

Table des matières

1.	Calcul des droits à congés annuels.....	2
2.	Périodes ouvrant droit à congés annuels.....	3
3.	L'attribution des congés annuels.....	3
4.	Cas particuliers.....	4
4.1.	Les agents à temps non complet ayant des employeurs multiples.....	4
4.2.	Les agents mis à disposition.....	4
4.3.	Les agents en temps partiel thérapeutique.....	5
5.	Le report et l'indemnisation des congés annuels non pris	5
6.	Modalités d'application du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 pour les agents contractuels	8
6.1.	A titre liminaire, il conviendra de s'assurer que les personnels recrutés par la collectivité ne sont pas des vacataires.....	8
6.2.	Agent contractuel recruté sur une courte période : calcul des droits à congés.....	8
6.3.	Agent contractuel recruté sur une courte période : calcul de l'indemnité compensatrice pour congés non pris.....	10
6.4.	Mise en œuvre pour les agents contractuels dès lors que la cessation des fonctions intervient après le 23 juin 2025.....	11



- Code Général de la Fonction publique,
- Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux,
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux congés annuels des contractuels territoriaux,
- 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.

Cette fiche info concerne uniquement les titulaires, les stagiaires et les contractuels de droit public quel que soit leur temps de travail. Elle ne concerne pas les agents de droit privé.

1. Calcul des droits à congés annuels

Chaque agent public en activité a droit, pour une année de service accomplie du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à **cinq fois ses obligations hebdomadaires de service**.

Les obligations de service sont exprimées en nombre de jours ouvrés, correspondant au nombre de jours effectivement travaillés par l'agent (qu'il soit à temps complet, temps non complet ou à temps partiel).

Le calcul du droit à congés en heures n'est pas prévu par la réglementation.

Exemples de calcul du droit à congés :

Agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine	→	$5 \times 5 \text{ jours} = 25 \text{ jours par an}$
Agent à temps partiel travaillant 2 jours et demi par semaine	→	$5 \times 2.5 \text{ jours} = 12.5 \text{ jours par an}$
Agent à temps non complet travaillant 4 jours par semaine	→	$5 \times 4 \text{ jours} = 20 \text{ jours par an}$
Agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine, arrivé le 15/09 dans la collectivité	→	$5 \times 5 \text{ jours} \times (3.5 \text{ mois}/12) = 7.3 \text{ jours}$ arrondis à 7.5 jours

En pratique :

Le nombre de jours obtenu est **arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure** (Circulaire 82-70 du 9 avril 1982 – Ministère de l'Intérieur).

Pour poser une semaine de congé annuels, l'agent doit poser le nombre de jours correspondant à ses obligations hebdomadaires de service (exemple : si l'agent travaille 2.5 jours par semaine, il doit poser 2.5 jours pour bénéficier d'une semaine de congés annuels).

Le résultat du calcul du nombre de jours de congés annuels doit en tout état de cause permettre à l'agent de poser 5 semaines de congés par année civile.

Aucune disposition légale ou réglementaire n'impose à l'agent d'épuiser ses congés annuels dans son administration d'origine avant une mutation par exemple. Les droits à congés sont acquis du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année civile et peuvent être utilisés indifféremment dans la collectivité d'origine ou d'accueil de l'agent.

Les jours de fractionnement :

Un ou deux jours de congé supplémentaires, dits « jours de fractionnement », doivent obligatoirement être accordés aux agents qui remplissent les conditions pour en bénéficier :

- 1 jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congés annuels en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre,
- 2 jours de congés supplémentaires lorsqu'il a pris au moins 8 jours de congés annuels en dehors de la période considérée.

2. Périodes ouvrant droit à congés annuels

- tous les congés maladie : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour accident de service, pour maladie professionnelle ou maladie ayant une cause exceptionnelle, congé pour infirmité de guerre,
- le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption,
- le congé de présence parentale,
- les congés de formation : formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, formation syndicale, formation de cadres de jeunesse,
- les périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle d'une durée inférieure ou égale à trente jours par année civile, ou d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à 15 jours par année civile, ou d'activité dans la réserve sanitaire d'une durée inférieure ou égale à 45 jours cumulés par année civile,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle.

