Congé annuel : droit au report et à l'indemnisation

Une directive européenne datant de 2003 a finalement été transposée dans le droit français en juin 2025. Elle accorde un droit au report du congé annuel pour des motifs de raison de santé ou de congés familiaux ou parentaux et un droit à indemnisation pour congé non pris avant la fin de la relation de travail. Il existe des conditions pour l'exercice de chacun de ces nouveaux droits que nous allons développer ici.

A noter : les personnels enseignants et d'éducation, compte tenu de leurs obligations de service particulière ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif.

Textes de réference :

- **Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003**, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, article 7 ;
- **Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019** concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants ;
- **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 (modificateur) ;
- **Arrêté du 21 juin 2025** 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 de l'État ;
- **Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986** relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, Article 10 ;
- **Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 modifié** relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, Article 5, 5-1 et 5-2 (synthèse des modifications).

Le report du congé annuel

• Les conditions du report :

- Impossibilité de prendre son congé annuel au cours de l'année au cours de laquelle il est dû parce qu'on est en congé pour raison de santé, de paternité, parental ou de proche aidant.

• Les modalités du report :

- La période de report débute à la date de reprise des fonctions et au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé est dû ;

- La période du report est de 15 mois ;

- La période de 15 mois peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle du chef de service ;

- Le report du fait d'un congé pour raison de santé est limité aux droits non-utilisés des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

L'indemnisation du congé annuel

• Les conditions de l'indemnisation :

- Congé annuel non pris avant la fin de la relation de travail.

• Les modalités de l'indemnisation :

- Les droits non-consommés sont entièrement compensés pour un congé du fait parental, familial ou d'aidant ;

- Les droits non-consommés sont compensés à concurrence des quatre premières semaines de congés annuels dues pour une impossibilité due à un congé médical ;

- 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, cette rémunération tient compte des évolutions intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail ;

- Elle intègre le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement.

Les primes et indemnités sont intégrées à l'exception des suivantes :

- 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 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 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 sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute.