

## LES CONGÉS DES AGENTS CONTRACTUELS

---

### LES CONGÉS ANNUELS

Les agents contractuels de droit public bénéficient de droit à congés annuels équivalents à ceux des fonctionnaires.

### LES CONGÉS LIÉS AUX ENFANTS

Outre ces congés annuels, les agents contractuels de droit public peuvent bénéficier de congés liés à la naissance ou à l'éducation des enfants :

Les congés liés à la naissance d'un enfant :

- le congé maternité ;
- le congé paternité ;
- le congé d'adoption.

Les autres congés liés aux enfants :

- le congé parental ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé pour élever un enfant de moins de huit ans ;
- le congé pour donner des soins à un enfant à charge.

### LES AUTRES CONGÉS DES AGENTS CONTRACTUELS

Les agents contractuels bénéficient également de congés ou d'autorisations d'absences liés à des activités annexes de représentation, à la mise en œuvre d'un projet personnel ou à des nécessités familiales :

- le congé pour formation syndicale ;
- le congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé de représentation ;
- le congé pour raison de famille ou événements familiaux ;
- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- le congé pour donner des soins à un ascendant, descendant ou conjoint ou pacsé ;
- le congé pour suivre son conjoint ;
- le congé pour convenances personnelles ;
- le congé pour créer ou reprendre une entreprise ;
- le congé pour mandat ;
- le congé pour service national ;
- l'activité dans une réserve ;
- les autorisations d'absence pour fêtes religieuses.



## LES CONGÉS ANNUELS DES AGENTS CONTRACTUELS

### PRINCIPE

L'agent contractuel de droit public en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des contractuels titulaires.

*Article 10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 8 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### ACQUISITION DES CONGÉS ANNUELS

#### Dans la fonction publique d'État

Les agents contractuels de droit public en activité ont donc droit, pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

*Article 10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 1 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des contractuels de l'État*

Les services pris en compte pour le calcul des droits à congés annuels sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ou non rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption ou d'accueil de l'enfant rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé sans traitement pour service national ;
- les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise ;

*Article 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### Temps partiel

Les agents autorisés à effectuer leurs fonctions à temps partiel ont droit à des congés au prorata de la durée de leurs services hebdomadaires.

#### Exemple

Un agent travaillant à temps plein du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre a droit à 25 jours de congés annuels.

Un agent travaillant à temps partiel 4 jours par semaine a droit à un congé annuel de 20 jours du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Ces dispositions s'appliquent également au temps partiel thérapeutique.

Point VI de la circulaire DGAFP du 1<sup>er</sup> février 2007 relative au temps partiel thérapeutique

#### Exemple

Un agent travaillant à temps partiel thérapeutique à 50 %, 2 jours et demi par semaine du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre aura droit à 12,5 jours de congés annuels.

<b>Temps de travail</b>	<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	<b>Congés annuels</b>
Plein temps (100 %)	5 jours par semaine	25 jours (5 x 5 jours de travail / semaine)
Temps partiel (80 %)	4 jours par semaine	20 jours (5 x 4 jours de travail / semaine)
Temps partiel (50 %)	2,5 jours par semaine	12,5 jours (5 x 2,5 jours de travail / semaine)

### Année incomplète

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

Article 10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 2 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984

#### Exemple

Un agent, exerçant ses fonctions à temps plein du 1<sup>er</sup> janvier au 31 octobre aura droit à 10/12<sup>e</sup> de 25 jours de congés, soit 21 jours de congés annuels.

### Dans la Fonction publique territoriale

Les agents contractuels de droit public en activité ont donc droit, pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts.

Article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 1 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des contractuels territoriaux

Les services pris en compte pour le calcul des droits à congés annuels sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile ou la réserve sanitaire ;
- les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

*Article 27 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

#### **Temps partiel**

Les agents autorisés à effectuer leurs fonctions à temps partiel ont droit à des congés au prorata de la durée de leurs services hebdomadaires.

#### **Exemple**

*Un agent travaillant à temps plein du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre a droit à 25 jours de congés annuels.  
Un agent travaillant à temps partiel 4 jours par semaine a droit à un congé annuel de 20 jours du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.*

Ces dispositions s'appliquent également au temps partiel thérapeutique.

*Point VI de la circulaire DGAFP du 1<sup>er</sup> février 2007 relative au temps partiel thérapeutique*

#### **Exemple**

*Un agent travaillant à temps partiel thérapeutique à 50 %, 2 jours et demi par semaine du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre aura droit à 12,5 jours de congés annuels.*

<b>Temps de travail</b>	<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	<b>Congés annuels</b>
<i>Plein temps (100 %)</i>	<i>5 jours par semaine</i>	<i>25 jours (5 x 5 jours de travail / semaine)</i>
<i>Temps partiel (80 %)</i>	<i>4 jours par semaine</i>	<i>20 jours (5 x 4 jours de travail / semaine)</i>
<i>Temps partiel (50 %)</i>	<i>2,5 jours par semaine</i>	<i>12,5 jours (5 x 2,5 jours de travail / semaine)</i>

### **Année incomplète**

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

*Article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 2 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985*

### **Exemple**

*Un agent, exerçant ses fonctions à temps plein du 1<sup>er</sup> janvier au 31 octobre aura droit à 10/12<sup>e</sup> de 25 jours de congés, soit 21 jours de congés annuels.*

### **Dans la fonction publique hospitalière**

Tout comme dans les fonctions publiques territoriale et de l'État, les agents de la fonction publique hospitalière, ont droit, pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service.

Le nombre de jours de congé est apprécié en nombre de jours ouvrés, sur la base de 25 jours ouvrés pour l'exercice de fonctions à temps plein.

*Article 8 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 1 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*

Les services pris en compte pour le calcul des droits à congés annuels sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- le congé de présence parentale pour la moitié de sa durée effective.

*Article 27 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Temps partiel**

Les agents autorisés à travailler à temps partiel ont droit au même nombre de congés annuels que les agents accomplissant un service à temps plein, en l'occurrence 25.

Cependant, ces jours de congés annuels ne seront rémunérés qu'au prorata de la quotité de service.

*Alinéa 3 de l'article 1 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002*

### Exemple

Un agent travaillant à 80 % a droit, comme les autres agents, à 25 jours de congés annuels mais payés à 80 %.

<b>Temps de travail</b>	<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	<b>Congés annuels</b>	<b>Rémunération des jours de congés annuels</b>
<i>Plein temps (100 %)</i>	<i>5 jours par semaine</i>	<i>25</i>	<i>100 %</i>
<i>Temps partiel (80 %)</i>	<i>4 jours par semaine</i>	<i>25</i>	<i>80 %</i>
<i>Temps partiel (50 %)</i>	<i>2,5 jours par semaine</i>	<i>25</i>	<i>50 %</i>

### Année incomplète

L'agent qui n'a pas exercé ses fonctions pendant la totalité de l'année a droit à un congé annuel de deux jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieure à quinze jours écoulés depuis l'entrée en fonction.

*Alinéa 4 de l'article 1 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002*

### Exemple

*Un agent exerce ses fonctions à temps plein du 1<sup>er</sup> janvier au 15 juin.*

*2 jours de congés par mois de janvier à mai.*

*Le mois de juin n'est pas pris en compte dans la mesure où l'agent n'a exercé ses fonctions que pendant 15 jours.*

*Il aura droit à 10 jours de congés annuels.*

*Un agent exerce ses fonctions du 1<sup>er</sup> janvier au 20 octobre.*

*2 jours de congés par mois de janvier à septembre.*

*2 jours au titre du mois d'octobre puisqu'il a exercé ses fonctions pendant plus de 15 jours.*

*Il aura droit à 20 jours de congés annuels.*

## LES CONGÉS ANNUELS SUPPLÉMENTAIRES

### Dans les fonctions publiques d'État et territoriales

L'agent contractuel qui prend cinq, six ou sept jours de congés annuels dans la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril bénéficie d'un jour de congé supplémentaire. Un deuxième jour supplémentaire est attribué à l'agent contractuel qui prend au moins 8 jours de congés annuels dans la même période.

*Article 10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Alinéa 2 de l'article 1 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984*

*Article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Alinéa 3 de l'article 1 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985*

### Dans la fonction publique hospitalière

L'agent contractuel qui prend trois, quatre ou cinq jours ouvrés de congés, en continu ou discontinu, entre la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril bénéficie d'un jour de congé supplémentaire. Un deuxième jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent lorsque ce nombre est au moins égal à six jours ouvrés.

*Alinéa 5 de l'article 1 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002*

De plus, l'agent qui fractionne ses congés annuels en au moins trois périodes d'au moins cinq jours ouvrés chacune bénéficie d'un jour de congé supplémentaire.

*Alinéa 6 de l'article 1 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002*

## LES CONGÉS ANNUELS SUPPLÉMENTAIRES

	Période	1 <sup>er</sup> jour supplémentaire de congé	2 <sup>e</sup> jour supplémentaire de congé	Jour supplémentaire au titre du fractionnement
Fonctions publique territoriale et de l'État	1 <sup>er</sup> novembre au 30 avril	À compter de 5 jours de congés	À compter de 8 jours de congés	-
Fonction publique hospitalière	1 <sup>er</sup> novembre au 30 avril	À compter de 4 jours de congés	À compter de 6 jours de congés	Fractionnement d'au moins trois périodes d'au moins cinq jours ouvrés chacune

## LES CONGÉS BONIFIÉS

Les agents contractuels n'ont pas le droit au bénéfice des congés bonifiés.

## CONGÉS ANNUELS ET FÊTES LÉGALES

Les congés annuels se comptent en jours ouvrés.

Par suite, si une fête légale tombe un jour de repos hebdomadaire, le jour ne peut être récupéré.

*Article 1 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984*

*Article 1 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985*

*Alinéa 1 de l'article 1 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002*

## L'OCTROI DES CONGÉS ANNUELS

### Dans les fonctions publiques d'État et territoriales

Le calendrier des congés annuels est fixé par le chef du service, après consultation des agents intéressés.

Les congés annuels peuvent être fractionnés et échelonnés dans l'intérêt du service.

Les agents contractuels de droit public ne peuvent donc prendre leurs congés annuels à leurs convenances que sous réserve de l'intérêt du service.

Par ailleurs, lors de l'élaboration du calendrier prévisionnel des congés annuels par le chef de service, les contractuels chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

*Article 3 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984*

*Article 3 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985*

Le chef de service ne peut décider d'écarter le choix exprimé par un agent que pour des motifs liés à l'intérêt du service ou pour tenir compte de la priorité donnée à ceux qui sont chargés de famille.

### Exemple

Le placement d'office en congés annuels, sans que celui-ci soit motivé par des nécessités de fractionner ou d'échelonner les congés pour raison du service est illégal.

Aucun agent contractuel ne peut bénéficier de plus de 31 jours calendaires consécutifs de congés annuels.

*Article 4 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984*

*Article 4 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985*

### Dans la fonction publique hospitalière

Le tableau prévisionnel des congés annuels est fixé par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Le tableau prévisionnel des congés annuels est élaboré après consultation des agents intéressés en tenant compte des nécessités de service et en laissant la priorité aux agents chargés de famille.

Chaque agent a le droit de bénéficier de trois semaines de congés annuels consécutives durant la période d'été, sauf contrainte impérative de fonctionnement du service.

Par ailleurs, le tableau prévisionnel des congés annuels est mis à la disposition de tous les agents concernés au plus tard le 31 mars de l'année considérée.

*Article 2 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002*

Aucun agent contractuel ne peut bénéficier de plus de 31 jours consécutifs de congés annuels.

La durée du congé est calculée du premier au dernier jour, déduction faite des repos hebdomadaires et des jours fériés.

Un agent dont le congé annuel se termine la veille de son repos hebdomadaire peut prétendre au bénéfice de ce dernier.

*Article 4 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002*

### LE CONGE ANNUEL D'OFFICE

Aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général du droit n'autorisent l'administration à placer d'office un agent en congé annuel, y compris pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

*CAA, Versailles n° 13VE00926, 13 mars 2014*

### REPORT DES CONGÉS ANNUELS

#### Principe général

Les congés annuels dus pour une année de service accompli doivent être pris dans ladite année.

Ces congés ne peuvent être reportés sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service ou par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

*Article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984*

*Article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985*

*Article 4 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002*

#### Remise en cause

Cependant, la cour de cassation considère qu'« attendu qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés ».

*Cour de cassation, chambre sociale Audience publique du mercredi 14 octobre 2009 n° de pourvoi : 08-40375*

## Application au secteur public

Dans un arrêt du 26 octobre 2012, le Conseil d'État a censuré les stipulations d'une circulaire du 10 décembre 2010 sur les règles de vie quotidienne dans les services déconcentrés de la direction générale des finances publiques au motif notamment qu'elle ne prévoyait pas le report des congés annuels des agents qui n'auraient pu les prendre dans l'année de référence au motif d'un congé maladie.

Le CE considère en effet qu'il résulte clairement des dispositions du paragraphe 1 de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, telles qu'interprétées par la Cour de justice des Communautés européennes dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, que ces dispositions font obstacle à l'extinction du droit au congé annuel à l'expiration d'une certaine période lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de cette période.

Par suite, les dispositions de l'article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des contractuels de l'État, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, est incompatible dans cette mesure avec les dispositions de l'article 7 de cette directive.

Une circulaire réitérant cette règle est donc illégale dans cette mesure.

*CE, n° 346648, 26 octobre 2012*

Un contractuel de droit public ayant acquis des congés annuels durant une année mais qui n'aurait pas pu en bénéficier du fait d'un congé maladie peut en retrouver l'usage à l'issue de ce congé y compris si ce dernier se termine une autre année que l'année d'acquisition de ses congés annuels.

De plus, les congés maladie rémunérés des contractuels de droit publics sont considérés, au contraire des congés maladie des salariés du privé, comme une période d'activité et sont pris en compte dans le calcul des droits à congés annuels.

Par suite, l'agent en congé maladie qui ne pourrait reprendre son service l'année d'acquisition de ses congés annuels bénéficiera de ses congés annuels acquis au moment de sa mise en congé maladie mais également des congés supplémentaires acquis durant sa période de congé maladie rémunéré.

## Exemple

*Un contractuel de droit public bénéficie d'un congé maladie du 1<sup>er</sup> octobre 2011 au 1<sup>er</sup> février 2012.*

*Au moment de sa mise en congé, il bénéficiait de 10 jours de congés annuels non encore utilisés.*

*Conformément à la réglementation en vigueur l'agent ne pourrait bénéficier de son congé annuel au retour de son congé maladie puisque ce dernier se termine en dehors de la période de référence (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année d'acquisition).*

*Cependant, eu égard à la jurisprudence susmentionnée, l'agent devrait bénéficier des 10 jours de congés annuels non encore épuisés au moment de sa mise en congé maladie dans la mesure où il n'a pu les poser du fait desdits congés maladie.*

*Par ailleurs, du fait de la particularité des congés maladie des contractuels de droit publics, il pourrait bénéficier des droits à congé annuels acquis durant ses congés maladie.*

*L'agent reprendrait donc son service avec 10 jours de congés annuels qu'il avait acquis au moment de sa mise en congé maladie plus 6 jours au titre des congés annuels acquis durant son congé maladie.*

## Période de report

### Jurisprudence européenne au sujet de la période de report

Dans un arrêt du 21 novembre 2011, le juge européen rappelle que le droit au congé annuel, consacré dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la directive 2003/88, a une double finalité :

- permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail ;
- disposer d'une période de détente et de loisirs.

*Pour la Cour de justice, si l'effet positif du congé annuel payé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement lorsque ce congé est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours, ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure.*

*Cependant, le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs.*

*Par conséquent, au regard de la finalité même du droit au congé annuel payé, directement conféré par le droit de l'Union à chaque travailleur, un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, empêché par le droit national de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période.*

La période de report doit à la fois :

- **garantir au travailleur de pouvoir disposer de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme.** Toute période de report doit par suite dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée ;

- **protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important** de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail.

En l'occurrence, le juge européen a considéré la période de report de quinze mois fixée par la convention collective du travailleur concerné, soit une durée supérieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache, comme suffisante pour assurer au congé payé de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.

*CJUE, affaire C-214/10, 21 novembre 2011*

Dans un arrêt du 3 mai 2012, le juge européen a par contre considéré la période de report de 9 mois comme insuffisante.

*CJUE, affaire C-337/10, 3 mai 2012*

#### **Application aux contractuels de droit publics**

L'arrêt du Conseil d'État du 26 octobre 2012 ne précise pas de période de report bien spécifique. Il n'évoque qu'un report des congés annuels non pris sur « l'année suivant » la période au cours de laquelle les congés n'ont pas pu être pris.

Par ailleurs, le juge européen n'a pas fixé de date de report mais simplement indiqué qu'une disposition nationale ou une convention collective pouvait prévoir une limite à la période de report. En l'occurrence, les dispositions réglementaires entourant les congés annuels ne prévoient pas de période de report.

Ainsi, en l'absence de dispositions spécifiques le contractuel qui n'aurait pas pu prendre ses congés annuels du fait d'une incapacité de travail pourrait bénéficier du report de ces congés annuels sans limite.

Cependant l'employeur pourrait prévoir, en l'absence de dispositions réglementaires, une période de report spécifique.

### **Position de la DGAFP**

La DGAFP prend acte, dans une circulaire du 22 mars 2011, de cette jurisprudence.

Dans cette dernière, le directeur général de la DGAFP demande, au vu de ces éléments, à tous les chefs de services d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie statutaires, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

*Circulaire BCRF1104906C relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des contractuels de l'État*

Pendant, cette circulaire, qui ne fait référence qu'à la fonction publique de l'État et ne mentionne pas le cas de contractuels qui bénéficieraient d'un congé maladie sur une période supérieure à un an.

### **Position de la DGCL**

La DGCL indique dans une circulaire du 8 juillet 2011 les modalités du report des congés annuels.

Dans cette dernière, il est demandé aux collectivités d'accorder automatiquement l'année N+1 le report du congé annuel restant dû au titre de l'année N écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie statutaires, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

*Circulaire NOR COTB 1117639C incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des contractuels territoriaux*

### **Position de la DGOS**

La DGOS prend acte, dans une circulaire du 20 mars 2013, de ces jurisprudences.

Cette dernière fixe, compte tenu de la jurisprudence européenne et de la directive 2003/88/CE une période de report de 12 mois en incitant les employeurs hospitaliers à faire application du principe du report automatique sur l'année suivante des congés non pris en raison d'une absence prolongée pour raison de santé.

Les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N+1. Au-delà de cette date, ils sont perdus. A l'instar des congés annuels, leur prise sur la (ou les) période(s) demandée(s) par l'agent au cours de l'année N+1 reste conditionnée à l'autorisation de l'employeur compte tenu des nécessités de service.

La circulaire indique explicitement les congés qui permettent le report automatique des congés annuels non pris durant la période de référence pour les fonctionnaires, à savoir :

- les congés de maladie imputables ou non au service ;
- les congés de longue maladie imputables ou non au service ;
- les congés de longue durée imputables ou non au service.

Il convient d'appliquer ces stipulations aux contractuels pour les congés maladie, de grave maladie et accident du travail et maladie professionnelle.

La circulaire exclu explicitement les autres types de congés tels que :

- les congés maternité ;
- le congé parental ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé de formation professionnelle ;
- le congé de solidarité familiale.

La circulaire prévoit un report automatique des congés annuels sans démarche spécifiques de l'agent.

Le report sur l'année N+1 ne pourra concerner que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

### **Exemple**

- un agent absent en 2013 pourra reporter en 2014 ses congés non pris au titre de l'année 2013 ;
- un agent absent en 2012 et 2013, par exemple au titre d'un congé de grave maladie, pourra reporter en 2014 les seuls congés non pris au titre de l'année 2013 : ceux de l'année 2012 sont perdus, qu'ils aient déjà fait l'objet d'un report sur l'année 2013 ou non.

*Les congés annuels d'un agent quittant définitivement son établissement doivent être pris avant la date prévue pour la cessation des fonctions.*

*En outre, un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.*

*La circulaire prévoit une mise en œuvre du dispositif de report des congés annuels non pris pour raisons de santé dès 2013.*

*Circulaire n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des contractuels hospitaliers.*

## **LE REPORT DES CONGÉS ANNUELS DU FAIT DES AUTRES CONGÉS**

Jusqu'à récemment les circulaires n'évoquaient que le cas des congés annuels non pris reportés au motif des congés maladie.

Cependant, dans la même logique la question du report des congés annuels du fait des congés maternité, paternité, d'adoption, d'accueil de l'enfant et du congé parental se pose.

## **Congés maternité, paternité, d'adoption, d'accueil de l'enfant et congés annuels**

### **Position du Conseil d'État**

Le conseil d'État s'est indirectement prononcé sur la question en estimant qu'eu égard aux nécessités du service public de l'éducation, une enseignante ne peut exercer son droit à un congé annuel, d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service, que pendant les périodes de vacance des classes, dont les dates sont arrêtées par le ministre chargé de l'éducation. Dès lors, si, conformément au droit de l'Union européenne, elle a droit au bénéfice de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, elle n'est en droit de prendre un congé annuel en dehors des périodes de vacance des classes que si elle n'est pas en mesure d'exercer ce droit, au cours de l'année concernée, pendant les périodes de vacance des classes précédant ou suivant la période de son congé de maternité.

*CE, n° 349896, 26 novembre 2012*

Si le Conseil d'État ne s'est prononcé qu'indirectement sur la question, la DGOS a pris les devants en indiquant dans une circulaire du 1<sup>er</sup> octobre 2013 que le report automatique du congé annuel restant dû au titre d'une année écoulée concerne l'agent qui, du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel au terme de la période de référence.

Le report sur l'année N+1 ne pourra concerner que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

*Circulaire n° DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1<sup>er</sup> octobre 2013 relative à l'incidence du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité et du congé parental sur le report des congés annuels des contractuels hospitaliers*

## Congé parental et congés annuels

La circulaire de la DGOS du 1<sup>er</sup> octobre 2013 précise également que les congés annuels acquis non pris dans la période de référence au début du congé parental doivent être, selon les textes européens, maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental et s'appliquent à l'issue dudit congé.

Ainsi, le report automatique des congés annuels d'un agent absent placé en congé parental s'applique aux congés annuels acquis avant la prise de ce congé et reportés de manière automatique à l'issue du congé parental, quelle que soit sa durée et non uniquement l'année N+1.

*Circulaire n° DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1<sup>er</sup> octobre 2013 relative à l'incidence du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité et du congé parental sur le report des congés annuels des contractuels hospitaliers*

## Motivation du refus de report de congés annuels

Quel qu'en soit le motif, le juge administratif considère que la décision par laquelle l'employeur refuse à un contractuel l'autorisation exceptionnelle de reporter ses congés annuels est au nombre des décisions individuelles refusant une autorisation dont la loi du 11 juillet 1979 exige la motivation.

Ainsi, lorsque l'employeur doit motiver la décision de refus de report des congés annuels d'un agent.

*CE, n° 362940, 20 décembre 2013*

## CONGÉS ANNUELS ET CONGÉS MALADIE

### Le report des congés annuels du fait de la maladie

Dans un arrêt du 21 juin 2012, la CJUE estime qu'une disposition nationale ne peut pas empêcher un travailleur dont l'incapacité de travail survient pendant sa période de congés payés de bénéficier de ce congé après la fin de la période d'incapacité de travail.

L'application de cette jurisprudence européenne aux contractuels remettrait en cause la jurisprudence du Conseil d'État qui considère jusqu'à présent que le contractuel ne dispose d'un droit à congé de maladie que lorsque la maladie l'empêche d'exercer ses fonctions et qu'ainsi, si la maladie survient alors que l'intéressé exerce ses droits à congé annuel, et n'exerce donc pas ses fonctions, il appartient à l'autorité hiérarchique saisie d'une demande de congé maladie d'apprécier si l'intérêt du service ne s'oppose pas au report du congé annuel en cours.

*Arrêt CJUE, 21 juin 2012, affaire C-78/11*

*CE, n° 262006, 29 décembre 2004*

*CE, 24 mars 2004, n° 259423*

### L'articulation des congés annuels avec les congés maladie

Aucune règle n'impose aux agents contractuels de reprendre leur service à l'issue d'un congé maladie avant de pouvoir bénéficier d'un congé annuel.

## CONGÉS ANNUELS ET CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Dans les fonctions publiques hospitalière et de l'État, la durée du congé de solidarité ne peut être imputée sur les congés annuels.

*Article 19 ter du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 18-2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

### Principe

L'agent contractuel licencié ou arrivant au terme de son contrat peut bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés lorsqu'il n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels du fait de son employeur.

Cette indemnité ne sera pas versée en cas de licenciement intervenu pour motif disciplinaire.

*Articles 10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Articles 8 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Exemple

*L'agent contractuel qui ne précise pas en quoi l'administration l'aurait empêchée de prendre ses congés annuels ne peut prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés.*

*CAA, Lyon, 26 novembre 2009, n° 07LY02438*

### Païement des congés non pris du fait de la maladie

Dans un arrêt du 3 mai 2012, la CJUE estime qu'un travailleur qui n'a pu prendre ses congés du fait de maladie, doit être indemnisé.

Cette disposition ne s'applique qu'au report du congé payé annuel minimal (4 semaines dans l'Union européenne) et non au report des congés supplémentaires (au-delà de 4 semaines).

La CJUE rappelle que « tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, et que ce droit est un principe du droit social de l'union revêtant une importance particulière. »

Ainsi lorsque la relation de travail prend fin, par exemple dans le cadre d'un départ à la retraite, les droits à congés restants, ne pouvant être pris, doivent donc faire l'objet d'une indemnité financière.

*CJUE, affaire C 337/10, 3 mai 2012*

### Position du juge administratif

Le tribunal administratif d'Orléans, reprend les dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE en consacrant le droit à indemnisation pour une fonctionnaire des congés non pris du fait de maladie, antérieure à son départ à la retraite anticipé, sur sa demande.

En l'espèce, l'agent a été admis à la retraite au 31 août 2011.

Depuis le 6 août 2010, elle a été placée en congé de longue maladie et n'a pu bénéficier des congés annuels acquis au titre des années 2010 et 2011.

L'agent se voit opposer un refus à sa demande d'indemnisation des congés non pris.

Le TA d'Orléans accorde à l'agent le droit à indemnisation de ses congés annuels acquis et non pris du fait de maladie, période préalable à son départ en retraite. Le juge administratif limite cependant l'indemnisation à 4 semaines par année dans la continuité de la jurisprudence européenne.

*TA, Orléans, 21 janvier 2014 n° 1201232*

La même logique s'appliquerait aux congés annuels des contractuels licenciés pour inaptitude physique.

## CALCUL DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS ANNUELS

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10<sup>e</sup> de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

*Articles 10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Articles 8 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

### Dans la fonction publique de l'État

#### *Ouverture du compte épargne temps*

Les agents contractuels de la fonction publique de l'État qui exercent leurs fonctions au sein des administrations et des établissements publics peuvent bénéficier d'un compte épargne temps (CET).

Le Compte épargne-temps est ouvert à la demande de l'agent.

Ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

*Article 1 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié par le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009*

#### *Alimentation du compte épargne temps*

Le Compte Épargne-Temps peut être alimenté par :

- des jours de réduction du temps de travail ;
- des jours de congés annuels sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne puisse être inférieur à 20 ;
- des jours de repos compensateur.

*Article 3 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002*

Chaque année, au-delà des 20 jours épargnés, la progression des jours épargnés sur le CET ne peut s'établir que dans la limite de 10 jours.

L'épargne au total ne peut excéder le nombre de 60 jours.

*Article 6-3 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002*

*Articles 2 et 3 de l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature*

#### *Les options d'utilisation*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les possibilités d'utilisation des jours épargnés sont :

- l'indemnisation ;
- la prise de congé.

Ces différentes options peuvent être combinées entre elles.

L'utilisation des jours épargnés en CET est différente en fonction du nombre de jours déjà placés.

- 1° - lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à un seuil maximum de 20 jours, les droits ne peuvent être utilisés que sous la forme de congés ;
- 2° - lorsque le nombre de jours est supérieur à ce seuil :

- les jours épargnés dans la limite de ce seuil de 2 à 20 jours sont pris sous la forme de congés.

Au-delà du seuil, l'utilisation des jours est soumise à un choix de l'agent qui peut :

- opter pour une indemnisation,
- opter pour un maintien sur le CET dans la limite de 10 jours en sus de 20.

*Article 6 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002*

*Articles 2 et 3 de l'arrêté du 28 août 2009*

### **Délai d'options**

L'agent doit faire connaître son choix d'utilisation des jours épargnés avant le 31 janvier de chaque année.

Si aucun choix n'est effectué, les jours épargnés au-delà de 20 jours seront entièrement indemnisés pour les agents contractuels.

*Article 6 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002*

### **Indemnisation des jours**

Les montants forfaitaires par jour sont fixés par catégorie statutaire de la manière suivante :

- catégorie A et assimilé : 125 € ;
- catégorie B et assimilé : 80 € ;
- catégorie C et assimilé : 65 €.

*Article 6-3 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002*

*Article 4 de l'arrêté du 28 août 2009*

### **Utilisation du compte épargne temps**

#### *Durée minimale d'acquisition*

L'agent contractuel n'a plus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, à avoir cumulé un certain nombre de jours avant de pouvoir bénéficier de ses jours inscrits sur son CET.

#### *Durée maximale d'utilisation*

Les jours acquis au titre du CET à partir de 2010 peuvent être utilisés sans limite de temps.

#### *Durée minimale d'utilisation*

L'utilisation du Compte épargne-temps n'est plus subordonnée à la prise d'un nombre de jour minimum.

### **Prise du compte épargne temps**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les agents contractuels de l'État n'ont plus besoin de respecter un délai de prévenance avant d'utiliser les jours placés en compte épargne-temps.

Toutefois, l'employeur a la possibilité de refuser la pose de jours dès lors qu'il peut évoquer des contraintes liées à l'organisation du service.

*Article 4 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002*

## **Dans la fonction publique territoriale**

### ***Ouverture du compte épargne temps***

Les agents contractuels de la fonction publique territoriale qui exercent leurs fonctions au sein des collectivités et des établissements publics peuvent bénéficier d'un compte épargne temps (CET).

Le Compte épargne-temps est ouvert à la demande de l'agent.

Pour bénéficier du CET, les agents contractuels doivent avoir été employés de manière continue et avoir accompli au moins une année de service.

Sont pris en compte, pour le décompte de cette ancienneté, les périodes de services dans la collectivité ou un de ses établissements publics.

Les agents relevant des cadres d'emplois des professeurs, des assistants spécialisés et des assistants d'enseignement artistique contractuels sont exclus du dispositif du CET.

*Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale*

### ***Alimentation du compte épargne temps***

Le Compte Épargne-Temps peut être alimenté par :

- des jours de réduction du temps de travail ;
- des jours de congés annuels sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne puisse être inférieur à 20 ;
- des jours de repos compensateur après autorisation de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

*Article 3 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004*

L'épargne au total ne peut excéder le nombre de 60 jours.

*Article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004*

Les jours excédant le nombre de 60 ne peuvent être placés sur le CET et sont de ce fait définitivement perdus.

*Circulaire DGCL du 31 mai 2010 sur la réforme du compte épargne temps dans la fonction publique*

Le plafond d'alimentation du CET qui limitait le versement à 22 jours de congés par an est supprimé.

Il est donc possible d'alimenter un CET sans être limité annuellement par un plafond, sous réserve toutefois d'avoir pris au moins 20 jours de congés annuels.

*Décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 modifiant le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps.*

### ***Les options d'utilisation***

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les possibilités d'utilisation des jours épargnés sont :

- l'indemnisation ;
- la prise de congé.

Ces différentes options peuvent être combinées entre elles.

*2° de l'article 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004*

Cependant, les jours épargnés ne peuvent dépasser 60.

*Article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004*

### **Délai d'options**

Si aucun choix n'est effectué par l'agent dans les conditions précisées par une délibération de l'organe délibérant, les jours épargnés au-delà de 20 jours seront entièrement indemnisés pour les agents contractuels.

*Article 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004*

### **Indemnisation des jours**

L'indemnisation des jours inscrits sur le CET est fixée forfaitairement.

Les montants forfaitaires par jour sont fixés par catégorie statutaire de la manière suivante :

- catégorie A et assimilé : 125 € ;
- catégorie B et assimilé : 80 € ;
- catégorie C et assimilé : 65 €.

*Article 7 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004*

*Article 4 de l'arrêté du 28 août 2009*

### **Utilisation du compte épargne temps**

#### *Durée minimale d'acquisition*

L'agent contractuel n'a plus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, à avoir cumulé un certain nombre de jours avant de pouvoir bénéficier de ses jours inscrits sur son CET.

#### *Durée maximale d'utilisation*

Les jours acquis au titre du CET à partir de 2010 peuvent être utilisés sans limite de temps.

#### *Durée minimale d'utilisation*

L'utilisation du Compte épargne-temps n'est plus subordonnée à la prise d'un nombre de jour minimum.

### **Prise du compte épargne temps**

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après consultation du comité technique paritaire, détermine, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent.

Par ailleurs, l'employeur a la possibilité de refuser la pose de jours dès lors qu'il peut évoquer des contraintes liées à l'organisation du service.

Cependant, tout refus opposé à une demande de congés au titre du compte épargne-temps doit être motivé.

A l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, l'agent, qui en fait la demande conformément aux dispositions mentionnées à l'article 10, bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps.

L'agent peut former un recours devant l'autorité dont il relève, qui statue après consultation de la commission administrative paritaire.

Les congés pris au titre du compte épargne-temps sont assimilés à une période d'activité et sont rémunérés en tant que telle.

*Articles 8 et 10 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004*

## **DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE**

### **Le CET ancien**

#### ***Ouverture du compte épargne temps***

Les agents contractuels de la fonction publique hospitalière qui exercent leurs fonctions au sein des établissements publics hospitaliers peuvent bénéficier d'un compte épargne temps (CET).

Le Compte épargne-temps est ouvert à la demande de l'agent.

Pour bénéficier du CET, les agents contractuels doivent avoir été employés de manière continue et avoir accompli au moins une année de service dans l'établissement.

*Décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière*

#### ***Alimentation du compte épargne temps***

Le Compte Épargne-Temps peut être alimenté dans la limite de 22 jours par :

- des jours de réduction du temps de travail dans la limite de 15 jours par an ;
- des jours de congés annuels sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne puisse être inférieur à 20 ;
- les heures supplémentaires qui n'auront fait l'objet ni d'une compensation horaire ni d'une indemnisation, dans la limite annuelle maximale de la moitié desdites heures.

*Article 3 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002*

#### ***Utilisation du compte épargne temps***

##### *Durée minimale d'acquisition*

Les droits à congés acquis au titre du compte épargne-temps ne peuvent être exercés qu'à compter de la date à laquelle l'agent a accumulé 20 jours sur son compte.

*Article 6 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002*

La condition de durée minimum d'accumulation ne peut être opposée aux agents à la date de leur licenciement, ou de fin de leur contrat.

*Article 8 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002*

##### *Durée minimale d'utilisation*

Le compte épargne-temps ne peut être utilisé que pour rémunérer des congés d'une durée minimale de 5 jours ouvrés.

*Article 6 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002*

#### ***Prise du compte épargne temps***

L'agent qui demande le bénéfice de tout ou partie du temps épargné doit respecter un délai de prévenance.

Ce délai est :

- d'un mois pour une demande de congés inférieure à six jours ;
- de deux mois pour une demande de congés compris entre 6 et 20 jours ;
- de quatre mois pour une demande de congés supérieure à 20 jours.

Le refus d'octroi de congés inscrits au CET doit être motivé.

*Article 9 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002*

Les conditions de délai ne peuvent être opposées aux agents à la date de leur licenciement, ou de fin de leur contrat.

*Article 8 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002*

## LE NOUVEAU CET DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Le décret du 6 décembre 2012 a modifié les modalités de gestion du compte épargne temps dans la fonction publique hospitalière.

Les dispositions du nouveau CET sont applicables aux jours de l'année 2012.

Les jours inscrits jusqu'au 31 décembre 2011 sont régis par des dispositions transitoires dans un CET « historique » ou « ancien ».

Ainsi, jusqu'à épuisement des jours inscrits sur le CET historique, l'employeur aura à gérer deux CET :

- le nouveau CET ou CET pérenne ;
- le CET ancien ou CET historique.

*Décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 modifié relatif au compte-épargne-temps dans la fonction publique hospitalière*

*Décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne temps et aux congés annuels dans la fonction publique hospitalière*

*Arrêté du 6 décembre 2012 pris en application des articles 4 à 8 du décret n° 2002-788 relatif au compte-épargne-temps dans la fonction publique hospitalière*

*Circulaire n° DGOS/RH4/DGCS/2013/42 du 5 février 2013 relative à l'application du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps et aux congés annuels dans la fonction publique hospitalière*

### Le CET historique

Les jours inscrits sur le CET jusqu'au 31 décembre 2011 sont régis par les dispositions transitoires.