Périodes n'ouvrant pas de droit à congés annuels :

- période de suspension dans l'attente d'une sanction disciplinaire,
- période d'exclusion temporaire des fonctions,
- disponibilité,
- congé parental.

Le fonctionnaire placé en position de détachement acquiert des droits à congés annuels dans l'administration ou l'organisme d'accueil.

3. L'attribution des congés annuels

Le calendrier des congés annuels est établi par l'autorité territoriale après consultation des agents.

En fonction des nécessités de service, il appartient à l'autorité territoriale de décider des modalités de fractionnement et d'échelonnement des congés.

Elle doit tenir compte d'une priorité accordée aux chargés de famille pour le choix de leurs périodes de congés annuels.

Un agent en congé annuel **ne peut être absent du service plus de 31 jours consécutifs**. Cette règle n'est pas applicable lorsqu'il s'agit de la consommation de jours épargnés sur le CET.

En pratique :

- Il convient de demander aux agents en début d'année leurs souhaits de congés afin d'établir un planning prévisionnel. Cela permet de coordonner les congés de chacun, d'éviter que de trop nombreux agents soient absents sur de mêmes périodes afin d'assurer la continuité du service.

- Les congés doivent également être matérialisés en ce qui concerne les agents annualisés qui travaillent principalement sur les périodes scolaires. Cette distinction est très importante à deux titres notamment :
 - **pour la collectivité**, afin de savoir la conduite à tenir en cas de congé maladie :
 - maladie sur une journée normalement travaillée : les heures initialement prévues sont considérées comme effectuées,
 - maladie sur une journée non travaillée (récupération) : aucune incidence,
 - maladie sur un jour de congé annuel posé et validé : l'agent a droit au report de son congé.
 - **pour les agents**, la matérialisation des 5 semaines de congés annuels permet notamment d'être certain qu'il ne sera pas fait appel à eux durant ces périodes (sauf nécessité impérieuse de service) et qu'ils peuvent donc vaquer librement à leurs occupations.

4. Cas particuliers

4.1. Les agents à temps non complet ayant des employeurs multiples

(décret n° 91-298 du 20 mars 1991 – art. 12 et 28)

Les fonctionnaires occupant des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités doivent être placés en congés annuels à la même époque, ce qui suppose l'accord des différentes collectivités.

En cas de désaccord, la période de congés annuels est déterminée par la collectivité dans laquelle l'agent **effectue le plus grand nombre d'heures**.

En cas d'égalité du nombre d'heures, la collectivité qui **a procédé la première au recrutement** est compétente.

Compte tenu du renvoi général des agents contractuels au dispositif applicable aux fonctionnaires en matière de congés annuels, ces règles peuvent être étendues aux agents contractuels (décret n° 88-145 du 15 février 1988 – art. 5).

4.2. Les agents mis à disposition

- Si l'agent est mis à disposition d'une collectivité ou d'un organisme d'accueil, la décision relative aux congés annuels est prise par l'organisme d'accueil après information de l'administration d'origine.
- Par contre, les décisions relatives aux congés annuels sont de la compétence de l'administration d'origine en cas de pluralité d'employeurs d'accueil (après accord des structures d'accueil).
 - En cas de désaccord de ces administrations ou organismes d'accueil, l'administration d'origine fait sienne la décision de l'administration ou de l'organisme d'accueil qui emploie l'agent pour le plus grand nombre d'heures.
 - Si deux ou plusieurs administrations ou organismes d'accueil emploient l'agent pour une durée de travail identique, la décision de l'administration d'origine s'impose aux administrations ou organismes d'accueil.

