

REPORT DES CONGES ANNUELS EN CAS DE MALADIE

Le droit à report des congés annuels a évolué en raison de la mise en conformité de nos dispositions nationales aux dispositions européennes.

Ce point sur est mis à jour de ces nouvelles dispositions :

[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](#)

Vous trouverez en vert les nouveautés apportées par ces textes. Les nouveautés sont les suivantes :

- Le point de départ des 15 mois de report n'est plus le 31 décembre suivant la reprise de service de l'agent. Désormais, la règle fixe le jour de reprise de service de l'agent comme point de départ du délai de 15 mois. Par exception il est admis que l'ancienne règle (31 décembre) soit appliquée à la demande de l'agent et si la collectivité donne son accord ;
- L'indemnisation des congés annuels non pris s'ouvre désormais aux titulaires. L'indemnisation reste l'exception à la règle et est conditionnée.

Sources :

[Cour de justice de l'Union européenne \(CJUE 22 nov. 2011 – affaire C-214/10\)](#)

[Avis du Conseil d'Etat du 26 avril 2017 n°406009](#)

[Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003](#)

[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](#)

Les cas concernés par le report de congés annuels

1. Le congé maladie

Un agent qui, du fait de son congé de maladie (**CMO, CLM, CGM, CLD et CITIS**), se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours d'une année civile donnée, les congés reportés peuvent être pris pendant une période de **15 mois à compter de la reprise de service de l'agent ou au plus tard** à compter du terme de l'année de reprise.

Autrement dit, lorsqu'un congé maladie ne permet pas à un agent de prendre ses congés annuels, **ces derniers sont « reportables » sur une période de quinze mois.**

2. Le congé pour responsabilité parentale ou familiale

La logique est exactement la même que pour le congé maladie. Les congés pour responsabilité parentale ou familiale sont les suivants :

- Congé maternité
- Congé de naissance
- Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption
- Congé d'adoption
- Congé paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de présence parentale
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant

Pour rappel :

*Ce droit à report s'exerce dans la limite de **quatre semaines par an** : c'est la durée des congés fixée par la réglementation européenne (et non celle des cinq semaines prévues par le droit français).
Au-delà de cette période, les congés sont perdus.*

Exemple :

Un agent, travaillant 5 jours par semaine, est placé en congé de longue maladie (3 ans) à compter du 15 septembre année N (2018), son solde de congés annuels restant dû est de 12 jours. Il reprend ses fonctions le 16 septembre année N + 3 (2021).

L'agent a acquis un droit à **5 semaines** de congés annuels au titre de chaque année civile (période de référence pour le calcul des droits à congés).

La période de report autorisée est de 15 mois pour chaque année, **dans la limite de 4 semaines reportables (et non 5 semaines).**

Le droit à report des congés annuels doit être étudié par année pendant la durée du congé de maladie afin d'établir, à compter de la reprise de l'agent, ses droits finaux à report :

année	Droits acquis à congés annuels	Durée autorisée de report	Période de report		Droit à congés annuels au jour de la reprise (16/09/N+3 soit 16/09/2021)
			Date de début	Date de fin	
N 2018	12 jours (solde avant arrêt)	15 mois	16/09/2021	15/12/2022 31/03/2023	12 jours car la date de reprise lance le délai des 15 mois de la période de report L'ancienne méthode de décompte prévoyait un délai de 15 mois à compté de la fin de l'année du CA dû
N 2018	7,5 jours (pendant congé maladie)	15 mois	31/12/2018	31/03/2020	0 jour car la date de reprise est au-delà de la période de report

N+1 2019	25 jours (pendant congé maladie)	15 mois	31/12/2019	31/03/2021	0 jour car la date de reprise est au-delà de la période de report
N+2 2020	25 jours (pendant congé maladie)	15 mois	31/12/2020	31/03/2022	20 jours à utiliser avant le 31/03/2022 car la date de reprise est incluse dans la période de report
N+3 2021	18,75 jours (pendant congé maladie)	15 mois	16/09/2021	15/12/2022 31/03/2023	18,75 jours à utiliser avant le 15/12/2022 (ou le 31/03/2023) car la date de reprise est incluse dans la période de report
	6,25 jours				congés pour la période travaillée du 16 septembre au 31 décembre de l'année N + 3 (2021)

Les congés annuels peuvent-ils être indemnisés ?

La réglementation admet l'indemnisation des congés annuels pour les agents contractuels, uniquement à la fin de leur CDD ou en cas de licenciement non disciplinaire, et s'ils n'ont pas pu bénéficier de tout ou partie de ces congés du fait de l'autorité territoriale. (1/10^{ème} de leur rémunération totale brute).

La jurisprudence a également admis l'indemnisation des congés annuels pour le fonctionnaire qui n'aurait pas pu prendre ses congés annuels du fait de la maladie, **au terme de sa relation de travail** (retraite par exemple).

Cette indemnisation se fait dans les mêmes limites que le report des congés annuels (idem mode de calcul ci-dessus)

Les nouvelles dispositions viennent confirmer la jurisprudence du conseil d'Etat et donner une méthode de calcul.

Dès lors, lorsque le report n'est pas possible et que l'agent (contractuel ou titulaire) se trouve en fin de relation de travail, ses congés annuels seront indemnisés.

Autrement dit 2 conditions cumulatives doivent alors être réunies :

- Report impossible des congés annuels
- Situation de fin de relation de travail

Le calcul de l'indemnité :

Titulaires et contractuels => Même calcul

$$\begin{array}{c} \text{Rémunération brute mensuelle} \\ \times \\ 12 / 250 \end{array}$$

La rémunération de référence est la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet.

La rémunération de référence inclut le traitement et ses accessoires (indemnité de résidence et supplément familial de traitement) ainsi que le régime indemnitaire à l'exception de certaines primes et indemnités.