*Articles 10 et 11 du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012*

### Droit d'option au 1<sup>er</sup> juin 2013

Les agents bénéficiaires d'un CET pourront, pour les jours épargnés jusqu'au 31 décembre 2011, opter pour plusieurs solutions :

- le maintien des jours sur le CET ancien ;
- le paiement des jours inscrits sur le CET ;
- la prise en compte des jours inscrits sur le CET au régime additionnel à la fonction publique.

Les possibilités d'options dépendront du nombre de jours inscrits sur le CET au 31 décembre 2011.

L'option sera prise par l'agent sur invitation de l'employeur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

*Article 10 du décret 2012-1366 du 6 décembre 2012*

### CET égal ou inférieur à 20 jours

Les agents ayant 20 jours ou moins de 20 jours inscrits sur le CET au 31 décembre 2011 ne pourront que maintenir ces jours sur leur CET ancien.

Ces jours maintenus pourront être pris sous forme de congé dans les conditions du décret n° 2002-8 sur les congés annuels des fonctionnaires et le décret 2002-788 sur le compte épargne temps.

*Il de l'article 10 du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012*

**Exemple**

*Un agent a 15 jours sur son CET au 31 décembre 2011 15 jours sont maintenus qu'il pourra utiliser sous forme de congés.*

**CET supérieur à 20 jours**

L'agent dont le nombre de jours inscrits sur le DET au 31 décembre 2011 est supérieur à 20 pourra opter, à compter du 21<sup>e</sup> jour pour :

- une indemnisation ;
- le maintien sur le CET ancien.

**L'indemnisation - monétisation**

L'agent pourra demander l'indemnisation de tout ou partie des jours dépassant le seuil de 20.

**Principe**

Cette indemnisation se fera sous la forme d'un montant forfaitaire brut selon la catégorie de l'agent au moment de son droit d'option :

- catégorie A : 125 € ;
- catégorie B : 80 € ;
- catégorie C : 65 €.

*Article 4 de l'arrêté du 6 décembre 2012*

**Modalités de versement**

L'indemnisation se fera via le versement de 4 jours par an dans la limite de 4 ans.

Si le nombre de jours est supérieur à 16, le versement aura lieu sur la base de 4 fractions annuelles d'égal montant pendant 4 ans.

*Il de l'article 10 du décret 2012-1366 du 6 décembre 2012*

**Exemple**

*Un agent de catégorie B a 50 jours inscrits sur son CET au 31 décembre 2011.*

*Il demande la monétisation des 30 jours supérieurs à 20.*

*Il percevra  $30/4 \times 80$  € par an pendant 4 ans.*

*Soit, 600 € par an pendant 4 ans.*

**Cessation de fonctions**

*Si au cours des 4 ans, l'agent cesse définitivement ses fonctions, le solde éventuel lui est versé à la cessation des fonctions.*

**Le maintien sur le CET**

L'agent pourra demander le maintien sur son CET ancien de tout ou partie des jours dépassant le seuil de 20.

Les jours ainsi maintenus dans le CET historique ne sont pas limités par un plafond maximal.

### **Droit de « remords »**

L'agent qui demande le maintien de tout ou partie des jours inscrits sur son CET au 31 décembre 2011 dépassant le seuil de 20, pourra, au 1<sup>er</sup> mars de chaque année, à partir de 2014, demander pour les jours maintenus au-delà du 20<sup>e</sup> jour, leur prise en compte au sein du régime de la RAFFP ou leur monétisation.

*Il de l'article 11 du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012*

### **Combinaisons**

L'agent peut combiner les différentes possibilités pour les jours dépassant le seuil de 20 : indemnisation, passage au RAFFP et maintien sur le CET.

### **Information de l'employeur**

L'employeur devra informer l'agent de son droit d'option et du délai dont il dispose.

Les agents peuvent exprimer leur droit d'option concernant les jours épargnés au 31 décembre 2011 jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2013.

### **Absence de droit d'option**

L'agent qui n'exerce pas son droit d'option au 1<sup>er</sup> juin 2013 concernant les jours inscrits sur son CET au 31 décembre 2011 ne pourra plus opter pour le maintien des jours au-delà de 20 ; il devra choisir entre la monétisation ou le passage au RAFFP.

L'employeur devra alors proposer à nouveau à l'agent de se positionner entre la prise en compte au sein du RAFFP, la monétisation ou les deux.

En l'absence de positionnement lors de cette deuxième invitation, les jours seront pris en compte au sein du RAFFP.

*III de l'article 10 du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012*

### **Évolution du CET ancien à compter de 2014 : le droit de « remords »**

L'agent qui demande le maintien de tout ou partie des jours inscrits sur son CET au 31 décembre 2011 dépassant le seuil de 20, pourra, au 1<sup>er</sup> mars de chaque année, à partir de 2014, demander pour les jours maintenus au-delà du 20<sup>e</sup> jour leur monétisation.

La monétisation se fera en fonction de la catégorie de l'agent lors de sa demande de la manière suivante :

- catégorie A : 125 € ;
- catégorie B : 80 € ;
- catégorie C : 65 €.

L'indemnisation se fera via le versement de 4 jours par an dans la limite de 4 ans.

Si le nombre de jours est supérieur à 16, le versement aura lieu sur la base de 4 fractions annuelles d'égal montant pendant 4 ans.

*Il de l'article 10 du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012*

Si au cours des 4 ans, l'agent cesse définitivement ses fonctions, le solde éventuel lui est versé à la cessation des fonctions.

*Il de l'article 11 du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012*

### Formulaire type à adresser à chaque agent détenteur d'un CET historique

(Jours maintenus dans le CET au 31 décembre 2011)

Demande d'exercice de l'option relative à l'utilisation des jours maintenus sur un CET au 31 décembre 2011.

A n'utiliser que si le nombre de jours épargnés au 31 décembre 2011 est supérieur à 20 jours et à retourner impérativement au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2013.

Nom :

Prénom :

Corps :

Structure d'affectation (pôle, unité, direction fonctionnelle) :

Équipe jour ou nuit

Rappel du nombre total de jours maintenus sur le CET au 31 décembre 2011 (A) :... jours

Nombre de jours dépassant le seuil de 20 jours (B = A -20) :.... jours

Validation par le service gestionnaire de l'établissement : date :

Droit d'option pour les jours cumulés dans le CET au 31 décembre 2011 et dépassant le seuil de 20 jours

L'agent peut demander à utiliser ces jours par application d'une ou plusieurs des options ci-dessous dans les proportions qu'il souhaite.

Nombre de jours à indemniser Valeur du jour en montant brut  catégorie A : 125 €  catégorie B : 80 €  catégorie C : 65 €	Nombre de jours à maintenir sur le CET pour utilisation sous forme de congés non soumis au plafond de 60 jours du dispositif pérenne
---	--

Lieu et date de la demande :

Signature de l'agent

Visa du supérieur hiérarchique de l'agent

Validation du service gestionnaire

Date:

Visa :

### Remarques importantes

Si vous ne répondez pas à cette demande avant le 1<sup>er</sup> juin 2013, les jours maintenus sur votre CET au 31 décembre 2011 feront l'objet d'une indemnisation.

Si vous décidez, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2013, de maintenir tout ou partie des jours inscrits sur votre CET au 31 décembre 2011 pour une utilisation sous forme de congés, chaque année, une nouvelle possibilité d'option vous est ouverte pour la partie de ces jours excédant le seuil de 20, définie en 2013. Vous pouvez ainsi demander, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la monétisation de tout ou partie des jours maintenus après l'exercice de l'option effectué en 2013.

*Circulaire n° DGOS/RH4/DGCS/2013/42 du 5 février 2013 relative à l'application du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps et aux congés annuels dans la fonction publique hospitalière*

## **Le CET pérenne**

### **Principe**

Les contractuels qui exercent leurs fonctions au sein des établissements publics hospitaliers employés de manière continue et ont accompli au moins une année de service peuvent bénéficier d'un Compte Épargne-Temps (CET).

*Article 1 du décret 2002-788 du 3 mai 2002 modifié relatif au compte-épargne-temps dans la fonction publique hospitalière*

## **Ouverture du Compte Épargne-Temps**

Le Compte Épargne-Temps est ouvert à la demande de l'agent.

Le contractuel est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

*Article 1 du décret 2002-788 du 3 mai 2002*

## **Alimentation du Compte Épargne temps**

### **Principe**

Le Compte Épargne-Temps peut être alimenté par :

- le report de congés annuels, sous condition d'avoir posé au moins 20 jours de congés annuels dans l'année ;
- le report d'heures ou de jours de RTT ;
- les heures supplémentaires, n'ayant fait l'objet ni d'une compensation horaire, ni d'une indemnisation.

*Article 3 du décret 2002-788 du 3 mai 2002*

## **Options d'utilisation**

L'utilisation des jours épargnés en CET est différente en fonction du nombre de jours déjà placés.

### **CET égal ou inférieur à 20**

Lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à 20, l'agent ne peut les utiliser que sous la forme de congés dans les conditions prévues par le décret 2002-8.

Cependant, la limite de 31 jours consécutifs d'absence dans le cadre d'un congé annuel n'est pas applicable dans le cas d'utilisation de jours inscrits sur le CET.

En l'absence d'utilisation par l'agent, les jours seront inscrits sur son CET s'il en demande l'ouverture.

*Article 4 du décret 2002-788 du 3 mai 2002*

### **Exemple**

Un agent a 15 jours de congés non pris au 31 décembre de l'année N.

Il ne peut que soit les prendre soit en demander l'inscription sur son CET.

### CET supérieur à 20 jours

Lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET est supérieur à 20, l'agent peut opter à compter du 21<sup>e</sup> jour et selon la proportion souhaitée pour :

- une indemnisation ;
- un maintien sur le CET.

### Indemnisation des jours

L'indemnisation se fera sous la forme d'un montant forfaitaire brut selon la catégorie de l'agent au moment de son droit d'option :

- Catégorie A : 125 € ;
- Catégorie B : 80 € ;
- Catégorie C : 65 €.

*Article 4 de l'arrêté du 3 mai 2002*

Cette indemnisation n'est pas soumise aux majorations et indexations pouvant être versées aux agents en poste dans les départements et collectivités d'Outre-Mer.

*Article 7 du décret 2002-788 du 3 mai 2002*

*Article 4 de l'arrêté du 6 décembre 2012*

Les jours indemnisés sont retranchés du compte épargne-temps à la date d'exercice de l'option.

### Exemple

*Il reste à un agent de catégorie B 5 jours de congés et de RTT au titre de l'année N.  
Cet agent est déjà titulaire d'un nouveau CET comptant 25 jours.  
Il percevra une indemnité de 80 x 5 jours, soit 450 €.*

### Le maintien sur le CET

L'agent peut opter pour le maintien de tout ou partie des jours inscrits sur le CET.

Cependant, chaque année, au-delà des 20 jours épargnés, la progression des jours maintenus sur le CET ne peut s'établir que dans la limite de 10 jours.

L'épargne au total ne peut excéder le nombre de 60 jours.

*Article 8 du décret 2002-788 du 3 mai 2002*

*Article 2 et 3 de l'arrêté du 6 décembre 2012*

Dans la circulaire, il est indiqué que le nombre de jours maintenus sur le CET est limité à 30 la première année : 20 jours plus 10.

*CIRCULAIRE N° DGOS/RH4/DGCS/2013/42 du 5 février 2013 relative à l'application du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps et aux congés annuels dans la fonction publique hospitalière*

Cependant la rédaction du texte réglementaire peut conduire à considérer que si l'agent n'a pas antérieurement épargné 20 jours, il peut mettre et maintenir le nombre de jours qu'il le désire sur son CET sans tenir compte de la limite de progression de 10 jours.

En effet, l'article 8 du décret du 6 décembre 2012 prévoit une progression au-delà de 20 jours.

### **Délai d'options**

L'agent doit faire connaître son choix d'utilisation des jours épargnés avant le 31 mars de l'année suivante.

*Article 8 du décret 2002-788 du 3 mai 2002*

### **Spécificité de l'année 2012**

Même si le corps du décret du 3 mai 2002 modifié par le décret du 6 décembre 2012 et la circulaire d'application du 5 février 2013 mentionne, pour les jours épargnés en 2012, la date du 31 mars 2013, le préambule du décret du 6 février 2012 mentionne la date du 1<sup>er</sup> juin 2013 pour l'exercice du droit d'option au titre des jours 2012.

*« S'agissant des jours de CET épargnés au 31 décembre 2011 et au titre de l'année 2012, cette option doit intervenir avant le premier jour du sixième mois suivant la publication du présent décret. »*

*Notice du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps et aux congés annuels dans la fonction publique hospitalière*

### **Irrévocabilité**

Le choix de l'agent est irrévocable.

Les jours maintenus sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés sous forme de congé.

Ainsi les jours maintenus sur le CET par l'agent ne pourront plus faire l'objet d'une indemnisation.

*III de l'article 5 et article 8 du décret 2002-788 du 3 mai 2002*

Cependant la circulaire du 5 février 2012 indique qu'une fois l'exercice de l'option effectué par l'agent, l'option retenue est irrévocable pour l'année concernée.

Aux dires de cette circulaire, l'agent qui aurait plus de 20 jours inscrits sur son CET pourrait, chaque année, demander le paiement des jours dépassant ce seuil même si ce sont des jours qui ne sont pas épargnés au titre de l'année précédente.

Cela signifierait aussi que l'agent ait à se prononcer chaque année sur l'ensemble des jours inscrits sur le CET dépassant le seuil de 20 et qu'en cas d'absence de réponse de l'agent, les jours excédant ce seuil seraient pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

### **Absence du droit d'option**

Si aucun choix n'est effectué, les jours épargnés au-delà de 20 jours seront indemnisés

*Il de l'article 5 décret 2002-788 du 3 mai 2002*

### **Exemple 1**

*Un agent met 15 jours sur son nouveau CET au titre de l'année N.*

*Si l'agent n'utilise pas ces jours, les 15 jours seront maintenus au 31 mars de l'année N+1 sur son nouveau CET qu'il pourra utiliser sous forme de congés.*

### **Exemple 2**

*Un agent a mis 22 jours au titre de l'année N sur son nouveau CET.*

- *s'il exerce son droit d'option au 31 mars de l'année N+1*
- *20 jours sont de fait maintenus sous forme de congés,*
- *2 jours seront soit indemnisés ou maintenus ;*
- *s'il n'exerce pas son droit d'option au 31 mars de l'année N+1*
- *2 jours seront indemnisés.*

### **Exemple 3**

*Un agent a 22 jours sur son CET pérenne.*

*Au titre de l'année N, il souhaite poser 15 jours supplémentaires.*

*S'il exerce son droit d'option au 31 mars de l'année N+1, il pourra par exemple :*

- *maintenir jusqu'à 10 jours sur son CET – progression limitée à 10 jours au-delà de 20 jours déjà épargnés ;*
- *demander pour les jours restants l'indemnisation.*

*Son CET pérenne sera alors de 22 jours déjà inscrits + 10 jours maintenus à l'issue de l'exercice de son droit d'option, soit 32 jours.*

*S'il n'exerce pas son droit d'option au 31 mars de l'année N+1, les 15 jours seront indemnisés*

*Son CET pérenne restera alors à 22 jours.*

**Formulaire type à adresser à chaque agent à l'issue de l'année 2012 ou à l'issue d'une année ultérieure pour les agents ouvrant un compte épargne temps pour la première fois**

Demande de versement au CET de jours de congés non pris en 2012 ou l'année N et demande d'exercice de l'option relative à l'utilisation de jours CET pour les jours excédant le seuil de 20 jours.

A retourner impérativement avant le 1<sup>er</sup> juin 2013 pour les jours 2012 ou avant le 31 mars N+1

Nom :

Prénom :

Corps :

Structure d'affectation (pôle, unité, direction fonctionnelle) :

Versement sur le compte épargne temps de jours de congés, RTT ou heures supplémentaires non pris durant l'année 2012 ou l'année N (versement non limité par un nombre de jours).

Jours de congés annuels non pris (dans la limite de 8 jours avec les éventuels jours supplémentaire et de fractionnement) :..... jours

Jours de RTT non pris : .....jours

Heures supplémentaires non prises ..... (à reconvertir en jours) :..... jours

Nombre total de jours à inscrire sur le CET : .....jours

Nombre de jours excédant le seuil de 20 jours : .....jours

Validation par le service gestionnaire de l'établissement : ..... date :

Droit d'option pour les jours cumulés dans le CET au 31 décembre 2012 ou de l'année N au titre de l'année 2012 ou N et dépassant le seuil de 20 jours.

L'agent peut demander à utiliser ces jours par application d'une ou plusieurs des options ci-dessous dans les proportions qu'il souhaite. A terme, le nombre total de jours maintenus à titre de congés sur un CET ne pourra être supérieur à 60 jours.

Nombre de jours à indemniser Valeur du jour en montant brut Catégorie A : 125 € Catégorie B : 80 € Catégorie C : 65 €	Nombre de jours à maintenir sur le CET pour utilisation sous forme de congés
---	--

Je suis informé(e) que ce choix est irrévocable pour l'année concernée (en cas de départ en retraite programmé dans l'année, les jours maintenus sur le CET ne pourront faire l'objet d'une nouvelle demande d'indemnisation).

Lieu et date de la demande :

Signature de l'agent

Visa du supérieur hiérarchique de l'agent

Validation du service gestionnaire

Date:

Visa :

**Remarques importantes**

Si vous ne répondez pas à cette demande avant Le 31 mars N+1 ou le 1<sup>er</sup> juin 2013 pour les jours de l'année 2012 les jours maintenus sur votre CET et dépassant le seuil de 20 seront indemnisés.

## **UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS**

### **Durée minimale d'acquisition**

L'agent n'a pas à avoir cumulé un certain nombre de jours avant de pouvoir bénéficier de ses jours inscrits sur son CET.

### **Durée maximale d'utilisation**

Les jours acquis au titre du CET peuvent être utilisés sans limite de temps.

### **Durée minimale d'utilisation**

L'utilisation du CET n'est plus subordonnée à la prise d'un nombre de jour minimum.

### **Délai de prévenance**

L'agent n'est pas tenu à un délai de prévenance pour prendre ses jours de CET

### **Accord de l'employeur**

Les jours de congés sollicités au titre du compte épargne-temps sont accordés par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sous réserve des nécessités du service.

Le refus d'utilisation de jours inscrits au CET doit être motivé.