- Toutefois, si le fonctionnaire est mis à disposition pour une quotité de travail égale ou inférieure au mi-temps, les décisions mentionnées à l'alinéa précédent reviennent à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'origine de l'agent. Si l'organisme d'accueil est un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de services publics confiées à ces organismes, ces mêmes décisions sont prises par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine de l'agent après avis de cet organisme (décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 – art. 6-I).

4.3. Les agents en temps partiel thérapeutique

Les droits à congés annuels d'un fonctionnaire en service à **temps partiel thérapeutique** sont **assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel**. Il convient donc de proratiser le nombre de jours selon le temps de travail. (QE 29671 du 23.03.2004 JOAN)

5. Le report et l'indemnisation des congés annuels non pris

Le [décret n° 2025-564 du 21 juin 2025](#) 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. Il fixe également le régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail.

Ce décret complété par un arrêté du même jour a pour objet de faire évoluer la réglementation nationale afin de mettre en conformité le droit de la fonction publique avec la législation et la jurisprudence européenne en matière de report et d'indemnisation des congés.

Dans l'attente de la publication de la circulaire de la DGAFP, les précisions ci-dessous ont un caractère indicatif.

- Qui est concerné par ce nouveau dispositif ?

Sont concernés les fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique.

- Dans quels cas s'applique le report des congés annuels ?

Le report des congés annuels s'applique lorsqu'un agent public est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé¹, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales², de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû.

- **Congés non pris acquis avant un de ces congés :**
L'agent peut reporter ses congés annuels dans un délai de 15 mois à partir de la reprise des fonctions. Cette durée peut être prolongée de manière exceptionnelle sur autorisation du chef de service avant un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.
- **Congés non pris acquis pendant un de ces congés :**
L'agent peut reporter ses congés annuels dans un délai de 15 mois qui débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

- Le report de congés annuels est-il possible sans limite ?

Si le report s'applique du fait d'un **congé pour raisons de santé**, il est limité aux droits non-utilisés relevant des **4 premières semaines** de congé annuel par période de référence.

Si le report s'applique du fait d'un **congé lié aux responsabilités parentales ou familiales**, il correspond aux droits non-utilisés relevant des **5 semaines** de congé annuel par période de référence.

Exemple : Un fonctionnaire en congé pour raisons de santé du 1er juillet 2021 au 1er novembre 2025, bénéficiant de 10 jours de congés annuels non pris avant son congé pour raisons de santé.

- Congés acquis avant le congé pour raisons de santé :

Soit 10 jours : la période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions soit les 1er novembre 2025, dans la limite de 15 mois à compter de la reprise, soit jusqu'au 31 janvier 2027.

- Congés acquis pendant le congé pour raisons de santé :

- *Congés acquis au titre de l'année 2021 (entre le 1er juillet 2021 et le 31 décembre 2021) : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2021, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit jusqu'au 31 mars 2023, l'agent ayant repris ses fonctions le 1er novembre 2025, les congés sont perdus.*
- *Congés acquis au titre de l'année 2022 : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2022, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit jusqu'au 31 mars 2024, l'agent ayant repris ses fonctions le 1er novembre 2025, les congés sont perdus.*
- *Congés acquis au titre de l'année 2023 : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2023, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit jusqu'au 31 mars 2025, l'agent ayant repris ses fonctions le 1er novembre 2025, les congés sont perdus.*
- *Congés acquis au titre de l'année 2024 : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2024, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit jusqu'au 31 mars 2026.*
- *Congés acquis au titre de l'année 2025 (entre le 1er janvier 2025 et le 31 octobre 2025) : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2025, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines, soit du 1er novembre 2025 au 31 janvier 2027.*

Congés acquis à compter de la reprise :

Soit à compter du 1er novembre 2025 : les dispositions relatives au report ne sont pas applicables, le fonctionnaire devra donc poser ses congés annuels acquis entre le 1er novembre 2025 et le 31 décembre 2025, avant le 31 décembre 2025, ou selon les dispositions en vigueur dans la collectivité.

