

## DIRECTION GENERALE ADJOINTE

Pôle Conseil & Accompagnement Statutaires

### FAQ - DECEMBRE 2025

### Congés annuels - Le point sur la réforme

Tout agent public en position d'activité a droit à un congé annuel rémunéré (article L. 621-1 du code général de la fonction publique). Le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux prévoit que ce congé est d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre (article 1<sup>er</sup>).

Les congés annuels non pris au cours de l'année de référence ne pouvaient ni se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale (article 5 du décret précité), ni donner lieu à indemnité compensatrice

Mais, la réglementation française, sous l'influence du droit de l'Union Européenne et de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne, a évolué à la suite de la publication du décret n°2025-564 du 21 juin 2025 et de l'arrêté du 21 juin 2025 qui sont entrés en vigueur le 23 juin 2025. Plus particulièrement, ce décret a pour objet de transposer l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et l'article 10.1 de la directive 2019/1158 du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en application desquels la jurisprudence administrative se fondaient pour reporter et indemniser les congés annuels que l'agent n'avait pas été en mesure de prendre avant la fin de la relation de travail.

En effet, le [décret n°2025-564](#) du 21 juin 2025, et l'[arrêté ministériel](#) du même jour, viennent désormais :

- **Fixer un droit au report des congés annuels :**
  - Ce droit est ouvert 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**, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.
- **Fixer un droit à indemnisation des congés non pris :**
  - Ce droit est ouvert lorsque le fonctionnaire **n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail**.

La DGAFP devrait publier prochainement une circulaire afin de préciser l'application de ces nouvelles dispositions.

La présente foire aux questions (FAQ) vous est proposée pour accompagner dans la compréhension des nouvelles règles. Elle sera mise à jour et les insertions seront datées et identifiées en bleue.

---

## 1. Rappel des principes généraux applicables aux droits à congé annuel

---

Par principe, le congé dû pour une année de service accompli, soit entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre (période de référence), **ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale**. Ainsi, l'agent doit prendre ses congés en formulant ses demandes à l'autorité territoriale qui fixera le calendrier des congés compte tenu des fractionnements et échelonnements que l'intérêt du service peut rendre nécessaire.

La perte du droit au congé annuel à la fin d'une période de référence ou d'une période de report ne peut intervenir qu'à la condition que l'agent ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit en temps utile.

L'agent doit être mis en mesure d'exercer effectivement son droit à congé annuel acquis au titre d'une période de référence et doit en être informé par son employeur, à défaut la perte du droit au congé annuel payé à la fin d'une période de référence ou d'une période de report ne peut intervenir qu'à la condition que le travailleur concerné ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit en temps utile (CJUE, 22 septembre 2022, aff. C-120/21 ; CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-619/16).

Le Conseil d'État a tout récemment suivi une logique identique s'agissant du décret régissant les congés annuels des fonctionnaires de l'Etat, rédigé dans les mêmes termes que le décret 85-1250 régissant ceux des agents territoriaux (CE, 17 octobre 2025, n°495899, publié au recueil Lebon). Le Conseil d'Etat a en effet considéré que **l'extinction des droits à congés annuels, à l'expiration de la période de référence ou d'une période de report fixée par le droit national n'est possible qu'à la condition que le travailleur ait effectivement été mis en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé**. Il incombe donc à l'employeur d'informer son agent, de manière précise et en temps utile, des conditions dans lesquelles il risque de perdre ses droits à congés en lui communiquant :

- le nombre de jours de congé dont il dispose y compris au titre des années de service antérieures, à la suite de leur report en raison d'un congé de maladie, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption,
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.

Par conséquent, les dispositions du décret n°85-1250 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, rédigées de la même façon que le décret de l'État, pourrait également être modifié prochainement, afin d'y inclure une obligation d'information de l'agent.

---

## 2. Champ d'application de la réforme

---

### 2.1. Ce nouveau décret est-il applicable à l'ensemble des agents publics (fonctionnaire et agent contractuel de droit public) ?

Réf : Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, décret 88-145 article 5 alinéa 1

Oui.

Le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés des fonctionnaires territoriaux est modifié. Il en va de même pour l'article 5 du décret 88-145 qui fixe les règles relatives aux agents contractuels. En outre, en application de ce même article, les agents contractuels sont soumis au même régime de congés que les fonctionnaires territoriaux. Dès lors, les fonctionnaires et les agents contractuels sont visés par la nouvelle réglementation relative au report et d'indemnisation des congés annuels non pris.

C'est d'ailleurs ce que confirme la notice accompagnant la publication du décret puisqu'elle indique qu'il est applicable aux fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique.

## **2.2. Les agents contractuels de droit privé sont-ils concernés par ces nouvelles règles ?**

Réf : Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, article 1 du décret 88-145 ; articles L.7, R.331-1 du CGFP

Non.

Le décret modifie le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale afin d'aligner le régime applicable aux congés annuels des agents contractuels sur celui des fonctionnaires.

Or, ce dernier est applicable aux seuls « agents contractuels » territoriaux relevant de l'article R. 331-1 du CGFP. Au sens de l'article L.7 du CGFP, les termes : « agent contractuel » désignent l'agent contractuel recruté sur un contrat de droit public uniquement.

Les agents recrutés sous la forme d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat d'engagement éducatif, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (dit contrat aidé) ne sont donc pas concernés par ces nouvelles dispositions mais à celles du code du travail.

## **2.3. Les vacataires sont-ils concernés par ces nouvelles règles ?**

Références : Article 1 du décret n°88-145 et R.331-1 CGFP

Non.

Le décret n°88-145 exclut expressément les vacataires de son champ d'application puisqu'il revoit à l'article R331-1 du CGFP qui indique que « les personnes engagées pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ne sont pas des agents contractuels au sens du présent code ».

Rappelons que contrairement aux vacataires, les agents recrutés sous forme d'un contrat de projet (lesquels sont recrutés pour occuper des emplois non permanents) bénéficient des dispositions réglementant la situation des contractuels en matière de congés annuels.

## **2.4. Les jours de récupération du temps de travail (JRTT) sont-ils concernés par les droits au report et à l'indemnisation prévus par ce décret ?**

Réf : article 5-1 et 1 du décret 85-1250 et TA Nantes, 22 février 2024, n° 1914307 ; TA Guadeloupe, 20 septembre 2022, n° 2100303.

Non.

Ces jours ne sont pas assimilables à des congés annuels et les dispositions du présent décret ne sont dès lors pas applicables.

## **2.5. Les jours de repos compensateur sont-ils concernés par les droits au report et à l'indemnisation prévus par ce décret ?**

Réf : article 5-1 et 1 du décret 85-1250 CE, 27 nov. 2015, n° 372263 ; CE, 26 févr. 2016, n° 381694 ; CE, 12 décembre 2008, n°297702 ; Tribunal administratif de Nantes, 12ème chambre, 22 février 2024, n° 1914307

Non.

Ces jours ne sont pas assimilables à des congés annuels et les dispositions du présent décret ne sont dès lors pas applicables.

## 2.6. Quelle est la date d'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions ?

Réf : Article 11 du décret n°2025-564, loi n°2024-364 du 22 avril 2024

**D'une manière générale, les nouvelles dispositions issues du décret n°2025-564 sont applicables à compter du 23 juin 2025** (nouveaux articles 5-1 et 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985).

Toutefois, une **disposition transitoire** est prévue pour **le report des congés annuels** du fait d'un congé **lié aux responsabilités parentales ou familiales**.

Dans ce cas, le décret s'applique aux agents pour lesquels un droit au report de congés existe du fait d'un congé lié responsabilité parentale ou familiale dont **l'échéance intervient après le 24 avril 2024**. Cette date correspond à l'entrée en vigueur de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 qui a introduit dans le CGFP la garantie de conserver le bénéfice des droits acquis avant le placement dans l'un de ces congés (cf. question n°2.5).

Ainsi, dans le cas d'un agent bénéficiant d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale, celui-ci pourra obtenir le report de ses congés annuels uniquement si l'échéance de son congé pour responsabilité parentale ou familiale se trouve après le 24 avril 2024.

**Ces nouvelles dispositions s'appliquent à tous les agents publics, y compris aux contractuels recrutés antérieurement à la date d'entrée en vigueur du décret.**

---

## 3. Les règles de report des congés annuels non pris

### 3.1. Quelles sont les conditions permettant de bénéficier d'un report des congés annuels non pris durant la période de référence ?

Références : Article 5-1 du décret n°85-1250 ; lettre DGCL de juin 2025 « Report et indemnisation des congés annuels »

Par exception au principe qui gouverne les congés annuels (cf point 1.), l'agent public bénéficie aujourd'hui d'un droit au report des congés annuels non pris au cours de la période de référence, lorsqu'il est dans l'impossibilité de les prendre, en tout ou partie, du fait :

- soit d'un congé pour raison de santé,
- soit d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

### 3.2 Comment sont reportés les congés annuels non pris du fait d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ?

Références : Article 5-1 du décret n°85-1250

Lorsque l'agent est dans l'impossibilité du fait d'un congé pour raison de santé de prendre son congé annuel au cours de l'année de référence, il bénéficie d'une période de report de quinze mois. **Cette durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.**

Par principe, la période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions.

Toutefois, pour les congés annuels **acquis pendant** le congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, la période de report débute au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

En pratique, la période de report de 15 mois débute ainsi :

→ pour les **congés annuels acquis et non pris avant** le congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales :

- Report à compter de la date de reprise des fonctions ;

→ pour les **congés annuels acquis pendant** le congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales :

- Report à compter de la reprise des fonctions ou au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû. En conséquence, si l'agent ne reprend pas ses fonctions, la période de report des congés débute pour lui au 31 décembre de l'année N.

### 3.3 L'agent peut-il reporter la totalité de ses congés annuels non pris ?

*Références : Article 5-1 du décret n°85-1250*

Il convient de **distinguer les situations** en fonction des congés ayant empêché la prise des congés car la réponse diffère :

- **Non** : En cas de **congé pour raison de santé** empêchant la prise des congés annuels, le **droit au report est limité** aux congés annuels non-utilisés relevant **des 4 premières semaines accordées par période de référence (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre)**. La 5<sup>ème</sup> semaine n'est donc pas reportable.
- **Oui** : S'agissant des congés annuels non pris en raison d'un **congé lié aux responsabilités parentales ou familiales**, l'agent a le droit de reporter **l'intégralité des 5 semaines** sur la période de 15 mois précitée.

### 3.4. Quels sont les congés pour raison de santé ouvrant droit au report ?

*Références : Article 5-1 du décret n°85-1250, articles L. 822-1, L. 822-6, L.822-12, L.822-18 et suivants du CGFP, articles 36 et 37 du décret n° 91-298, articles 7, 8 et 9 du décret n°88-145*

En l'absence de précisions, ces règles de report sont applicables à l'ensemble des congés de maladie :

- S'agissant des fonctionnaires affiliés au régime spécial (CNRACL) : congé de maladie ordinaire (CMO), congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD) ;
- S'agissant des fonctionnaires affiliés au régime général (IRCANTEC) : congé de maladie ordinaire (CMO), congé de grave maladie (CGM) ;
- S'agissant des agents contractuels affiliés au régime général (IRCANTEC) : congé de maladie ordinaire (CMO), congé de grave maladie (CGM).

**Précision** : S'agissant des congés en lien avec un accident de service ou une maladie professionnelle (CITIS, congé pour invalidité imputable au service des fonctionnaires IRCANTEC, congé pour accident du travail ou maladie professionnelle des contractuels), ces derniers ne sont pas expressément qualifiés de « congés pour raison de santé » par le CGFP. Néanmoins, si ces congés sont effectivement imputables au service, il n'en reste pas moins **qu'ils affectent directement la santé de l'agent. En outre, le décret relatif au congés annuels prévoit que le CITIS génère un droit à congé annuel au même titre que les congés pour raison de santé. Aussi, ces congés doivent être entendus comme des congés pour raison de santé au sens de la réglementation sur les congés annuels, sauf précision ultérieure du juge.**

### 3.5. Quels sont les congés liés aux responsabilités parentales et familiales ouvrant droit au report ?

Références : article 1<sup>er</sup> décret 85-1250, la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole

Là encore, les textes ne donnent pas de liste précise des congés concernés.

