

FICHE THÉMATIQUE | JUIN 2025  
SERVICE EXPERTISE STATUTAIRE ET JURIDIQUE

## ANALYSE DES DISPOSITIONS RELATIVES AU **REPORT ET À L'INDEMNISATION** **DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS**

[DÉCRET DU 21 JUIN 2025]



CENTRE DE GESTION DE LA  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
BOUCHES-DU-RHÔNE

## ANALYSE DES DISPOSITIONS DU DECRET N°2025-564 DU 21 JUIN 2025 RELATIF AU REPORT ET À L'INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS

Le [décret n° 2025-564 du 21 juin 2025](#) publié au Journal officiel du 22 juin précise les règles de report et d'indemnisation des droits à congé annuel non pris du fait de la maladie ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, dans la Fonction Publique.

Ce décret a pour objet de transposer les articles 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 10.1 de la directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

### 1. Impact des congés pour raisons de santé ou liés aux responsabilités familiales

#### **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 :**

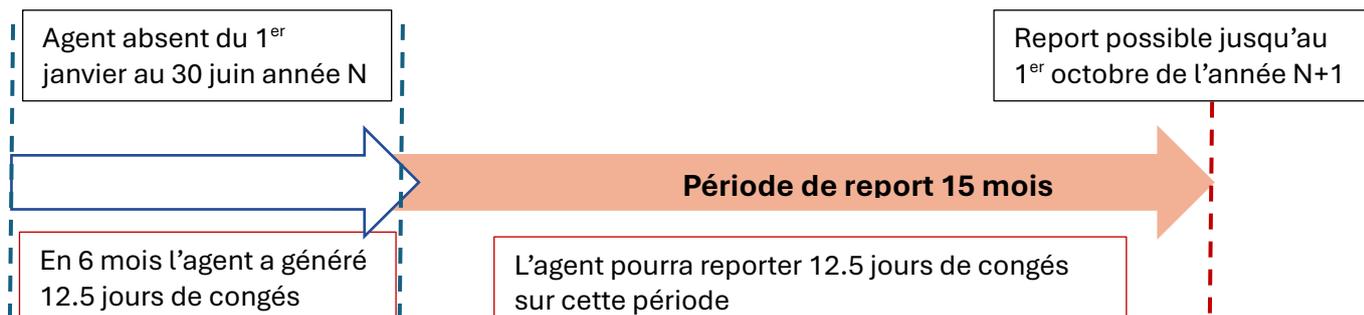
Ainsi, lorsque le fonctionnaire est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, **il bénéficie d'une période de report de quinze mois**, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

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

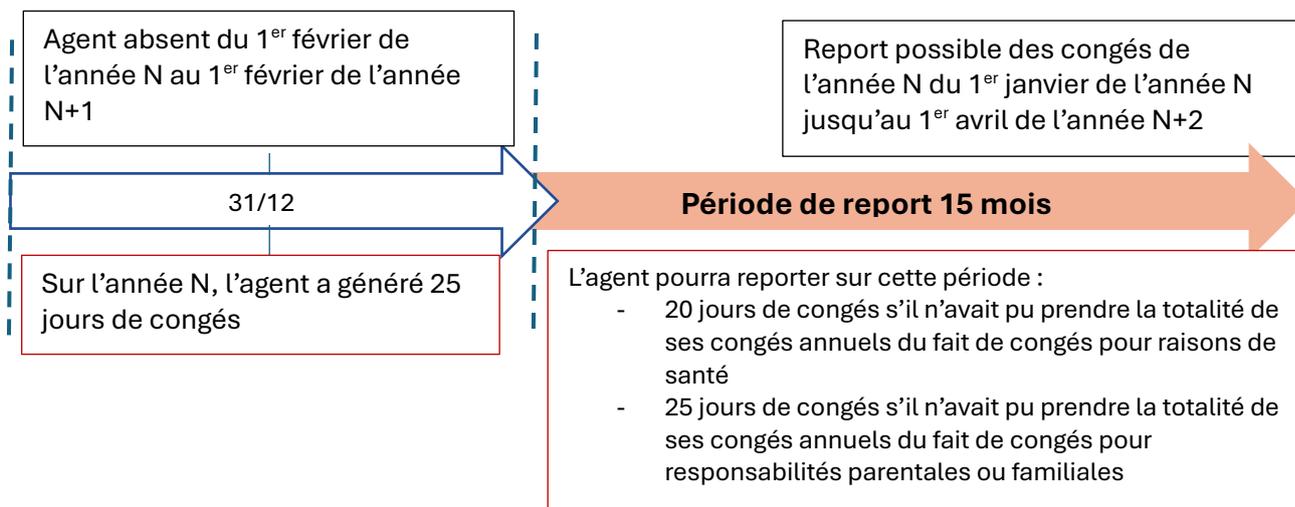
Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

Ce report est limité aux **droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence**, sauf lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

#### Exemple 1



## Exemple 2



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

**Le décret fixe également le régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail (y compris dans l'intérêt du service).**

A la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à **une indemnité compensatrice limitée aux quatre premières semaines de congé annuel** par période de référence. Là encore, à l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

L'[arrêté du 21 juin 2025](#), publié au Journal officiel du même jour, précise les modalités de calcul de cette indemnité (modalités d'assiette et de calcul).

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail 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.

Sont pris en compte dans l'assiette de calcul	Ne sont <u>pas pris en compte</u> dans l'assiette de calcul
<ul style="list-style-type: none"> <li>- le traitement indiciaire</li> <li>- l'indemnité de résidence</li> <li>- le supplément familial de traitement</li> <li>- et les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;</li> <li>- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;</li> <li>- les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;</li> <li>- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;</li> <li>- 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 <a href="#">décret du 6 octobre 1950</a> susvisé sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute.</li> </ul>

### 3. Entrée en vigueur

Ce décret entre en vigueur **le lendemain de sa publication**.

Concernant le report de congé annuel du fait d'un congé lié aux responsabilités familiales ou parentales, les dispositions du décret 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 d'entrée en vigueur de la [loi n° 2024-364 du 22 avril 2024](#), à savoir **le 24 avril 2024**.