L'agent qui se voit refuser l'utilisation des jours inscrits sur son CET peut former un recours devant l'autorité dont il relève, qui statue après consultation de la commission administrative paritaire.

### **Priorité**

L'agent qui en fait la demande auprès de l'autorité investie du pouvoir de nomination bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps à l'issue :

- d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ;
- d'un congé de solidarité familiale.

*Article 9 décret 2002-788 du 3 mai 2002*

### **Rémunération des jours pris au titre du Compte Épargne Temps**

Les congés pris au titre du Compte Épargne-Temps sont assimilés à une période d'activité.

Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à avancement, à retraite et aux congés annuels.

Il conserve également la rémunération qui était la sienne avant l'octroi de ce congé.

*Article 10 décret 2002-788 du 3 mai 2002*

### Suivi des CET

Les établissements ont l'obligation de comptabiliser un passif pour chaque jour épargné par le titulaire du compte.

En cas de changement d'établissement ou de placement en recherche d'affectation auprès du Centre national de gestion, le passif, correspondant au nombre de jours restant sur le compte épargne-temps, est transféré, respectivement, au nouvel établissement d'affectation ou au Centre national de gestion.

Le cas échéant, à l'issue de la procédure de recherche d'affectation, le Centre national de gestion transfère le passif reçu au nouvel établissement d'affectation.

*Article 11-1 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002*

### Cessation de fonctions

Lorsqu'un agent, quelle que soit sa situation, quitte définitivement la fonction publique hospitalière, les jours ou heures accumulés sur son compte épargne-temps doivent être soldés avant sa date de cessation d'activités.

L'administration ne peut alors s'opposer à sa demande de congés.

*Article 12 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002*

### Décès

En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son compte épargne-temps bénéficient à ses ayants droit.

Ils donnent lieu à une indemnisation sur les bases suivantes :

- catégorie A : 125 € ;
- catégorie B : 80 € ;
- catégorie C : 65 €.

*Article 12-1 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002*

### Bilan social et comptable

La situation des comptes épargne-temps et leur prise en compte dans le bilan comptable sont présentées chaque année aux membres du comité technique d'établissement concomitamment au bilan social.

Un état statistique des comptes épargne-temps des agents de la fonction publique hospitalière est présenté chaque année aux membres du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

*Article 13 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002*

## LE NOUVEAU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

<b>Ouverture</b>	Le Compte épargne-temps est ouvert à la demande de l'agent. <i>Décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière</i>	
<b>Alimentation</b>	Le Compte Épargne-Temps peut être alimenté par : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ des jours de réduction du temps de travail ;</li> <li>■ des jours de congés annuels sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne puisse être inférieur à 20 ;</li> <li>■ des jours de repos compensateur dans des conditions fixées au sein de chaque administration par arrêté.</li> </ul>	
<b>Évolution du CET</b>	Chaque année, au-delà des 20 jours épargnés, la progression des jours épargnés sur le CET ne peut s'établir que dans la limite de 10 jours.	
<b>Épargne totale</b>	L'épargne au total ne peut excéder le nombre de 60 jours	
<b>Utilisation</b>	<b>Durée minimale d'acquisition et d'utilisation</b>	Aucune
	<b>Prise du CET</b>	L'agent qui demande le bénéfice de tout ou partie du temps épargné sans respecter un délai de prévenance. L'employeur a la possibilité de refuser la pose de jours dès lors qu'il peut évoquer des contraintes liées à l'organisation du service. Le refus d'octroi de congés inscrits au CET doit être motivé.
	<b>Options d'utilisation A définir au plus tard le 31 mars de l'année N+1</b>	Maintien sur le CET dans la limite de 10 jours supplémentaires par ans au-delà de 20 dans la limite de 60. Prise de congés – lorsque le nombre de jours inscrits est égal ou inférieur à 20. Indemnisation pour les jours de l'année au-delà de 20 dans les conditions suivantes : Catégorie A et assimilé : 125 €. Catégorie B et assimilé : 80 €. Catégorie C et assimilé : 65 €. En l'absence d'exercice d'une option les jours au-delà de 20 sont : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ indemnisation.</li> </ul>

## **DON DE JOURS DE REPOS A UN PARENT D'ENFANT GRAVEMENT MALADE**

Depuis la promulgation de la loi n° 2014-459, il est désormais possible de donner des jours de repos à un parent dont l'enfant est gravement malade.

Ce nouveau congé pour maladie d'un enfant n'est pour l'instant qu'applicable aux salariés relevant du code du travail, mais il est prévu que ce dispositif soit transposé pour les agents de la fonction publique.

Les conditions d'utilisation de ce don de jours de repos dans la fonction publique doivent être précisées par un décret.

## **PRÉSENTATION DU DISPOSITIF APPLICABLE AUX SALARIES**

Un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre salarié de l'entreprise dont un enfant est gravement malade.

Ce don, anonyme, sans contrepartie, permet au salarié bénéficiaire du don d'être rémunéré pendant son absence.

## **JOURS DE REPOS CONCERNES PAR LE DON**

Le don peut porter sur les jours suivants :

- jours correspondant à la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés ;
- RTT ;
- jours placés dans un CET.

## **BÉNÉFICIAIRES**

Les jours de repos peuvent être lorsque le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

L'état de santé de l'enfant doit être attesté par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

*Article L. 1225-65-2 du code du travail*

## **FORMALISME**

Le salarié souhaitant renoncer à des jours de repos dans le cadre de ce dispositif doit en faire la demande à son employeur.

Ce don est soumis à l'accord de ce dernier.

Il convient de préciser que ce don de jours de repos est anonyme et sans contrepartie.

## **REMUNERATION VERSEE**

Pendant l'absence, le salarié conserve ses droits à rémunération.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.



## LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE

### LE CONGÉ MATERNITÉ

#### Affiliation

Les agents contractuels de droit public sont affiliés au régime général de la Sécurité sociale pour bénéficier des assurances maternité.

*Article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### Prestations du régime général

L'agent contractuel en état de grossesse médicalement constatée, bénéficie donc du droit de suspendre son travail à l'occasion de la naissance de son ou de ses enfants dans les conditions et pendant les durées prévues par le Code de la Sécurité sociale.

Pendant cette période, il perçoit les indemnités journalières du régime général de la Sécurité sociale.

#### Congé statutaire

L'agent contractuel en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité.

*Article 15 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 13 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### Décompte de l'ancienneté

##### *Dans la fonction publique d'État*

Les services pris en compte pour le calcul des services ouvrant droit au congé maternité sont les services les congés maladie rémunérés :

- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ou non rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption ou d'accueil de l'enfant rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- Le congé de présence parentale ;
- Le congé non rémunéré ;
- Le congé sans traitement pour service national ;
- les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise ;
- La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes.

*Articles 19 et 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire ou permanent, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congé maternité rémunéré est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration d'État ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

*Article 28 du décret 86-83 du 17 janvier 1986*

#### ***Dans la fonction publique territoriale***

Les services pris en compte pour le calcul des services ouvrant droit au congé maternité sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile ou la réserve sanitaire.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

*Article 27 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

Cette ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé.

*Article 28 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

#### ***Dans la fonction publique hospitalière***

Les services pris en compte pour le calcul des services ouvrant droit au congé maternité sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- le congé de présence parentale pour la moitié de sa durée effective.

*Article 27 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Les services pris en compte s'apprécient à compter de la date du premier recrutement dans l'établissement employeur.

Toutefois, ne sont pas pris en compte :

- les services effectués avant une interruption de fonctions supérieure à trois mois si elle était volontaire ;
- les services effectués avant une interruption de fonctions supérieure à un an si elle était involontaire ;
- les services effectués avant un licenciement pour motif disciplinaire.

*Articles 28 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Transfert d'activité**

Lors du transfert d'une activité d'une personne morale de droit privée vers une personne morale de droit public ou une autre personne morale de droit public, les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

*Articles 28-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 29-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Articles 29-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Rémunération**

Le congé maternité statutaire est rémunéré à plein traitement.

Le montant du traitement servi pendant une période de maternité est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

*Article 15 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Cependant, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée d'un congé de maternité.

Ainsi, l'agent contractuel bénéficiaire d'un congé maternité rémunéré perçoit, durant la durée de ce congé, la rémunération correspondant à un temps plein.

*Article 40 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Durée**

La durée du congé maternité statutaire correspondant à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale.

La durée légale du congé de maternité est fixée à 16 semaines, dont 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après.

L'agent n'est pas tenu de prendre la totalité de son congé de maternité, mais l'employeur a interdiction de faire travailler l'assurée pendant 8 semaines, dont 6 semaines après l'accouchement.

**Durée des congés maternités**

Nombre d'enfants à charge ou nés viables avant l'accouchement	Naissances	Congé prénatal	Congé postnatal	Congé pathologique	
Aucun ou un enfant	1 enfant	6 semaines	10 semaines	2 semaines	4 semaines
	Jumeaux	12 semaines	22 semaines		
	Naissances multiples	24 semaines	22 semaines		
2 enfants ou plus	1 enfant	8 semaines	18 semaines		
	Jumeaux	12 semaines	22 semaines		
	Naissances multiples	24 semaines	22 semaines		

**Limite**

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé maternité ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Articles 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Dans ce cas, et en l'absence de renouvellement du contrat, l'agent continu à percevoir les indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

Si le contrat est renouvelé, le congé maternité continu à courir sur la nouvelle période.

L'État de grossesse ou la position en congé maternité ne peuvent à elles seules justifier le refus de renouvellement du contrat du fait de l'employeur.

**Congé sans rémunération**

L'agent, qui ne réunit pas les conditions d'ancienneté nécessaires pour bénéficier d'un congé maternité rémunéré est placé en congé sans traitement pour la durée du congé maternité.

*Articles 16 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 14 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Pendant ce congé, il perçoit les indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

### **Coordination avec le régime général**

L'agent qui remplit les conditions nécessaires pour l'octroi d'un congé statutaire rémunéré perçoit durant cette période :

- les indemnités journalières de Sécurité sociale ;
- son plein traitement.

Deux principes régissent l'articulation entre le régime général de la sécurité sociale et le maintien de traitement statutaire dans le cadre du congé maternité :

- le principe de déduction des indemnités journalières ;
- le principe de communication du montant des indemnités journalières.

*Article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **La déduction des indemnités journalières**

Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière de maternité, sont déduites du plein traitement maintenu par l'employeur public durant la durée du congé.

Ainsi l'agent ne cumule pas les indemnités journalières avec son traitement. L'employeur ne verse qu'un complément à hauteur de son plein traitement.

Pour des raisons pratiques, l'employeur public peut se subroger à l'agent dans le cadre de la perception des indemnités journalières. Ce dernier perçoit alors directement les indemnités des caisses concernées avant de les reverser à l'agent accompagnées du complément de rémunération correspondant à son plein traitement.

### **La communication du montant des indemnités journalières**

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces versées au titre de leur congé maternité par les caisses de Sécurité sociale.

L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

### **Protection contre le licenciement**

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve :

- en état de grossesse médicalement constaté ;
- en congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

*Article 49 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 45 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

L'intéressée doit, dans les quinze jours suivants la notification de licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressé peut justifier de son état dans les mêmes conditions.

Le licenciement est alors annulé.

*Article 49 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 45 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Cependant les dispositions susmentionnées ne sont pas applicables :

- en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire ;

*Article 49 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 45 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Exemple**

*Le refus de l'agent contractuel de retirer un voile couvrant entièrement sa chevelure et destiné à marquer manifestement son appartenance à une religion est un manquement au respect du principe de neutralité à l'égard des usagers du service public constitutif d'une faute grave. L'état de grossesse de l'agent ne fait, dans ce cas, pas obstacle à son licenciement.*

*CAA Versailles, 23 février 2006, n° 04VE03227*

*Un agent recruté en contrat à durée indéterminée le 26 mars 2008 a été licencié pour insuffisance professionnelle par décision du 9 septembre 2011. Malgré l'envoi par cet agent le 12 septembre d'un courrier attestant de son état de grossesse, soit dans le délai de 15 jours prévu par la réglementation, l'employeur a décidé de ne pas la réintégrer.*

*La cour administrative d'appel, saisie à la suite du jugement du TA qui a confirmé la décision de l'employeur, estime que les fautes professionnelles qui ont pu être commises par l'agent, dans le cadre des missions qui lui ont été confiées, n'ont pas fait l'objet de sanctions disciplinaires et ne sauraient être regardées comme revêtant le caractère de gravité autorisant qu'il soit procédé à son licenciement en dépit de son état de grossesse. Son insuffisance professionnelle établie par diverses évaluations, ne saurait davantage caractériser une impossibilité de poursuivre les relations contractuelles ni constituer, à elle seule, une nécessité de service faisant obstacle à son maintien en fonctions.*

*Ainsi, la décision prise par le centre hospitalier, à la suite de la lettre du 12 septembre 2011, de maintenir sa décision de licencier Mme A...est entachée d'une illégalité fautive de nature à engager la responsabilité de l'établissement à l'égard de la requérante qui obtient la somme de 10 000 euros en réparation de ces préjudices.*

*CAA, Versailles, 23 janvier 2014, n° 12VE04211*

- lorsque le contrat à durée déterminée arrive à son terme ;

Les agents contractuels n'ont pas de droit à renouvellement de leur contrat du fait de leur état de grossesse. Mais le non renouvellement de leur contrat arrivé à terme ne doit pas simplement se fonder sur l'état de grossesse de l'agent.

Lorsque l'employeur public est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.

### **Exemple**

*À la suite de la mise au concours du poste occupé par l'agent contractuel et de l'admission de la lauréate appelée normalement à pourvoir cet emploi permanent, l'employeur public, qui ne disposait d'aucun emploi vacant correspondant aux fonctions pour lesquelles la requérante avait été recrutée, ne pouvait plus continuer l'exécution du contrat conclu avec cette dernière. La décision de mettre fin à ce contrat en cours d'exécution, imposée par l'intérêt du service, sans rapport avec l'état de grossesse de l'agent, dont l'employeur n'avait été informé ni quand il a décidé d'offrir son poste au concours pour y nommer un fonctionnaire ni même quand ce concours a été publié, est légale, alors même que ledit contrat se présentait sous la forme d'une convention à durée indéterminée.*

*CAA Bordeaux, 19 mars 2007, n° 05BX01454*

## DIFFÈRE DE LICENCIEMENT AU MOTIF DE LA GROSSESSE

Il résulte des dispositions réglementaires que la constatation de l'inaptitude définitive d'un agent non titulaire à l'expiration de l'un des congés de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, ou de maternité, de paternité ou d'adoption justifie le licenciement.

Toutefois, lorsqu'à la date d'expiration du congé au terme duquel l'inaptitude définitive est constatée l'agent justifie encore de droits à congé rémunéré soit au titre de la maternité, soit au titre de la maladie, le licenciement est différé afin de lui permettre de bénéficier de ces congés.

*Article 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 13 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 17 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Cependant, une femme enceinte ne justifie de droits à congé maternité impliquant, en vertu de cette règle, que le licenciement soit différé pour lui permettre d'en bénéficier qu'à compter de l'ouverture de son droit à congé de maternité, qui n'intervient que six semaines avant la date présumée de l'accouchement.

En l'espèce, le licenciement, pour inaptitude définitive à l'expiration d'un congé de maladie, d'une femme enceinte depuis environ deux mois et demi seulement dont les droits à congé de maternité n'étaient dès lors pas encore ouverts, et qui avait par ailleurs épuisé ses droits à congé de maladie rémunéré, n'avait pas à être différé.

*CE, n° 359426, 30 juillet 2014*

## L'issue du congé maternité

A l'issue du congé maternité, l'agent :

- reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente ;
- est placé en congé maladie ;
- est placé en congé sans traitement ;
- est licencié.

## La reprise des fonctions

L'agent contractuel, bénéficiaire d'un congé maternité, apte physiquement, reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## L'inaptitude temporaire

L'agent contractuel, inapte à ses fonctions à l'issue d'un congé maternité est placé :

- en congé maladie si elle réunit les conditions d'ancienneté suffisantes :

Théoriquement, le congé maladie ne peut être accordé qu'à l'issue d'une période de congé sans traitement.

En effet la réglementation prévoit qu'à « l'issue de la période de congé sans traitement, l'agent est considéré comme étant en activité pour l'attribution éventuelle des congés » maladie et de grave maladie.

Dans la pratique, aucune disposition n'indiquant la durée minimum du congé sans traitement, il suffit d'octroyer un congé d'une telle nature pour une durée limitée afin que l'agent contractuel inapte à l'issue de son congé maternité qui réunit les conditions d'ancienneté suffisantes puisse bénéficier de ses droits à congé maladie.

- en congé sans traitement pour une durée maximum d'un an si elle ne réunit pas l'ancienneté suffisante pour bénéficier d'un congé maladie.

Le congé sans traitement est octroyé pour une durée maximum d'une année qui peut être exceptionnellement prolongée s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

*Articles 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 13 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

À l'issue de ses droits à congé sans traitement, l'agent contractuel est soit licencié s'il est inapte physiquement, soit, s'il est apte physiquement, réintégré dans ses fonctions, sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### **Demande de réemploi dans la fonction publique d'État**

Cependant, dans la fonction publique d'État, lorsque la durée du congé sans traitement est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé.

À défaut d'une telle demande, l'agent est considéré comme démissionnaire.

### **L'inaptitude totale**

Lorsque l'agent contractuel est totalement inapte à ses fonctions à l'issue d'un congé maternité, il est licencié après une période sans traitement de quatre semaines.

L'agent contractuel inapte à ses fonctions ne peut pas être licencié avant le terme de son congé maternité rémunéré.

*Articles 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 13 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## **LE CONGÉ D'ADOPTION**

### **Affiliation**

Les agents contractuels de droit public sont affiliés au régime général de la sécurité sociale pour bénéficier des assurances liées à l'adoption.

*Article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Prestations du régime général**

L'agent contractuel à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant de moins de 15 ans en vue de son adoption, bénéficie donc du droit de suspendre son travail dans les conditions et pendant les durées prévues par le Code de la Sécurité sociale.

Pendant cette période, il perçoit les indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

### **Congé statutaire**

L'agent contractuel en activité a droit, après six mois de services, à un congé d'adoption.

*Article 15 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 13 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Décompte de l'ancienneté**

Les conditions d'ouverture de droits s'apprécient dans les mêmes conditions que le congé maternité.

### **Rémunération**

Le congé d'adoption statutaire est rémunéré à plein traitement.

Le montant du traitement servi pendant une période de congé d'adoption est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

*Article 15 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Cependant, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée d'un congé d'adoption.

*Article 40 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Durée**

La durée du congé d'adoption statutaire correspondant à celle prévue pour la durée postnatale du congé maternité.

L'indemnité journalière est versée à compter de l'arrivée de l'enfant, pendant 10 semaines au plus.

Cette durée est portée à 18 semaines lorsque la composition initiale du foyer était de deux enfants ou plus et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

*Article L. 331-7 - Code de la Sécurité sociale*

La durée du congé est majorée de celle du congé de paternité de 11 jours, ou 18 jours en cas d'adoptions multiples, à répartir entre les deux parents.

### **Limite**

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé d'adoption ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Articles 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Dans ce cas, et en l'absence de renouvellement du contrat, l'agent continu à percevoir les indemnités journalières du régime général de la Sécurité sociale.

Si le contrat est renouvelé, le congé d'adoption continu à courir sur la nouvelle période.

Le congé d'adoption ne peut justifier le refus de renouvellement du contrat du fait de l'employeur.

### **Congé sans rémunération**

L'agent qui ne réunit pas les conditions d'ancienneté nécessaires pour bénéficier d'un congé d'adoption rémunéré, est placé en congé sans traitement pour la durée du congé.

*Articles 16 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 14 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Pendant ce congé, il perçoit les indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

### **Coordination avec le régime général**

La coordination avec le régime général se fait dans les mêmes conditions que pour le congé maternité.

### **L'issue du congé d'adoption**

À l'issue du congé d'adoption, l'agent contractuel est réemployé dans les mêmes conditions qu'au terme du congé maternité.

### **Protection contre le licenciement**

L'agent contractuel est protégé contre le licenciement dans les mêmes conditions que l'agent bénéficiaire d'un congé maternité.

## **LE CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT**

### **Affiliation**

Les agents contractuels de droit public sont affiliés au régime général de la sécurité sociale pour bénéficier des assurances liées à la paternité et à l'accueil de l'enfant.

*Article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Prestations du régime général**

Les agents contractuels en activité peuvent bénéficier du congé de paternité en cas de naissance d'un ou de plusieurs enfants ou en cas d'adoption.

Pendant cette période, ils perçoivent les indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

### **Congé statutaire**

L'agent contractuel en activité a droit, après six mois de services, à un congé paternité.

*Article 15 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 13 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Demande de congés

Le père dispose de quatre mois à partir de la naissance de son ou de ses enfants pour prendre le congé de paternité.

### Décompte de l'ancienneté

Les conditions d'ouverture de droits s'apprécient dans les mêmes conditions que le congé maternité et le congé d'adoption.

### Rémunération

Le congé paternité statutaire est rémunéré à plein traitement.

Le montant du traitement servi pendant une période de congé paternité est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

*Article 15 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Cependant, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée d'un congé paternité.

*Article 40 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Durée

La durée du congé paternité est fonction du nombre d'enfants à naître :

- 11 jours consécutifs pour une naissance ou une adoption unique ;
- 18 jours consécutifs pour une naissance ou une adoption multiple.

Le congé est non fractionnable et doit être pris en une seule fois.

### Limite

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé paternité ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Articles 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Dans ce cas, et en l'absence de renouvellement du contrat, l'agent continu à percevoir les indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

Si le contrat est renouvelé, le congé paternité continu à courir sur la nouvelle période.

### Congé sans rémunération

L'agent, qui ne réunit pas les conditions d'ancienneté nécessaires pour bénéficier d'un congé paternité rémunéré est placé en congé sans traitement pour la durée du congé.

*Articles 16 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 14 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Pendant ce congé, il perçoit les indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

### Coordination avec le régime général

La coordination avec le régime général se fait dans les mêmes conditions que pour le congé maternité.

### L'issue du congé paternité

À l'issue du congé paternité, l'agent contractuel est réemployé dans les mêmes conditions qu'au terme du congé maternité.

### Protection contre le licenciement

L'agent contractuel est protégé contre le licenciement dans les mêmes conditions que l'agent bénéficiaire d'un congé maternité.

## LE REPORT DES CONGÉS ANNUELS DU FAIT DES CONGES MATERNITÉ, PATERNITÉ, D'ACCUEIL DE L'ENFANT ET D'ADOPTION

Si les circulaires sur le report des congés annuels prévoient dans les trois fonctions publiques le report des congés annuels du fait de congés maladie, jusqu'à récemment les circulaires n'évoquaient que le cas des congés annuels non pris reportés au motif des congés liés aux enfants.

Cependant, dans la même logique la question du report des congés annuels du fait des congés maternité, paternité, d'adoption, d'accueil de l'enfant et du congé parental se pose.

### Congés maternité, paternité, d'adoption, d'accueil de l'enfant et congés annuels

#### *Position du Conseil d'État*

Le conseil d'État s'est indirectement prononcé sur la question en estimant qu'eu égard aux nécessités du service public de l'éducation, une enseignante ne peut exercer son droit à un congé annuel, d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service, que pendant les périodes de vacance des classes, dont les dates sont arrêtées par le ministre chargé de l'éducation. Dès lors, si, conformément au droit de l'Union européenne, elle a droit au bénéfice de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, elle n'est en droit de prendre un congé annuel en dehors des périodes de vacance des classes que si elle n'est pas en mesure d'exercer ce droit, au cours de l'année concernée, pendant les périodes de vacance des classes précédant ou suivant la période de son congé de maternité.

*CE, n° 349896, 26 novembre 2012*

Si le Conseil d'État ne s'est prononcé qu'indirectement sur la question, la DGOS a pris les devants en indiquant dans une circulaire du 1<sup>er</sup> octobre 2013 que le report automatique du congé annuel restant dû au titre d'une année écoulée concerne l'agent qui, du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel au terme de la période de référence.

Le report sur l'année N+1 ne pourra concerner que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

*Circulaire n°DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1<sup>er</sup> octobre 2013 relative à l'incidence du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité et du congé parental sur le report des congés annuels des contractuels hospitaliers*

### Motivation du refus de report de congés annuels

Quel qu'en soit le motif, le juge administratif considère que la décision par laquelle l'employeur refuse à un contractuel l'autorisation exceptionnelle de reporter ses congés annuels est au nombre des décisions individuelles refusant une autorisation dont la loi du 11 juillet 1979 exige la motivation.

Ainsi, lorsque l'employeur doit motiver la décision de refus de report des congés annuels d'un agent.

*CE, n° 362940, 20 décembre 2013*

### CONGÉS MATERNITÉ, PATERNITÉ...ET ACQUISITION DE RTT

#### Jurisprudence initiale

La jurisprudence tendait à reconnaître et à accorder le bénéfice des jours de rattrapage de temps de travail aux agents placés en congés de maladie. Le juge administratif considérait en effet que les agents concernés avaient rempli le temps de service prévu.

La jurisprudence précisait que la définition réglementaire de la durée de travail effectif, n'avait pas pour objet et ne saurait avoir légalement pour effet, d'exclure du temps de travail effectif le temps des congés de maladie.

*CE, 30 juin 2006, n° 243766, CAA, Bordeaux n° 05BX00130, 11 février 2008, CAA, Bordeaux n° 08BX02812, 16 novembre 2009, CAA Nantes, n° 09NT03019, 4 juin 2010*

#### Disposition réglementaire

L'article 115 de la loi de finance pour 2011 a remis en cause ces interprétations jurisprudentielles.

Cet article prévoit que « la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé, ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail. »

*Article 115 de la loi n° 2010-1657 de finances pour 2011 du 29 décembre 2010*

Par suite, le nombre de jours de RTT doit être réduit à due proportion des absences au titre des congés maladie.

Par contre l'article susmentionné ne mentionne que les absences pour raison de santé sans évoquer le cas des autres congés tels que les congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, les autorisations d'absence, tous les congés où l'agent est en position d'activité mais n'exerce effectivement pas ses fonctions...

#### Circulaire

La circulaire du 18 janvier 2013 relative aux modalités de mise en œuvre de ces dispositions exclut également implicitement les congés autre que les congés pour raison de santé en listant les situations d'absence du service qui engendrent une réduction des droits à l'acquisition annuelle de jours ARTT :

- s'agissant des agents non titulaires : congé de maladie, congé de grave maladie, congé sans traitement pour maladie, y compris ceux résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

*Point 1.2. de la circulaire n° NOR MFPPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 du 18 février 2012*

La maternité n'étant pas un congé pour raison de santé, l'agent pouvait acquérir des RTT durant ce congé.

## CHANGEMENT DE JURISPRUDENCE

### Nouvelle définition du temps de travail

Le conseil d'État a modifié la position qui était la sienne avant la loi de finance pour 2011 en donnant, dans un arrêt de février 2013, une nouvelle définition du temps de travail.

Le juge soulève en effet que les dispositions des articles 1<sup>er</sup> et 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail définissent la durée du travail effectif comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Or, les agents placés en congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

*Conseil d'État, 27 février 2013, n° 355155*

### Application aux autres congés

Fort de cette nouvelle définition du Conseil d'État, la Cour administrative d'appel de Nantes a considéré que les agents placés en congés de maladie, de longue maladie, ou de longue durée, ainsi que les agents en congé de maternité, de paternité, d'adoption, d'accompagnement de personnes en fin de vie ou bénéficiant de jours d'absence pour événements familiaux, s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Ainsi, les agents placés dans l'un de ces congés ou autorisés à s'absenter subissent une diminution de leurs RTT.

La note portant référentiel du temps de travail de l'employeur qui prévoit un abattement du droit à réduction du temps de travail au prorata du cumul annuel des jours d'absence et ce, dès le premier jour, au titre des différents congés de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption, d'accompagnement de personnes en fin de vie ou d'absences pour événements familiaux est donc légale.

*CAA, Nantes, n° 12NT03277 et n° 12NT02762 du 4 octobre 2013*

## PRORATISATION DES RTT

Pour proratiser le nombre de RTT auquel l'agent a droit, il est nécessaire de calculer un quotient de réduction égal au nombre de jours travaillés divisé par le nombre maximum de jours de RTT.

Le nombre de jours travaillés par an est fixé à 228 (365 – 104 jours de repos hebdomadaires – 25 jours de congés annuels – 8 jours fériés).

Dès qu'un agent atteint un nombre de jours d'absence pour maladie égal à ce quotient, son crédit annuel de jours de RTT est réduit d'une journée.

### Exemple

*Pour une durée hebdomadaire de travail de 38 heures : le quotient de réduction est égal à  $228 / 18 = 12,6$  arrondi à 13 jours.*

*Si l'absence du service atteint 13 jours, un jour de RTT est déduit du capital de 18 jours, 2 jours pour 26 jours d'absence, etc.*

## LES AUTRES CONGÉS LIÉS AUX ENFANTS

### LE CONGÉ PARENTAL

#### Principe

Le congé parental est accordé de droit à l'agent contractuel de droit public :

- à la mère, après un congé de maternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- au père, après la naissance ou après un congé de paternité ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

*Article 19 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Le congé parental peut être accordé au père et à la mère en même temps.

Chaque parent peut bénéficier de son congé parental quand il veut pendant la période d'ouverture de droit.

#### Durée

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé.

Le congé parental prend fin :

- au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ;
- en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans ;
- à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

*Article 19 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Durée	Début du congé parental	Enfant naturel	Adoption d'un enfant	
		Après la naissance de l'enfant congé de maternité congé de paternité	Arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de trois ans	Arrivée au foyer d'un enfant de plus de trois ans et de moins de 16 ans
Durée maximale du congé parental	Jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant	Trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer	Un an à compter de son arrivée	

#### CDD

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé parental ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Articles 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## Décès de l'enfant

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

## Cessation anticipée du congé parental à la demande de l'agent

Par ailleurs, l'agent en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée :

- en cas de nouvelle naissance ;
- pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

*Article 19 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## Rémunération

Le congé parental octroyé à l'agent contractuel est sans rémunération.

*Article 19 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## Conditions d'octroi

### **Fonction publique territoriale et hospitalière**

Pour bénéficier de ce congé, l'agent contractuel doit être employé de manière continue et justifier d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui est adopté ou confié en vue de son adoption et qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

*Article 19 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Fonction publique de l'État**

Pour bénéficier de ce congé, l'agent contractuel doit justifier d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui est adopté ou confié en vue de son adoption et qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

*Article 19 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

## Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique de l'État

Dans la fonction publique de l'État, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ou non rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption ou d'accueil de l'enfant rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;

- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé de solidarité familiale ;
- Le congé de présence parentale ;
- Le congé non rémunéré ;
- Le congé sans traitement pour service national ;
- les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise ;
- La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes.

*Articles 19 et 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### **Agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire**

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congé parental est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

### **Agents recrutés pour répondre à un besoin permanent**

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congé parental est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'État ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

*Articles 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### **Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique territoriale**

Dans la fonction publique territoriale, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile ou la réserve sanitaire ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé parental pour la moitié de sa durée ;

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

*Article 27 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*IV de l'article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

Pour l'appréciation de la durée du service continu exigé pour obtenir un congé parental, l'agent contractuel de la fonction publique territoriale ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

*Article 30 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### **Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique hospitalière**

Dans la fonction publique hospitalière, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé parental pour la moitié de sa durée ;
- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- le congé de présence parentale.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

*Article 27 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Alinéa 11 de l'article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

La durée des services requis ou l'ancienneté exigée s'apprécie à compter de la date du premier recrutement dans l'établissement employeur.

Sont cependant exclus, les services effectués :

- avant une interruption de fonctions supérieure à trois mois si elle était volontaire ;
- avant une interruption de fonctions supérieure à un an si elle était involontaire ;
- avant un licenciement pour motif disciplinaire ne sont jamais pris en compte.

*Article 28 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## Demande

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé.

*Article 19 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## Renouvellement

Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables.

Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

*Article 19 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## Nouvelle naissance

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental dans les conditions du congé parental initial.

La demande doit en être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

*Article 19 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## Demande de réemploi

### *Dans la fonction publique territoriale*

L'agent bénéficiant d'un congé parental dont la durée est égale ou supérieure à un an, doit présenter sa demande de réemploi un mois au moins avant l'expiration du congé.

Si la durée du congé est inférieure à un an mais égale ou supérieure à quatre mois, la demande doit être présentée huit jours au moins avant l'expiration du congé.

*Article 35 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

En l'absence d'une telle demande, l'agent concerné est considéré comme démissionnaire.

*Article 35 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

La réglementation est silencieuse quant à la forme de la demande.

Cependant, afin de pouvoir prouver, le cas échéant, que la demande a été formulée dans les délais, cette dernière devra être communiquée à l'employeur sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

## Exemple

*L'agent contractuel qui présente sa demande de réemploi postérieurement au terme de son congé est considéré comme démissionnaire.*

*CE, 4 juillet 1997, n° 153812*

L'administration employeur ne peut se baser sur des motifs personnels tenant à la qualité des services rendus avant l'octroi d'un congé parental pour refuser de réemployer l'agent qui aurait fait sa demande de réintégration dans les formes et les délais prescrits.

Ainsi, le refus de réintégration du directeur d'un parc national opposé à un agent contractuel bénéficiaire d'un congé parental, qui avait demandé son réemploi dans les délais prescrits, fondé, sans proposition d'emploi ou d'occupation similaire, sur le fait que l'intéressée n'avait pas donné satisfaction dans les tâches qui lui avaient été confiées au parc national dans la période qui avait précédé son congé, est illégal.

*CE, 1<sup>er</sup> octobre 1990, n° 101366*

#### ***Dans la fonction publique hospitalière***

L'agent contractuel n'est pas dans l'obligation de formuler une demande de réemploi avant l'issue de son congé parental.

L'agent est réemployé :

- au terme du congé parental s'il en a formulé la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant ce terme ;
- à l'issue de la période de six mois en cours, s'il a averti l'administration qu'il souhaitait écourter son congé ;
- un mois au plus tard après que le congé a cessé de plein droit ou à la suite d'un contrôle administratif.

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### **Conditions de réemploi**

##### ***Dans la fonction publique d'État***

L'agent est réemployé sur son précédent emploi ou, dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

*Article 19 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

##### ***Dans la fonction publique territoriale***

L'agent contractuel ayant bénéficié d'un congé parental est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lors de sa réintégration, lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille.

*Article 35 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

##### ***Dans la fonction publique hospitalière***

L'agent contractuel, bénéficiaire d'un congé parental reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Contrôle

L'autorité qui a accordé le congé parental peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant.

Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'agent ait été invité à présenter ses observations.

Dans la Fonction publique de l'État, l'autorité qui a accordé le congé parental peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant.

Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'agent ait été invité à présenter ses observations.

*Article 19 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### Nouveau congé

Dans la fonction publique de l'État, l'agent qui a réintégré son emploi ou un emploi équivalent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental du chef du même enfant.

*Article 19 du décret 86-83*

### Impact sur l'ancienneté

Dans la Fonction publique de l'État, la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul :

- de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de leur rémunération ;
- pour l'ouverture des droits à congés ;
- pour l'ouverture des droits liés à la formation ;
- pour le recrutement par la voie des concours internes ;
- pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des concours internes dans les corps de fonctionnaires de l'État.

*Article 19 du décret 86-83*

## Le congé parental

<b>Principe</b>		Accordé de droit à l'agent qui cesse son activité pour se consacrer à l'éducation de son enfant		
<b>Ancienneté</b>		Être employé de manière continue et justifier d'au moins 1 an d'ancienneté à la date de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant au foyer		
<b>Procédure</b>	<b>Demande initiale</b>	Présentée au moins deux mois avant le début du congé Accordé par périodes de six mois renouvelables		
	<b>Renouvellement</b>	Demandes deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours Sanction : cessation de plein droit du bénéfice du congé parental		
<b>Durée</b>	<b>Début du congé parental</b>	<b>Enfant naturel</b>	<b>Adoption d'un enfant</b>	
		Après la naissance de l'enfant ■ un congé de maternité ■ un congé de paternité	Arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de trois ans	Arrivée au foyer d'un enfant de plus de trois ans et de moins de 16 ans
	<b>Durée maximale du congé parental</b>	Jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant	Trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer	Un an à compter de son arrivée
<b>Contrôle</b>		Enquêtes pour s'assurer que l'agent se consacre à élever l'enfant. Sanction : fin du congé après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.		
<b>Nouvelle naissance ou adoption</b>		Droit à un nouveau congé parental. Demande formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.		
<b>Effets</b>	<b>Rémunération</b>	Non rémunéré		
	<b>Ancienneté</b>	Le congé parental est pris en compte pour la moitié de sa durée Dans la Fonction publique de l'État, la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes		
	<b>Élections professionnelles</b>	L'agent conserve la qualité d'électeur pour les élections des représentants du personnel au sein de la CCP		
	<b>Formation professionnelle</b>	Les agents peuvent bénéficier, à leur demande, des actions de formation organisées par l'administration Durant les formations, les agents restent placés en congé parental = aucune rémunération, ni indemnité		
<b>Fin du congé parental</b>		Réintégration sous réserve d'une demande de réemploi dans la territoriale		

## LE REPORT DES CONGÉS ANNUELS DU FAIT DU CONGE PARENTAL

### Dispositions réglementaires

Conformément à la réglementation en vigueur, tout fonctionnaire en activité à temps complet a droit, pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée de 25 jours.

*Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État*

*Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux*

*Décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*

Le congé annuel dû pour une année de service accompli ne peut, sauf autorisation exceptionnelle, se reporter sur l'année suivante.

L'agent peut cependant bénéficier d'un report de ses congés annuels lorsqu'il n'a pas pu les prendre compte tenu des nécessités du service.

### Congé parental

La circulaire de la DGOS du 1<sup>er</sup> octobre 2013 précise également que les congés annuels acquis non pris dans la période de référence au début du congé parental doivent être, selon les textes<sup>(1)</sup> et de la jurisprudence européenne<sup>(2)</sup>, maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental et s'appliquent à l'issue dudit congé.

Ainsi, le report automatique des congés annuels d'un agent absent placé en congé parental s'applique aux congés annuels acquis avant la prise de ce congé et reportés de manière automatique à l'issue du congé parental, quelle que soit sa durée et non uniquement l'année N+1.

*Circulaire n° DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1<sup>er</sup> octobre 2013 relative à l'incidence du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité et du congé parental sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers*

## MOTIVATION DU REFUS DE REPORT DE CONGÉS ANNUELS

Quel qu'en soit le motif, le juge administratif considère que la décision par laquelle l'employeur refuse à un fonctionnaire l'autorisation exceptionnelle de reporter ses congés annuels est au nombre des décisions individuelles refusant une autorisation dont la loi du 11 juillet 1979 exige la motivation.

Ainsi, lorsque l'employeur doit motiver la décision de refus de report des congés annuels d'un agent.

*CE, n° 362940, 20 décembre 2013*

<sup>(1)</sup> « Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus en l'état jusqu'à la fin du congé parental » clause 2 de l'accord cadre congé parental annexé à la directive 199-34 modifié par la directive 2010-08 du 08 mars 2010 – Clause 5 – point 2

<sup>(2)</sup> CJUE, aff C-486/08 du 22 avril 2010

## LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

### Principe

L'agent contractuel bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale.

*Article 20 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Conditions d'octroi

Le congé de présence parental est ouvert au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

*Article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Fonction publique de l'État

Dans la fonction publique de l'État, le congé de présence parental est accordé à l'agent lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

*Article 20 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### Procédure

La demande de congé de présence parentale est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé.

Cette demande est accompagnée d'un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande. L'agent contractuel doit cependant transmettre sous quinze jours le certificat médical requis.

*Article 20 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Organisation du congé

Le congé de présence parentale est accordé pour une période globale à l'intérieur de laquelle l'agent organise ses absences.

L'agent bénéficiaire du droit à congé communique par écrit à l'autorité dont il relève le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois.

### **Exemple**

*Le congé de présence parentale est attribué pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 30 septembre 2010. Sur cette période, l'agent choisit de s'absenter 2 jours par semaine soit le jeudi et le vendredi.*

Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent en informe l'autorité au moins quarante-huit heures à l'avance.

*Article 20 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Durée**

Le congé de présence parentale est accordé par enfant et par pathologie.

La durée du congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois.

Les jours de congé de présence parentale ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

La durée initiale du congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

*Article 20 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé parental ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Articles 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Rémunération**

Le congé de présence parentale octroyé à l'agent contractuel est sans rémunération.

*Article 20 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Renouvellement**

Au terme de la première période de congé de présence parentale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant.

Lorsque le congé de présence parentale excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois.

*Article 20 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## Contrôle

L'autorité qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant.

Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

*Article 20 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

L'issue du congé de présence parentale

Le congé de présence parentale prend fin :

- à l'issue de la période prévue par le certificat médical ;
- à l'issue d'un contrôle de l'autorité compétente ayant révélé que le congé n'est pas utilisé à cette fin ;
- sur demande de l'agent renonçant au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, avec un préavis de quinze jours ;
- en cas de décès de l'enfant.

*Article 20 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## Conditions de réemploi

À l'issue du congé de présence parentale, l'agent contractuel n'est pas dans l'obligation de formuler une demande de réemploi.

L'agent contractuel conserve le bénéfice de son contrat et est réemployé sur son poste ou un poste équivalent.

Dans le cas où aucun emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Article 20 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 32 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 19-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## Le congé de présence parentale

Causes du congé	Conditions	Durée	Réemploi		
			État	Territoriale	Hospitalière
L'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants	Certificat médical prouvant que l'enfant a besoin de soins constants	310 jours sur une période de 36 mois par enfant et par pathologie	Pas de demande de réemploi nécessaire  Réemploi sur le même poste ou équivalent  À défaut, priorité de réemploi		

## CONGÉS DE PRÉSENCE PARENTALE ET ACQUISITION DE RTT

### Jurisprudence initiale

La jurisprudence tendait à reconnaître et à accorder le bénéfice des jours de rattrapage de temps de travail aux agents placés en congés statutaire. Le juge administratif considérait en effet que les agents concernés avaient rempli le temps de service prévu.

La jurisprudence précisait que la définition réglementaire de la durée de travail effectif, n'avait pas pour objet et ne saurait avoir légalement pour effet, d'exclure du temps de travail effectif le temps des congés de maladie.

*CE, 30 juin 2006, n° 243766, CAA, Bordeaux n° 05BX00130, 11 février 2008, CAA, Bordeaux n° 08BX02812, 16 novembre 2009, CAA Nantes, n° 09NT03019, 4 juin 2010*

### Disposition réglementaire

L'article 115 de la loi de finance pour 2011 a remis en cause ces interprétations jurisprudentielles.

Cet article prévoit que « *la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé, ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.* »

*Article 115 de la loi n° 2010-1657 de finances pour 2011 du 29 décembre 2010*

Par suite, le nombre de jours de RTT doit être réduit à due proportion des absences au titre des congés maladie.

Par contre l'article susmentionné ne mentionne que les absences pour raison de santé sans évoquer le cas des autres congés tels que les congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, les autorisations d'absence, le congé de présence parentale, tous les congés où l'agent est en position d'activité mais n'exerce effectivement pas ses fonctions...

### Circulaire

La circulaire du 18 janvier 2013 relative aux modalités de mise en œuvre de ces dispositions exclut également implicitement les congés autre que les congés pour raison de santé en listant les situations d'absence du service qui engendrent une réduction des droits à l'acquisition annuelle de jours ARTT :

- s'agissant des agents non titulaires : congé de maladie, congé de grave maladie, congé sans traitement pour maladie, y compris ceux résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

*Point 1.2. de la la circulaire n° NOR MFPP1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 du 18 février 2012*

Le congé de présence parentale n'étant pas un congé pour raison de santé, l'agent pouvait acquérir des RTT durant ce congé.

## CHANGEMENT DE JURISPRUDENCE

### Nouvelle définition du temps de travail

Le conseil d'État a modifié la position qui était la sienne avant la loi de finance pour 2011 en donnant, dans un arrêt de février 2013, une nouvelle définition du temps de travail.

Le juge soulève en effet que les dispositions des articles 1<sup>er</sup> et 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail définissent la durée du travail effectif comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Or, les agents placés en congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

*Conseil d'État, 27 février 2013, n° 355155*

### Application aux autres congés

Fort de cette nouvelle définition du Conseil d'État, la Cour administrative d'appel de Nantes a considéré que les agents placés en congés de maladie, de longue maladie, ou de longue durée, ainsi que les agents en congé de maternité, de paternité, d'adoption, d'accompagnement de personnes en fin de vie ou bénéficiant de jours d'absence pour événements familiaux, s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Ainsi, les agents placés dans l'un de ces congés ou autorisés à s'absenter subissent une proratisation de leurs RTT.

La note portant référentiel du temps de travail de l'employeur qui prévoit un abattement du droit à réduction du temps de travail au prorata du cumul annuel des jours d'absence et ce, dès le premier jour, au titre des différents congés de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption, d'accompagnement de personnes en fin de vie ou d'absences pour événements familiaux est donc légale.

*CAA, Nantes, n° 12NT03277 et n° 12NT02762 du 4 octobre 2013*

Il convient d'appliquer cette jurisprudence aux congés de présence parentale.

Ainsi, l'agent en congé de présence parentale n'acquiert pas de RTT.

## LE CONGÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT DE MOINS DE HUIT ANS

### Principe

L'agent contractuel a droit à un congé pour élever un enfant de moins de huit ans.

*Article 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Durée

#### *Fonction publique territoriale et hospitalière*

Ce congé est octroyé pour une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans.

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé pour élever un enfant de moins de huit ans ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Fonction publique de l'État

Le congé pour élever un enfant de moins de 8 ans est accordé pour une durée maximale de trois ans.

Il peut être renouvelé tant qu'il y a un enfant de moins de 8 ans à élever.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé pour élever un enfant de moins de huit ans ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Articles 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent.

### Rémunération

Le congé octroyé à l'agent contractuel pour élever un enfant est sans rémunération.

*Article 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Conditions d'octroi

#### *Fonction publique territoriale et hospitalière*

Pour bénéficier de ce congé, l'agent contractuel doit être employé de manière continue depuis plus d'un an.

*Article 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### ***Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique territoriale***

Dans la fonction publique territoriale, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile ou la réserve sanitaire ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé parental pour la moitié de sa durée ;

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

*Article 27 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*IV de l'article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

Pour l'appréciation de la durée du service continu exigé pour obtenir un congé pour élever un enfant, l'agent contractuel de la fonction publique territoriale ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

*Article 30 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### ***Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique hospitalière***

Dans la fonction publique hospitalière, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé parental pour la moitié de sa durée ;

- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- le congé de présence parentale.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

*Article 27 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Alinéa 11 de l'article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

La durée des services requis ou l'ancienneté exigée s'apprécie à compter de la date du premier recrutement dans l'établissement employeur.

Sont cependant exclus, les services effectués :

- avant une interruption de fonctions supérieure à trois mois si elle était volontaire ;
- avant une interruption de fonctions supérieure à un an si elle était involontaire ;
- avant un licenciement pour motif disciplinaire ne sont jamais pris en compte.

*Article 28 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### ***Fonction publique de l'État***

Pour bénéficier de ce congé, l'agent contractuel doit être employé depuis plus d'un an.

*Article 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

#### ***Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique de l'État***

Dans la fonction publique de l'État, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ou non rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption ou d'accueil de l'enfant rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé de solidarité familiale ;
- Le congé de présence parentale ;
- Le congé non rémunéré ;
- Le congé sans traitement pour service national ;
- les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise ;
- La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes.

*Articles 19 et 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire*

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congé est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

#### ***Agents recrutés pour répondre à un besoin permanent***

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congé est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'État ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

*Articles 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

## **DEMANDE DE RÉEMPLOI**

### **Dans la Fonction publique de l'État**

#### ***Principe***

La demande de réemploi ou de renouvellement du congé est faite par l'agent :

- bénéficiaire d'un CDI ;
- bénéficiaire d'un CDD qui n'est pas arrivé à son terme.

#### **Délai**

##### ***Demande au terme du congé***

La demande de réemploi ou de renouvellement du congé est faite au moins trois mois avant le terme du congé pour élever un enfant de moins de 8 ans.

##### ***Demande de réemploi en cours de congé***

L'agent peut demander la fin de son congé pour élever un enfant de moins de 8 ans avant le terme de ce dernier en respectant un préavis de trois mois.

En cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage le préavis ne s'applique pas.

#### ***Forme***

La demande de réemploi ou de renouvellement du congé se fait par lettre recommandée avec accusé de réception.

##### ***Absence de demande de réemploi***

L'agent qui ne fait pas connaître à son employeur sa volonté de renouveler son congé ou d'être réemployé dans le délai de 3 mois est présumé renoncer à son emploi.

L'administration informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

### **Réemploi de l'agent**

L'agent qui a demandé son réemploi est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service.

Dans le cas contraire, l'agent dispose d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

*Articles 24 et 32 du décret 86-83 du 17 janvier 1986*

### **Dans la fonction publique territoriale**

L'agent bénéficiant d'un congé pour élever un enfant de moins de huit ans dont la durée est égale ou supérieure à un an, doit présenter sa demande de réemploi au moins un mois avant l'expiration du congé.

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 35 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

L'agent bénéficiant d'un congé pour élever un enfant, dont la durée est inférieure à un an mais égale ou supérieure à quatre mois doit présenter sa demande de réemploi huit jours au moins avant l'expiration du congé.

*Article 35 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

En l'absence d'une telle demande, l'agent concerné est considéré comme démissionnaire.

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 35 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

La réglementation est silencieuse quant à la forme de la demande.

Cependant, afin de pouvoir prouver, le cas échéant, que la demande a été formulée dans les délais, cette dernière devra être communiquée à l'employeur sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

### **Dans la fonction publique hospitalière**

L'agent bénéficiaire d'un congé pour élever un enfant de moins de huit ans n'est réemployé que s'il en a effectué la demande au moins un mois avant le terme de son congé.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée.

En l'absence d'une telle demande, les agents concernés sont considérés comme démissionnaires.

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Conditions de réemploi**

L'agent contractuel, bénéficiaire d'un congé pour élever un enfant de moins de huit ans reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### Le congé pour élever un enfant de moins de huit ans dans la Fonction publique territoriale et hospitalière

Causes du congé	Conditions	Durée	Réemploi	
			Territoriale	Hospitalière
Élever un enfant de moins de huit ans	Au moins 1 an d'ancienneté	1 an maximum renouvelable dans la limite de 5 ans	<p>Demande de réemploi un mois ou huit jours avant la fin du congé (durée égale ou supérieure à un an ou supérieure à quatre mois)</p> <p>Sanction : présomption de démission</p> <p>Réemploi sur le même poste ou équivalent</p> <p>À défaut, priorité de réemploi</p>	<p>Demande de réemploi un mois avant le terme du congé</p> <p>Sanction : présomption de démission</p> <p>Réemploi sur le même poste ou équivalent</p> <p>À défaut, priorité de réemploi</p>

### Le congé pour élever un enfant de moins de huit ans dans la Fonction publique d'État

Causes du congé	Conditions	Durée	Réemploi
Élever un enfant de moins de huit ans	Employé depuis plus d'un an	3 ans maximum renouvelable sans limite	<p>Demande de réemploi trois mois avant le terme du congé</p> <p>Sanction : agent réputé renoncer à son emploi</p> <p>Réemploi sur le même poste ou équivalent</p> <p>À défaut, priorité de réemploi</p>

## **LE CONGÉ POUR DONNER DES SOINS À UN ENFANT À CHARGE**

### **Principe**

L'agent contractuel a droit à un congé pour donner des soins à un enfant à charge.

*Article 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Fonction publique territoriale et hospitalière**

Ce congé est octroyé pour une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans.

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé pour élever un enfant de moins de huit ans ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Fonction publique de l'État**

Le congé pour donner des soins à un enfant à charge est accordé pour une durée maximale de trois ans.

Il peut être renouvelé tant qu'il y a un enfant de moins de 8 ans à élever.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé pour élever un enfant de moins de huit ans ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Articles 20 et 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé pour donner des soins débute au moment de la demande de l'agent.

### **Rémunération**

Le congé octroyé à l'agent contractuel pour élever un enfant est sans rémunération.

*Article 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Conditions d'octroi**

#### **Fonction publique territoriale et hospitalière**

Pour bénéficier de ce congé, l'agent contractuel doit être employé de manière continue depuis plus d'un an.

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### ***Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique territoriale***

Dans la fonction publique territoriale, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile ou la réserve sanitaire ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé parental pour la moitié de sa durée.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

*Article 27 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*IV de l'article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### ***Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique hospitalière***

Dans la fonction publique hospitalière, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé parental pour la moitié de sa durée ;
- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- le congé de présence parentale.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

*Article 27 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Alinéa 11 de l'article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

La durée des services requis ou l'ancienneté exigée s'apprécie à compter de la date du premier recrutement dans l'établissement employeur.

Sont cependant exclus, les services effectués :

- avant une interruption de fonctions supérieure à trois mois si elle était volontaire ;
- avant une interruption de fonctions supérieure à un an si elle était involontaire ;
- avant un licenciement pour motif disciplinaire ne sont jamais pris en compte.

*Article 28 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### ***Fonction publique de l'État***

Pour bénéficier de ce congé, l'agent contractuel doit être employé depuis plus d'un an.

*Article 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### ***Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique de l'État***

Dans la fonction publique de l'État, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ou non rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption ou d'accueil de l'enfant rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé non rémunéré ;
- le congé sans traitement pour service national ;
- les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.
- la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes.

*Articles 19 et 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### **Agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire**

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congé est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

## Agents recrutés pour répondre à un besoin permanent

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congé est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'État ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

*Articles 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

## DEMANDE DE RÉEMPLOI

### Dans la fonction publique d'État

#### *Principe*

La demande de réemploi ou de renouvellement du congé est faite par l'agent :

- bénéficiaire d'un CDI ;
- bénéficiaire d'un CDD qui n'est pas arrivé à son terme.

#### **Délai**

##### *Demande au terme du congé*

La demande de réemploi ou de renouvellement du congé est faite au moins trois mois avant le terme du congé pour élever un enfant de moins de 8 ans.

##### *Demande de réemploi en cours de congé*

L'agent peut demander la fin de son congé pour donner des soins à un enfant à charge avant le terme de ce dernier en respectant un préavis de trois mois.

En cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage le préavis ne s'applique pas.

#### *Forme*

La demande de réemploi ou de renouvellement du congé se fait par lettre recommandée avec accusé de réception.

##### *Absence de demande de réemploi*

L'agent qui ne fait pas connaître à son employeur sa volonté de renouveler son congé ou d'être réemployé dans le délai de 3 mois est présumé renoncer à son emploi.

L'administration informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

##### *Réemploi de l'agent*

L'agent qui a demandé son réemploi est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service.

Dans le cas contraire, l'agent dispose d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

*Articles 24 et 32 du décret 86-83 du 17 janvier 1986*

#### ***Dans la fonction publique territoriale***

L'agent bénéficiant d'un congé pour donner des soins à un enfant à charge dont la durée est égale ou supérieure à un an, doit présenter sa demande de réemploi au moins un mois avant l'expiration du congé.

