

Fiche pratique

MODALITÉS DE REPORT ET D'INDEMNISATION DES CONGÉS ANNUELS

En principe, les congés annuels doivent être pris du 1^{er} janvier au 31 décembre. Les congés non pris ne peuvent être ni reportés, ni indemnisés.

Le report doit être exceptionnel sous réserve de l'autorisation de l'autorité territoriale, sauf en cas de congés pour raison de santé ou liés aux responsabilités parentales ou familiales.

Dans quels cas une collectivité (ou un établissement) peut-elle reporter ou indemniser les congés annuels non pris d'un fonctionnaire ?

Références juridiques :

- *Code général de la fonction publique*
- *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*

Table des matières

1. Le report des congés annuels non pris	3
1.1. Le report des congés annuels du fait d'un congé pour raison de santé	3
1.1.1. Report des congés non pris acquis AVANT un congé pour raison de santé.....	3
1.1.2. Report des congés non pris acquis PENDANT un congé pour raison de santé	3
1.2. Le report des congés annuels du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale	5
1.2.1. Le report des congés annuels acquis AVANT un congé pour responsabilité parentale ou	5
familiale	
1.2.2. Le report des congés annuels acquis pendant un congé pour responsabilité parentale ou	6
familiale	
1.3. Le report des congés annuels du fait d'un congé parental	7
2. L'indemnisation des congés annuels non pris.....	8
2.1. Calcul des congés à indemniser.....	9

1. Le report des congés annuels non pris

Le report des congés annuels est possible lorsque l'agent a été dans l'impossibilité de les poser du fait d'un congé pour raison de santé ou pour des congés liés aux responsabilités parentales ou familiales (congé maternité, paternité, aidants, etc.)

1.1. Le report des congés annuels du fait d'un congé pour raison de santé

1.1.1. Report des congés non pris acquis AVANT un congé pour raison de santé

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 congé annuel par période de référence.

Exemple :	Nbre de jours de congés annuels par période de référence (5 fois les obligations hebdomadaires)	Nbre maximal de jours reportés par année civile
Agent travaillant 5 jours / semaine	$5 \times 5 = 25$ jours	20 jours
Agent travaillant 4 jours / semaine	$5 \times 4 = 20$ jours	16 jours
Agent travaillant 2,5 jours / semaine	$5 \times 2,5 = 12,5$ jours	10 jours

Exemple : un agent, travaillant 5 jours par semaine et placé en congé maladie ordinaire depuis le 01/07/2025. Il reprend ses fonctions le 12/05/2026.

Il a posé une semaine de congé en avril, soit 5 jours.

Le nombre de jours maximum à reporter par période de référence est de 4 semaines soit 20 jours.

Il faut calculer les droits acquis du 01/01/2025 au 30/06/2025 (6 mois), pour un agent travaillant 5 jours par semaine, il a droit à 25 jours pour une année donc sur une période de 6 mois, on proratisé de la manière suivante : $25 \times 6 / 12 = 12,5$.

L'agent ayant pris une semaine de congé en avril : $12,5 - 5 = 7,5$.

L'agent a 15 mois à compter de sa reprise soit du 12/05/2026 au 11/08/2027 pour poser les congés acquis avant son congé maladie.

1.1.2. Report des congés non pris acquis PENDANT un congé pour raison de santé

La période de report est fixée à 15 mois à compter de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

Le report est limité aux droits non-utilisés relevant des 4 premières semaines de congé annuel par période de référence.

Exemple : un agent, travaillant 5 jours par semaine et placé en congé maladie ordinaire depuis le 01/07/2025. Il reprend ses fonctions le 13/05/2026.

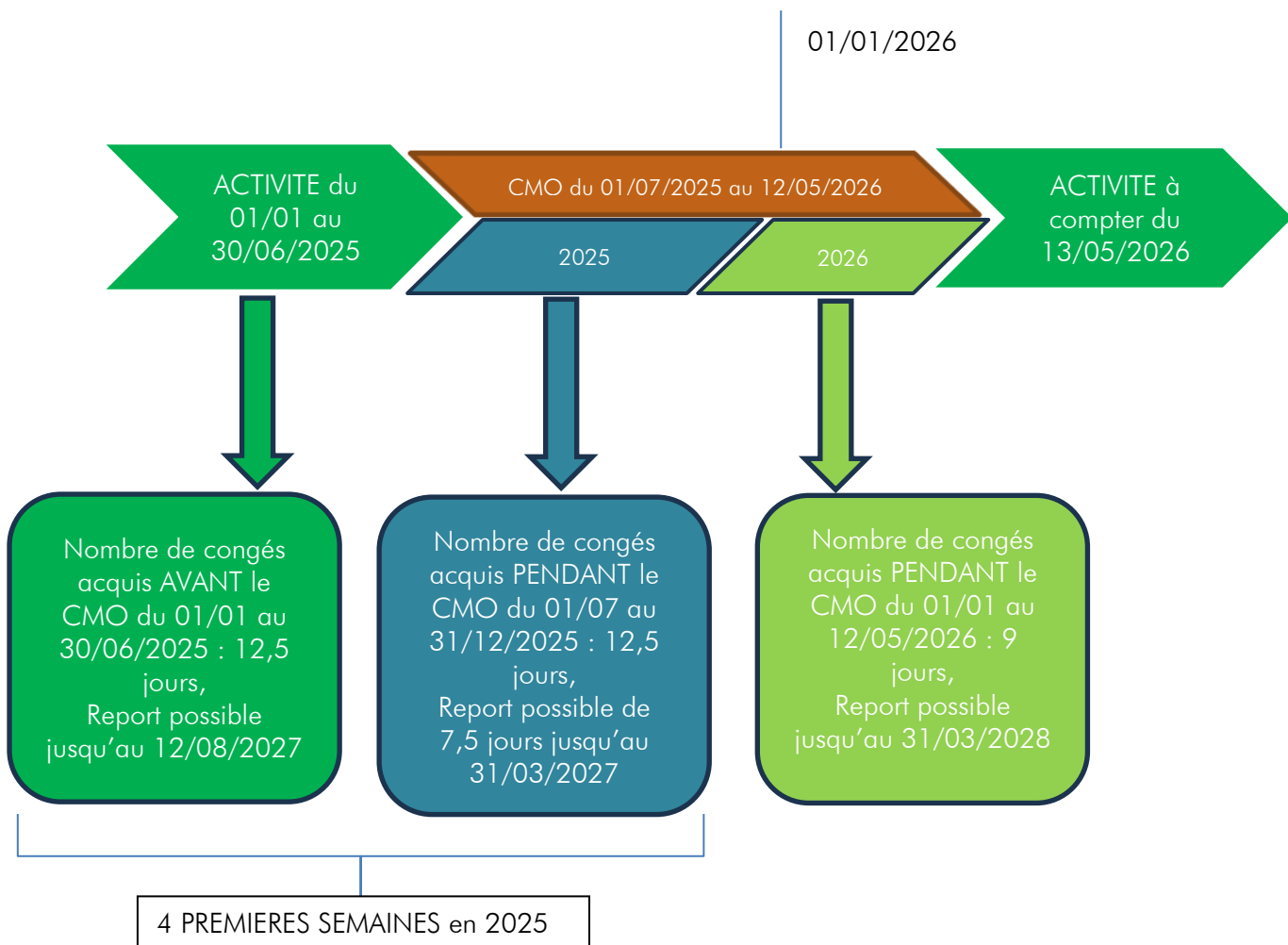
Il a posé une semaine de congé en avril, soit 5 jours.

Le nombre de jours maximum à reporter par période de référence est de 4 semaines soit 20 jours, du 01/01 au 30/06/2025, il a été calculé 12,5 jours de report, il reste donc 7,5 jours.

