

LE REPORT DES CONGES ANNUELS NON PRIS DU FAIT D'UN CONGE POUR RAISON DE SANTE OU LIÉ AUX RESPONSABILITES PARENTALES OU FAMILIALES ET L'INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS EN FIN DE RELATION DE TRAVAIL

REFERENCES JURIDIQUES

- [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, articles 4 et 5 et articles 9 et 11, \(JO du 22/06/2025\),](#)
- [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 \(JO du 22/06/2025\),](#)
- [Circulaire DGCL de juin 2025 « Report et indemnisation des congés annuels.](#)

Le décret n° 2025-564 du 21/06/2025 fixe le régime applicable au maintien des droits acquis avant et pendant un congé pour raison de santé (*) ou lié aux responsabilités parentales ou familiales (*) et au maintien des droits acquis avant un congé parental.

Il fixe également le régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail.

Ce décret a pour objet de transposer :

- [l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil 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 Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.](#)

Il tient compte également de l'introduction de [l'article 36 dans 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](#) qui a modifié plusieurs articles du code général de la fonction publique relatifs aux congés liés aux responsabilités parentales ou familiales (*).

L'arrêté du 21 juin 2025 fixe les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail et définit les éléments de rémunération exclus de l'assiette.

Ces dispositions sont applicables **aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public** et entrent en vigueur le 23 juin 2025.

(*) Définition des différents congés pour raison de santé ou liés aux responsabilités parentales ou familiales :

Congé pour raison de santé : congé de maladie ordinaire, congés de longue maladie et de longue durée, congé de grave maladie auxquels il convient d'ajouter le congé pour invalidité temporaire imputable au service - *CITIS* - dans le cadre d'un accident de service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle.

Congé lié aux responsabilités parentales ou familiales : congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale et congé de proche aidant.

N.B. : Le congé parental n'est pas considéré comme étant un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, il ne génère pas de droit à congés annuels. Toutefois, les fonctionnaires bénéficient d'un maintien des droits acquis avant le congé parental (article 36 de la loi n° 2024-364 du 22/04/2024 + article L. 515-8 du code général de la fonction publique).

SOMMAIRE

| | |
|--|--------|
| 1 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AU REPORT DES CONGES ANNUELS NON PRIS DU FAIT D'UN CONGE POUR RAISON DE SANTE OU LIE AUX RESPONSABILITES PARENTALES OU FAMILIALES | PAGE 3 |
| 2 - LES DISPOSITIONS RELATIVES A L'INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS EN FIN DE RELATION DE TRAVAIL | PAGE 5 |
| 2.1 - LE PRINCIPE | PAGE 5 |
| 2.2 - LE CALCUL DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE POUR CONGE ANNUEL NON PRIS EN FIN DE RELATION DE TRAVAIL | PAGE 6 |

ANNEXES

- ⇒ **Annexe 1** : FICHE RELATIVE AU REPORT ET A L'INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS
- ⇒ **Annexe 2** : 3 EXEMPLES ILLUSTRANT LE REPORT ET L'INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS

N.B. : Ce CDG-INFO sera actualisé en fonction des recommandations émises par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).

L'article 5 du décret n° 85-1250 du 26/11/1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux établit le principe selon lequel les congés annuels non pris ne peuvent ni être reportés ni faire l'objet d'une indemnisation.

Le décret n° 2025-564 du 21/06/2025 est ainsi venu modifier ce cadre en introduisant deux dérogations à ce principe, notamment dans les cas d'un congé pour raison de santé ou lié à des responsabilités parentales ou familiales.

1 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AU REPORT DES CONGES ANNUELS NON PRIS DU FAIT D'UN CONGE POUR RAISON DE SANTE OU LIE AUX RESPONSABILITES PARENTALES OU FAMILIALES

Lorsque l'agent public est dans l'impossibilité, du fait :

- d'un congé pour raison de santé,
OU
- 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.

Cette période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions.

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

- ➔ Si le report est dû à **un congé pour raisons de santé**, il est limité aux quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.
- ➔ Si le report est dû à **un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales**, il correspond aux droits non-utilisés relevant des cinq semaines de congé annuel par période de référence.

⇒ Articles 4 et 5 du décret n° 2025-564 du 21/06/2025.

⇒ Article 5 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (agents contractuels).

⇒ Article 5-1 du décret n° 85-1250 du 26/11/1985.