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 35 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

En l'absence d'une telle demande, l'agent concerné est considéré comme démissionnaire.

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 35 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

La réglementation est silencieuse quant à la forme de la demande.

Cependant, afin de pouvoir prouver, le cas échéant, que la demande a été formulé dans les délais, cette dernière devra être communiquée à l'employeur sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

#### ***Dans la fonction publique hospitalière***

L'agent bénéficiaire d'un congé pour donner des soins à un enfant à charge n'est réemployé que s'il en a effectué la demande au moins un mois avant le terme de son congé.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée.

En l'absence d'une telle demande, les agents concernés sont considérés comme démissionnaires.

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### **Conditions de réemploi**

L'agent contractuel, bénéficiaire d'un congé pour donner des soins à un enfant à charge reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent est licencié mais dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### Le congé pour donner des soins à un enfant à charge

Causes du congé	Conditions	Durée	Réemploi	
			Territoriale	Hospitalière
Donner des soins à un enfant à charge	Au moins 1 an d'ancienneté	1 an maximum renouvelable dans la limite de 5 ans	<p>Lorsque la durée du congé est supérieure à un an, demande de réemploi un mois avant le terme du congé</p> <p>Sanction : présomption de démission</p> <p>Réemploi sur le même poste ou équivalent</p> <p>À défaut, priorité de réemploi</p>	<p>Demande de réemploi un mois avant le terme du congé</p> <p>Sanction : présomption de démission</p> <p>Réemploi sur le même poste ou équivalent</p> <p>À défaut, priorité de réemploi</p>

### Le congé pour donner des soins à un enfant à charge dans la Fonction publique d'État

Causes du congé	Conditions	Durée	Réemploi
Élever un enfant de moins de huit ans	Employé depuis plus d'un an	3 ans maximum renouvelable sans limite	<p>Demande de réemploi trois mois avant le terme du congé</p> <p>Sanction : agent réputé renoncer à son emploi</p> <p>Réemploi sur le même poste ou équivalent</p> <p>À défaut, priorité de réemploi</p>

## **LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE POUR DONNER DES SOINS, POUR SUIVRE SON CONJOINT, POUR CONVENANCE PERSONNELLES ET POUR CRÉER UNE ENTREPRISE**

### **LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE**

#### **Principe général**

L'agent contractuel en activité bénéficie sur sa demande d'un congé de solidarité familiale accordé pour aider une personne dont le pronostic vital est en jeu ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

*Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État*

*Article 14-3I, décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*

*Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*

*Articles L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale*

Le congé de solidarité familiale est ouvert aux agents contractuels en activité.

*Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### **Conditions d'octroi**

Le congé de solidarité familial est accordé aux contractuels pour l'accompagnement d'un ascendant, descendant, frère, sœur, personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique, qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

*Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### **Procédure d'octroi**

Le congé de solidarité familial est accordé sur demande écrite de l'agent.

*Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### **Durée et renouvellement du congé**

Le congé de solidarité familial est accordé en fonction des demandes de l'agent :

- pour une durée initiale consécutive maximale de 3 mois, renouvelable une fois ;
- par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, avec une durée maximale cumulée de 6 mois ;
- sous forme d'un service à temps partiel de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service à temps plein pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

*Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Issue du congé

Le congé prend fin soit :

- à l'expiration des périodes de congés demandées ;
- dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée ;
- à la demande de l'agent.

*Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Impact sur l'avancement

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

*Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Rémunération

Le congé de solidarité familial est non rémunéré.

*Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Articulation avec les congés annuels

Le congé pour solidarité familiale ne peut être imputé sur la durée des congés annuels.

*Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## L'ALLOCATION D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

### Principe

L'agent bénéficiaire d'un congé de solidarité familiale peut bénéficier d'une allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

*Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Conditions d'octroi

L'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie est accordée sur demande de l'agent bénéficiaire d'un congé de solidarité familiale.

*Article L. 168-1 à L. 168-7 du Code de Sécurité sociale*

### Montant

Le montant, de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie 2014 est de 55,15 € par jour.

Cette allocation est revalorisée par référence à l'article D 168-7 du code de la sécurité sociale.

### Temps partiel

Lorsque l'agent exerce ses fonctions à temps partiel, le montant de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie est diminué de moitié soit 27,58 €.

*Article L. 168-1 à L. 168-7 du Code de Sécurité sociale*

### Nombre d'allocations journalières

#### **Congé de solidarité familial à temps plein**

Le nombre maximal d'allocations journalières est fixé à 21.

Les allocations peuvent être versées à plusieurs bénéficiaires selon une répartition fixée, dans la limite de 21 allocations au total.

#### **Congé de solidarité familial à temps plein partiel**

En cas de service à temps partiel, le nombre maximal d'allocations journalières est fixé à 42.

« Le droit à 21 ou 42 demi-allocations est fractionnable dans le temps : un accompagnant peut s'interrompre de travailler et toucher 10 allocations puis reprendre son activité et percevoir un mois plus tard les 11 allocations restantes.

En cas de fractionnement du congé de solidarité familiale par le salarié, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée. Le terme « journée » doit s'entendre au sens du temps de travail du salarié inscrit dans son contrat de travail c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, peu importe la durée de travail de cette « journée ».

*Exemples d'une personne qui réduit son activité à raison d'une journée par semaine :*

- une personne qui travaille 8 heures par jour devra poser une journée entière pour prétendre à une demi-allocation ;

- *une personne qui a une durée hebdomadaire du temps de travail de 20 heures soit 4 jours par semaine avec un temps de travail de 5 heures par jour ; la personne prend un congé de solidarité familiale d'un jour par semaine. »*

*Circulaire n° DSS/2A/2011/117 du 24 mars 2011 relative au régime juridique applicable à l'allocation d'accompagnement en fin de vie*

## **Modalités de versement de l'allocation**

### ***Demande de l'agent***

La demande de versement de l'allocation est présentée par l'agent à la caisse primaire d'assurance maladie dont il dépend - modèle CERFA 14555\*01

### ***Attestation de l'employeur***

La demande d'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie doit être accompagnée d'une attestation de l'employeur précisant que l'agent bénéficie d'un congé de solidarité familiale ou a transformé ce congé en période d'activité à temps partiel.

### ***Indication du nombre de jours***

La demande d'allocation comporte l'indication, par l'agent, du nombre de journées d'allocation demandées dans la limite maximale de 21 ou 42 s'il s'agit d'un congé à temps partiel pour cause de solidarité familiale).

### ***Informations***

La demande de versement doit comporter les informations suivantes :

- les nom et prénom, le numéro de sécurité sociale, l'attestation du médecin ainsi que le nom de l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée ;
- le cas échéant, le nom des autres bénéficiaires de l'allocation d'accompagnement et la répartition des allocations journalières entre chacun des bénéficiaires.

### ***Information de l'organisme de Sécurité sociale de l'accompagnée***

Dans les quarante-huit heures suivant la réception de la demande de versement d'allocations journalières, l'organisme de l'agent bénéficiaire du congé de solidarité familial informe l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée pour le service des prestations en nature de l'assurance maladie.

Le silence gardé pendant plus de sept jours à compter de la réception de la notification vaut accord du régime d'assurance maladie dont relève la personne accompagnée.

### ***Partage d'allocation***

Plusieurs bénéficiaires peuvent se partager l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie dans la limite du nombre maximum d'allocations pour une même personne accompagnée.

Chaque accompagnant établit alors une demande et l'adresse à l'organisme dont il relève pour les prestations en espèces de l'assurance maladie.

La demande doit comporter les éléments permettant l'identification des autres bénéficiaires et la répartition du nombre d'allocations entre chaque bénéficiaire.

### ***Versement des allocations journalières***

L'allocation est due à compter de la date de réception de la demande de versement.

**Hospitalisation**

Lorsque la personne accompagnée à domicile doit être hospitalisée, l'allocation continue d'être servie les jours d'hospitalisation.

**Décès**

Si la personne accompagnée décède avant la fin du délai de sept jours, l'allocation est servie pour les jours compris entre la date de réception de la demande du fonctionnaire et le lendemain du décès.

*Article L. 168-1 à L. 168-7 du Code de Sécurité sociale*

**Le congé de solidarité familiale**

<b>Principe</b>	<p>Octroyé pour aider une personne dont le pronostic vital est en jeu ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.</p> <p><i>Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État</i>  <i>Article 14-3I, décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;</i>  <i>Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière</i></p>
<b>Conditions d'octroi</b>	<p>Accordé, sur demande écrite de l'agent</p> <p>Octroyé lorsqu' :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ un ascendant/descendant ;</li> <li>■ un frère/sœur ;</li> <li>■ une personne partageant le même domicile ;</li> <li>■ une personne ayant désigné l'agent comme sa personne de confiance au l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique ;</li> </ul> <p>souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.</p>
<b>Durée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ trois mois, renouvelable une fois ;</li> <li>■ fractionnement possible par période d'au moins 7 jours consécutifs ;</li> <li>■ période d'activité à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.</li> </ul>
<b>Impact sur la carrière</b>	<p>La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.</p> <p>Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.</p>
<b>Rémunération</b>	<p>Non rémunéré</p> <p>Versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie sur demande du fonctionnaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 21 allocations d'un montant de 55,15 € ;</li> <li>■ temps partiel : 27,58 € et nombre d'allocations multiplié par deux.</li> </ul> <p>Les allocations journalières sont versées par l'organisme dont relève la personne accompagnante pour le nombre de jours demandés</p>
<b>Accord</b>	<p>Demande de l'agent à l'organisme dont il relève pour le risque maladie</p> <p>La demande est transmise à l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée pour le service des prestations en nature de l'assurance maladie.</p> <p>Le silence gardé pendant plus de sept jours à compter de la réception de la notification vaut accord du régime d'assurance maladie dont relève la personne accompagnée.</p>
<b>Issue</b>	<p>Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure.</p>

## **LE CONGÉ POUR DONNER DES SOINS À UN ASCENDANT, DESCENDANT OU CONJOINT OU PACSÉ**

### **Principe**

L'agent contractuel a droit à un congé pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

*Article 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Fonction publique territoriale et hospitalière**

Ce congé est octroyé pour une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans.

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé pour élever un enfant de moins de huit ans ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Fonction publique de l'État**

Le congé pour donner des soins à un enfant à charge est accordé pour une durée maximale de trois ans.

Il peut être renouvelé tant qu'il y a un enfant de moins de 8 ans à élever.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé pour élever un enfant de moins de huit ans ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Articles 20 et 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent.

En cas d'urgence liée à l'état de santé du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

*Articles 20 et 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### **Rémunération**

Le congé octroyé à l'agent contractuel pour élever un enfant est sans rémunération.

*Article 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Conditions d'octroi**

#### **Fonction publique territoriale et hospitalière**

Pour bénéficier de ce congé, l'agent contractuel doit être employé de manière continue depuis plus d'un an.

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### ***Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique territoriale***

Dans la fonction publique territoriale, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile ou la réserve sanitaire ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé parental pour la moitié de sa durée.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

*Article 27 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*IV de l'article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

#### ***Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique hospitalière***

Dans la fonction publique hospitalière, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé parental pour la moitié de sa durée ;
- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- le congé de présence parentale.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

*Article 27 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Alinéa 11 de l'article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

La durée des services requis ou l'ancienneté exigée s'apprécie à compter de la date du premier recrutement dans l'établissement employeur.

Sont cependant exclus, les services effectués :

- avant une interruption de fonctions supérieure à trois mois si elle était volontaire ;
- avant une interruption de fonctions supérieure à un an si elle était involontaire ;
- avant un licenciement pour motif disciplinaire.

*Article 28 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### ***Fonction publique de l'État***

Pour bénéficier de ce congé, l'agent contractuel doit être employé depuis plus d'un an.

*Article 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### ***Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique de l'État***

Dans la fonction publique de l'État, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ou non rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption ou d'accueil de l'enfant rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé non rémunéré ;
- le congé sans traitement pour service national ;
- les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise ;
- la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes.

*Articles 19 et 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### ***Agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire***

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congé est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

### ***Agents recrutés pour répondre à un besoin permanent***

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congé est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'État ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

*Articles 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

## **DEMANDE DE RÉEMPLOI**

### **Dans la fonction publique d'État**

#### ***Principe***

La demande de réemploi ou de renouvellement du congé est faite par l'agent :

- bénéficiaire d'un CDI ;
- bénéficiaire d'un CDD qui n'est pas arrivé à son terme.

#### **Délai**

##### ***Demande au terme du congé***

La demande de réemploi ou de renouvellement du congé est faite au moins trois mois avant le terme du congé pour élever un enfant de moins de 8 ans.

##### ***Demande de réemploi en cours de congé***

L'agent peut demander la fin de son congé pour donner des soins à un enfant à charge avant le terme de ce dernier en respectant un préavis de trois mois.

En cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage le préavis ne s'applique pas.

#### ***Forme***

La demande de réemploi ou de renouvellement du congé se fait par lettre recommandée avec accusé de réception.

##### ***Absence de demande de réemploi***

L'agent qui ne fait pas connaître à son employeur sa volonté de renouveler son congé ou d'être réemployé dans le délai de 3 mois est présumé renoncer à son emploi.

L'administration informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

### **Réemploi de l'agent**

L'agent qui a demandé son réemploi est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service.

Dans le cas contraire, l'agent dispose d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

*Articles 24 et 32 du décret 86-83 du 17 janvier 1986*

***Dans la fonction publique territoriale***

L'agent bénéficiant d'un congé pour donner des soins au conjoint dont la durée est égale ou supérieure à un an, doit présenter sa demande de réemploi au moins un mois avant l'expiration du congé.

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 35 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

En l'absence d'une telle demande, l'agent concerné est considéré comme démissionnaire.

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 35 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

La réglementation est silencieuse quant à la forme de la demande.

Cependant, afin de pouvoir prouver, le cas échéant, que la demande a été formulée dans les délais, cette dernière devra être communiquée à l'employeur sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

***Dans la fonction publique hospitalière***

L'agent bénéficiaire d'un congé pour donner des soins au conjoint n'est réemployé que s'il en a effectué la demande au moins un mois avant le terme de son congé.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée.

En l'absence d'une telle demande, les agents concernés sont considérés comme démissionnaires.

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

**Conditions de réemploi dans la Fonction publique territoriale et hospitalière**

L'agent contractuel, bénéficiaire d'un congé pour donner des soins au conjoint reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

**Le congé pour donner des soins à un ascendant, descendant ou conjoint ou pacsé**

Causes du congé	Conditions	Durée	Réemploi	
			Territoriale	Hospitalière
Donner des soins à un ascendant, descendant ou conjoint ou pacsé	Au moins 1 an d'ancienneté	1 an maximum renouvelable dans la limite de 5 ans	Lorsque la durée du congé est supérieure à un an, demande de réemploi un mois avant le terme du congé  Sanction : présomption de démission  Réemploi sur le même poste ou équivalent  À défaut, priorité de réemploi	Demande de réemploi un mois avant le terme du congé  Sanction : présomption de démission  Réemploi sur le même poste ou équivalent  À défaut, priorité de réemploi

**Le congé pour donner des soins à un ascendant, descendant ou conjoint ou pacsé dans la Fonction publique d'État**

Causes du congé	Conditions	Durée	Réemploi
Élever un enfant de moins de huit ans	Employé depuis plus d'un an	3 ans maximum renouvelable sans limite	Demande de réemploi trois mois avant le terme du congé  Sanction : agent réputé renoncer à son emploi  Réemploi sur le même poste ou équivalent  À défaut, priorité de réemploi

## LE CONGÉ POUR SUIVRE SON CONJOINT

### Principe

L'agent contractuel a droit à un congé pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.

*2° de l'article 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*2° de l'article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*2° de l'article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Fonction publique territoriale et hospitalière

Ce congé est octroyé pour une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans.

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé pour élever un enfant de moins de huit ans ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Fonction publique de l'État

Le congé pour donner des soins à un enfant à charge est accordé pour une durée maximale de trois ans.

Il peut être renouvelé tant qu'il y a un enfant de moins de 8 ans à élever.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé pour élever un enfant de moins de huit ans ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Articles 20 et 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent.

En cas d'urgence liée à l'état de santé du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

*Articles 20 et 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### Rémunération

Le congé octroyé à l'agent contractuel pour élever un enfant est sans rémunération.

*Article 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Conditions d'octroi

#### *Fonction publique territoriale et hospitalière*

Pour bénéficier de ce congé, l'agent contractuel doit être employé de manière continue depuis plus d'un an.

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### ***Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique territoriale***

Dans la fonction publique territoriale, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile ou la réserve sanitaire ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé parental pour la moitié de sa durée.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

*Article 27 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*IV de l'article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

#### ***Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique hospitalière***

Dans la fonction publique hospitalière, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé parental pour la moitié de sa durée ;
- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- le congé de présence parentale.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

*Article 27 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Alinéa 11 de l'article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

La durée des services requis ou l'ancienneté exigée s'apprécie à compter de la date du premier recrutement dans l'établissement employeur.

Sont cependant exclus, les services effectués :

- avant une interruption de fonctions supérieure à trois mois si elle était volontaire ;
- avant une interruption de fonctions supérieure à un an si elle était involontaire ;
- avant un licenciement pour motif disciplinaire.

*Article 28 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### ***Fonction publique de l'État***

Pour bénéficier de ce congé, l'agent contractuel doit être employé depuis plus d'un an.

*Article 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### ***Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique de l'État***

Dans la fonction publique de l'État, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ou non rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption ou d'accueil de l'enfant rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé non rémunéré ;
- le congé sans traitement pour service national ;
- les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise ;
- la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes.

*Articles 19 et 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### ***Agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire***

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congé est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

### ***Agents recrutés pour répondre à un besoin permanent***

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congé est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'État ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

*Articles 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

## **DEMANDE DE RÉEMPLOI**

### **Dans la fonction publique d'État**

#### ***Principe***

La demande de réemploi ou de renouvellement du congé est faite par l'agent :

- bénéficiaire d'un CDI ;
- bénéficiaire d'un CDD qui n'est pas arrivé à son terme.

#### **Délai**

##### ***Demande au terme du congé***

La demande de réemploi ou de renouvellement du congé est faite au moins trois mois avant le terme du congé pour élever un enfant de moins de 8 ans.

##### ***Demande de réemploi en cours de congé***

L'agent peut demander la fin de son congé pour donner des soins à un enfant à charge avant le terme de ce dernier en respectant un préavis de trois mois.

En cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage le préavis ne s'applique pas.

