

CALCUL DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES (ICCP)

DES FONCTIONNAIRES ET DES CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 instaure un droit à indemnisation des congés annuels au bénéfice des agents publics n'ayant pas pu prendre leurs congés annuels avant la fin de la relation de travail (modification des dispositions du décret 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux et du décret 88-145 relatifs aux agents contractuels de la FPT).

L'arrêté du 21 juin 2025 vient définir l'assiette et les modalités de calcul de l'ICCP.

Le décret n° 2026-768 du 11 août 2026 institue une obligation d'information individualisée, précise et traçable à la charge de l'autorité territoriale. Il tend à garantir l'exercice effectif du droit au congé annuel et à prévenir la perte de jours reportés faute d'information suffisante de l'agent.

		Observations
Agents concernés	Fonctionnaires titulaires et stagiaires	Mesures identiques dans les 3 versants de la fonction publique, quelle que soit la catégorie (A, B, C)
	Agents contractuels	
Conditions d'ouverture	L'indemnisation est due lorsque l'agent n'a pas été en mesure de prendre ses congés annuels avant la fin de la relation de travail :	S'entend comme fin de relation de travail : la démission, la mise à la retraite...
	- du fait d'un congé pour raison de santé	Ex. CMO, CLM, CLD...
	- du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale	Ex. congé maternité, paternité, d'adoption, de présence familiale, proche aidant...
	- en raison de l'intérêt du service	Du fait de l'employeur - Situation indépendante de la volonté de l'agent
Limites de l'indemnisation	Indemnisation limitée à 4 semaines de congé annuel par période de référence	
	<u>Exception</u> En cas de congé pour responsabilité parentale ou familiale, cette limite ne s'applique pas	
Modalités de calcul de l'indemnité	Indemnisation d'1 jour de CA non pris = (rémunération mensuelle brute * 12) ÷ 250	
	Rémunération mensuelle brute = dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet	Dans l'assiette de la rémunération brute - sont intégrés : le traitement indiciaire (dont NBI et CTI), l'indemnité de résidence, le SFT, les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire
	Le cas échéant, prendre en compte les 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 <u>Exemple</u> Rémunération mensuelle brute : 2.500€ Nombre de jours non pris et à indemniser : 3 jours Calcul du coût d'1 jour de CA : $\frac{2500 \times 12}{250} = 120€$ → Indemnisation à verser à l'agent : 3 jours x 120€ = 360€	- sont exclus : les versements exceptionnels ou occasionnels (ex. CIA, IHTS...), 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

Encadrement des jours reportés ou à indemniser	Jours acquis avant l'absence	• Peuvent être reportés sur une période de 15 mois (la durée de 15 mois peut être prorogée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale) • Période de report débute à la date à laquelle le fonctionnaire reçoit les deux informations obligatoires (nbre de jours reportés et date limite d'utilisation) • Le report ne concerne que les 4 premières semaines de congés annuels par an (soit 20 jours pour un agent à temps plein), sauf en cas de congé lié aux responsabilités parentales/familiales (dans ce cas, tous les congés sont reportables)
	Jours acquis durant l'absence	• Peuvent être reportés sur une période de 15 mois (la durée de 15 mois peut être prorogée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale) • Période de report débute au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû • Le report ne concerne que les 4 premières semaines de congés annuels par an (soit 20 jours pour un agent à temps plein), sauf en cas de congé lié aux responsabilités parentales/familiales (dans ce cas, tous les congés sont reportables)
	Jours non pris en raison de l'intérêt du service	• Peuvent être reportés sur une période de 15 mois (la durée de 15 mois peut être prorogée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale) • Tous les congés sont reportables
Au départ de l'agent, il convient préalablement de calculer ses droits à congés, dans le respect des règles expliquées supra <u>Exemples</u> CDD du 01/01/2023 au 31/12/2025 (emploi permanent et à temps plein) - Salaire brut mensuel de 2.000 euros. Agent en arrêt de maladie du 1^{er} août 2024 au 31 décembre 2024. Il n'a pu poser 15 jours de congés annuels acquis au titre de 2024. Il reprend ses fonctions au 12 janvier 2025. A la date de d'information sur ses droits à report, il dispose d'une période de report de 15 mois pour les prendre. Le 1^{er} août 2025, il est de nouveau en arrêt maladie jusqu'à la fin de son contrat (31/12/2025). Il n'avait posé que 15 jours de congés annuels en 2025. Il lui reste donc 10 jours au titre de 2025. Calcul du nombre de jours indemnissables : • 2024 : 15 jours (car < au plafond indemnissable de 20 jours par an + congés non pris de 2024 étaient encore susceptibles d'être posés pendant la période de report de 15 mois) • 2025 : 10 jours (car < au plafond indemnissable de 20 jours par an) L'indemnité compensatrice de congés payés annuels non pris sera égale à : $\frac{2000\text{€} \times 12}{250} \times 25 \text{ jours} = 2.400 \text{ €}$ *** Agent fonctionnaire qui travaille 5 jours par semaine, en congé de longue durée (CLD) depuis 1er janvier 2022 puis, retraite pour invalidité le 1er juin 2025 - Salaire brut mensuel de 2.000 euros. → Calcul du nombre de jours acquis sur la période de référence : Pour l'année 2022 : ils sont perdus (car à poser avant le 31/03/2024) Pour l'année 2023 : ils sont perdus (car à poser avant le 31/03/2025) Pour l'année 2024 : 20 jours sur un capital de 25 jours pour la période concernée Pour l'année 2025 : 10,5 jours pour la période du 1/01/2025 au 31/05/2025 L'agent a droit à l'indemnisation de 30,5 jours (20 jours pour 2024 et 10,5 jours pour 2025) A noter, le calcul de l'indemnité s'effectue sur la base de la dernière rémunération mensuelle brute versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet. Ainsi, il n'y a pas lieu de distinguer selon la rémunération perçue par l'agent l'année d'acquisition des CA		

POINT DE VIGILANCE

L'autorité territoriale doit informer l'agent, **de manière effective et individualisée, par tout moyen conférant date certaine** (possibilité d'utiliser le support de son choix : un courriel, un courrier recommandé, courrier remis en mains propres...) :

- du nombre de jours de congés annuels reportés
- de la date limite à laquelle ces jours peuvent être utilisés

Cette information doit être communiquée

- dans le mois suivant la reprise des fonctions de l'agent lorsqu'il bénéficie d'un report de congés à l'issue d'un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales
- au plus tard le 31 janvier de l'année suivante lorsque les congés n'ont pu être pris pour des raisons tirées de l'intérêt du service

Ainsi,

- ➔ la période de report commence à courir à compter de la réception de cette information par l'agent
- ➔ par exception, lorsque l'absence pour raison de santé ou pour responsabilités parentales ou familiales dure depuis au moins 1 an, la période de report débute au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle les congés sont dus. Lors de la reprise, si cette période n'est pas expirée, elle est suspendue jusqu'à ce que l'agent reçoive les informations obligatoires.

Enfin, lorsque des congés annuels non utilisés ou reportés ouvrent droit à indemnisation, l'autorité territoriale doit informer l'agent du nombre de jours concernés.