



*Flash AVRIL 2026*

## **Nouvelles règles d'indemnisation et de report de congés pour les fonctionnaires et les contractuels**

La France transpose enfin dans la fonction publique les règles européennes et la jurisprudence relatives à l'indemnisation et au report des congés non pris pour les fonctionnaires et les contractuels. L'UNSA Fonction Publique avait approuvé ce texte lors de son examen par le Conseil Commun de la Fonction Publique.

### **1 - Principe général de l'indemnisation des congés non pris**

- **Avant** : Le principe était l'interdiction de report et d'indemnisation des congés annuels non pris. Les congés non pris étaient, en principe, perdus.
- **Maintenant** : Le décret institue un régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail (démission, retraite, fin de contrat, licenciement pour inaptitude physique, etc.). C'est un changement majeur qui reconnaît le droit à indemnisation des congés non pris lorsque l'agent n'a pas été en mesure de les prendre.

### **2 - Possibilité de report des congés annuels**

- **Avant** : Le report des congés était très limité
- **Maintenant** : Le décret prévoit des dérogations claires pour le report des congés annuels non pris dans certaines situations :
  - **Congé pour raison de santé (maladie, accident)** : L'agent peut reporter les droits non utilisés, dans la limite de 4 semaines (20 jours) par période de référence. La période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions et dure 15 mois.
  - **Congé lié aux responsabilités parentales ou familiales (maternité, paternité, accueil de l'enfant, parental, présence parentale, solidarité familiale, proche aidant)** : L'agent peut reporter l'ensemble de ses congés annuels. La période de report débute à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû pour les droits acquis pendant le congé, et à la reprise des fonctions pour les droits acquis avant le congé. En ce qui concerne le report de congés annuels du fait d'un congé lié aux responsabilités familiales ou parentales, celui-ci est applicable aux situations concernant un congé dont l'échéance est postérieure à la loi 2024-364 du 22 avril 2024.

### 3 - Modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice

- **Avant** : Les modalités étaient disparates suivant les employeurs et les versants de la fonction publique.
- **Maintenant** : Les arrêtés du 21 juin 2025 (il en existe un pour chaque versant de la fonction publique : État, territoriale et hospitalière) précisent désormais l'assiette et le calcul de l'indemnité compensatrice.
  - **Base de calcul** : La rémunération mensuelle brute prise en compte correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet.
  - **Éléments inclus dans l'assiette** :  
Traitement indiciaire brut,  
Indemnité de résidence,  
Supplément familial de traitement,  
Primes et indemnités réglementaires (sauf celles expressément exclues). Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées sont incluses (pour l'éducation nationale) .
  - **Éléments exclus de l'assiette** :  
Primes exceptionnelles ou liées à l'évaluation individuelle ou collective de la manière de servir,  
Participation au financement de la PSC,  
Remboursements de frais,  
Indemnités liées à la mobilité ou à une affectation temporaire ainsi qu'aux primo-affectations et aux restructurations,  
Indemnités pour activité accessoire,  
Indemnités versées à l'étranger si elles ont cessé avant le départ,  
Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.
  - **Formule de calcul** : Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = (rémunération brute mensuelle x 12) / 250.

**Limite** : L'indemnisation est limitée aux 4 premières semaines (20 jours) de congés annuels non pris par année de référence, sauf en cas de congés liés aux responsabilités parentales ou familiales où l'ensemble des droits acquis peut être indemnisé. .

### 4 - L'avis de l'UNSA Fonction Publique

Ces textes permettent :

- **La sécurisation des droits** : Le nouveau cadre juridique harmonise et sécurise les droits à congés annuels, notamment en cas d'empêchement pour raison de santé ou raisons familiales/parentales.
- **Une indemnisation garantie** : La fin de la relation de travail donne désormais droit à une indemnité compensatrice pour les congés annuels non pris, ce qui n'était pas systématique auparavant et met le droit français en conformité avec le droit européen.
- **Une clarté du calcul** : Les modalités de calcul de cette indemnité sont désormais clairement définies, offrant plus de transparence aux agents. **Certaines administrations commençaient à appliquer les textes européens de manière**

disparates, ce décret impose le même cadre à tous.

**Pour l'UNSA Fonction publique, ces nouvelles dispositions visent à mieux protéger les droits des agents publics et à transposer la jurisprudence européenne qui a longtemps pointé une carence du droit français en matière d'indemnisation des congés annuels non pris.**

TEXTES

[Décret du 21 juin 2025](#)

[Arrêté du 21 juin Fonction Publique de l'Etat](#)

[Arrêté du 21 juin Fonction Publique Territoriale](#)

[Arrêté du 21 juin Fonction Publique Hospitalière](#)