

Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 complété par un arrêté du même jour a pour objet de faire évoluer la réglementation nationale afin de mettre en conformité le droit de la fonction publique avec la législation et la jurisprudence européennes en matière de report et d'indemnisation des congés.

Ces textes seront accompagnés d'une circulaire venant préciser le contenu de la réforme. Aussi, dans l'attente de la parution de la circulaire, les précisions de cette analyse n'ont qu'un caractère indicatif et sont susceptibles d'évolutions ou de modifications ultérieures.

La nouvelle réglementation s'applique aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents contractuels.

Remarque : Le décret et l'arrêté entrent en vigueur le **23 juin 2025**.
Toutefois, une disposition transitoire est prévue pour le report du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale : le décret s'applique aux situations individuelles pour lesquelles un droit au report peut être constaté du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale dont l'échéance est postérieure au 24 avril 2024.

1. Report des congés annuels non pris au-delà de l'année civile en cours

Les agents publics ont droit au report des congés annuels acquis **avant et pendant un congé pour raison de santé** (CMO, CLM, CGM, CLD et CITIS).

La période de report est fixée à **15 mois** à compter de la reprise des fonctions et au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû. 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 .

Cette mesure entraîne plusieurs conséquences :

- *Point de départ de la période de report* : ce n'est plus systématiquement le 31 décembre de l'année de référence dans le cas où le congé de maladie s'achève avant cette date ;
- *Durée de la période de report* : la durée de 15 mois peut être dépassée en cas d'accord de l'employeur (autorisation exceptionnelle).

Également, les agents publics ont droit au report des congés annuels acquis **avant et pendant un congé pour responsabilité parentale ou familiale**.

Il s'agit de l'un des congés suivants :

- ❖ Congé de maternité ;
- ❖ congé de naissance ;
- ❖ congé pour l'arrivée d'un enfant placé 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 ;
- ❖ congé de proche aidant.

Contrairement au report pour maladie, les congés annuels acquis **avant un congé pour responsabilité parentale ou familiale** sont intégralement reportés (la limite des 4 premières semaines de congé annuel n'est ainsi pas applicable).



La période de report est fixée à **15 mois** à compter de la reprise des fonctions et au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû. Sa durée peut être **prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale**.

Pour les congés acquis **pendant le congé pour responsabilité familiale ou parentale**, le point de départ de la période de report est la reprise des fonctions et au plus tard la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

2. Indemnisation des congés non pris en fin de relation de travail

Les agents publics qui n'ont pas été en mesure de prendre leurs congés annuels avant la cessation de leur activité, peuvent bénéficier d'une indemnisation desdits congés.

L'indemnisation est limitée aux droits non-utilisés relevant des **4 premières semaines de congé annuel** par période de référence sauf lorsque ces droits n'ont pas été consommés du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale.

Par ailleurs, le décret ne précise pas le motif de la fin de la relation de travail. Pour rappel, ont notamment été considérées par le juge administratif comme ouvrant droit à l'indemnisation :

- **L'admission à la retraite** (CAA Paris n° 15PA00448 du 31 juillet 2015, CAA Marseille n° 15MA02573 du 6 juin 2017, CAA Nancy n° 19NC03752 du 21 juillet 2022) ;
- **la mutation** (CE n° 374743 du 7 décembre 2015) ;
- **la réintégration après un détachement** (TA Cergy-Pontoise n° 1804150 du 3 décembre 2019)
- **la radiation des cadres pour abandon de poste** (CAA Bordeaux n° 19BX00519 du 17 mai 2021).

Les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail sont précisées par l'arrêté du 21 juin 2025.

La formule de calcul est la suivante :

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

La rémunération de référence est la **dernière rémunération** versée au titre de **l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet**.

La rémunération de référence inclut le traitement et ses accessoires (indemnité de résidence et supplément familial de traitement) ainsi que le régime indemnitaire à l'exception de certaines primes et indemnités désignées par leur objet :

- les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
- les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail à l'exception des indemnités pour heures supplémentaires annualisées (HSA) d'enseignement ;
- les indemnités liées à l'organisation du travail ;
- 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 versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique.



Ainsi, les primes mentionnées ne doivent pas être prises en compte dans la rémunération de référence :

- ❖ le complément indemnitaire annuel (CIA). L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est en revanche prise en compte ;
- ❖ la prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPES) ;
- ❖ les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ;

- ❖ les heures complémentaires ;
- ❖ les heures supplémentaires effectives (HSE) des enseignants artistiques ;
- ❖ l'indemnité complémentaire pour élections (ICPE) ;
- ❖ les indemnités d'astreinte, d'intervention et de permanence ;
- ❖ l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- ❖ l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés ;
- ❖ l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- ❖ l'indemnité pour service de jour férié ;
- ❖ l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- ❖ la prime d'encadrement éducatif de nuit ;
- ❖ l'indemnité de sujétions horaires ;
- ❖ l'indemnité de mobilité ;
- ❖ les primes dites de fin d'année ou « treizième mois » ;
- ❖ l'indemnité de fin de contrat (prime de précarité).