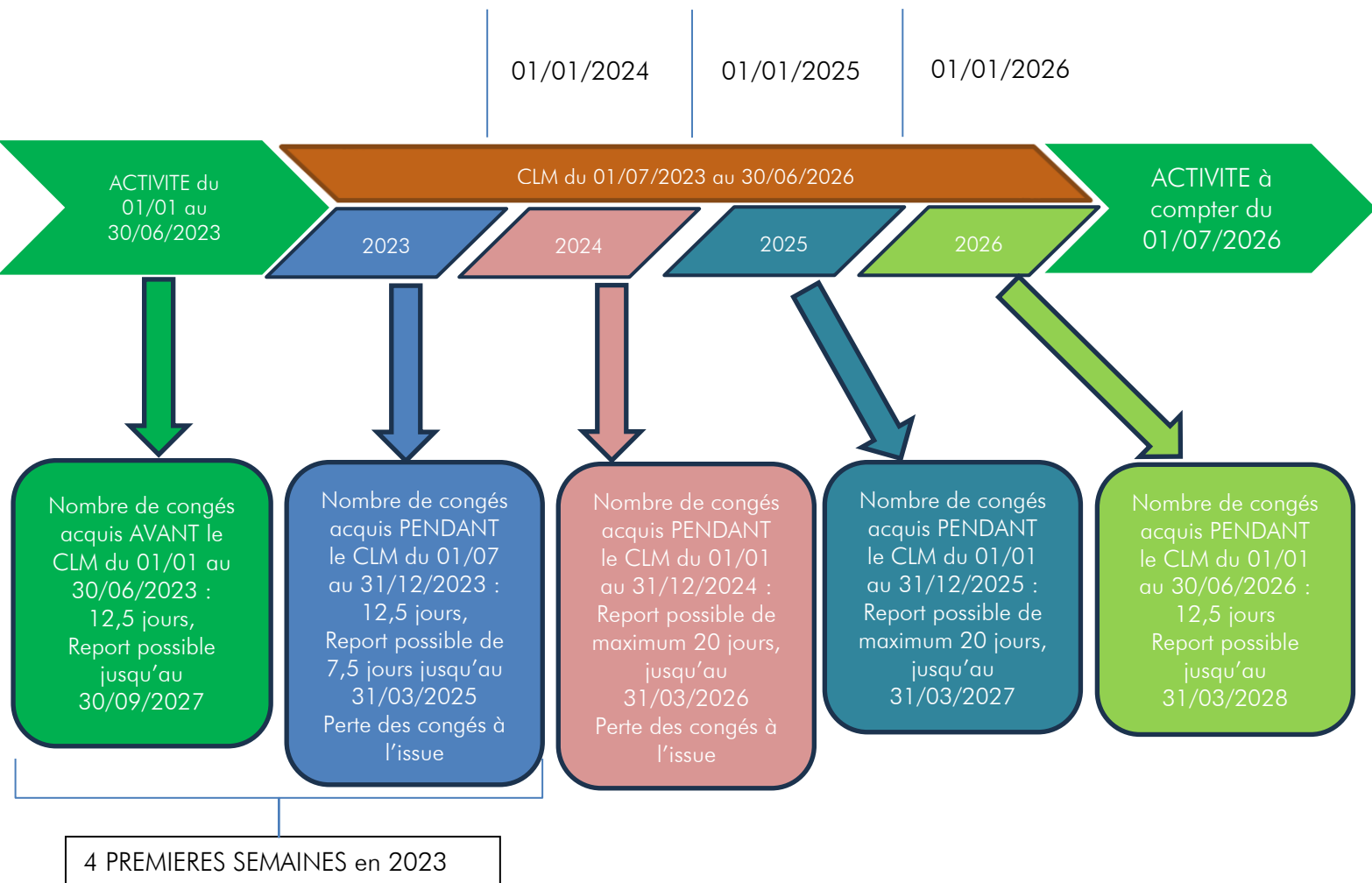
Il faut calculer les droits acquis du 01/07/2025 au 31/12/2025 (6 mois), pour un agent travaillant 5 jours par semaine, il a droit à 25 jours pour une année donc sur une période de 6 mois, on proratisse de la manière suivante : $25 \times 6 / 12 = 12.5$.

Or seules les 4 premières semaines peuvent être reportées, soit 20 jours, il lui reste 12,5 sur la période, mais seuls 7,5 jours seront reportés.

L'agent a 15 mois à compter de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû, soit du 31/12/2025 au 31/03/2027 pour solder les 7,5 jours restant.



Un agent, travaillant 5 jours par semaine et est placé en congé de longue maladie du 01/07/2023 au 30/06/2026 :



1.2. Le report des congés annuels du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale

Ce report est possible lors que les congés n'ont pas pu être soldés du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale à savoir :

- Congé de maternité ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Congé de naissance ;
- Congé de présence parentale ;
- Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- Congé de solidarité familiale ;
- Congé d'adoption ;
- Congé de proche aidant.

1.2.1. Le report des congés annuels 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.

L'intégralité des congés sont reportables.

Exemple : un agent, travaillant 5 jours par semaine et placé en congé maternité du 01/12/2025 au 22/03/2026.

Il a posé 3 semaines de congé dans l'année, soit 15 jours.

