

Nouveau régime de report et d'indemnisation des congés annuels

Mardi 7 octobre 2025

Point sur le nouveau régime de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique

Présentation des nouvelles modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail

Le nouveau régime de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique

Préambule : les congés annuels

Le **nombre de congés annuels** pour les fonctionnaires ainsi que pour les contractuels de droit public correspond à 5 fois les obligations hebdomadaires (peu importe le nombre d'heures travaillées)

Article 1- décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié

Exemples :

Un agent qui travaille :

- *5 jours par semaine, aura 25 jours de congés annuels (5 x 5 jours ouvrés).*
- *4 jours par semaine, aura 20 jours de congés annuels (4 x 5 jours ouvrés).*
- *4,5 jours par semaine, aura 22,5 jours de congés annuels (4,5 x 5 jours ouvrés).*

Les congés annuels pour les agents annualisés

Les agents annualisés bénéficient des mêmes droits à congés que l'ensemble des agents, en fonction de leur statut (titulaires ou contractuels notamment).

Les droits à congés annuels sont de 5 × les obligations hebdomadaires, pour un service accompli du 1er janvier au 31 décembre.

Dans le cadre de l'annualisation, le cycle de travail comporte des périodes de haute activité, basse activité, voire des périodes d'activité à zéro : la règle du décompte en jours ouvrés impose d'établir une moyenne hebdomadaire de travail.

Exemple

Une collectivité a besoin d'un agent de restauration, à hauteur de :

-30 heures hebdomadaires pendant 36 semaines (semaines scolaires, ne travaille que 4 jours)

-35 heures hebdomadaires pendant 4 semaines (vacances scolaires, travaille 5 jours)

L'agent aura 40 semaines d'activités, 12 semaines d'inactivité.

$$\frac{36 \times 4 + 4 \times 5}{52} = \frac{144 + 20}{52} = 3,15$$

$3,15 \times 5 = 15,8$ arrondi à **16 jours de congés annuels (CA)**.

Avant la parution du décret :

Principe : le congé dû au titre d'une année de service accomplie ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale et ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

- Sauf dérogation, les congés acquis au cours d'une année N doivent donc être posés au plus tard au 31 décembre de l'année N.

Ces dispositions textuelles étaient en contradiction avec l'[article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003](#) tel qu'interprété par la Cour de justice de l'Union Européenne.

Le droit de l'Union européenne garantit en cas de maladie le bénéfice d'un congé annuel d'au moins **quatre semaines** et ne peut pas être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

Modalités d'application avant la parution du décret	
Durée du report	15 mois
Point départ de la période de report	Au terme de l'année (31 décembre) au titre duquel sont généré les droits
Limite au report	4 semaines

- La collectivité doit informer l'agent sur son droit au report des congés annuels non pris du fait de la maladie
- Raisonnement année par année afin de déterminer le nombre de congés annuels pouvant être reportés et la détermination de leur date limite d'utilisation

Parution du décret n°2025-564 et de l'arrêté du 21 juin 2025 :

➤ Entrée en vigueur du décret le 23 juin 2025

Le décret 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.

- Report du fait de la maladie : application immédiate à tous les congés annuels acquis et en cours de validité
- Report du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale : application aux congés dont l'échéance est postérieure au 24 avril 2024

Prochaines précisions attendues - une **circulaire de la DGAFP** viendra prochainement apporter des éclaircissements d'application.

Nouvelles modalités de report du fait de la maladie issues du décret n°2025-564 du 21 juin 2025 :

	AVANT la maladie	PENDANT la maladie
Durée de report	Report fixé à 15 mois (dérogation possible sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale)	
Point départ de la période de report	À compter de la reprise des fonctions	À compter soit : <ul style="list-style-type: none">- De la reprise des fonctions- Ou au plus tard à la fin de la période de référence (31 décembre de l'année au titre de laquelle le congé est dû)
Limite au report	4 premières semaines de congé annuel non utilisé par période de référence	

Nouvelles modalités de report du fait **de la maladie** issues du décret n°2025-564 du 21 juin 2025 :

Les agents à temps partiel et à temps non complet :

Le report des congés annuels suite à maladie des agents occupant un emploi à temps non complet ou à temps partiel s'opère également dans la limite de 4 semaines, compte tenu du nombre de jours effectivement travaillés.

