retraite, n'a pu poser 8 jours de congés annuels compte tenu des nécessités du service :

- *Percevant mensuellement 1 898,39 € net
(traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement et le cas échéant, régime indemnitaire)*
- Droits à congés à indemniser au 31.12.2025 : 8 jours

Le calcul à retenir serait le suivant :

Calcul de l'indemnisation pour 1 jour => $1\,898,39 / 30 = 63,28 \text{ €}$

Soit pour 8 jours => $8 \times 63,28 = 506,24 \text{ €}$

III. L'INDEMNISATION

Contingents indemnisables selon les cas d'ouverture

Principe : mêmes modalités d'indemnisation qu'en cas de report

(CAA Nantes 17NT01013 du 08.02.2019)

Congés non pris du fait de la **maladie**

- **4 premières semaines / année sous réserve de l'impossibilité de poser lesdits CA avant le départ**
- Art. 5-1 décr. n°85-1250
- **Vigilance** : éventuelle proratisation du contingent de CA indemnisables en cas d'arrivée / de perte de la position d'activité en cours d'année

Congés non pris pour congés de **responsabilités parentales / familiales**

- **Report et indemnisation intégraux des CA non pris sous réserve de l'impossibilité de poser lesdits CA avant le départ**
- Art. 5-1 décr. n°85-1250

Congés non pris du fait des **nécessités de service**

- **Report et indemnisation des CA non pris sous réserve de l'impossibilité de poser lesdits CA avant le départ, dans une certaine limite en fonction de la date de la demande**
- Pas de modification de l'art 5 décr. n°85-1250 opéré par le décr. n°2025-564

III. L'INDEMNISATION

Indemnisation des congés annuels non pris avant la fin de la relation de travail			
	Du fait d'un congé maladie	Du fait d'un congé pour responsabilité familiale ou parentale	Du fait des nécessités de service
Type	CA non consommés qui n'ont pu être utilisés avant l'expiration du délai de report de 15 mois		CA non pris sous réserve de l'impossibilité de poser lesdits CA avant le départ
Limite indemnisation	4 premières semaines de CA non utilisés par période de référence	Pas de limite	Pas de limite
Calcul	Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = (rémunération mensuelle brute x 12) / 250		taux journalier égal au trentième de son traitement net
Fondement	Art. 5-1 décr. n°85-1250		CAA Bordeaux n° 14BX03684 du 13 juillet 2017, CAA Nancy n° 19NC03752 du 21 juillet 2022 * Sous réserve circulaire

Report et indemnisation des congés annuels non pris



Avez-vous des questions ?

Report et indemnisation des congés annuels non pris

Questions / réponses / infos suite à la présentation

Etudes :

- [Congés annuels](#) : mise à jour prochainement publiée
- [Annualisation](#)
- [Assistants familiaux](#)
- Guide SPP : publication à venir
- [Actualités statutaires n°339 du 30/06/2025](#)

Modification du temps de travail au cours de l'année et calcul des CA :

CJUE C-415/12 du 13/06/2013 Bianca Brandes : le nombre de CA générés à temps plein n'a pas à être proratisé du fait d'un passage à temps partiel.

QE n°02248 du 29/12/2022 (JO S) : Lorsque l'agent demande à bénéficier d'un report des congés acquis durant son activité à temps plein alors qu'il est actuellement placé en temps partiel thérapeutique, les congés reportés ont bien été générés sur la base d'un temps plein, il faut donc les décompter de cette façon : un jour de congé posé est égal à un jour travaillé ; pour la personne à 50% cela correspond à deux demi-journées, et inversement.

Questions / réponses lors de la présentation

AEA et PEA :

Les AEA et PEA ont droit à un congé annuel « d'une durée égale à cinq fois [leurs] obligations hebdomadaires de service », cette durée étant appréciée en nombre de jours effectivement ouverts (article 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985). L'organe délibérant peut prévoir que ces congés annuels soient posés durant les congés scolaires (CAA Douai n°20DA01886 du 21/10/2021) : modalités de report et d'indemnisation identiques aux autres agents, sous réserve de l'interprétation du juge.

Prise en compte de l'indemnité compensatrice de hausse de la CSG et du transfert primes points dans les éléments de rémunération servant de base à l'indemnisation :

CAA Nancy n°19NC03752 du 21/07/2022 : « en l'absence de disposition législative ou réglementaire plus favorable, les droits à indemnisation de l'agent doivent être -calculés en référence à la **rémunération qu'il 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'indemnité compensatrice de hausse de la CSG et le transfert prime-point étaient ainsi effectivement à prendre en compte selon cette méthode d'indemnisation, et ne semblent pas devoir être exclus de la nouvelle méthode de calcul, suite à la parution de l'arrêté du 21/06/2025.