Il faut calculer les droits acquis du 01/01/2025 au 30/11/2025 (11 mois), pour un agent travaillant 5 jours par semaine, il a droit à 25 jours pour une année donc sur une période de 10 mois, on proratisé de la manière suivante : $25 \times 11/12 = 22,91$, arrondi à 23.

L'agent ayant pris 3 semaines de congé soit 15 jours : $23 - 15 = 8$ jours

L'agent a 15 mois à compter de sa reprise soit du 23/03/2026 au 22/06/2027 pour poser les 8 congés restant avant son congé maternité.

1.2.2. Le report des congés annuels acquis pendant un congé pour responsabilité parentale ou familiale

La période de report est fixée à 15 mois à compter de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

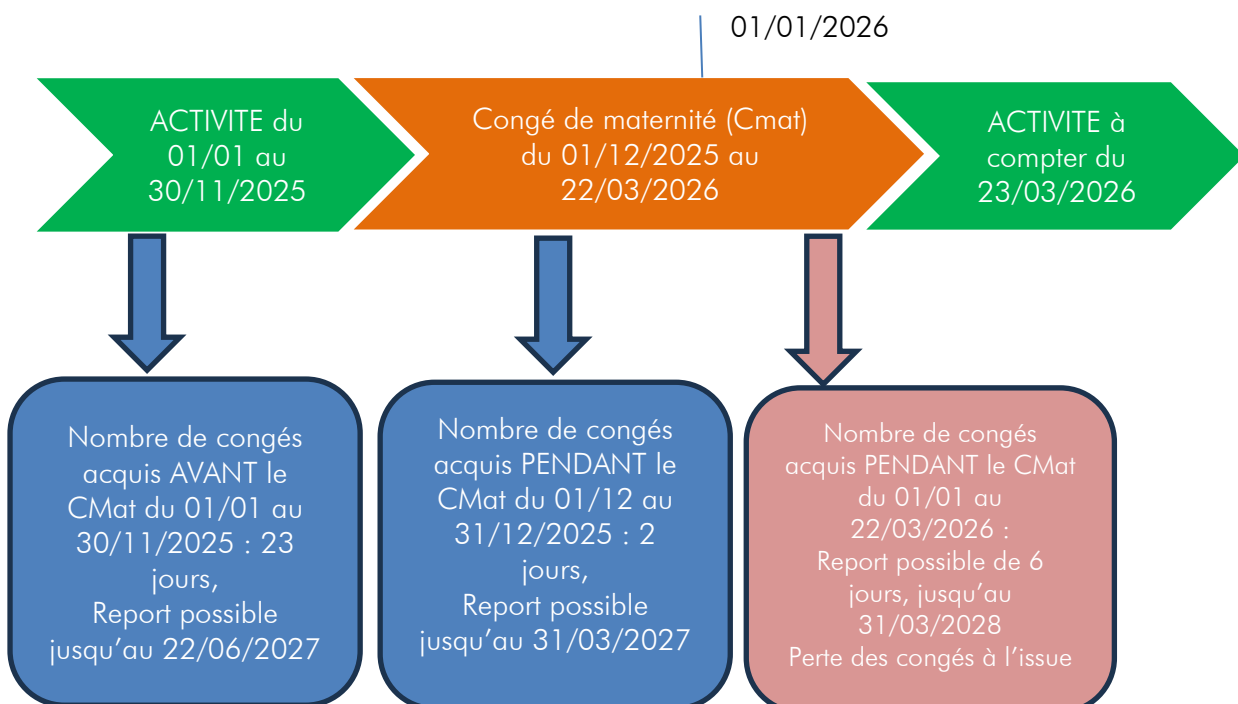
L'intégralité des congés non pris est reportée.

Exemple : un agent, travaillant 5 jours par semaine et placé en congé maternité du 1 décembre 2025 au 22/03/2026. Il reprend ses fonctions le 23/03/2026.

Il a posé 3 semaines de congé dans l'année, soit 15 jours.

Il faut calculer les droits acquis du 01/12/2025 au 31/12/2025 (1 mois), pour un agent travaillant 5 jours par semaine, il a droit à 25 jours pour une année donc sur une période de 1 mois, on proratisé de la manière suivante : $25 \times 1/12 = 2,08$, arrondi à 2.

L'agent a 15 mois à compter de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû, soit du 31/12/2025 au 31/03/2027 pour solder les 2 jours restant.