Cependant, la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 précitée est venue modifier le CGFP pour prévoir que, dans certaines positions administratives ou situations de congés, « *le fonctionnaire conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé* ». Il semble donc que les congés pouvant ouvrir droit au report des congés annuels sont ceux pour lesquels la loi permet la conservation des droits acquis. **Il s'agit des positions administratives et congés suivants :**

- congé de maternité (art. 631-3 du CGFP) ;
- congé de naissance (art. L.631-6 du CGFP) ;
- congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (art. L.631-7 du CGFP) ;
- congé d'adoption (art. L.631-8 du CGFP) ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant (art. L.631-9 du CGFP) ;
- congé de présence parentale (art. L.632-2 du CGFP) ;
- congé parental (art. L.515-8 du CGFP) ;
- congé de solidarité familiale (art. L.633-2 du CGFP) ;
- congé de proche aidant (art. L.634-4 du CGFP).

À noter que le congé parental, qui est une position administrative et non un congé, n'ouvre pas droit à l'acquisition de congés annuels. Aussi, seuls les congés annuels acquis avant l'octroi de ce congé sont reportables.

### 3.6. Les jours de fractionnement sont-ils concernés par le droit au report ?

Références : articles 1 et 5-1 du décret 85-1250, Tribunal administratif de Strasbourg, 2 janv. 2025, n° 2303582; Tribunal administratif Strasbourg, 3e ch., 29 déc. 2023, n° 2200169

Le texte ne fait pas de distinction selon le mode d'acquisition du congé.

Les jours dits de « fractionnement » sont attribués à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six, sept jours (1 jour de plus) ou huit jours (2 jours de plus).

Dès lors si l'agent a été absent toute l'année sans pouvoir poser de jour de congé, il ne peut s'ouvrir de droit à 1 ou 2 jours de fractionnement. Ces jours n'étant pas acquis, ils ne sont pas reportables.

En revanche, si l'agent a été absent une partie de l'année et avait pu poser des congés dans les conditions permettant de générer un ou des jours de fractionnement, ceux-ci devraient pouvoir être reportés puisque, sous l'empire des dispositions applicables avant l'entrée en vigueur du décret n°2025-564, le Tribunal administratif de Strasbourg a indiqué : « *il résulte toutefois des dispositions précitées que **les congés fractionnés sont considérés comme des jours de congés annuels*** » (rendu pour la FPH, ).

Toutefois, les jours de fractionnement qualifiés de « *jours de congés supplémentaires* » pourraient aussi s'analyser en des jours de congés « bonus » liés aux dates de prises des congés « principaux ». La circulaire pourrait utilement préciser ce point.

## **4. Règles d'indemnisation des congés annuels non pris à la fin de la relation de travail**

### **4.1. Quelles sont les situations d'empêchement qui peuvent ouvrir droit à indemnisation des congés annuels non pris ?**

*Références : article 5-2 décret du 85-1250, Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, article 7 ; lettre DGCL de juin 2025 « Report et indemnisation des congés annuels »*

Par principe, un congé annuel non pris ne peut donner lieu à une indemnité compensatrice (article 5 du décret n°85-1250).

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

Le texte n'est **pas clair sur les motifs pouvant donner droit à indemnisation** des congés annuels non pris.

Au sens du texte, les congés indemnissables sont ceux que l'agent « *n'a pas été en mesure de prendre (...) avant la fin de la relation de travail* ». Le champ d'application n'est pas donné par le texte de manière précise et, au contraire du droit au report, les situations empêchant la prise de congés ne sont pas visées.

Au-delà de la prise en compte des congés pour raison de santé et de ceux relatifs aux responsabilités familiales qui ne semblent pas faire de doute, la question se pose de la prise en compte des nécessités du service comme motif d'empêchement. Faute de précision et eu égard à la rédaction large du texte, il semble que ce motif devrait pouvoir être pris en compte.