Ainsi, l'intéressé bénéficie à sa reprise de :

- 10 jours de congés annuels au titre de l'année 2021 (acquis avant le congé pour raisons de santé) à poser avant le 31 janvier 2027,
- 4 semaines de congés annuels (durée maxi) au titre de l'année 2024 à poser avant le 31 mars 2026,
- 4 semaines de congés annuels (durée maxi) au titre de l'année 2025 à poser avant le 31 janvier 2027,
- Congés acquis entre le 1er novembre et le 31 décembre 2025 à poser avant le 31 décembre 2025, ou selon les dispositions en vigueur dans la collectivité.

Exemple : un agent est en congé de maladie ordinaire du 1er juillet 2025 au 31 octobre 2027, il a droit au report des congés :

- pour la période du 1er juillet au 31 décembre 2025, jusqu'au 30 mars 2027 (droits éteints à sa reprise le 1er novembre 2027),
- pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2026, jusqu'au 30 mars 2028,
- pour la période du 1er janvier au 31 octobre 2027, jusqu'au 30 janvier 2029.

- Quelles sont les modalités d'indemnisation des congés annuels non pris avant la fin de relation de travail ?

- Double condition pour pouvoir y prétendre :

Motifs de fin de relation de travail



- Mise à la retraite,
- Fin de contrat,
- Démission,
- Licenciement,
- Rupture conventionnelle.

+

Congés non pris du fait



- d'un congé pour raison de santé,
- d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales,
- des nécessités de service.

- Formule de calcul pour l'indemnisation d'un congé annuel non pris

Les agents n'ayant pas pu prendre leurs congés avant la fin de la relation de travail peuvent bénéficier d'une indemnité compensatrice, calculée selon la formule suivante :

$$\mathbf{1 \text{ jour de congé annuel non pris} = \frac{\mathbf{rémunération mensuelle brute^* \times 12}}{\mathbf{250}}}$$

* Rémunération mensuelle brute = 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. Si la dernière rémunération était à 90 % ou à demi-traitement du fait de la maladie, il convient de remettre cette rémunération sur un plein traitement.

La rémunération brute se compose du traitement indiciaire, NBI et CTI compris, de l'indemnité de résidence, du SFT et des primes et indemnités (à l'exception du CIA, de la prime d'intéressement, des indemnités de remboursement de frais, de la participation à la PSC, des avantages en nature, de l'indemnité de fin de contrat, des astreintes, des heures complémentaires, supplémentaires, de l'indemnité de travail normal de nuit ou dimanche et jours fériés). Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées au bénéfice des professeurs et assistants d'enseignement artistique sont intégrées dans la rémunération brute.

250 = le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.



L'indemnité compensatrice de 10 % pour les congés annuels pour les agents contractuels qui ont une fin de contrat à partir du 23 juin 2025 est supprimée. Elle est remplacée par le calcul ci-dessus.

Ce mode de calcul concerne à la fois les fonctionnaires et les contractuels.

Les modalités de calcul et l'assiette de l'indemnité sont fixées par [l'arrêté du 21 juin 2025](#).

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, et sans limitation en cas de congés pour responsabilité familiale ou parentale.

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 23 juin 2025.

¹ Les congés pour raisons de santé sont le congé maladie ordinaire, le congé longue durée, le congé longue maladie, le congé grave maladie et le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

² Les congés liés aux responsabilités parentales ou familiales sont le congé de maternité ou d'adoption, le congé de 3 jours pour naissance ou adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant, le congé de solidarité familiale, le congé parental, le congé non rémunéré pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants si vous êtes contractuel.

6. Modalités d'application du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 pour les agents contractuels

Ces éléments sont transmis par la DGFIP.

6.1. A titre liminaire, il conviendra de s'assurer que les personnels recrutés par la collectivité ne sont pas des vacataires.

En effet, dans cette hypothèse, ils ne pourraient prétendre ni aux droits à congés ni aux indemnités compensatrices pour congés non pris dont bénéficient les agents contractuels de droit public. (...).