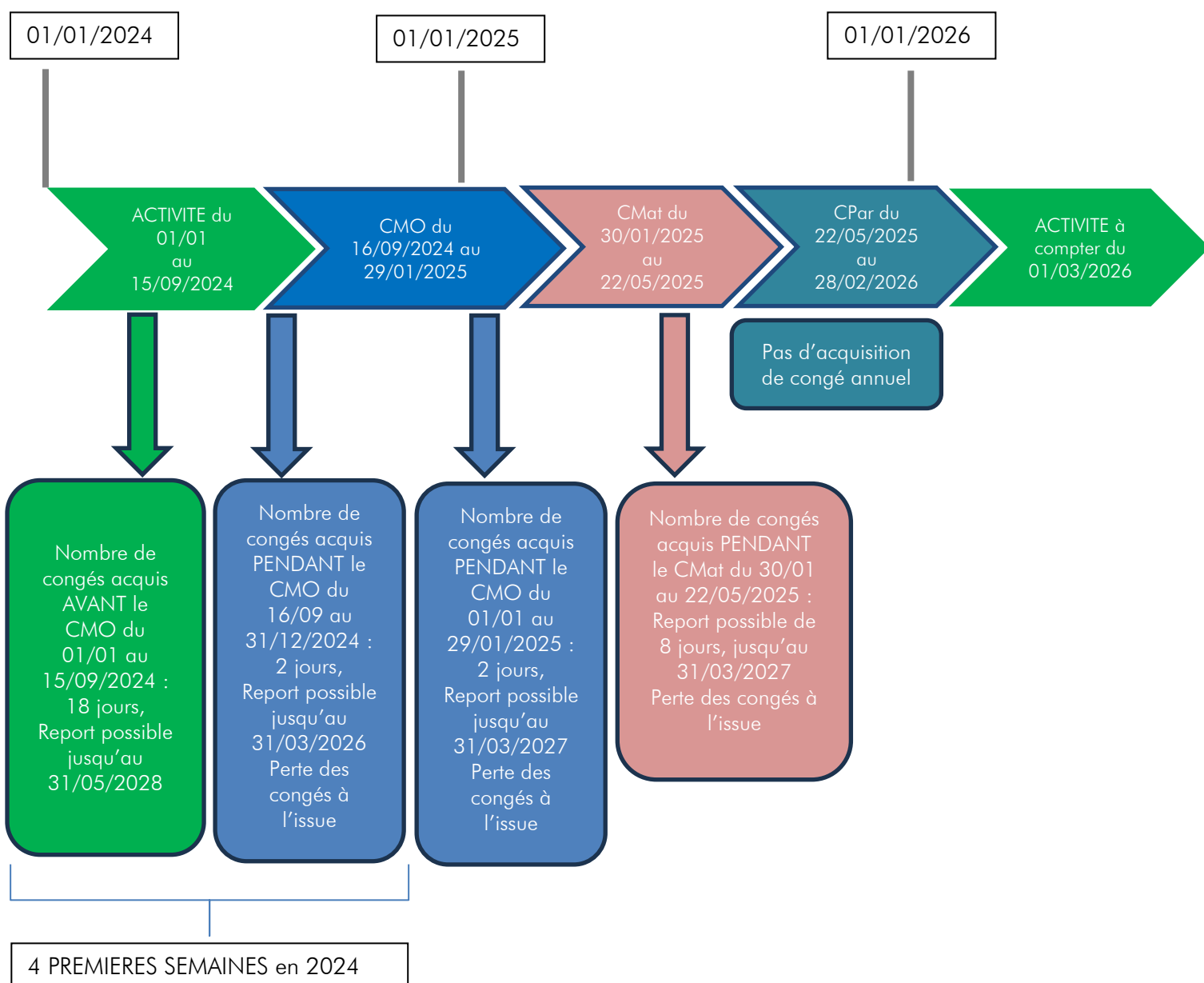


1.3. Le report des congés annuels du fait d'un congé parental

Pendant le congé parental, l'agent (fonctionnaire ou contractuel de droit public) n'acquiert pas de droit à congés annuels. Par conséquent, les droits à congés annuels des agents n'ayant pas exercé leurs fonctions pendant la période de référence sont calculés au prorata de la durée des services accomplis.

