



FICHE n°6

Report et indemnisation des congés annuels non pris

Contexte réglementaire et points de vigilance :

Pour rappel, en vertu de [l'article 10](#) du décret n°86-83¹, l'agent contractuel en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le [décret n°84-972](#)² du 26 octobre 1984. Ces 2 décrets ont été modifiés suite à la parution du [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. Il s'agit d'une reprise réglementaire des principes dégagés par le Conseil d'Etat, qui en l'absence de transposition réglementaire, avait reconnu le droit au report des congés non pris pour cause de maladie, dans les conditions fixées par la jurisprudence européenne

Cette fiche pratique explicite les règles de report et d'indemnisation des congés des agents contractuels. Il convient de distinguer les règles de détermination du report selon qu'il s'agit de congé non pris pour raisons de santé (1-a) ou en raison d'un congé lié à des responsabilités parentales ou familiales (1-b). Cette fiche précise les modalités de calcul de l'indemnisation des congés annuels non pris (2).

Ce report porte uniquement sur les congés annuels et ne concerne donc pas les jours de fractionnement, les ARTT et les dispenses de service (pour les agents soumis au régime d'obligations de service).

Ces nouvelles dispositions sont applicables à compter du 23 juin 2025. Cependant, ces dispositions sont applicables pour les situations dont le droit au report est du fait d'un congé lié à des responsabilités parentales ou familiales dont l'échéance est postérieure au 24/04/2024.

1 - Droit au report des congés annuels

Le décret différencie les règles de report pour :

- Les congés non pris **avant** le congé pour raison de santé ou le congé lié à des responsabilités parentales ou familiales. Dans ce cas, la période de report de 15 mois débute à la date de reprise des fonctions.
- Les congés acquis **pendant** le congé pour raison de santé ou le congé lié à des responsabilités parentales ou familiales. La période de report de 15 mois débute au plus tard à la fin de la période de l'année de référence (civile ou scolaire en fonction du choix arrêté dans le cadre local d'emploi)

La période de report de 15 mois peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle du chef de service.

¹ Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

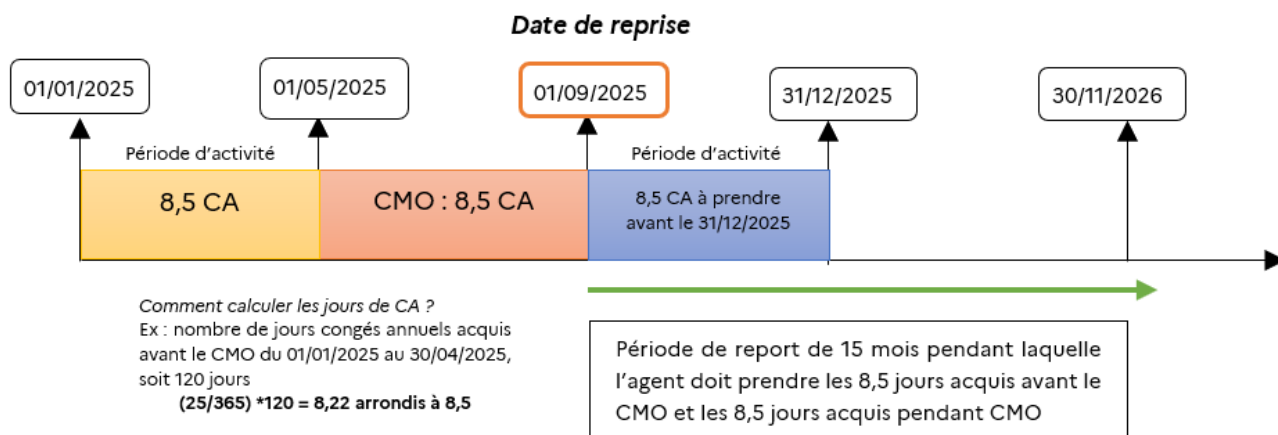
² Décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat

La réglementation prévoit de limiter à 4³ semaines les congés annuels non pris pour raison de santé alors qu'il n'y a pas de limite fixée en cas de congés pour raison parentale ou familiale.