6.2. Agent contractuel recruté sur une courte période : calcul des droits à congés.

L'agent dispose d'un droit à congés correspondant à cinq fois les obligations hebdomadaires de service pour une année civile et ce, indépendamment du fait qu'il soit à temps complet ou non complet. Comme cet agent n'exercera pas ses fonctions pendant la totalité de la période de référence, la durée de son congé annuel sera calculée au prorata de la durée des services accomplis.

Aux termes de l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité « **L'agent contractuel en activité a droit, dans les conditions prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires. L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent** ».

L'article 1er du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux prévoit que « Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, **pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.** Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts. (...) ». Son article 2 précise que « Les fonctionnaires **qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.** (...) ». Ainsi, les agents contractuels en activité ont droit à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

Ce droit à congés correspond à cinq fois les obligations hebdomadaires de service pour une période de référence qui correspond à une année civile du 1er janvier au 31 décembre de l'année N. C'est-à-dire qu'il est égal à 5 fois le nombre de jours travaillés par l'agent au cours d'une semaine et ce, indépendamment du fait qu'il soit à temps complet, non complet.

Lorsque le contractuel n'exerce pas ses fonctions pendant la totalité de la période de référence, la durée de son congé annuel est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

Ainsi, un agent qui travaille à temps plein, 5 jours par semaine, pendant 9 mois a droit à 18,75 jours de congés, arrondis à 19 jours ^[1]. Le droit à congés annuel est, en effet de cinq fois les obligations hebdomadaires du service soit 25 jours, multiplié par le nombre de mois travaillés (9), divisé par 12 mois (année civile).

La formule de calcul applicable est donc celle-ci :

Droits acquis (en jours) = Droits annuels complets × (nombre de mois travaillés / 12 mois)

Si la durée du contrat est inférieure à un mois, le même calcul sera réalisé en tenant compte du nombre de jours ou de semaines travaillés sur l'année civile :

Droits acquis = Droits annuels complets × (durée du contrat (en jours ou semaines) / durée de l'année (en jours ou semaines))



En l'espèce, pour un agent recruté pour une semaine pour une durée de 35 heures, réparties sur 5 jours, le calcul à effectuer sera le suivant :

Droits acquis (en jours) = (5 × 5 jours travaillés ^[2]) × (1 semaine / 52 semaines)

Le droit à congés de cet agent, calculé au prorata de la durée de son contrat sera donc d'environ 0,48 jour. Après application de la règle d'arrondi à la demi-journée supérieure ^[3], l'agent acquiert 0,5 jour de congé.

Le calcul peut également être effectué en nombre de jours ouverts avec la formule suivante :

Droits acquis (en jours) = 25 jours ouverts × (5 jours ouverts / 251 jours ouverts en 2025)

Le droit à congés de l'agent est alors d'environ 0,49 jour, arrondi à une demi-journée de congé annuel

Le même raisonnement sera à appliquer pour un agent qui serait recruté pour un contrat de 5 heures (à condition que ce contrat ne corresponde pas à une vacation). **Il conviendra de déterminer sur combien de jours ces 5 heures sont réparties dans la semaine. Il s'agira alors d'appliquer le même principe de proratisation par les jours ouvrés, mais en ajustant les droits annuels complets de base pour tenir compte du temps non complet de l'agent.**



À titre d'exemple, pour un agent à temps non complet effectuant 2,5 heures de travail sur deux jours ouvrés dans la semaine sur une période d'un mois, son droit à congés annuels de base sera proratisé à 10 jours ouvrés (25 jours x (2 jours travaillés/5 jours par semaine)). Son droit à congés annuels sera alors de 0,19 jours, arrondie à une demi-journée de congé annuel suivant la formule suivante :

Droits acquis (en jours) = 10 jours ouvrés × (5 jours ouvrés / 251 jours ouvrés en 2025)

6.3. Agent contractuel recruté sur une courte période : calcul de l'indemnité compensatrice pour congés non pris.

Aucune modalité de calcul particulière de l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris n'est prévue pour les agents contractuels dont la durée du contrat est inférieure à un mois. **Dès lors, et compte tenu du fait que la formule réglementaire se fonde sur une rémunération mensuelle rapportée au nombre annuel de jours ouvrés, il convient de reconstituer une rémunération mensuelle complète lorsque le contrat a une durée inférieure à un mois.**

Aux termes de l'article 4 du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 précité « Après l'article 5 du décret du 26 novembre 1985 ^[4] susvisé, sont insérés des articles 5-1 et 5-2 ainsi rédigés : (...)

« Art. 5-2. – Par dérogation aux dispositions du second alinéa de l'article 5, **lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.** « À l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence. « Les **modalités de calcul sont précisées par arrêté** du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé du budget ».

L'article 1er de l'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 prévoit que « En application de l'article 5-2 du décret du 26 novembre 1985, l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail est calculée comme suit :

Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = rémunération mensuelle brute × 12 /250

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. Elle **intègre le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités** instituées par une disposition législative ou réglementaire, à l'exception

des exclusions prévues à l'article 2 du présent arrêté. ». (...) il résulte de ces dispositions que le versement d'une indemnité compensatrice est prévu lorsque l'agent n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail. L'assiette et les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminées à partir de la rémunération mensuelle brute de l'agent, comprenant le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaire, à l'exclusion de celles mentionnées à l'article 2 de l'arrêté. Cette rémunération mensuelle brute doit être multipliée par douze (correspondant au nombre de mois de l'année) puis divisée par 250 (correspondant au nombre annuel de jours ouvrés) [5].

Ainsi, le calcul de l'indemnité compensatrice des droits à congés non pris d'un agent dans le cadre de sa fin de relation de travail s'opère sur la base de la dernière rémunération qui lui est versée au titre de l'exercice effectif de ses fonctions, qu'elles soient à temps complet ou non, sur un mois d'exercice complet. La quotité de travail exercée n'a, dès lors, pour effet que d'influer sur le montant de la rémunération mensuelle brute servant de fondement au calcul de l'indemnité compensatrice.

En outre, **aucun texte législatif ou réglementaire ne prévoit l'application d'une méthode de calcul spécifique au bénéfice des agents contractuels dont la durée du contrat est inférieure à un mois.**

Dans ces conditions, et **dès lors que la formule réglementaire repose sur une rémunération mensuelle rapportée au nombre annuel de jours ouvrés, il y a lieu, sous réserve de l'appréciation du juge administratif, de reconstituer la rémunération sur la base d'un mois complet.** Cette reconstitution doit intégrer l'ensemble des éléments prévus par l'arrêté du 21 juin 2025 (traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités de nature législative ou réglementaire, à l'exception de celles exclues par l'article 2 dudit arrêté).

Il s'agit en effet de déterminer la valeur journalière d'un congé non pris, laquelle ne peut être calculée, conformément aux dispositions réglementaires, qu'à partir de la rémunération mensuelle brute.

La règle impose donc que l'assiette de calcul soit fondée sur la rémunération brute mensuelle théorique que l'agent aurait perçue s'il avait été employé sur une période de référence complète. Cette rémunération théorique est ensuite multipliée par douze afin d'obtenir la rémunération brute annuelle de référence.



À titre illustratif, un agent ayant perçu 400 € bruts pour une semaine de travail (7 jours calendaires, dont 5 jours ouvrés travaillés) percevrait, après reconstitution sur un mois de 30 jours, une rémunération mensuelle théorique de 1 714,28 € ((400 €/7 jours) x 30 jours). Cette rémunération mensuelle reconstituée sert ensuite d'assiette à la formule de calcul de l'indemnité compensatrice de congés annuels :

Valeur d'un jour de congé = Rémunération mensuelle brute reconstituée × 12 / 250

Dans cet exemple, l'indemnisation d'un jour de congé non pris s'élèverait à 82,72 €.