Un agent, travaillant 5 jours par semaine, ayant cumulé des périodes de congé de maladie, congé maternité puis congé parental :

- Congé de maladie (CMO) : du 16/09/2024 au 29/01/2025
- Congé de maternité (CMat) : du 30/01/2025 au 22/05/2025
- Congé parental (CPar) : du 22/05/2025 au 28/02/2026



2. L'indemnisation des congés annuels non pris

L'article 5 du décret n° 85-1250 du 26/11/1985 dispose qu'un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

Cependant, suite à l'entrée en vigueur du décret n°2025-564 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique, lorsque l'agent public n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

Lorsque l'agent public n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail sous-entend que :

- Les nécessités de service ont rendu impossible la pose de congé, l'autorité territoriale a refusé que l'agent prenne des congés avant la fin de sa relation de travail
- Des congés annuels non pris du fait de congés pour des raisons de santé ou du fait de congés liés aux responsabilités parentales ou familiale n'ont pas permis à l'agent de solder ses congés avant son départ.

L'indemnisation des congés annuels non pris ne peut intervenir **que si l'agent n'a pas pu les prendre pour des raisons indépendantes de sa volonté**, notamment en cas de **refus de l'autorité territoriale**.

Si l'agent choisit délibérément de ne pas poser ses congés dans l'espoir d'être indemnisé, **les jours non pris seront perdus**.

Il est donc essentiel que l'autorité territoriale **informe clairement l'agent en amont** :

L'indemnisation n'est possible **que lorsque les congés ont été refusés** par la collectivité, et non lorsqu'ils n'ont pas été posés volontairement.

Sauf pour les congés pris du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, l'indemnisation s'effectue **dans la limite des quatre premières semaines** de congé annuel par période de référence.



Un agent ne peut tirer des dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE aucun droit à l'indemnisation des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail qu'il n'a pas pu poser avant sa radiation des cadres, dans la mesure où de tels jours n'ont pas le caractère de congés annuels payés.

[CAA Douai 24DA01795](#) du 17.10.2025

Sous réserve de l'interprétation du juge, la fin de relation de travail s'entend par :

- Les fins de contrat des agents en CDD
- La mutation
- Le départ en retraite
- Le licenciement
- La révocation
- La démission
- La rupture conventionnelle
- Le décès

En revanche, un agent placé en disponibilité ne rompt pas sa relation avec sa collectivité, l'indemnisation n'est donc pas possible.

2.1. Calcul des congés à indemniser

L'indemnisation théorique maximale est fixée aux quatre premières semaines par période de référence sauf pour les congés non pris en raison d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale.

Exemple : un agent, travaillant 5 jours par semaine, est placé en congé de longue maladie du 01/07/2023 au 30/06/2026. Du 01/07/2026 au 30/09/2026, l'agent est placé en disponibilité d'office pour raisons de santé. Le Conseil médical émet un avis d'inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions. La CNRACL donne un avis favorable de départ à la retraite pour invalidité à compter du 01/10/2026. La collectivité acte le départ de l'agent à la même date.

Congés annuels non pris du fait de la maladie au titre de l'année	Report de 15 mois après le terme de l'année, soit jusqu'au	Conséquences sur l'indemnisation
2023 (période du 01/01/2023 au 30/06/2023)	→	Indemnisation possible car les congés sont acquis avant la maladie, indemnisation possible dans la limite de 4 semaines pour les congés pour raison de santé
2023 (période du 01/06/2023 au 31/12/2023)	31/12/2023 ⇒ <u>31/03/2025</u>	Pas d'indemnisation possible car la date de départ à la retraite de l'agent (01/10/2026) prend effet au-delà de la période de 15 mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congés annuels ont été ouverts
2024 (période du 01/01/2024 au 31/12/2024)	→ 31/12/2024 ⇒ <u>31/03/2026</u>	Pas d'indemnisation possible car la date de départ à la retraite de l'agent (01/10/2026) prend effet au-delà de la période de 15 mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congés annuels ont été ouverts
2025 (période du 01/01/2025 au 31/12/2025)	→ 31/12/2025 ⇒ <u>31/03/2027</u>	Indemnisation possible dans la limite des 4 premières semaines car la date de départ à la retraite de l'agent (01/10/2026) prend effet dans la période de 15 mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congés annuels ont été ouverts.
2026 (période du 01/01/2026 au 30/06/2026 inclus)	→ 31/12/2026 ⇒ <u>31/03/2027</u>	Indemnisation possible dans la limite des 4 premières semaines car la date de départ à la retraite de l'agent (01/10/2026) prend effet dans la période de 15 mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congés annuels ont été ouverts. L'agent ne pourra être indemnisé que pour les jours non pris au titre de l'année 2026 du 01/01/2026 au 30/06/2026 inclus.

