

Congés annuels non pris dans la FPT : ce qui change concrètement (et ce que les RH doivent absolument maîtriser)

Le report et l'indemnisation des congés annuels non pris ne relèvent plus du cas par cas ou de la tolérance locale. Depuis 2025, le cadre juridique est clarifié, harmonisé et directement opposable aux employeurs territoriaux. Une [FAQ](#) apporte des réponses très opérationnelles à une réforme encore mal comprise sur le terrain.

🔑 L'idée essentielle à retenir : lorsqu'un agent n'a pas pu prendre ses congés annuels pour des raisons indépendantes de sa volonté, le droit au report – et parfois à l'indemnisation – est désormais clairement reconnu.

Sur le report des congés, le texte distingue deux grandes situations:

-En cas de congé pour raison de santé, le report est possible dans la limite de quatre semaines, avec un délai maximal de 15 mois pour les poser à compter de la reprise.

-En cas de congés liés aux responsabilités parentales ou familiales, le droit est plus favorable : l'intégralité des congés non pris peut être reportée dans ce même délai de 15 mois. Cette différence de traitement est essentielle à intégrer dans les pratiques RH pour sécuriser les décisions.

Sur l'indemnisation, la réforme marque un tournant. Elle devient possible lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses congés avant la fin de la relation de travail. Là encore, la nature du congé est déterminante.

Pour raison de santé, l'indemnisation est plafonnée à quatre semaines.

Pour les congés parentaux ou familiaux, tous les congés non pris peuvent être indemnisés

La [FAQ](#) précise également les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice. Celle-ci repose sur la rémunération brute mensuelle de référence, incluant notamment le traitement indiciaire, la NBI, le SFT et certaines primes, mais excluant les éléments exceptionnels ou liés au remboursement de frais. Les exemples chiffrés fournis permettent aux services RH de sécuriser leurs calculs et d'éviter les erreurs d'assiette.

Enfin, un point crucial mérite l'attention des DRH : même si certains textes d'application sont encore attendus, les droits des agents doivent d'ores et déjà être garantis, notamment à la lumière de la jurisprudence récente du Conseil d'État rappelée dans la [FAQ](#).

Cette réforme est juridiquement nécessaire et socialement légitime, mais elle est aussi exigeante pour les services RH. Sans une [veille juridique fiable](#) et une [lecture opérationnelle des textes](#), le risque d'erreur – donc de contentieux – est réel. C'est typiquement le genre de sujet où la sécurité juridique doit primer sur les habitudes locales.

[FAQ-CDG16-REPORT-ET-INDEMNISATION-CONGES-ANNUELS-CDG16-DECEMBRE-2025](#)

FAQ CONGES ANNUELS