Exemple :

Agent à temps partiel à 80% sur 4 jours par semaine :

- *Dispose de 20 jours de congés annuels*
- *Le report est limité à 16 jours (4 semaines)*

Agent à temps partiel à 50% sur 2,5 jours par semaine :

- *Dispose de 12,5 jours de congés annuels*
- *Le report est limité à 10 jours (4 semaines)*

Nouvelles modalités de report du fait **de la maladie** issues du décret n°2025-564 du 21 juin 2025 :

Exemple : Un fonctionnaire en congé pour raisons de santé du 1er juillet 2021 au 1er novembre 2025, a généré :

- 10 jours de congés annuels avant son congé de maladie,

la période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions soit le 1er novembre 2025, dans la limite de 15 mois à compter de la reprise, soit jusqu'au 31 janvier 2027.

Nouvelles modalités de report du fait **de la maladie** issues du décret n°2025-564 du 21 juin 2025 :

Congés acquis pendant le congé pour raisons de santé :

Congés acquis au titre de l'année 2021 (entre le 1er juillet 2021 et le 31 décembre 2021) : les congés sont perdus,

Congés acquis au titre de l'année 2022 : les congés sont perdus,

Congés acquis au titre de l'année 2023 : les congés sont perdus,

Congés acquis au titre de l'année 2024 : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2024, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit jusqu'au 31 mars 2026.

Congés acquis au titre de l'année 2025 (entre le 1er janvier 2025 et le 31 octobre 2025) : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2025, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit du 1er novembre 2025 au 31 janvier 2027

Nouvelles modalités de report du fait **de la maladie** issues du décret n°2025-564 du 21 juin 2025 :

Congés acquis à compter de la reprise :

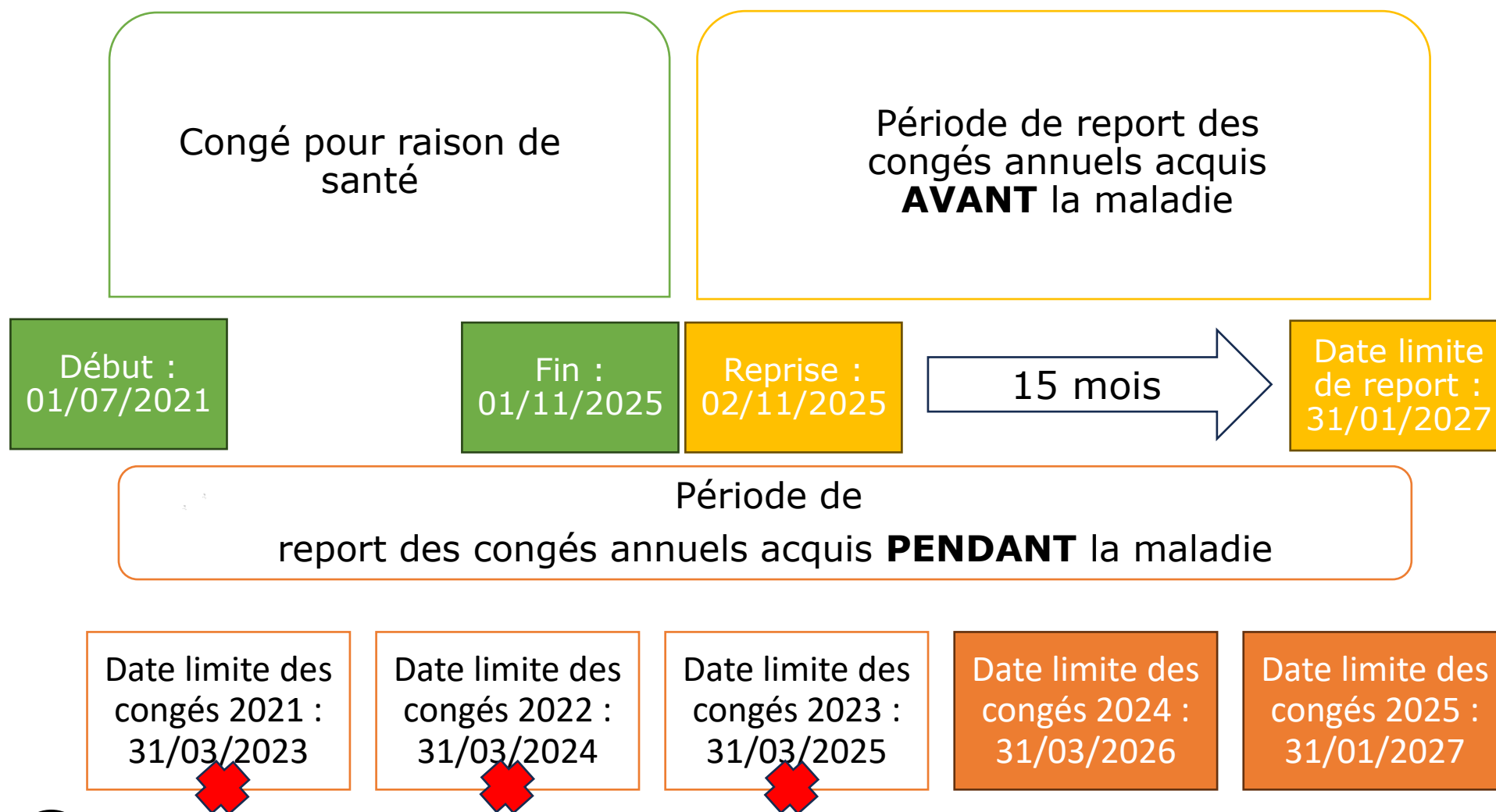
Soit à compter du 1er novembre 2025 – les dispositions relatives au report ne sont pas applicables, le fonctionnaire devra donc poser ses congés annuels acquis entre le 1er novembre 2025 et le 31 décembre 2025, avant le 31 décembre 2025, ou selon les dispositions en vigueur dans la collectivité.