L'agent est placé en disponibilité d'office pour raisons de santé du 01/07 au 30/09/2026 ; cette position ne génère pas de droits à congés.

L'agent bénéficie de l'indemnisation des jours de congés annuels non pris du fait de la maladie au titre des années :

	Nbre de jours de congés annuels non pris	Nbre de jours de congés indemnisables	Rémunération brute mensuelle reconstituée *	Taux journalier reconstitué	Montant de l'indemnisation
2023 →	12,5 jours (du 01/01/2023 au 30/06/2023)	12,5 jours (sur un capital de 12,5 jours pour la période concernée)	1 554,67€	$1\,554,67 \times \frac{12}{250} = 74,62$	$74,62 \times 12,5 = 932,75 \text{ € brut}$
2025 →	25 jours (du 01/01/2025 au 31/12/2025)	20 jours (sur un capital de 25 jours pour la période concernée)	1 554,67€	$1\,554,67 \times \frac{12}{250} = 74,62$	$74,62 \times 20 = 1\,492,40 \text{ € brut}$
2026 →	12,5 jours (du 01/01/2026 au 30/06/2026 inclus)	12,5 jours (sur un capital de 12,5 jours pour la période concernée)	1 554,67€	$1\,554,67 \times \frac{12}{250} = 74,62$	$74,62 \times 12,5 = 932,75 \text{ € brut}$
TOTAL					3 357,90 € brut

Sont concernés les congés annuels non pris du fait d'un congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de grave maladie, congé de longue durée, accident de service ou du travail, maladie professionnelle.

*Calcul de la rémunération brute reconstituée

Eléments à inclure	Eléments à exclure
<ul style="list-style-type: none"> • Le traitement indiciaire brut, • La NBI, • Le CTI, • L'indemnité de résidence, • Le supplément familial de traitement, • L'indemnité compensatrice de la CSG • Le transfert Primes/Points • L'IFSE • La prime « Grand âge » • L'indemnité pour heures supplémentaires annualisées (HSA) d'enseignement 	<ul style="list-style-type: none"> • Les remboursements de frais • Les avantages en nature • Les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire • Le complément indemnitaire annuel (CIA) • La prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPCS) • Les heures complémentaires, Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) • L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) • L'indemnité horaire et forfaitaire pour travail de dimanche et jours fériés, l'indemnité horaire pour travail de nuit, la prime d'encadrement éducatif de nuit (filiale médico-sociale) • L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés • L'indemnité horaire pour travail normal de nuit • Les heures supplémentaires effectives des enseignants artistiques (HSE), l'indemnité pour travail dominical régulier, l'indemnité pour service de jour fériés (filiale culturelle) • Les indemnités d'astreinte, d'intervention et de permanence, l'indemnité de sujétions horaires • Les indemnités liées à la mobilité ou à une affectation temporaire • Les primes dites de fin d'année ou « treizième mois » • L'indemnité de fin de contrat (prime de précarité) • Les primes et indemnités réglementaires liées à la manière de service, au dépassement effectif du cycle de travail, à l'organisation du travail, les versements exceptionnels ou occasionnels primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique • Les indemnités versées dans le cadre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

L'alimentation du compte épargne temps

Concernant la possibilité d'alimenter le CET par le report des jours de congés annuels non pris du fait de la maladie, la DGAFP a précisé en 2012 les conditions dans lesquelles un agent bénéficiant d'un CET pouvait l'alimenter par le report de ses jours de congés annuels non pris du fait de sa maladie :

- Si l'agent a pris au moins 20 jours de congés annuels au terme de l'année civile (période de référence), il peut opter soit pour l'alimentation de son CET des jours de congés annuels restant dus, soit pour un report de ses congés annuels.
- Si l'agent a pris moins de 20 jours de congés annuels au terme de l'année civile (période de référence), les conditions posées par l'article 3 du décret n° 2004-878 du 26/08/2004 n'étant pas remplies, l'agent ne peut bénéficier que du report de ses congés annuels. Il ne peut donc pas alimenter son compte-épargne temps par le report de congés annuels non pris du fait de la maladie.