

Congés annuels non pris : ce que change le décret n° 2026-768 du 11 août 2026 pour les collectivités territoriales

Décret n° 2026-768 : la révolution du report des congés dans la fonction publique



Le décret du 11 août 2026 aligne le droit français sur le droit européen, imposant une obligation proactive d'information à la charge de l'employeur.

Les nouvelles obligations de l'employeur

Information proactive et traçable



L'employeur doit notifier l'agent par tout moyen conférant une date certaine (écrit traçable).

Le déclencheur du délai de 15 mois



La période de report de 15 mois ne débute qu'à la réception de la notification.

Sanction en cas de silence



Sans notification formelle de l'administration, les droits à congés de l'agent n'expirent jamais.

Cadre réglementaire par motif de report

Extension à l'intérêt du service



Le report inclut désormais les refus de congés pour nécessités de service (limité à 20 jours).

15 mois de délai standard



C'est la durée minimale de report pour la santé, la famille ou le service.

Motif du report	Limite quantitative	Date butoir d'information
 Raisons de santé	4 premières semaines (20)	 1 mois après la reprise
 Responsabilités familiales	Aucune (intégralité)	 1 mois après la reprise
 Nécessités de service	4 premières semaines (20)	 Avant le 31 janvier (N+1)

Droit de la fonction publique territoriale

Congés annuels non pris : ce que change le décret n° 2026-768 du 11 août 2026 pour les collectivités territoriales

Le nouveau décret renforce les obligations d'information de l'administration lorsqu'un fonctionnaire bénéficie du report de jours de congé annuel non pris. Pour les DRH territoriaux, DGS, élus et gestionnaires RH, cette évolution impose désormais une vigilance particulière sur le calcul des droits, l'information individuelle de l'agent et la preuve de cette information.

Texte concerné : décret n° 2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris.

Sommaire

1. [La règle en termes simples](#)
2. [Dans quelles situations existe-t-il un droit au report ?](#)
3. [Quelle information la collectivité doit-elle transmettre ?](#)
4. [Dans quel délai faut-il informer l'agent ?](#)
5. [À quelle date commence la période de report ?](#)
6. [Pourquoi cette obligation a-t-elle été renforcée ?](#)
7. [Exemple concret concernant un agent territorial](#)
8. [Contre-exemple : quand la règle ne s'applique pas](#)
9. [Les trois erreurs d'interprétation les plus fréquentes](#)
10. [Que se passe-t-il en cas de départ définitif de l'agent ?](#)
11. [Texte, jurisprudence, interprétation et recommandation RH](#)
12. [En pratique, que doit faire le service RH ?](#)

1. La règle en termes simples

Depuis le **12 août 2026**, lorsqu'un fonctionnaire territorial dispose de congés annuels qu'il n'a pas pu prendre et que ces jours peuvent légalement être reportés, la collectivité ne peut plus se contenter d'enregistrer ces jours dans son logiciel RH.

Elle doit désormais **informer individuellement l'agent du nombre de jours reportés et de la période pendant laquelle il pourra les utiliser.**

Cette obligation n'est pas une simple formalité. Dans les situations prévues par les textes, l'information délivrée à l'agent peut conditionner le point de départ de la période de report et, par conséquent, la date à laquelle les congés pourront éventuellement être considérés comme perdus.

À retenir :

La logique juridique devient très concrète : **identifier les jours reportables, informer l'agent, fixer clairement la période de prise et conserver la preuve de cette information.**

Le décret du 11 août 2026 ne crée donc pas seulement une obligation administrative supplémentaire. Il renforce directement la responsabilité de l'employeur territorial dans la gestion des droits à congé annuel.

2. Dans quelles situations existe-t-il un droit au report ?

La première difficulté consiste à ne pas raisonner de manière globale. Tous les congés non pris ne relèvent pas du même régime. Le service RH doit d'abord identifier **la raison pour laquelle l'agent n'a pas pu prendre ses congés.**

L'impossibilité de prendre les congés en raison d'un congé pour raison de santé

Le régime issu du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 prévoit qu'un fonctionnaire empêché de prendre ses congés annuels du fait d'un congé pour raison de santé peut bénéficier d'une **période de report de quinze mois.**

Dans cette hypothèse, sous réserve des règles particulières applicables à la situation de l'agent, le report est en principe limité aux droits correspondant aux **quatre premières semaines de congé annuel** par période de référence.

L'impossibilité liée à certaines responsabilités parentales ou familiales

Le droit au report existe également lorsqu'un agent n'a pas pu prendre ses congés annuels en raison de certains congés liés aux responsabilités parentales ou familiales.

Cette situation doit toutefois être distinguée du report pour raison de santé, notamment parce que les limitations applicables ne sont pas nécessairement identiques.

L'impossibilité résultant de l'intérêt du service

Le décret du 11 août 2026 doit également être lu à la lumière de la décision rendue par le Conseil d'État le **16 juin 2026**. Le juge administratif a relevé l'insuffisance du dispositif antérieur lorsqu'un fonctionnaire avait été empêché de prendre ses congés pour des raisons tirées de l'intérêt du service.

Cette hypothèse doit désormais être intégrée dans les procédures RH. Une collectivité ne peut donc pas considérer automatiquement que des jours sont perdus lorsqu'elle-même a empêché l'agent de les prendre pour nécessité de service.

Point de vigilance juridique

Le régime applicable peut différer selon la cause de l'empêchement. Pour sécuriser une décision individuelle, il convient de vérifier la version consolidée à jour du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 ainsi que les textes modificatifs publiés sur Légifrance.

3. Quelle information la collectivité doit-elle transmettre ?

La collectivité doit porter à la connaissance de l'agent les éléments lui permettant de connaître réellement ses droits.

L'information doit notamment faire apparaître **le nombre de jours de congé annuel faisant l'objet du report** ainsi que **la période pendant laquelle ces jours pourront être utilisés**.

Un simple message générique du type « vous disposez de congés reportés » apparaît donc insuffisant sur le plan de la sécurisation juridique

L'agent doit pouvoir comprendre sans ambiguïté combien de jours restent disponibles et jusqu'à quelle date il peut les utiliser.

4. Dans quel délai faut-il informer l'agent ?

Le nouveau dispositif prévoit des délais qui doivent désormais être intégrés dans les procédures internes des collectivités.

Lorsque la situation est liée à une **reprise des fonctions**, l'information doit intervenir dans le délai réglementaire prévu à compter de cette reprise.

Pour certains droits acquis pendant une période d'absence, le dispositif prévoit également une information au plus tard au début de l'année suivante, notamment selon les situations **avant le 31 janvier**.

Il convient toutefois de ne pas transformer cette date en règle générale applicable à tous les dossiers.

Attention à une confusion fréquente :

Le **31 décembre** n'est pas une date à laquelle tous les congés annuels non pris disparaissent automatiquement. La solution dépend du motif de non-prise, du droit au report, de la date de reprise et du respect par l'administration de son obligation d'information.

5. À quelle date commence la période de report ?

C'est l'un des apports les plus importants du nouveau régime.

Dans les situations prévues par le texte, la période de report est désormais liée à la date à laquelle le fonctionnaire reçoit l'information requise sur ses droits.

Cela signifie qu'une collectivité peut avoir correctement calculé le nombre de jours reportables mais se trouver juridiquement fragilisée si elle ne peut pas démontrer qu'elle a effectivement informé l'agent.

Il ne suffit donc plus de connaître la date à laquelle le service RH a préparé le courrier. Il devient essentiel de pouvoir établir **la date à laquelle l'information a effectivement été portée à la connaissance de l'agent**.