En ce qui concerne le report de congé annuel du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, ces dispositions sont applicables aux situations individuelles pour lesquelles un droit au report peut être constaté du fait d'un congé dont l'échéance est postérieure à la date du 24/04/2024, date d'entrée en vigueur de l'article 36 de 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.

⇒ Article 11 du décret n° 2025-564 du 21/06/2025.

SCHEMA RECAPITULATIF DU REPORT DES CONGES ANNUELS NON PRIS DU FAIT D'UN CONGE POUR RAISON DE SANTE OU LIE AUX RESPONSABILITES PARENTALES OU FAMILIALES

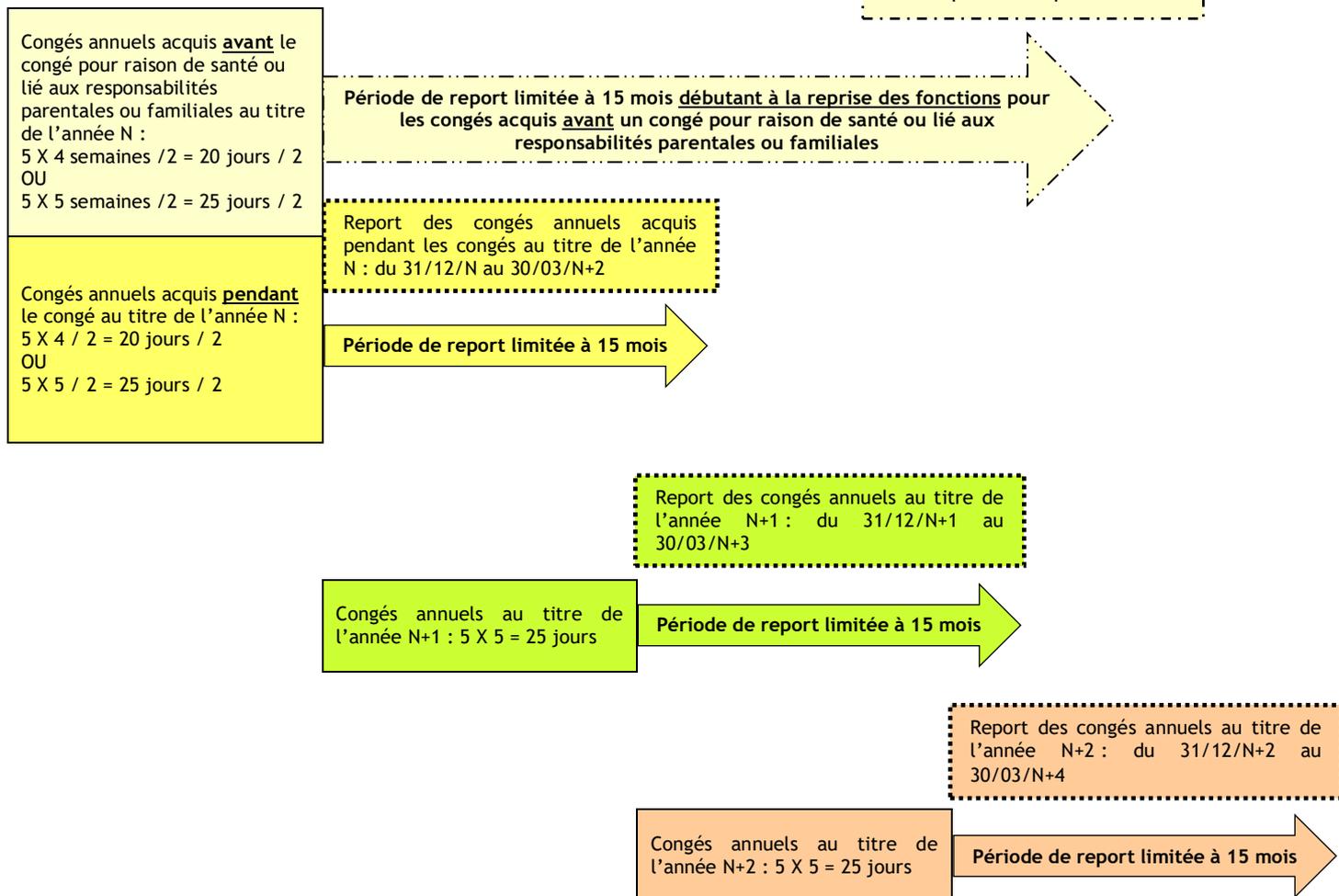
| ANNEE N | ANNEE N + 1 | ANNEE N + 2 | ANNEE N + 3 |
|---------|-------------|-------------|-------------|
|---------|-------------|-------------|-------------|

Un agent exerce son activité 5 jours par semaine

Il bénéficie à compter du 01/07 de l'année N :

- d'un congé pour raison de santé
- OU
- d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales

Si, par exemple, l'agent reprend ses fonctions le 01/07/N+3, il bénéficiera du reliquat des congés non pris acquis avant son congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales



IMPORTANT

- S'agissant du **congé pour raison de santé** : report limité à **4 semaines (20 jours)** par période de référence
- S'agissant du **congé lié aux responsabilités parentales ou familiales** : report correspondant à **5 semaines (25 jours)** par période de référence

N.B. : La durée de 15 mois peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

2 - LES DISPOSITIONS RELATIVES A L'INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS EN FIN DE RELATION DE TRAVAIL

2.1 - LE PRINCIPE

Lorsque l'agent public **n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail (retraite, démission, mutation, ...)**, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

Les dispositions ne précisent pas de motifs particuliers justifiant l'impossibilité pour un agent de prendre ses congés annuels. En effet, le décret se limite à indiquer que l'agent « *n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel* ».

Ainsi, sur la base de ce texte et dans l'attente de précisions ministérielles, il semblerait qu'une indemnité compensatrice de congés annuels non pris puisse être versée à l'occasion d'une fin de relation de travail dans l'intérêt du service. Cela pourrait notamment concerner la fin de contrat d'un agent contractuel qui, pour des raisons liées à l'organisation du service, n'a pas pu bénéficier de ses congés pendant la durée de son contrat.

A l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

Par conséquent :

- ➔ **Du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales**, l'indemnisation correspond aux **cinq semaines** de congé annuel par période de référence.
- ➔ **Du fait d'un congé pour raisons de santé**, l'indemnisation est limitée aux **quatre premières semaines** de congé annuel par période de référence.

Les modalités de calcul sont précisées par l'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.

⇒ Articles 4 et 5 du décret n° 2025-564 du 21/06/2025.

⇒ Article 5 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (agents contractuels).

⇒ Article 5-2 du décret n° 85-1250 du 26/11/1985.

2.2 - LE CALCUL DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE POUR CONGE ANNUEL NON PRIS EN FIN DE RELATION DE TRAVAIL

L'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail est calculée comme suit :

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

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de cette indemnité 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 (*exemple : avancement d'échelon*) 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.

⇒ Article 1^{er} de l'arrêté du 21/06/2025.

| Éléments pris en compte dans l'assiette de calcul | Éléments exclus de l'assiette de calcul |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - le traitement indiciaire, - l'indemnité de résidence, - le supplément familial de traitement, - les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire (Exemple : IFSE) à l'exception des éléments exclus. <p>⚠ Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées (HSA) mentionnées dans le décret du 6 octobre 1950 sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute -> <i>ces indemnités concernent dans la fonction publique territoriale, les cadres d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique et des professeurs territoriaux d'enseignement artistique lorsqu'ils effectuent des heures supplémentaires annualisées d'enseignement.</i></p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 1^{er} de l'arrêté du 21/06/2025.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir (CIA, ...), - 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 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, - les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. Les IHTS, les heures supplémentaires effectives (service supplémentaire irrégulier) des assistants territoriaux d'enseignement artistique et des professeurs territoriaux d'enseignement artistique ou les heures complémentaires ne sont donc pas prises en compte. <p style="text-align: right;">⇒ Article 2 de l'arrêté du 21/06/2025.</p> |

L'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris est assujettie à la CSG et à la CRDS et éventuellement au RAFP pour les fonctionnaires du régime spécial.
S'agissant des agents relevant du régime général, l'indemnité est soumise au régime général et à l'IRCANTEC.

Cette indemnité est également soumise à l'impôt sur le revenu.

Enfin, le décret n° 2025-564 du 21/06/2025 actualise le décret n° 85-1250 du 26/11/1985 à la suite de l'abrogation des lois n° 83-634 du 13/07/1983 et n° 84-53 du 26/01/1984, afin de tenir compte de l'application du Code Général de la Fonction Publique entré en vigueur le 01/03/2022.

⇒ Article 9 du décret n° 2025-564 du 21/06/2025.

Annexe 1 FICHE RECAPITULATIVE RELATIVE AU REPORT ET A L'INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS

| DROIT A CONGES ANNUELS | |
|--|--|
| Calcul des droits à congés annuels : durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de travail. <i>Article 1^{er} du décret 85-1250 du 26/11/1985.</i> | |
| Exemple : Un agent travaillant sur 5 jours par semaine à temps complet a droit à 25 jours de congés annuels (5 x 5 jours) ce qui correspond à 5 semaines de congés annuels. | |
| Principe : Les congés annuels non pris ne peuvent ni être reportés ni faire l'objet d'une indemnisation. <i>Article 5 du décret 85-1250 du 26/11/1985</i> | |
| Dérogations : Le décret n° 2024-564 du 21/06/2025 modifie le décret n° 85-1250 du 26/11/1985 en introduisant deux dérogations à ce principe : le report des congés annuels non pris du fait de certains congés et leur indemnisation en fin de relation de travail. <i>Articles 5-1 et 5-2 du décret 85-1250 du 26/11/1985</i> | |

| REPORT DES CONGES ANNUELS NON PRIS DU FAIT DES : | |
|---|---|
| CONGES POUR RAISON DE SANTE (*) | CONGES LIES AUX RESPONSABILITES PARENTALES OU FAMILIALES (*) |
| Le report est limité à 15 mois dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale. La période de report débute à partir de la reprise des fonctions pour les congés annuels acquis avant le congé pour raison de santé ou le congé lié aux responsabilités parentales ou familiales. Lorsque les congés annuels ont été acquis pendant le congé pour raison de santé ou le congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, la période de report de 15 mois débute au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle les congés sont dus. <i>Article 5-1 du décret 85-1250 du 26/11/1985.</i> | |
| <i>Le report ne concerne que les 4 premières semaines de congés annuels par période de référence.</i> <i>Article 5-1 du décret 85-1250 du 26/11/1985</i> | <i>Le report concerne les 5 semaines de congés annuels par période de référence.</i> <i>Article 5-1 du décret 85-1250 du 26/11/1985.</i> |

| INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS DU FAIT : | |
|--|---|
| DES CONGES POUR RAISON DE SANTE (*) | DES CONGES LIES AUX RESPONSABILITES PARENTALES OU FAMILIALES (*) |
| Lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses congés annuels avant la fin de sa relation de travail (fin de contrat, retraite, ...), il perçoit une indemnité compensatrice. <i>Article 5-2 du décret 85-1250 du 26/11/1985.</i> | |
| <i>L'indemnisation concerne les congés annuels non pris dans la limite des 4 premières semaines par période de référence.</i> <i>Article 5-2 du décret 85-1250 du 26/11/1985</i> | <i>L'indemnisation correspond aux 5 semaines de congés annuels par période de référence.</i> <i>Article 5-2 du décret 85-1250 du 26/11/1985.</i> |
| Calcul de l'indemnité compensatrice en fin de relation de travail : Formule de calcul -> indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = indemnité mensuelle brute x 12 / 250 | |
| La rémunération mensuelle brute 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. | |
| Eléments à prendre en compte : <ul style="list-style-type: none"> ➔ le traitement indiciaire, ➔ l'indemnité de résidence, ➔ le supplément familial de traitement, ➔ les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire (IFSE, ...). <p>⚠ Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées (HSA) mentionnées dans le décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute -> ces indemnités concernent dans la fonction publique territoriale, les cadres d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique et des professeurs territoriaux d'enseignement artistique lorsqu'ils effectuent des heures supplémentaires annualisées d'enseignement.</p> | |
| Eléments exclus : <ul style="list-style-type: none"> ➔ les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir (CIA, ...), ➔ les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais, ➔ les participations au financement de la protection sociale complémentaire, ➔ 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, ➔ les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. <p style="text-align: right;"><i>Arrêté du 21/06/2025.</i></p> | |

(*) **Définition des différents congés pour raison de santé ou liés aux responsabilités parentales ou familiales :**

Congé pour raison de santé : congé de maladie ordinaire, congés de longue maladie et de longue durée, congé de grave maladie auxquels il convient d'ajouter le congé pour invalidité temporaire imputable au service - CITIS - dans le cadre d'un accident de service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle.

Congé lié aux responsabilités parentales ou familiales : congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale et congé de proche aidant.

N.B. : L'indemnité compensatrice de congés annuels non pris pourrait également être versée dans l'intérêt du service en fin de relation de travail

Annexe 2

TROIS EXEMPLES ILLUSTRANT LE REPORT ET L'INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS

1/ Le report des congés annuels non pris en cas de congé pour raison de santé ou de congé lié aux responsabilités parentales ou familiales

EXEMPLE 1

L'agent travaille sur 5 jours par semaine avant son congé de maladie ou son congé de proche aidant.

| Congé pour raison de santé | Congé lié aux responsabilités parentales ou familiales |
|--|--|
| Un fonctionnaire est placé en congé de maladie du 01/07/2025 au 31/05/2026. Il n'a pris aucun congé annuel 2025 avant son congé de maladie | Un fonctionnaire est placé en congé de proche aidant du 01/07/2025 au 31/05/2026. Il n'a pris aucun congé annuel 2025 avant son congé de proche aidant |
| ↓ | ↓ |
| CONGES ANNUELS 2025 ACQUIS AVANT LE CONGE POUR RAISON DE SANTE | CONGES ANNUELS 2025 ACQUIS AVANT LE CONGE LIE AUX RESPONSABILITES PARENTALES OU FAMILIALES |
| Période de report des congés annuels 2025 limité à 15 mois à compter de la reprise de fonctions pour les congés acquis avant le congé de maladie ou le congé de proche aidant | |
| Congés annuels 2025 acquis du 01/01/2025 au 30/06/2025 <u>avant</u> le congé de maladie limités à 4 semaines (20 jours) par période de référence | Congés annuels 2025 acquis du 01/01/2025 au 30/06/2025 <u>avant</u> le congé de proche aidant correspondant à 5 semaines (25 jours) par période de référence |
| Du 01/01/2025 au 30/06/2025 = 6 mois / 12 x 20 Soit 10 jours sur la période | Du 01/01/2025 au 30/06/2025 = 6 mois / 12 x 25 Soit 12,5 jours sur la période |
| ↓ | ↓ |
| CONGES ANNUELS 2025 ACQUIS PENDANT LE CONGE POUR RAISON DE SANTE | CONGES ANNUELS 2025 ACQUIS PENDANT LE CONGE LIE AUX RESPONSABILITES PARENTALES OU FAMILIALES |
| Période de report des congés annuels 2025 limité à 15 mois à compter du 31/12/2025 pour les congés acquis pendant le congé de maladie ou le congé de proche aidant | |
| Congés annuels 2025 acquis du 01/07/2025 au 31/12/2025 <u>pendant</u> le congé de maladie limités à 4 semaines (20 jours) par période de référence | Congés annuels 2025 acquis du 01/07/2025 au 31/12/2025 <u>pendant</u> le congé de proche aidant correspondant à 5 semaines (25 jours) par période de référence |
| Du 01/07/2025 au 31/12/2025 = 6 mois / 12 x 20 Soit 10 jours sur la période Les congés annuels 2025 peuvent être reportés du 31/12/2025 au 30/03/2027 | Du 01/07/2025 au 31/12/2025 = 6 mois / 12 x 25 Soit 12,5 jours sur la période Les congés annuels 2025 peuvent être reportés du 31/12/2025 au 30/03/2027 |
| ↓ | ↓ |
| L'agent reprend ses fonctions le 01/06/2026 à temps complet sur 5 jours par semaine | |
| Congés annuels 2025 acquis <u>avant</u> le congé de maladie : 10 jours (6 mois / 12 x 20) à prendre jusqu'au 31/08/2027 | Congés annuels 2025 acquis <u>avant</u> le congé de proche aidant : 12,5 jours (6 mois / 12 x 25) jusqu'au 31/08/2027 |
| Congés annuels 2025 acquis <u>pendant</u> le congé de maladie : 10 jours (6 mois / 12 x 20) à prendre jusqu'au 30/03/2027 | Congés annuels 2025 acquis <u>pendant</u> le congé de proche aidant : 12,5 jours (6 mois / 12 x 25) à prendre jusqu'au 30/03/2027 |
| Congés annuels 2026 acquis <u>pendant</u> le congé de maladie : 5 mois/12 x 20 = 8,33 = 8,5 jours à prendre jusqu'au 30/08/2027 | Congés annuels 2026 acquis <u>pendant</u> le congé de proche aidant : 5 mois/12 x 25 = 10,41 = 10,5 jours à prendre jusqu'au 30/08/2027 |
| Congés annuels 2026 acquis à sa reprise de fonctions 7 mois/12 x 25 = 14,58 = 15 jours à prendre jusqu'au 31/12/2026 | Congés annuels 2026 acquis à sa reprise de fonctions : 7 mois/12 x 25 = 14,58 = 15 jours à prendre jusqu'au 31/12/2026 |

2/ Le report des congés annuels non pris en cas de congé pour raison de santé

EXEMPLE 2

Un fonctionnaire est placé en congé de longue maladie à compter du 01/07/2022 (3 ans).
15 jours ont été utilisés au titre des congés annuels 2022 sur les 25 jours de congés annuels auxquels avait droit cet agent (5 x les obligations de services).

Il reprend son activité à temps complet le 01/07/2025.

Les droits à report des congés annuels (CA) sont examinés pour chaque année sous la forme du tableau ci-après :

| Année | CA utilisés au cours de l'année | Période de report limitée à 15 mois à compter, au plus tard, de la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû | Droits à CA au jour de la reprise (limités à 4 semaines = 20 jours) le 01/07/2025 |
|-------|--|---|--|
| 2022 | 15 sur 25 jours <i>N.B. : les CA 2022 acquis avant le congé de maladie ont déjà été pris avant l'arrêt de travail</i> | 31/12/2022 au 30/03/2024 | <i>Congés annuels perdus puisque l'agent reprend ses fonctions après le 30/03/2024</i> |
| 2023 | 0 | 31/12/2023 au 30/03/2025 | <i>Congés annuels perdus puisque l'agent reprend ses fonctions après le 30/03/2025</i> |
| 2024 | 0 | 31/12/2024 au 30/03/2026 | <u>20 jours</u> à utiliser avant le 30/03/2026 |
| 2025 | 0 | 01/07/2025 au 30/09/2026 | <u>10 jours</u> à utiliser avant le 30/09/2026 → 20 jours x 6 mois / 12 |
| | | | TOTAL : 30 jours |

Soit un report total des 30 jours de congés annuels auxquels il conviendra d'ajouter les droits à congés annuels dont l'agent peut prétendre lors de la reprise de son activité (25 jours x 6/12 = 12,5 jours).

3/ L'indemnisation des congés annuels non pris en cas de maladie lors d'une fin de relation de travail

EXEMPLE 3

Un fonctionnaire est placé en congé de longue maladie à compter du 01/07/2022 (3 ans). 15 jours ont été utilisés au titre des congés annuels 2022 sur les 25 jours de congés annuels auxquels avait droit cet agent (5 x les obligations de services).

Il est placé à compter du 01/07/2025 en disponibilité d'office à titre conservatoire avec maintien du demi-traitement dans l'attente de bénéficier d'une retraite pour invalidité.

La disponibilité d'office ne génère pas de droit à congés annuels.

Il est radié des cadres suite à une retraite pour invalidité le 01/10/2025.

Les droits à congés annuels (CA) non utilisés sont examinés pour chaque année sous la forme du tableau ci-après :

| Année | CA utilisés au cours de l'année | Période de report limitée à 15 mois à compter, au plus tard, de la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû | Droits à CA au jour de la radiation (limités à 4 semaines = 20 jours) le 01/10/2025 |
|-------|--|---|---|
| 2022 | 15 sur 25 jours <i>N.B. : les CA 2022 acquis avant le congé de maladie ont déjà été pris avant l'arrêt de travail</i> | 31/12/2022 au 30/03/2024 | <i>Congés annuels perdus puisque l'agent est radié après le 30/03/2024</i> |
| 2023 | 0 | 31/12/2023 au 30/03/2025 | <i>Congés annuels perdus puisque l'agent est radié après le 30/03/2025</i> |
| 2024 | 0 | 31/12/2024 au 30/03/2026 | 20 jours non utilisés avant le 30/03/2026 |
| 2025 | 0 | 01/10/2025 au 01/01/2027 | 10 jours non utilisés avant le 01/01/2027 → 20 jours x 6 mois / 12 |
| | | | TOTAL : 30 jours |

→ Calcul de l'indemnité

- Elements de rémunération pris en compte

L'agent perçoit au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois à temps complet, une rémunération brute mensuelle de :

| Assiette de la rémunération mensuelle brute en euros | |
|--|--------------|
| Traitement indiciaire | 3 000 |
| Indemnité de résidence (1%) | 30 |
| Supplément familial de traitement (SFT) | 0 |
| Primes et indemnités (exemple : IFSE) | 600 |
| TOTAL | 3 630 |

- Formule de calcul

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

$$\text{Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris} = \frac{3\,630 \times 12}{250}$$

$$\text{Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris} = \frac{43\,560}{250} = 174,24 \text{ euros}$$

- Calcul de l'indemnité

$$\text{Nombre de jours} \times 174,24 = 30 \text{ jours} \times 174,24 = 5\,227,20 \text{ euros bruts}$$