Ainsi, l'intéressé bénéficie à sa reprise de :

- 10 jours de congés annuels au titre de l'année 2021 (acquis avant le congé pour raisons de santé) à poser avant le 31 janvier 2027
- 4 semaines de congés annuels (durée maxi) au titre de l'année 2024 à poser avant le 31 mars 2026
- 4 semaines de congés annuels (durée maxi) au titre de l'année 2025 à poser avant le 31 janvier 2027
- Congés acquis entre le 1er novembre et le 31 décembre 2025 à poser avant le 31 décembre 2025, ou selon les dispositions en vigueur dans la collectivité.

Le report des congés annuels non pris

Nouvelles modalités de report du fait **de la maladie** issues du décret n°2025-564 du 21 juin 2025 :



Nouvelles modalités de report du fait d'un congé pour **responsabilité parentale ou familiale** issues du décret n°2025-564 du 21 juin 2025 :

Application aux congés dont **l'échéance est postérieure au 24 avril 2024** :
Décret n°2025-564 du 21.06.2025, art. 11

Sont concernés les agents ayant bénéficié des congés suivants :

- Congés de naissance, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption
- Congé parental
- Congé de présence parentale
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant

Nouvelles modalités de report du fait du fait d'un congé pour **responsabilité parentale ou familiale** issues du décret n°2025-564 du 21 juin 2025 :

	AVANT	PENDANT
Durée de report	Report fixé à 15 mois (dérogation possible sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale)	
Point départ de la période de report	À compter de la reprise des fonctions	À compter soit : <ul style="list-style-type: none">- De la reprise des fonctions- Et au plus tard à la fin de la période de référence (31 décembre de l'année au titre de laquelle le congé est dû).
Limite au report	Pas de limite	

Nouvelles modalités de report du fait du fait d'un congé pour **responsabilité parentale ou familiale** issues du décret n°2025-564 du 21 juin 2025 :

Exemple :

Agent à temps plein en congé de maternité du 10 mars 2025 au 23 septembre 2025, il a généré :

- 5 jours de congés annuels acquis **avant** son congé de maternité, du 1^{er} janvier au 9 mars 2025 (dont le reliquat est reportable)
- 13,5 jours acquis **pendant** son congé de maternité du 10 mars 2025 au 23 septembre 2025

Le report de ces 18,5 jours s'exercera sur une période de 15 mois à compter de la date de reprise intervenue le 24 septembre 2025. Ils seront valides jusqu'au 24 décembre 2026 sauf autorisation exceptionnelle de report de l'autorité territoriale.

- 6,5 jours de CA dus pour la période du 24 septembre 2025 au 31 décembre 2025 (à poser avant le 31 décembre 2025)

Vos questions sur

Le nouveau régime de report et
d'indemnisation des droits à congé
annuel dans la fonction publique

instances@cdg29.bzh

INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS

Décret 2025-564
Arrêté 21 juin 2025

Nouvelles modalités de calcul de l'Indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) applicables à compter du 23 juin 2025

Qui sont les bénéficiaires potentiels?

- Les fonctionnaires
- Les contractuels

Le versement de l'indemnité compensatrice à raison de 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent n'est plus autorisée à compter du 23 juin 2025



**CENTRE
DE GESTION**

Quand verser l'ICCP?