6. Pourquoi cette obligation a-t-elle été renforcée ?

Le décret du 11 août 2026 intervient dans un contexte juridique marqué par le droit de l'Union européenne et par la jurisprudence administrative récente.

Par une décision du **16 juin 2026**, le Conseil d'État a partiellement remis en cause le dispositif territorial antérieur, notamment parce que celui-ci ne garantissait pas suffisamment l'information du fonctionnaire sur les congés reportés dont il disposait et sur la période pendant laquelle il pouvait les utiliser.

Cette évolution rejoint la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. Celle-ci considère de manière constante que l'employeur doit avoir mis le travailleur effectivement en mesure d'exercer son droit au congé annuel.

L'administration doit ainsi être en mesure de démontrer qu'elle a délivré une information suffisamment claire et suffisamment tôt pour permettre à l'agent de prendre ses congés.

Conséquence pour l'employeur territorial :

La gestion des congés annuels devient aussi une question de **preuve**. Le service RH doit pouvoir démontrer ce qui a été notifié à l'agent et à quelle date.

7. Exemple concret concernant un agent territorial

Un adjoint administratif territorial travaillant cinq jours par semaine reprend ses fonctions après une période de congé pour raison de santé.

Son compteur fait apparaître **12 jours de congé annuel qu'il n'a pas pu utiliser en raison de son absence**.

Le service RH doit alors vérifier quelle part de ces 12 jours peut juridiquement bénéficier du report, au regard du motif de l'absence et de la période au titre de laquelle les congés ont été acquis.

Une fois ce calcul réalisé, la collectivité adresse à l'agent une information individualisée qui peut, par exemple, préciser :

« Vous bénéficiez du report de 12 jours de congé annuel. Ces jours peuvent être utilisés jusqu'au [date déterminée conformément au régime juridique applicable]. »

Le service RH conserve ensuite la preuve de la transmission et de la date à laquelle cette information a été portée à la connaissance de l'agent.

La date limite ne doit jamais être déterminée mécaniquement. Il faut prendre en considération la période d'acquisition des droits, la cause de l'empêchement, la date de reprise éventuelle et les règles particulières applicables au type de congé concerné.

8. Contre-exemple : quand la règle ne s'applique pas automatiquement

Un agent dispose encore de cinq jours de congé annuel au mois de décembre.

Il n'est pas en congé pour raison de santé, ne relève d'aucun congé parental ou familial ouvrant droit au mécanisme spécifique de report et n'a subi aucun refus de congé fondé sur l'intérêt du service.

Il décide simplement de conserver ses jours pour les utiliser l'année suivante.

Dans cette situation, le décret du 11 août 2026 ne crée pas à lui seul un **droit général et automatique au report**.

Le principe reste que les agents ne peuvent pas librement capitaliser leurs congés annuels d'une année sur l'autre en dehors des situations prévues par les textes, sous réserve bien entendu de dispositifs particuliers tels que le compte épargne-temps lorsqu'il est applicable.

9. Les trois erreurs d'interprétation les plus fréquentes

Erreur n° 1 : « Tous les congés non pris sont automatiquement reportés pendant quinze mois. »

Faux. Le service RH doit d'abord déterminer pourquoi les congés n'ont pas été pris. Le régime diffère selon que l'agent était malade, bénéficiait de certains congés familiaux, était empêché pour intérêt du service ou avait simplement choisi de ne pas poser ses congés.

Erreur n° 2 : « Le compteur du logiciel RH suffit à informer l'agent. »

Cette interprétation est juridiquement risquée. L'administration doit être capable de démontrer que l'agent a eu accès à une information claire sur le nombre de jours reportés et sur leur date limite d'utilisation.

Erreur n° 3 : « À l'issue de quinze mois, les congés disparaissent automatiquement. »

Cette affirmation est trop générale. La collectivité doit vérifier que les conditions permettant de faire courir la période de report ont bien été remplies et qu'elle est en mesure d'établir que l'agent a été correctement informé.