Cela est d'autant plus vrai que l'article 5 du décret n°88-145 prévoyait bien ce motif avant la réforme (« *l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.* ») et il ne semble pas que l'objet de cette dernière soit de réduire les possibilités d'indemnisation. En outre, la directive n°2003/88/CE précitée (*cf. références*) et transposée par le décret de 2025 est elle-même rédigée de manière large envisageant « *la fin de la relation de travail* » sans plus de précision ou d'exclusion.

Aussi, sous réserve du contrôle du juge ou des précisions de la circulaire annoncée, l'agent empêché de prendre ses congés du fait des nécessités de service devrait pouvoir bénéficier d'une indemnisation en fin de relation de travail sur le fondement des dispositions du décret n°85-1250.

### **4.2 Quels sont les situations de « fin de relation de travail » qui ouvrent droit à l'indemnisation ?**

*Références : Article 5-2 du décret n°85-1250*

Là encore, aucune précision n'est apportée par le décret.

Une lecture littérale conduit à conclure qu'il peut d'agir notamment des situations suivantes : mutation (Tribunal administratif de Poitiers, 20 novembre 2013, n° 1201465 et Conseil d'Etat, 7 déc. 2015, n° 374743), l'admission à la retraite, la démission, l'abandon de poste, la fin de contrat, licenciement, décès de l'agent (les ayants droit peuvent bénéficier d'une indemnité financière dans le cas où la relation de travail a pris fin par l'effet du décès du travailleur (CJUE, 6 nov. 2018, aff. C-569/16)).

Il est intéressant de préciser que la CJUE considère « *qu'un travailleur, qui n'a pas été en mesure de prendre tous ses droits à congé annuel payé avant la fin de sa relation de travail, a droit à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris. **N'est pas pertinent, à cet égard, le motif pour lequel la relation de travail a pris fin.** Dès lors, la circonstance qu'un travailleur mette, de son propre chef, fin à sa relation de travail, n'a aucune incidence sur son droit de percevoir, le cas échéant, une indemnité financière pour les droits au congé annuel payé qu'il n'a pas pu épuiser avant la fin de sa relation de travail* » (CJUE, 20 juillet 2016, aff. C-341/15).

#### 4.3. Existe-il une limite au nombre de jours de congés annuels non-utilisés ouvrant droit à une indemnité compensatrice ?

Références : Article 5-2 du décret n°85-1250

**Il convient de distinguer les situations en fonction des congés ayant empêché la prise des congés car la réponse diffère :**

- **Oui** : En cas de congé pour raison de santé ou de nécessité du service empêchant la prise des congés annuels, l'indemnité compensatrice ne compense que les droits non-utilisés relevant des **quatre premières semaines de congé annuel par période de référence**, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année concernée.
- **Non** : S'agissant des congés annuels non pris en raison d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales. Dans ce cas, le reliquat de congés peut être indemnisé **jusqu'à 5 semaines**.

La rédaction du texte laisse en outre entendre que les congés reportés rattachés à une période de référence antérieure pourraient eux aussi être indemnisés si la fin de la relation de travail intervient dans la « fenêtre » de report des 15 mois. En effet, la jurisprudence considèrerait déjà que l'indemnisation des congés annuels non pris était limitée à 4 semaines par année de référence, en application de la directive de 2003 précitée (CE, 22 juin 2022, n°443053).

#### 4.4. Comment se calcule l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris ?

Références : Arrêté ministériel du 21 juin 2025 et article 5-2 du décret 85-12050

L'indemnité compensatrice est calculée selon la formule ci-après qui **fixe la valeur d'un jour de congé annuel non pris** (à multiplier ensuite par le nombre de jours concernés) :

$$\text{Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris} = \frac{\text{rémunération mensuelle brute} * 12}{250}$$

La rémunération mensuelle brute prise en compte 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 intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail**.



#### 4.5. Quels éléments de rémunération sont intégrés pour déterminer la dernière rémunération mensuelle brut ?

Références : Arrêté ministériel du 21 juin 2025

##### **La rémunération mensuelle brut comprend :**

- le traitement indiciaire,
- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement,
- les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire (dont l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), sauf exclusion (cf.ci-après).

