



Syndicat UNSa Territoriaux Ville de Marseille

64 rue de la Joliette

13002 Marseille

Tél 06 32 28 91 22 / 04 91 93 62 91

unsaterritoriaux@marseille.fr

www.unsatvdm.fr

Rejoignez-nous sur
facebook

Le 11/07/2025

Congés non pris : Fonctionnaires et Contractuels

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

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 territoriale

De nouvelles règles d'indemnisation et de report de congés pour les fonctionnaires et les contractuels qui partent de la fonction publique.

La France transpose enfin dans la fonction publique les règles européennes et la jurisprudence relatives à l'indemnisation et au report des congés non pris pour les fonctionnaires et les contractuels. L'UNSA Fonction Publique avait approuvé ce texte lors de son examen par le Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) en février dernier.

Principe général de l'indemnisation des congés non pris :

- **Avant :** Le principe était l'interdiction de report et d'indemnisation des congés annuels non pris. Les congés non pris étaient, en principe, perdus.
- **Maintenant :** Le décret institue un régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail (démission, retraite, fin de contrat, licenciement pour inaptitude physique, etc.). C'est un changement majeur qui reconnaît le droit à indemnisation des congés non pris lorsque l'agent n'a pas été en mesure de les prendre.

Possibilité de report des congés annuels :

- **Avant :** Le report des congés était très limité
- **Maintenant :** Le décret prévoit des dérogations claires pour le report des congés annuels non pris dans certaines situations :
 - **Congé pour raison de santé (maladie, accident) :** L'agent peut reporter les droits non utilisés, dans la limite de 4 semaines (20 jours) par période de référence. La période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions et dure 15 mois.
 - **Congé lié aux responsabilités parentales ou familiales (maternité, paternité, accueil de l'enfant, parental, présence parentale, solidarité familiale, proche aidant) :** L'agent peut reporter l'ensemble de ses congés annuels. La période de report débute à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû pour les droits acquis pendant le congé, et à la reprise des fonctions pour les droits acquis avant le congé. En ce qui concerne le report de congés annuels du fait d'un congé lié aux responsabilités familiales ou parentales, celui-ci est applicable aux situations concernant un congé dont l'échéance est postérieure à la loi 2024-364 du 22 avril 2024.

Montant de l'indemnité compensatrice :

La durée des congés annuels non pris qui donnent lieu à indemnité est de 4 semaines maximum.

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel est égal à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Cette rémunération tient compte éventuellement des évolutions de votre situation statutaire ou indemnitaire qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif de vos fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir,
- Remboursement de frais,
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations et toutes autres indemnités de même nature,
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi,
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique,
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

$(\text{Rémunération mensuelle brute} \times 12) / 250$

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération

Ces textes permettent :

- La sécurisation des droits : Le nouveau cadre juridique harmonise et sécurise les droits à congés annuels, notamment en cas d'empêchement pour raison de santé ou raisons familiales/parentales.

- Une indemnisation garantie : La fin de la relation de travail donne désormais droit à une indemnité compensatrice pour les congés annuels non pris, ce qui n'était pas systématique auparavant et met le droit français en conformité avec le droit européen.

- Une clarté du calcul : Les modalités de calcul de cette indemnité sont désormais clairement définies, offrant plus de transparence aux agents.

ces nouvelles dispositions visent à mieux protéger les droits des agents publics et à transposer la jurisprudence européenne qui a longtemps pointé une carence du droit français en matière d'indemnisation des congés annuels non pris.



**Pour le Bureau Josselyne COZZOLINO
Ingrid SAÏDI**