- 1 – a Report des congés annuels pour cause de maladie

Exemple 1 : la période de référence est l'année civile

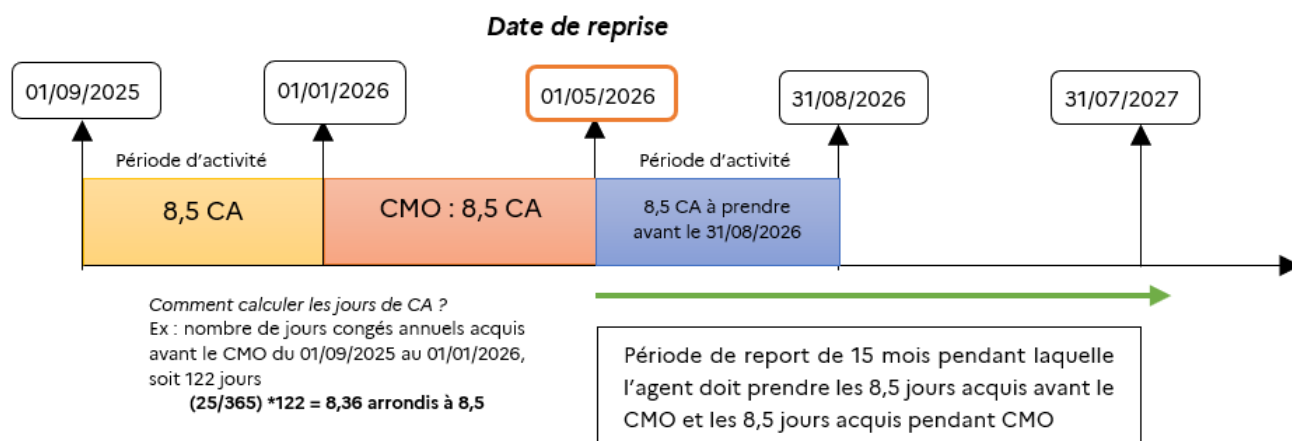
Un agent travaillant 5 jours par semaine est en congés maladie ordinaire (CMO) du 01/05/2025 au 31/08/2025. Il reprend ses fonctions le 1/09/2025.



L'agent peut alors bénéficier d'un report de congés (congés non pris avant l'arrêt maladie et congés acquis pendant l'arrêt maladie) d'une période de 15 mois allant du 01/09/2025 au 30/11/2026

Exemple 2 : La période de référence est l'année scolaire

Un agent travaillant 5 jours par semaine est en congés maladie ordinaire (CMO) du 01/01/2026 au 30/04/2026. Il reprend ses fonctions le 1/05/2026.



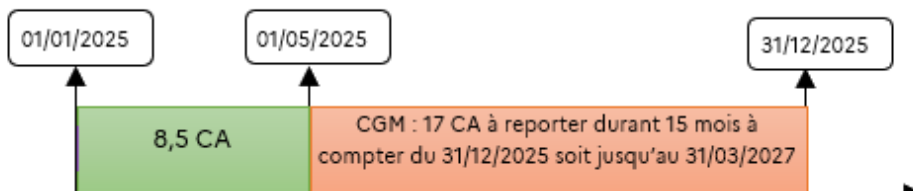
L'agent peut alors bénéficier d'un report de congés (congés non pris avant l'arrêt maladie et congés acquis pendant l'arrêt maladie) d'une période de 15 mois allant du 01/05/2026 au 31/07/2027

³ 4 semaines pour un agent à temps plein travaillant 5 jours par semaine. Pour un temps incomplet, cette limite doit être calculée au prorata du temps de travail

Exemple 3

Un agent travaillant 5 jours par semaine est en congés grave maladie (CGM) du 01/05/2025 au 30/04/2027. Il reprend ses fonctions le 1/05/2027. La période de référence est l'année civile. Il convient de déterminer le droit à report de congés par année civile.

Année 2025

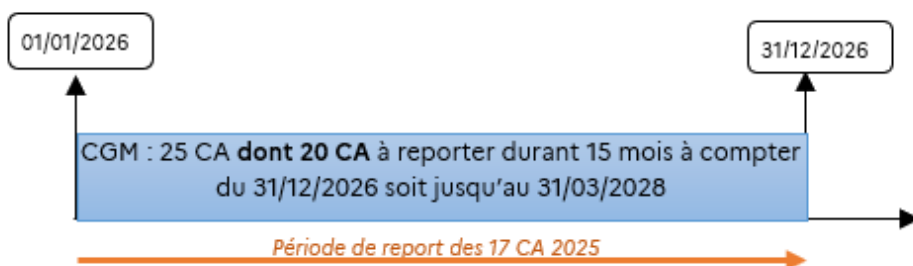


8,5 CA acquis avant le CGM (voir calcul exemple 1)

Ces 8,5 jours pourront être reportés à partir du 01/05/2025 (date de reprise)

17 CA acquis pendant le CGM du 1/05/2025 au 31/12/2025 soit 245 jours

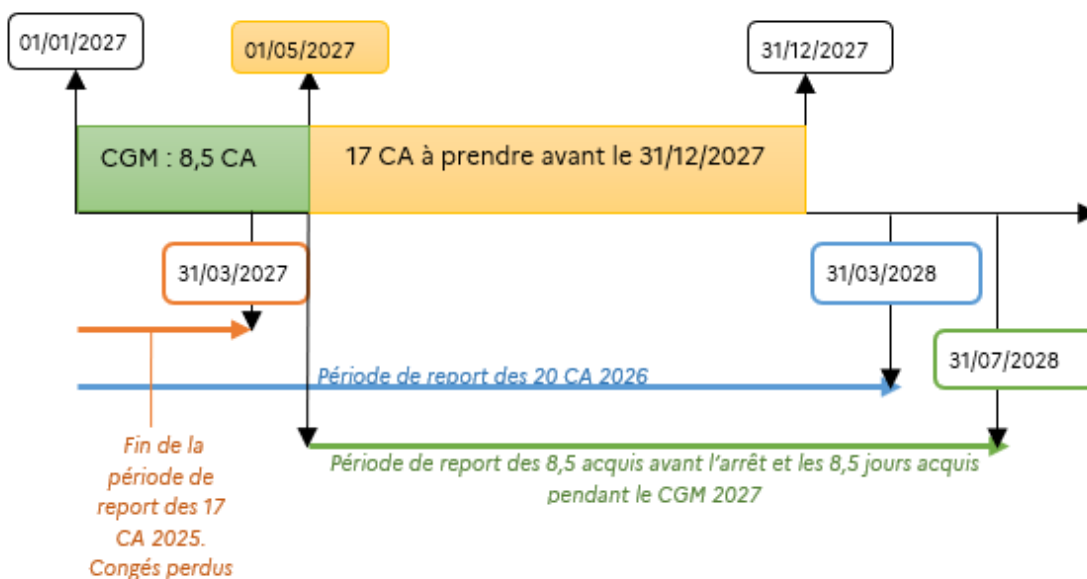
Année 2026



Comme il s'agit de congé pour raisons de santé, le droit au report est **limité à 20 CA** sur les 25 CA acquis au titre de l'année 2026

Année 2027

Date de reprise



Sauf autorisation exceptionnelle, les congés acquis pendant le congé grave maladie en 2025, soit 17 jours, ne pourront pas être reportés (date limite au 31/03/2027).

- 1 – b Report des congés annuels non pris du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale

Les congés pour responsabilité parentale ou familiale sont les suivants :

- 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
- Congé de proche aidant

A la différence du report de congés pour raisons de santé, les congés annuels acquis pendant ces congés peuvent être intégralement reportés (pas de limitation à 4 semaines)

La période de report peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle du chef de service.

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

Si l'agent contractuel n'a pas pu prendre ses congés avant la fin de la relation de travail, du fait de congés pour raison de santé ou congés pour responsabilité parentale ou familiale, il est prévu le versement d'une indemnité compensatrice pour les congés annuels non consommés.

Le nombre de jours de congés annuels non consommés et ouvrant droit à l'indemnité, est limité à 4 semaines s'il s'agit de congés non pris pour raison de santé. S'il s'agit de congé pour responsabilité familiale ou parentale, la limite de 4 semaines ne s'applique pas.

Le motif de la fin de la relation de travail n'étant pas précisé dans le décret, il peut s'agir aussi bien du terme d'un CDD non renouvelé ou du départ à la retraite ou bien encore le licenciement⁴.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont précisées par l'arrêté du 21 juin 2025 ([NOR : APFF2513077A](#))

Formule de calcul :

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

La rémunération mensuelle brute est 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.*

⁴ Ce point pourra être actualisé en fonction de la circulaire de la DGAFP à venir

Cette rémunération intègre :

Le traitement indiciaire ou en euros et le cas échéant :

- L'indemnité de résidence,
- Le supplément familial de traitement
- Les primes et indemnités

Sont exclus :

- Les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- Les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;
- 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. Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées mentionnées dans les décrets susvisés sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute.