

Mise à jour du 12/03/2026—Arrêt 495899 du Conseil d'Etat du 17/10/2025

Références:

[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](#)

[Décret n°50-1253 du 6 octobre 1950 modifié fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par des personnels enseignants des établissements d'enseignements du second degré](#)

[Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#)

[Décret n°2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique](#)

[Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale](#)

## A compter du 23 juin 2025

### Evolution des règles de report et d'indemnisation des congés annuels pour les fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique territoriale

#### 1 - Report des congés annuels acquis avant et durant un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales (article 5-1 du décret n°85-1250 modifié)

En cas d'impossibilité de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il est dû :

- ◆ du fait d'un congé pour raison de santé
- ◆ du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales

L'agent (fonctionnaire ou contractuel de droit public) bénéficie désormais d'une **période de report de 15 mois**, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Cette période de report débute à compter de la reprise des fonctions (y compris pour les congés non-pris acquis avant la période d'absence).

Pour les congés annuels acquis pendant un 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.

#### Particularité :

- ◆ Le report de congé annuel d'un agent ayant bénéficié d'un congé pour raison de santé est limité aux droits non-utilisés relevant des 4 premières semaines de congé annuel par période de référence.
- ◆ Le report de congé annuel du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales s'applique aux situations pour lesquelles le droit au report peut être constaté du fait d'un congé dont l'échéance est postérieure à la date d'entrée en vigueur de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024.



**Rappel** : Les droits à congé annuel sont calculés sur la base du nombre de jour travaillé/semaine (soit 5 fois le nombre de jours travaillé par semaine). Un agent à temps non complet, présent 2,5j/semaine sur la collectivité durant 6 mois bénéficiera de 6,5 jours de congé :

$$5 \times 2,5 = 12,5 \text{ jours/an}$$
$$12,5/12 \times 6 = 6,25 \text{ jours arrondi à la } 1/2 \text{ journée supérieure}$$

### Exemple de report :

Pour un agent en congé pour raison de santé du 20 février 2023 au 15 juin 2025 inclus :

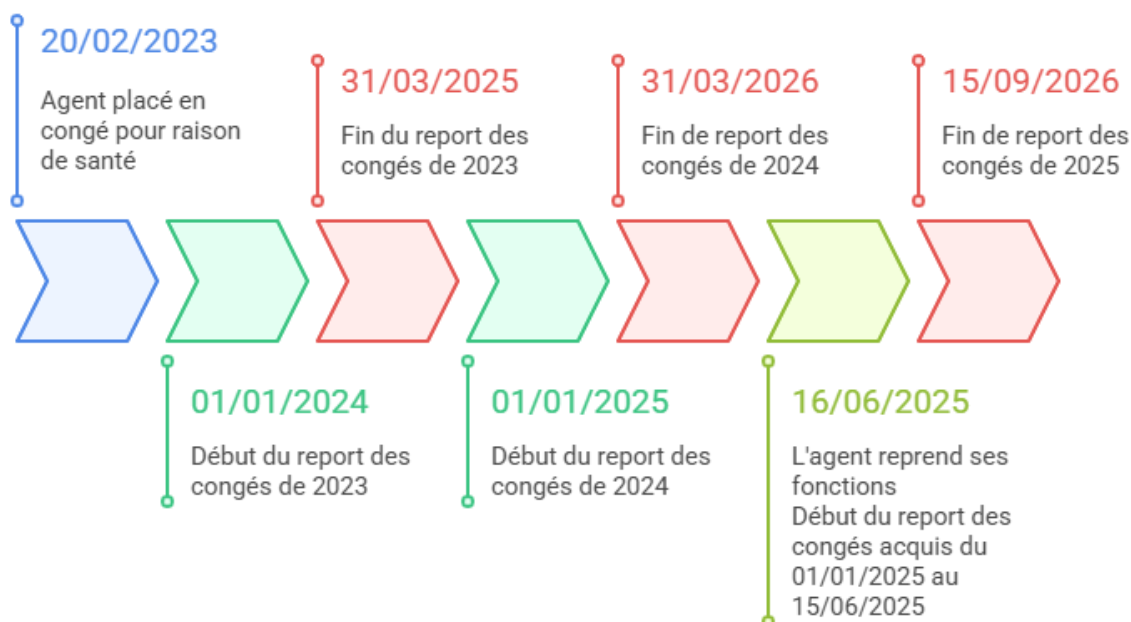
Ses droits à congé non-utilisés au titre de l'année 2023 sont reportés pour une durée de 15 mois à compter du 1er janvier 2024 (dans la limite des 4 premières semaines de congé annuel), soit jusqu'au 31 mars 2025 inclus => l'agent étant en congé pour raison de santé jusqu'au 15 juin 2025, ils sont perdus\*.

Ses droits à congé non-utilisés au titre de l'année 2024 sont reportés pour une durée de 15 mois à compter du 1er janvier 2025 (dans la limite des 4 premières semaines de congé annuel), soit jusqu'au 31 mars 2026 inclus\*.

Ses droits à congé non-utilisés au titre de l'année 2025 sont reportés pour une durée de 15 mois à compter du 16 juin 2025 (date de reprise des fonctions), soit jusqu'au 15 septembre 2026 inclus\* .

*\*sauf en cas d'autorisation exceptionnelle de prolongation décidée par l'autorité territoriale*

## Exemple de report de droits à congé annuel d'un agent placé en congé pour raison de santé



## 2 - Indemnisation des congés annuels non-utilisés (article 5-2 du décret n°85-1250 modifié/arrêté du 21 juin 2025)

Lorsque l'agent (fonctionnaire ou contractuel de droit public) n'a pas été en mesure de prendre ses congés annuels avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice pour ceux acquis durant l'année courante et pour ceux bénéficiant d'un report conformément au 1er paragraphe. L'indemnisation est limitée aux droits non-utilisés relevant des 4 premières semaines de congé annuel par période de référence, **sauf** en cas d'indemnisation du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

**L'indemnité pour un jour de congé annuel non-pris est calculée comme suit :**

$$\frac{\text{Rémunération mensuelle brute x12}}{250}$$

La rémunération mensuelle brute à prendre en compte est 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.

**Sont pris en compte :**

- ◆ Le TBI (Traitement Indiciaire Brut)
- ◆ L'indemnité de résidence
- ◆ Le SFT (Supplément Familial de Traitement)
- ◆ Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire

**Sont exclus du calcul :**

- ◆ Les versements exceptionnels ou occasionnels (notamment lié 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 liés aux indemnités relatives au primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations
- ◆ Les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités correspondant à un fait générateur unique
- ◆ Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail

**Par dérogation** les indemnités pour heures supplémentaires annualisées sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute.

### **ATTENTION !**

Suite à un arrêt du Conseil d'Etat du 17 octobre 2025, **l'employeur doit désormais informer les agents de leur droit au report ou à l'indemnisation des congés annuels non pris, et leur communiquer la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris, à la fin de chaque période de référence.**

Cette information permet de faire courir le délai du report.

