



DÉTERMINATION RÉGLEMENTAIRE DES RÈGLES RELATIVES AU REPORT ET À L'INDEMNISATION DES DROITS À CONGÉ ANNUEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE.



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

En application de la réglementation du droit de l'Union Européenne, le décret fixe et unifie le régime applicable, d'une part, au maintien des droits acquis avant et pendant un congé pour raisons de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales et au maintien des droits acquis avant un congé parental et, d'autre part, l'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail.

Dans ce cadre, les congés annuels non pris par un agent public, au motif d'un congé pour raisons de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales, sont maintenus de sorte qu'ils peuvent être reportés ou, en cas de fin de la relation de travail, indemnisés dans une certaine limite commune.

Le report et l'indemnisation sont en effet doublement limités :

- À une période de 15 mois ;
- À 4 semaines de congés annuels, c'est-à-dire 20 jours.

La réglementation reprend ainsi la solution dégagée par le Conseil d'État pour les congés pour raisons de santé et la transpose à certains égards aux congés pour événement familial ou parental.

Jusqu'alors, le régime du report ou de l'indemnisation des congés annuels non pris était consacré de manière disparate en droit français selon le statut de l'agent et la nature du congé.



Au titre du congé pour indisponibilité physique :

Pour les fonctionnaires, seul le juge administratif s'était prononcé en faisant application du droit de l'Union Européenne avec son avis en date du 26 avril 2017 n° 406009 et son arrêt en date du 4 avril 2025 n° 487840.

Pour les contractuels de droit public, le régime était déterminé, depuis peu, par la réglementation à l'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (modifiée par le décret n° 2022-1153 du 12 août 2022) sans appliquer pour autant la solution du juge administratif.

Au titre des congés pour événement familial ou parental, le juge administratif avait consacré une position pour le congé maternité dans un arrêt en date du 12 novembre 2012 n° 349896 et la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 consacrant le maintien des droits acquis sans précisions.

Il faut indiquer que, selon des directives de l'Union Européenne, qui s'imposent en droit national, un travailleur doit pouvoir bénéficier au minimum de 4 semaines de congés annuels et de percevoir une indemnisation s'il n'a pu les prendre en tout ou partie en cas de fin de la relation de travail avec son employeur (directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et CJCE, 20 janvier 2009, aff. C- 350/06 et C- 520/06 ; CJCE, 21 juin 2012, aff. C-78/11 ; CJCE, 3 mai 2012, aff. C- 337/10 ; CJUE, 6 novembre 2018, aff. C- 569/16 C- 570/16).

En premier lieu, le report et l'indemnisation ne sont possibles que pendant une période de 15 mois, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Plus précisément, la période de report débute de manière différente selon que les congés annuels non pris ont été générés avant ou pendant un congé pour raisons de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales :

- Lorsqu'ils ont été générés avant ledit congé, la date de report débute à compter de la reprise des fonctions.
- Lorsqu'ils ont été générés pendant ledit congé, la période de report débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

En second lieu, le report et l'indemnisations ne sont limités qu'à 20 jours de congés annuels pour un agent public qui n'a pu prendre l'intégralité de ses congés annuels, c'est-à-dire 25 jours. De la sorte, il importe de proratiser cette limite des 20 jours pour un agent public qui avait moins de 25 jours de congés annuels par an ou qui n'a pu prendre moins de 25 jours de congés annuels par an (CAA, Marseille, 17 octobre 2022, n° 20MA01949).

Cette limite de 20 jours ne s'applique pas pour les congés annuels non pris au motif d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, le décret précisant bien « à l'exclusion du cas où le fonctionnaire bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, le report est limité aux droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence ». Aussi, un agent public qui n'a pu prendre 25 jours de congés annuels pourrait reporter ou se faire indemniser la totalité de ses congés annuels dans la limite des 15 mois au titre d'un congé pur événement familial ou parental.

➤ **SUR L'INDEMNISATION DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS**

En premier lieu, l'indemnisation n'est possible qu'en cas, d'une part, de report impossible des congés annuels et, d'autre part, de fin de la relation de travail de l'agent public, peu importe le motif (CJUE, 20 juillet 2016, aff. C-341/15). Cette indemnité est ainsi due même en cas de démission de l'agent public.

En second lieu, l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris correspond, pour chaque jour de congé annuel non pris, à : la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet x 12 / 250.

Il existe des incertitudes sur la détermination de cette rémunération brute et par conséquent sur le calcul de l'indemnité compensatrice. Il est en effet complexe de comprendre la mention de « la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet ». Nous sommes donc en attente de précisions sur ce point.



FOCUS SUR LA REMUNERATION 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.

Elle intègre le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire, à l'exception des :

- versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation

individuelle ou collective de la manière de servir, c'est-à-dire le CIA ;

- primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;
- versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
- indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées mentionnées dans le décret du 6 octobre 1950 susvisé sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute.

POINTS DE VIGILANCE :

Le décret est venu également modifier la détermination de l'indemnité compensatrice pour congés annuels des agents publics contractuels en l'alignant sur celle applicable en cas de congés pour raisons de santé ou de congés liés aux responsabilités parentales ou familiales. De la sorte, un agent contractuel bénéficiera d'une indemnité compensatrice dont le montant équivaldra, non plus à 10 % de la rémunération totale brute, mais la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet x 12 / 250



CONTACT

CENTRE DE GESTION DE L'OISE
2 RUE JEAN MONNET
PAE DU TILLOY
BP 20807 - 60008 BEAUVAIS
03.44.06.22.60
JURIDIQUE@CDG60.COM