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) et le complément de traitement indiciaire (CTI) ne sont pas expressément visés par le texte. Cependant, il s'agit de points d'indice ajoutés au traitement indiciaire. Dès lors, ces éléments devraient être pris en compte au même titre que le traitement d'autant qu'ils ne font pas partie des exclusions visées par l'arrêté ministériel.

##### **Sont exclus de cette assiette de la rémunération :**

- les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir (prime d'intéressement à la performance collectivité des services par exemple) ;

➤ **Quid du CIA ?** : La question d'exclure ou non le CIA se pose dans la mesure où cet élément fait intégralement partie du RIFSEEP et est versé mensuellement dans la grande majorité des cas. Toutefois, il s'agit d'un complément indemnitaire annuel qui est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir puisque l'article 4 du décret n°2014-513 relatif au RIFSEEP prévoit que : « *Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.* ». Pour cette raison, et eu égard à la rédaction de l'arrêté ministériel, il semblerait que le CIA soit exclu de l'assiette de rémunération à retenir. Il convient toutefois de réserver le contrôle du juge. Les précisions ministérielles annoncées pourront utilement éclairer ce point.

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais (frais de déplacement, frais de repas, indemnité télétravail par exemple) ;
- les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire (participation prévoyance et santé par exemple) ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, 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 ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique (indemnité de fin de contrat, prime de fin d'année par exemple) ;
- les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail (IHTS, heures complémentaires, indemnité d'astreintes par exemple).

Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées au bénéfice des professeurs et assistants d'enseignement artistique sont incluses dans l'assiette (décret n°50-1253 du 6 octobre 1950).

**Précisions** : les exemples donnés ont un caractère indicatif et pourront évoluer en fonction des précisions de la DGAFP et/ ou de la position du juge administratif.

#### **4.6. Les agents contractuels de droit public peuvent-ils toujours bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés annuels égale à 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération totale brute perçue en fin de contrat ?**

*Références : article 5-2 du décret n°85-1250, article 5 du décret 88-145*

Non.

Avant l'entrée en vigueur du décret du 21 juin 2025, les dispositions de l'article 5 du décret n°88-145 prévoyaient le versement d'une indemnité compensatrice à l'agent contractuel n'ayant pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé.

Cette indemnité compensatrice était égale au 1 / 10<sup>ème</sup> de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours, lorsque l'agent n'avait pu bénéficier d'aucun congé annuel, y compris pour un motif tiré de l'intérêt du service. Lorsque l'agent avait pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice était alors proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

Toutefois, ces dispositions ont été abrogées. L'article 5 précité opère désormais un renvoi aux dispositions du décret n°85-1250 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux. C'est ce dernier texte qui fixe **les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice qui sont donc applicables aux agents contractuels à compter du 24 juin 2025.**

**Il n'est donc plus possible de faire application de l'ancien mode de calcul depuis l'entrée en vigueur de la réforme.**

#### **4.7 L'indemnisation des congés annuels non pris est-il conditionné par la circonstance que la cessation de la relation de travail intervienne dans le délai de 15 mois de report ?**

*Réf : CAA Marseille, 28 février 2025, n°24MA00327 ; CAA Bordeaux, 13 juillet 2017, n°14BX03684*

Le décret ne prévoit pas de délai pour présenter une demande d'indemnisation. Dès lors, le droit à indemnisation des congés annuels non pris n'est pas subordonné à la présentation d'une demande d'indemnisation dans le délai de 15 mois prévu uniquement pour encadrer le droit au report. Le cas échéant, les demandes d'indemnisation sont donc régies par les seules règles de prescription des créances.

En revanche, en cas de cumul des dispositifs liés au report des congés non pris et à une fin de relation de travail, l'indemnisation des congés reportés n'est possible que si la fin de la relation de travail est intervenue dans le délai de report de 15 mois ainsi que l'a récemment indiqué le conseil d'État (CE, 4 avril 2025, n°487840).

Cet arrêt, antérieur à la nouvelle réglementation, paraît néanmoins transposable en l'absence de disposition nouvelles contraires.

### □ Cas pratique n°1 – Congé maladie couvrant la fin de l'année

#### Situation

Un agent territorial dispose de **25 jours de congés annuels** au titre de l'année N. Il est placé en **congé de maladie ordinaire (CMO)** du 15 septembre N au 15 février N+1. Il n'a pu prendre **que 10 jours** avant son arrêt.

#### Analyse juridique

- Motif d'empêchement : congé pour raison de santé
  - Congés non pris : 15 jours
  - Limite réglementaire : **seules les 4 premières semaines (20 jours)** sont reportables
  - Les jours acquis pendant le congé maladie ouvrent aussi droit à report
1. **Conséquence**
- Les **15 jours non pris sont reportables**, dans la limite des 20 jours maximum.
  - La période de report de **15 mois débute à la date de reprise des fonctions**, soit le 15 février N+1.

### □ Cas pratique n°2 – Congé de maternité

#### Situation

Une agente bénéficie d'un **congé de maternité** du 1er mars au 30 septembre N. Elle n'a pris **aucun congé annuel** avant son départ.

#### Analyse juridique

- Motif : congé lié aux responsabilités parentales
- Régime plus favorable que la maladie
- Droit au report de **l'intégralité des 5 semaines**, soit 25 jours

#### Conséquence

- Les **25 jours sont intégralement reportables**.
- La période de report de 15 mois commence **à la reprise effective des fonctions**.

### □ Cas pratique n°3 – Congé parental (position administrative)

#### Situation

Un agent part en **congé parental** du 1er juillet N au 30 juin N+1. Il avait acquis **12 jours de congés annuels** avant son départ.

#### Analyse juridique

- Le congé parental **n'ouvre pas droit à acquisition** de congés annuels
- En revanche, les congés acquis **avant le départ** sont conservés

#### Conséquence

- Les **12 jours acquis avant le congé parental sont reportables**.
- La période de report débute **au 31 décembre N**, faute de reprise avant cette date.

#### □ Cas pratique n°4 – Congé longue durée sur plusieurs années

##### Situation

Un agent est en **CLD** du 1er juin N au 31 décembre N+1.

Il n'a pris aucun congé annuel sur ces deux années.

##### Analyse juridique

- Congé pour raison de santé
- Droit au report limité à **4 semaines par année civile**

##### Conséquence

- Pour l'année N : report de **20 jours maximum**
- Pour l'année N+1 : report de **20 jours maximum**
- Les reports sont cumulables mais **encadrés par les périodes de report de 15 mois** pour chaque année de référence.

#### □ Cas pratique n°5 – Absence partielle et jours de fractionnement

##### Situation

Un agent prend 10 jours de congés entre janvier et mars N, ce qui lui ouvre droit à **1 jour de fractionnement**.

Il est ensuite en arrêt maladie d'avril à décembre N.

##### Analyse juridique

- Le jour de fractionnement est **déjà acquis**
- Il est assimilé à un jour de congé annuel

##### Conséquence

- Le **jour de fractionnement est reportable**, au même titre que les autres congés annuels acquis.

#### □ Cas pratique n°6 – Absence totale sur l'année

##### Situation

Un agent est en congé maladie du 1er janvier au 31 décembre N.

##### Analyse juridique

- Aucun congé posé → **aucun jour de fractionnement acquis**
- Les congés annuels sont néanmoins générés

##### Conséquence

- Report possible de **20 jours maximum** (4 semaines)
- **Aucun jour de fractionnement** ne peut être reporté car non acquis.

### En synthèse opérationnelle

| Situation                              | Report possible           | Limite                    |
|--|---------------------------|---------------------------|
| Congé maladie                          | Oui                       | 4 semaines max            |
| Congé maternité / paternité / adoption | Oui                       | 5 semaines                |
| Congé parental                         | Oui (droits acquis avant) | Pas d'acquisition pendant |
| Jours de fractionnement                | Oui si acquis             | Sinon non                 |
| JRTT / repos compensateur              | Non                       | Hors champ                |