6.4. Mise en œuvre pour les agents contractuels dès lors que la cessation des fonctions intervient après le 23 juin 2025.

L'indemnité compensatrice des droits à congés non pris en fin de relation de travail des agents contractuels est mise en œuvre selon les modalités fixées par le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 dès lors que la cessation de leurs fonctions intervient après le 23 juin 2025.

Il ressort du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 précité que celui-ci entre en vigueur dès le lendemain de sa publication au Journal officiel. Il est ainsi applicable depuis le 23 juin 2025, date à partir de laquelle l'ensemble de ses dispositions produit effet. À compter de cette entrée en vigueur, les nouvelles règles encadrant les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris doivent être regardées comme immédiatement applicables. Ce régime d'indemnisation s'impose donc à toutes les situations juridiques nées postérieurement au 23 juin 2025.

S'agissant plus particulièrement des agents contractuels, il convient de rappeler que la date déterminante pour l'application des règles relatives à l'indemnisation des congés non pris est celle de la cessation effective de leurs fonctions. C'est en effet à cette date que naît le droit à indemnité, la créance correspondant aux congés non pris ne prenant forme qu'au moment où la relation de travail prend fin. Dès lors, les agents dont la cessation de fonctions intervient après le 23 juin 2025 relèvent nécessairement des nouvelles modalités de calcul, indépendamment de la date de conclusion ou de renouvellement de leur contrat.

Les dispositions du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 s'appliquent donc pleinement aux contrats d'agents contractuels conclus antérieurement à son adoption, dès lors que leur terme ou leur rupture est postérieur au 23 juin 2025. Cette interprétation garantit l'unité du régime juridique applicable et assure que l'indemnisation des congés annuels non pris se conforme aux règles en vigueur à la date où le droit à indemnité se constitue ^[6].

En conclusion, (...) s'agissant des agents contractuels recrutés pour de courtes périodes, ceux-ci disposent d'un droit à congés annuels équivalent à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service pour une année civile, sans distinction selon qu'ils exercent à temps complet ou à temps non complet. Lorsque ces agents n'accomplissent pas l'intégralité de la période de référence, la durée de leur congé annuel doit être déterminée au prorata, en fonction du temps de services effectivement accomplis.

En outre, aucune modalité de calcul spécifique n'étant prévue pour les agents contractuels dont la durée du contrat est inférieure à un mois, l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris doit être déterminée conformément à la formule réglementaire fondée sur une rémunération mensuelle rapportée au nombre annuel de jours ouvrés. Il convient dès lors de reconstituer une rémunération mensuelle complète lorsque la durée du contrat est inférieure à un mois.

Enfin, l'indemnité compensatrice des droits à congés non pris en fin de relation de travail des agents contractuels est mise en œuvre selon les modalités définies par le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025, dès lors que la cessation des fonctions intervient postérieurement au 23 juin 2025. ».



[1] Congés annuels dans la fonction publique – [Service public](#) : « Si vous travaillez à temps plein 5 jours par semaine pendant 9 mois sur 12, vous avez droit à 18,75 jours de congés, arrondis à 19 jours ($25 \times 9 / 12$). »

[2] Droits annuels complets = 25 jours

[3] Congés annuels dans la fonction publique – [Service public](#) : « Le nombre de jours obtenus est arrondi si nécessaire à la demi-journée supérieure. »

[4] Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

[5] Ce chiffre de 250 jours ouvrés annuels ayant été arrêté par une disposition réglementaire il convient de l'appliquer alors même que certaines années en compteraient plus (ex : 251 jours ouvrés en 2025).

[6] Pour un exemple dans lequel le juge administratif s'est prononcé sur l'entrée en vigueur immédiate d'un décret portant création d'un régime indemnitaire et son application aux agents en poste : [CE, 8 juillet 2024, n° 461610](#), Inédit au recueil Lebon.