10. Que se passe-t-il en cas de départ définitif de l'agent ?

La question du report des congés doit également être examinée lorsque la relation de travail prend fin. Depuis la réforme de 2025, certains congés annuels qui n'ont pas pu être utilisés avant la fin de la relation de travail peuvent, sous certaines conditions, ouvrir droit à une **indemnité compensatrice**.

Le nouveau décret renforce également l'exigence d'information sur les droits restant à utiliser ou susceptibles de donner lieu à indemnisation.

Un départ à la retraite, une radiation des cadres ou toute autre cessation définitive de fonctions doit donc conduire le service RH à réaliser une vérification systématique du solde de congés et de leur régime juridique.

10 - Texte applicable, jurisprudence, interprétation juridique et recommandation de gestion

Nature	Ce qu'il faut retenir
Texte applicable	Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 a profondément modifié le régime des congés annuels. Le décret n° 2026-768 du 11 août 2026 renforce désormais l'information individuelle du fonctionnaire sur ses jours reportés et leur période d'utilisation.
Jurisprudence	Le Conseil d'État et la Cour de justice de l'Union européenne imposent que l'agent ait été réellement mis en mesure d'exercer son droit à congé avant que celui-ci puisse, dans certaines situations, être considéré comme perdu.
Interprétation juridique	L'absence d'information ou l'impossibilité pour la collectivité d'en rapporter la preuve peut fragiliser juridiquement l'extinction des droits à congé.
Recommandation de gestion	Mettre en place une notification traçable comportant le nombre de jours, le motif du report, la période d'utilisation, la date limite et la date de réception de l'information par l'agent.

Informations à vérifier sur une source officielle à jour

Le décret étant très récent, toute décision individuelle sensible doit être prise après vérification de la version consolidée des textes sur Légifrance, notamment lorsqu'il s'agit de déterminer le nombre exact de jours reportables, la date de départ de la période de report ou les droits à indemnisation.

En pratique, que doit faire le service RH ?

Le service RH doit désormais organiser un véritable **processus de sécurisation des congés reportés**.

À chaque reprise après une absence susceptible d'ouvrir droit au report, il convient d'identifier les congés acquis, les congés consommés, le solde disponible, la cause juridique de la non-prise et le nombre de jours pouvant effectivement être reportés.

Le service doit ensuite adresser à l'agent, dans le délai prévu par le texte, une information individualisée mentionnant clairement **le nombre de jours reportés et la période pendant laquelle ils pourront être utilisés**. Cette information doit être conservée dans des conditions permettant à la collectivité d'en rapporter la preuve.

Le SIRH devrait idéalement distinguer les congés ordinaires des congés reportés et enregistrer, pour chaque stock de jours, **l'année d'acquisition, le motif du report, la date d'information de l'agent et la date limite d'utilisation.**

Une vérification spécifique devrait également être intégrée aux procédures de départ définitif afin de déterminer si des jours restant dus peuvent ouvrir droit à indemnisation.

Le point de vigilance pour les DRH territoriaux

Le risque juridique ne réside plus seulement dans une erreur de calcul du nombre de jours.

Il réside également dans l'incapacité à démontrer que l'agent a été correctement informé de ses droits et de leur échéance.

La réforme doit donc être traitée comme un sujet de procédure RH et de paramétrage du SIRH, et non comme l'ajout d'un simple courrier-type.

Cet article a une vocation d'information juridique et professionnelle.

En raison du caractère très récent du décret n° 2026-768 du 11 août 2026, les situations individuelles doivent être vérifiées au regard de la version consolidée des textes officiels et, le cas échéant, de la jurisprudence applicable à la date de la décision.

Fonction publique : de nouvelles obligations d'information pour éviter la perte de congés annuels

Le droit à l'information est renforcé pour les agents publics bénéficiant d'un report de leurs jours de congé annuel, notamment pour raison de santé.

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/actualites/A19039>

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054666555>

Décret n° 2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris

