

Note D'information

26 Février 2026

Congés annuels et indemnisation

Références :

- Articles L621-1, L621-2 et L652-2 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP)
- Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- Décret n°2025-564 du 21 juin 2025 relatif au régime dérogatoire de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique
- Arrêté du 21 juin 2026 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

I. CONGES ANNUELS

1 - Principe général

Tout agent en activité a droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés.

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de l'année ont droit à un congé annuel qui est calculé au prorata de la durée de leurs services.

Exemple : un agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine à compter du 1^{er} juillet : $5 \times 5 \text{ jours}$, soit $25 \times 6/12 = 12,5 \text{ jours}$

A noter : les bénéficiaires de contrat de droit privé (Apprentis, contrat PEC...) relèvent du Code du travail et ont droit à un congé annuel dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Les congés liés à la position d'activité sont les suivants :

- Congés de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, congé pour invalidité temporaire imputable au service, congé de maternité, adoption, paternité, congé supplémentaire de naissance, congé de présence parentale

- Les congés pour formation professionnelle, bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience, formation syndicale
- Congé de solidarité familiale et du proche aidant
- Congé de préparation d'un séjour pour le Service national universel pour l'accomplissement d'une période de service militaire.

Les jours supplémentaires ou « jours de fractionnement »

Lorsque l'agent utilise son droit à congés annuels en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre, il bénéficie de congés supplémentaires :

- Pour 5, 6, ou 7 jours pris en dehors de la période, il bénéficie d'1 jour supplémentaire.
- Pour 8 jours ou plus pris en dehors de période, il bénéficie de 2 jours supplémentaires.

En dehors de ces jours de fractionnement, il n'existe aucun droit acquis au maintien d'une attribution de congés supplémentaires fondée sur un usage de l'administration (CAA Bordeaux 11 oct. 1999).

2 - Le calendrier des congés annuels

Il appartient à l'autorité territoriale de définir, après consultation des agents intéressés, le calendrier des congés annuels compte tenu :

- Des fractionnements et des échelonnements imposés pour l'intérêt du service.
- De la priorité dont bénéficient les agents chargés de famille pour le choix de la période.
- En cas de désaccord, l'Autorité Territoriale qui emploie l'agent pendant la plus grande partie de son activité décide de la période de congés annuels.
- Dans le cas où la durée du travail de l'agent est la même dans plusieurs collectivités, la période retenue est celle arrêtée par l'Autorité Territoriale qui l'a recruté en premier.
- En cas d'égalité sur la date du recrutement, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui compte le plus faible effectif. En cas d'égalité d'effectif, il appartient à l'agent de choisir la collectivité référente.

Si les congés annuels constituent un droit pour les agents publics, les dates de bénéfice de ces congés sont soumises à l'accord exprès du chef de service (CAA Bordeaux 6 nov. 2003) . En cas de refus d'accorder un congé ou défaut d'acceptation d'une demande de congé, l'agent se trouve en situation d'absence non autorisée. L'administration devra alors procéder à une retenue pour traitement pour absence de service fait (CAA Nantes 10 fév. 2017).

Une administration peut imposer que les congés annuels soient pris au cours de l'année civile sans possibilité de report de plein droit, sous réserve du cas des agents n'ayant pu solder leurs congés pour cause de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité ou de congé d'adoption (CE 23 déc. 2015 n°373028).

L'agent ne peut être absent du service pendant plus de 31 jours consécutifs au titre de ses congés annuels.

Les agents qui occupent des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités bénéficient de leurs congés annuels à la même période.

3 - Interruption des congés annuels

Sous réserve de justifier des nécessités de service ou en cas d'urgence, l'autorité territoriale peut interrompre les congés annuels accordés à un agent pour assurer la continuité du service public.

Lorsque l'agent est placé en congé de maladie, les congés annuels sont automatiquement interrompus. Les congés pourront être pris au terme de l'arrêt de travail ou à une date ultérieure.

II LE REPORT DES CONGES ANNUELS NON PRIS

En application de l'article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Les dérogations au principe :

- L'autorité territoriale peut accorder une autorisation exceptionnelle de report des congés annuels non pris sur l'année suivante.
- Le compte épargne temps : les agents peuvent décider d'ouvrir et d'alimenter un compte épargne temps (CET) par des jours de congés annuels, sous réserve de dispositions du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la Fonction publique territoriale et la délibération l'adaptant au sein de la collectivité (voir Note info Compte épargne temps).
- Le report des congés non pris du fait d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

Deux régimes dérogatoires sont mis en place à compter du 23 juin 2025 afin d'assurer la complète conformité du droit statutaire au droit européen :

- L'un de ces régimes permet au fonctionnaire de reporter tout ou en partie de ses congés annuels non pris lorsqu'il a été dans l'impossibilité de les prendre au cours de l'année en raison :
 - d'un congé pour raison de santé (a),
 - ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales (b).
- Le deuxième régime dérogatoire permet l'indemnisation des droits à congés non pris à la fin de la relation de travail (III).

a) Le report des congés pour raison de santé

Afin d'assurer la conformité du droit national avec le droit européen, le régime dérogatoire mis en place permet le report des congés annuels lorsque le fonctionnaire, en raison d'un congé pour raison de santé, a été dans l'impossibilité de prendre ces congés au cours de l'année au titre de laquelle ils étaient dus (art. 5-1 [décr. n°85-1250 du 26 nov. 1985](#)).

Les agents en congé maladie (CMO, CLM, CLD, CITIS...) peuvent désormais reporter leurs congés non pris dans la limite de 4 semaines par période de référence, sur une durée de 15 mois à compter de la reprise des fonctions.

Elle débute :

- à compter de la date de reprise des fonctions ;
- pour les congés annuels acquis pendant le congé de maladie : au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

L'indemnité ne porte que sur les congés reportables non pris, dans la limite de 4 semaines en cas de congé pour raison de santé.

b) Le report des congés en cas de congé lié aux responsabilités parentales ou familiales

La loi n°2024-364 du 22 avril 2024 a transposé dans la fonction publique les dispositions du droit européen relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

Des dispositions réglementaires sont venues préciser les modalités d'application de ce maintien des droits acquis. Un régime dérogatoire permet désormais le report des congés annuels lorsque le fonctionnaire, en raison d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, a été dans l'impossibilité de prendre ces congés au cours de l'année au titre de laquelle ils étaient dus (art. 5-1 [décr. n°85-1250 du 26 nov. 1985](#)).

Les congés concernés sont les suivants :

- congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer ([art. L. 631-1 CGFP](#) et 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 supplémentaire de naissance,
- congé de présence parentale ([art. L. 632-2 CGFP](#)),
- congé parental ([art. L. 515-8 CGFP](#)),
- congé de solidarité familiale ([art. L. 633-2 CGFP](#)),
- congé de proche aidant ([art. L. 634-4 CGFP](#)).

La période de report est de 15 mois qui peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale. Elle débute :

- à compter de la date de reprise des fonctions ;
- pour les congés annuels acquis pendant le congé lié aux responsabilités parentales ou familiales : au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

L'indemnité ne porte que sur les congés reportables non pris, sans limitation en cas de congés pour responsabilité familiale ou parentale.

III - INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS

Par principe, un congé non pris ne peut donner lieu à une indemnité compensatrice (art. 5 [décr. n°85-1250 du 26 nov. 1985](#)).

Cependant, tout comme le report des congés non pris, les dispositions antérieures qui ne prévoyaient pas la possibilité d'une indemnisation se heurtaient au droit européen en la matière. En effet, selon la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 (art.7) les congés annuels doivent, par principe, pouvoir être pris pour permettre à l'agent de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs.

Toutefois, lorsque la relation de travail prend fin sans que le travailleur ait pu prendre ses congés, la directive prévoit le versement d'une indemnité compensatrice.

A) LE DROIT À INDEMNISATION

Afin d'assurer la conformité avec le droit européen, un régime dérogatoire de compensation a été créé par décret (art. 5-2 [décr. n°85-1250 du 26 nov. 1985](#)). Il permet le versement d'une indemnité lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail (retraite, démission...).

Ces dispositions prévoient le cas général dans lequel "*le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel*" sans préciser les motifs pour lesquels ce congé n'a pas pu être consommé. Sous réserve de confirmation du juge, on peut en conclure que l'existence d'un reliquat de congés peut être dû à un congé de maladie, mais également à un autre motif, y compris un motif indépendant de la volonté de l'agent tel que l'intérêt du service par exemple.

B) LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ

Le calcul du montant de l'indemnité et son assiette sont fixés par l'[arr. min. du 21 juin 2025](#). L'indemnité compensatrice est calculée en appliquant la formule suivante :

Indemnisation d'un 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 prise en compte correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet. Le cas échéant, elle tient compte des 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 traitement indiciaire,
- de l'indemnité de résidence (le cas échéant),
- du supplément familial de traitement,
- du complément de traitement indiciaire
- des primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

Sont exclus de cette assiette de rémunération mensuelle brute :

- les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir (**CIA, prime d'intéressement à la performance collective...**) ;
- 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 (**avantages en nature...**) ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique (**prime de précarité, IFCE, prime de fin d'année 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 n°50-1253 du 6/10/1950 sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute (**astreintes, heures complémentaires et supplémentaires, indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés, indemnité horaire pour travail de nuit...**)

Exemple :

Un agent à temps complet qui travaille 5 jours par semaine est radié le 15 juillet 2025.

Période de référence congés = du 01/01/2025 au 15/07/2025, soit 195 jours

Congés générés : 5 fois durée hebdo x 5 x 195/360 = 13.54 jours de congés

L'agent a perçu sur 15 jours : TI 950 € + SFT 38.86 € + IFSE 80 € = total 1 068.86 €

Rémunération pour un mois complet = 1 068.86 / 15 x 30 = 2 137.72 €

Calcul de l'indemnisation d'un jour de congé non pris : 2 137.72 x 12 / 250 = 102.61 €

Montant de l'indemnité compensatrice = 102.61 x 13.54 € = 1 389.34 €

C) LES AGENTS CONTRACTUELS

- Le régime d'indemnisation des congés payés (ICCP) pour les agents contractuels est la même que pour les fonctionnaires. La règle antérieure d'indemnisation mensuelle forfaitaire à hauteur de 10 % de la rémunération brute totale ne s'applique plus.
- Pour rappel, l'indemnisation des congés non pris intervient à la fin de la relation de travail
- La nouvelle formule de calcul doit être appliquée selon les modalités prévues par l'arrêté du 21 juin 2025. Un avenant aux contrats en cours est à prévoir pour intégrer cette nouvelle règle d'indemnisation, qui remplace les 10 % forfaitaires.

Ces nouvelles dispositions sont en vigueur depuis le 23 juin 2025. Une circulaire de la DGAFP est attendue pour apporter des précisions d'interprétation.