- Fin de la relation de travail si l'agent n'a pas été en mesure de solder son droit à congés payés en raison des nécessités de service ou de la maladie:
 - Fin de CDD
 - Radiation (démission, retraite, abandon de poste, rupture conventionnelle, licenciement)
 - Réintégration après détachement
 - Mise à disposition
 - Mutation

Exclus : le détachement et la disponibilité

Formule de calcul de l'ICCP

Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris =
(rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Pas de proratisation du diviseur 250 en fonction du temps de travail

La rémunération mensuelle brute =

- Dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois complet.
- Sont prises en compte les 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.
- **La rémunération mensuelle brute se compose :**
 - Du TIB
 - De la NBI
 - *Du CTI*
 - *De l'IR*
 - *Du SFT*
 - Des primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire

➤ **Sont exclus de l'assiette de rémunération mensuelle brute :**

- Les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir (**complément indemnitaire (CI), prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPCS) ...**),
- 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 (**prime d'installation, prime d'entrée dans le métier d'enseignement ...**),
- Les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi (**avantage en nature...**),
- Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique (**prime de précarité, indemnité complémentaire pour élections, prime de fin d'année instituée avant 1984...**),
- Les 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 (**astreintes, heures complémentaires, heures supplémentaires, indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés, indemnité horaire pour travail de nuit ...**),

Méthode de calcul de l'indemnité compensatrice de congés non pris :

1 : Connaître le droit à congés de l'agent

(exemple : 25 jours si 5 jours travaillés par semaine, 20 jours si 4 jours travaillés à proratiser selon la période d'emploi)

⇒ **5 x les obligations hebdomadaires de service x nombre de jours dans la période de référence / 360**

(possibilité de diviser par 365 mais il convient alors de comptabiliser le nombre de jours réels et pas en 30ème)

2 : Déduire les congés déjà pris

3 : Calculer le montant journalier de l'indemnité compensatrice

Additionner les éléments de la rémunération brute prise en compte pour ce calcul et rétablir si besoin sur un mois complet

(=> diviser la rémunération brute par le nombre de jours du dernier mois et multiplier par 30)

4 : Multiplier ce résultat par 12 pour obtenir la rémunération annuelle et diviser par 250 => le montant obtenu correspond à l'indemnisation d'un jour de congés payés

5 : Multiplier ce montant journalier x le nombre de jours de congés non pris

Exemple :

Agent à temps complet (5 jours par semaine) radié le 15 juillet 2025

Période de référence : du 01.01.2025 au 15.07.2025 = 195 jours

Congés générés : $5 \times 5 \times 195 / 360 = \mathbf{13.54 \text{ jours}}$

Le résultat obtenu peut être pris sans arrondi ou arrondi aux 0,5 supérieurs.

Sur le mois de juillet (15 jours), l'agent a perçu :

- Traitement de base indiciaire : 950€
- Supplément familial de traitement : 38.86€
- IFSE : 80€

⇒ Rémunération brute retenue en juillet : $950 + 38.86 + 80 = 1068.86\text{€}$

=> Rémunération de référence pour un mois complet : $1068.86 / 15 \times 30 = 2\,137.72\text{€}$

⇒ Montant journalier de l'indemnité compensatrice : $2137.72 \times 12 / 250 = \mathbf{102.61\text{€}}$

Montant de l'indemnité compensatrice de congés payés : $102.61\text{€} \times \mathbf{13.54} = \mathbf{1389.34\text{€}}$

Exemple :

Agent à temps non complet (25/35^{ème} 3 jours par semaine) contrat du 16 juin 2025 au 29 août 2025

Période de référence : du 16/06/2025 au 29/08/2025 = 74 jours

Congés générés : $3 \times 5 \times 74 / 360 = \mathbf{3,08 \text{ jours}}$

Le résultat obtenu peut être pris sans arrondi ou arrondi aux 0,5 supérieurs.

Sur le mois d'août (29 jours), l'agent a perçu :

- Traitement de base indiciaire : 1247,45€
- Supplément familial de traitement : 53,66€
- IFSE : 103,57€

⇒ Rémunération brute retenue en août : $1247,45 + 53,66 + 103,57 = 1404,68\text{€}$
=> Rémunération de référence pour un mois complet : $1404,68 / 29 \times 30 = 1453,12\text{€}$

⇒ Montant journalier de l'indemnité compensatrice : $1453,12 \times 12 / 250 = \mathbf{69,75\text{€}}$

Montant de l'indemnité compensatrice de congés payés : $69,75\text{€} \times \mathbf{3,08} = \mathbf{214,83\text{€}}$

Vos questions sur

Le calcul de l'ICCP

Vos questions sur

Le calcul de l'ICCP
paies@cdg29.bzh



7 boulevard du Finistère
29000 Quimper
02 98 64 11 30
cdg29@cdg29.bzh



www.cdg29.bzh