#### ***Forme***

La demande de réemploi ou de renouvellement du congé se fait par lettre recommandée avec accusé de réception.

##### ***Absence de demande de réemploi***

L'agent qui ne fait pas connaître à son employeur sa volonté de renouveler son congé ou d'être réemployé dans le délai de 3 mois est présumé renoncer à son emploi.

L'administration informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

##### ***Réemploi de l'agent***

L'agent qui a demandé son réemploi est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service.

Dans le cas contraire, l'agent dispose d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

*Articles 24 et 32 du décret 86-83 du 17 janvier 1986*

***Dans la fonction publique territoriale***

L'agent bénéficiant d'un congé pour suivre son conjoint dont la durée est égale ou supérieure à un an, doit présenter sa demande de réemploi au moins un mois avant l'expiration du congé.

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 35 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

En l'absence d'une telle demande, l'agent concerné est considéré comme démissionnaire.

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 35 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

La réglementation est silencieuse quant à la forme de la demande.

Cependant, afin de pouvoir prouver, le cas échéant, que la demande a été formulée dans les délais, cette dernière devra être communiquée à l'employeur sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

***Dans la fonction publique hospitalière***

L'agent bénéficiaire d'un congé pour suivre son conjoint n'est réemployé que s'il en a effectué la demande au moins un mois avant le terme de son congé.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée.

En l'absence d'une telle demande, les agents concernés sont considérés comme démissionnaires.

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

***Conditions de réemploi les fonctions publiques territoriales et hospitalières***

L'agent contractuel, bénéficiaire d'un congé pour suivre son conjoint reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent est licencié mais dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

**Le congé pour suivre son conjoint dans la fonction publique territoriale et hospitalière**

Causes du congé	Conditions	Durée	Réemploi	
			Territoriale	Hospitalière
Suivre son conjoint ou le partenaire lié par un PACS lors de son changement de résidence pour motif professionnel	Au moins 1 an d'ancienneté	1 an maximum renouvelable dans la limite de 5 ans	Lorsque la durée du congé est supérieure à un an, demande de réemploi un mois avant le terme du congé  Sanction : présomption de démission  Réemploi sur le même poste ou équivalent  À défaut, priorité de réemploi	Demande de réemploi un mois avant le terme du congé  Sanction : présomption de démission  Réemploi sur le même poste ou équivalent  À défaut, priorité de réemploi

**Le congé pour suivre son conjoint ou pacsé dans la Fonction publique d'État**

Causes du congé	Conditions	Durée	Réemploi
Élever un enfant de moins de huit ans	Employé depuis plus d'un an	3 ans maximum renouvelable sans limite	Demande de réemploi trois mois avant le terme du congé  Sanction : agent réputé renoncer à son emploi  Réemploi sur le même poste ou équivalent  À défaut, priorité de réemploi

## LE CONGÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### Le congé pour convenances personnelles dans les Fonctions publiques territoriales et hospitalières

#### Principe

L'agent contractuel peut solliciter un congé sans rémunération pour convenances personnelles.

*Article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 21 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### Durée

Ce congé est octroyé pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite de six ans.

*Article 15 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé pour convenances personnelles ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### Rémunération

Le congé octroyé à l'agent contractuel pour convenances personnelles est sans rémunération.

*Article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 21 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### Conditions d'octroi

##### Ancienneté

Pour bénéficier de ce congé, l'agent contractuel doit être employé de manière continue depuis au moins trois ans.

*Article 22 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 21 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

##### Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique territoriale

Dans la fonction publique de l'État, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;

- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile ou la réserve sanitaire ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé parental pour la moitié de sa durée.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

*Article 27 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*IV de l'article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

Pour l'appréciation de la durée du service continu exigé pour obtenir un congé parental, l'agent contractuel de la fonction publique territoriale ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

*Article 30 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

#### ***Décompte de l'ancienneté dans la fonction publique hospitalière***

Dans la fonction publique hospitalière, les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé parental pour la moitié de sa durée ;
- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- le congé de présence parentale.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

*Article 27 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Alinéa 11 de l'article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

La durée des services requis ou l'ancienneté exigée s'apprécie à compter de la date du premier recrutement dans l'établissement employeur.

Sont cependant exclus, les services effectués :

- avant une interruption de fonctions supérieure à trois mois si elle était volontaire ;
- avant une interruption de fonctions supérieure à un an si elle était involontaire ;
- avant un licenciement pour motif disciplinaire.

*Article 28 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Nécessité de service**

Le congé pour convenances personnelles est octroyé dans la mesure compatible avec l'intérêt du service.

*Article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 21 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Articulation avec les autres congés**

Le congé pour convenances personnelles est octroyé à condition que l'agent demandeur n'ait pas bénéficié dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

- d'un congé du même type ;
- d'un congé pour création d'entreprise ;
- d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois.

*Article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 21 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

La demande initiale doit être formulée au moins deux mois à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### **Renouvellement**

La demande de renouvellement doit être formulée au moins deux mois à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### **Demande de réemploi**

#### ***Dans la fonction publique hospitalière***

L'agent contractuel bénéficiaire d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles, quelle qu'en soit la durée, doit formuler une demande de réemploi au moins deux mois avant l'issue dudit congé.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

*Articles 21 et 23 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

En l'absence d'une telle demande, les agents concernés sont considérés comme démissionnaires.

*Article 23 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### ***Dans la fonction publique territoriale***

L'agent bénéficiant d'un congé pour convenances personnelles doit présenter sa demande de réemploi trois mois au moins avant l'expiration du congé.

À défaut d'une demande présentée dans les délais, l'intéressé est considéré comme démissionnaire.

*Article 35 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### Conditions de réemploi

L'agent contractuel, bénéficiaire d'un congé pour convenances personnelles reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

L'agent contractuel bénéficiaire d'un congé pour convenances personnelles n'est exonéré de son obligation d'information quant à sa volonté d'être réemployé ou non à l'issue de son congé qu'en cas de force majeure et en apportant la preuve matérielle de l'impossibilité de communiquer sur sa situation.

### Exemple

*L'employeur public est fondé à refuser de rapporter sa décision de radiation des effectifs de l'agent contractuel qui fait valoir qu'elle s'était trouvée dans l'impossibilité de présenter sa demande de réemploi en raison de l'état de guerre civile qui existait alors au Congo, pays dans lequel elle séjournait pendant son congé, et que le maire, son employeur, aurait dû la réintégrer dans son poste dès son retour en France, ainsi qu'elle lui en avait fait la demande par courrier daté du 7 mars 2000, mais qui n'établit pas avoir été dans l'impossibilité matérielle de se manifester auprès de son employeur durant la période d'avril 1999, date à laquelle elle avait écrit au maire pour solliciter une prolongation de son congé et le 17 février 2000, date de son retour en France*

*CAA, Nancy, 28 septembre 2006, n° 04NC01034*

### Déontologie

Pour l'octroi du congé pour convenances personnelles, l'employeur doit veiller à la compatibilité entre les fonctions exercées et le projet de l'agent.

Il peut saisir, le cas échéant, la commission de déontologie, du projet d'exercice d'une autre activité d'un agent contractuel au regard des dispositions déontologiques en vigueur.

*Point 5-5 de la circulaire NOR INT/B/08/00134/C du 16 juillet 2008 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*

## Le congé pour convenances personnelles

Causes du congé	Conditions	Durée	Réemploi	
			Territoriale	Hospitalière
Année sabbatique ou projet personnel	<p>3 ans au moins d'ancienneté</p> <p>Ne pas avoir bénéficié d'un congé de même nature ou pour création d'entreprise ou pour formation professionnelle de plus de 6 mois dans les 6 ans précédant la demande</p> <p>Vérification des règles de déontologie</p>	3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans sur l'ensemble de la carrière	<p>Demande de réemploi trois mois avant le terme du congé</p> <p>Sanction : présomption de démission</p> <p>Réemploi sur le même poste ou équivalent</p> <p>À défaut, priorité de réemploi</p>	<p>Demande de réemploi deux mois avant le terme du congé</p> <p>Sanction : présomption de démission</p> <p>Réemploi sur le même poste ou équivalent</p> <p>A défaut, priorité de réemploi</p>

## LE CONGÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

### Principe

L'agent contractuel peut solliciter un congé sans rémunération pour convenances personnelles.

*Article 22 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### Durée

Ce congé est octroyé pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite de dix ans pour l'ensemble des contrats conclus avec les administrations de l'État, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers.

*Article 22 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### Rémunération

Le congé octroyé à l'agent contractuel pour convenances personnelles est sans rémunération.

*Article 22 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### Conditions d'octroi

Pour bénéficier de ce congé, l'agent doit être employé à durée indéterminée.

*Article 22 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### ***Demande de l'agent***

La demande initiale de ce congé doit être adressée à l'administration par lettre recommandée avec accusé de réception au moins deux mois avant le début du congé.

### ***Nécessité de service***

Le congé pour convenances personnelles est octroyé dans la mesure compatible avec l'intérêt du service.

*Article 22 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### **Articulation avec les autres congés**

Le congé pour convenances personnelles est octroyé à condition que l'agent demandeur n'ait pas bénéficié dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

- d'un congé pour création d'entreprise ;
- d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois.

*Article 22 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### **Renouvellement**

La demande de renouvellement doit être formulée au moins deux mois à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

## **DEMANDE DE RÉEMPLOI**

### **Délai**

#### ***Demande au terme du congé***

La demande de réemploi ou de renouvellement du congé est faite au moins trois mois avant le terme du congé pour élever un enfant de moins de 8 ans.

#### ***Demande de réemploi en cours de congé***

L'agent peut demander la fin de son congé pour donner des soins à un enfant à charge avant le terme de ce dernier en respectant un préavis de trois mois.

En cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage le préavis ne s'applique pas.

### **Forme**

La demande de réemploi ou de renouvellement du congé se fait par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### ***Absence de demande de réemploi***

L'agent qui ne fait pas connaître à son employeur sa volonté de renouveler son congé ou d'être réemployé dans le délai de 3 mois est présumé renoncer à son emploi.

L'administration informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

### Réemploi de l'agent

L'agent qui a demandé son réemploi est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service.

Dans le cas contraire, l'agent dispose d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Articles 24 et 32 du décret 86-83 du 17 janvier 1986

### Déontologie

Pour l'octroi du congé pour convenances personnelles, l'employeur doit veiller à la compatibilité entre les fonctions exercées et le projet de l'agent.

### Le congé pour convenances personnelles dans la Fonction publique de l'État

Causes du congé	Conditions	Durée	Réemploi
Année sabbatique ou projet personnel	<p>Être en CDI</p> <p>Ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou pour formation professionnelle de plus de 6 mois dans les 6 ans précédant la demande</p> <p>Vérification des règles de déontologie</p>	<p>3 ans maximum renouvelable dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière de contractuel</p>	<p>Demande de réemploi trois mois avant le terme du congé</p> <p>Sanction : agent réputé renoncer à son emploi</p> <p>Réemploi sur le même poste ou équivalent</p> <p>À défaut, priorité de réemploi</p>

## LE CONGÉ POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE

### Principe

L'agent contractuel peut solliciter un congé pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du Code du travail.

*Article 23 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 18 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 22 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Durée

Ce congé est octroyé pour une durée d'un an, renouvelable une fois.

*Article 23 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 18 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 22 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé pour création d'entreprise ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Articles 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Rémunération

Le congé octroyé à l'agent contractuel pour création d'entreprise est sans rémunération.

*Article 23 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 18 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 22 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Conditions d'octroi

Le congé pour création d'entreprise est octroyé dans la mesure compatible avec l'intérêt du service.

*Article 23 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 18 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 22 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

La demande de congé doit être formulée au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette demande de congé doit indiquer la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre.

*Article 18 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 22 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## Renouvellement

La demande de renouvellement doit être adressée à l'administration par lettre recommandée au moins deux mois avant le terme du congé initialement accordé.

*Article 23 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 18 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 22 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## Demande de réemploi

### *Dans la fonction publique hospitalière*

L'agent contractuel bénéficiaire d'un congé sans rémunération pour création d'entreprise, quelle qu'en soit la durée, doit formuler une demande de réemploi au moins deux mois avant l'issue dudit congé.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

*Articles 21 et 23 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

En l'absence d'une telle demande, les agents concernés sont considérés comme démissionnaires.

*Article 23 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### *Dans la fonction publique d'état*

L'agent bénéficiant d'un congé pour création d'entreprise doit présenter sa demande de réemploi trois mois au moins avant l'expiration du congé.

À défaut d'une demande présentée dans les délais, l'intéressé est considéré comme démissionnaire.

*Article 35 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### *Dans la fonction publique territoriale*

#### *Délai*

##### *Demande au terme du congé*

La demande de réemploi ou de renouvellement du congé est faite au moins trois mois avant le terme du congé.

##### *Demande de réemploi en cours de congé*

L'agent peut demander la fin de son congé avant le terme de ce dernier en respectant un préavis de trois mois.

En cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage le préavis ne s'applique pas.

#### *Forme*

La demande de réemploi ou de renouvellement du congé se fait par lettre recommandée avec accusé de réception.

*Absence de demande de réemploi*

L'agent qui ne fait pas connaître à son employeur sa volonté de renouveler son congé ou d'être réemployé dans le délai de 3 mois est présumé renoncer à son emploi.

L'administration informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

**Conditions de réemploi**

L'agent contractuel, bénéficiaire d'un congé pour convenances personnelles reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Articles 24 et 32 du décret 86-83 du 17 janvier 1986*

**Déontologie**

Pour l'octroi du congé pour création d'entreprise, l'employeur doit veiller à la compatibilité entre les fonctions exercées et le projet de l'agent.

Il peut saisir, le cas échéant, la commission de déontologie, du projet de création d'entreprise au regard des dispositions déontologiques en vigueur.

*Point 5-2-2 de la circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État*

*Point 5-5 de la circulaire NOR INT/B/08/00134/C du 16 juillet 2008 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*

**Le congé pour création d'entreprise**

Causes du congé	Conditions	Durée	Réemploi		
			État	Territoriale	Hospitalière
Création ou reprise d'entreprise	Vérification des règles de déontologie	1 an renouvelable une fois	Demande de réemploi deux mois avant le terme du congé  Sanction : présomption de démission  Réemploi sur le même poste ou équivalent  À défaut, priorité de réemploi	Demande de réemploi trois mois avant le terme du congé  Sanction : présomption de démission  Réemploi sur le même poste ou équivalent  À défaut, priorité de réemploi	Demande de réemploi deux mois avant le terme du congé  Sanction : présomption de démission  Réemploi sur le même poste ou équivalent  À défaut, priorité de réemploi



## LES AUTRES CONGÉS DES AGENTS CONTRACTUELS

### LE CONGÉ POUR FORMATION SYNDICALE

#### Principe

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé de formation syndicale.

Ce congé est d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an.

*Articles 11 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 6 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 9 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé pour formation syndicale ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Articles 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### Motifs

Le congé de formation syndicale ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste arrêtée tous les trois ans par le ministre chargé de la fonction publique, pour les agents de la fonction publique de l'État, le ministre des collectivités territoriales, pour les agents de la fonction publique territoriale ou par le ministre de la santé pour les agents de la fonction publique hospitalière.

*Article 1 du décret n° 84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'État du congé pour la formation syndicale*

*Article 1 du décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale*

*Article 1 du Décret n° 88-676 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la fonction publique hospitalière*

#### Conditions d'octroi

L'effectif des agents susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une même année ne peut excéder 5 % de l'effectif réel de l'administration, du service, de l'établissement, des collectivités employant au moins 100 agents ou de l'établissement hospitalier.

*Article 2 du décret n° 84-474 du 15 juin 1984*

*Article 3 du décret n° 85-552 du 22 mai 1985*

*Article 2 du Décret n° 88-676 du 6 mai 1988*

### **Procédure**

La demande de congé pour formation syndicale doit être faite par écrit au chef de service au moins un mois à l'avance.

À défaut de réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

*Article 3 du décret n° 84-474 du 15 juin 1984*

*Article 2 du décret n° 85-552 du 22 mai 1985*

*Article 3 du décret n° 88-676 du 6 mai 1988*

### **Décision**

Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités du fonctionnement du service s'y opposent.

Les décisions qui rejettent des demandes de congé doivent être communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire au cours de la réunion qui suit l'intervention de ces décisions.

*Article 4 du décret n° 84-474 du 15 juin 1984*

*Articles 2 et 3 du décret n° 85-552 du 22 mai 1985*

*Article 4 du décret n° 88-676 du 6 mai 1988*

### **Rémunération**

Durant le congé de formation syndicale, l'agent concerné continue à percevoir son traitement.

## LE CONGÉ POUR FORMATION DE CADRES ET D'ANIMATEURS POUR LA JEUNESSE

### Principe

Les agents contractuels de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré en vue de favoriser leur formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

Ce congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse est d'une durée annuelle maximale de six jours ouvrables.

*Articles 11 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 6 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*2° de l'article 9 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé pour formation de cadres et d'animateurs de la jeunesse ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Articles 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Bénéficiaires

Pour pouvoir bénéficier du congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, les agents contractuels de l'État, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers doivent être âgés de moins de 25 ans.

À titre exceptionnel et pour une seule fois, les agents contractuels de droit public âgés de plus de vingt-cinq ans peuvent être admis au bénéfice du congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

Article 4 du décret n° 63-501 du 20 mai 1963 relatif à l'attribution aux fonctionnaires et agents des administrations de l'État, des départements et des communes et des établissements publics du congé prévu par la loi n° 61-1448 du 29 décembre 1961 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

### Procédure

La demande de congé doit être adressée par l'agent trente jours à l'avance au chef de service.

Cette demande doit préciser la date et la durée du stage ainsi que le nom de l'organisme responsable de la session de stage.

*Article 1 du décret n° 63-501 du 20 mai 1963*

### Décision

Le bénéfice du congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse est de droit.

Il ne peut être refusé que dans le cas où les nécessités de service s'y opposent.

*Article 2 du décret n° 63-501 du 20 mai 1963*

### Rémunération

Bien que ce congé ne soit pas rémunéré, l'employeur continue, pendant la durée de ce dernier, à verser les retenues légales pour retraite et sécurité sociale afférentes à son grade ou emploi.

L'agent bénéficiaire continue donc à se constituer des droits, notamment au regard de sa retraite.

Par ailleurs, l'intéressé conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement.

*Alinéa 3 de l'article 1 du décret n° 63-501 du 20 mai 1963*

### Prise en compte du congé

La durée du congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse est assimilée à une période de service effectif.

Ce congé compte dans la détermination des droits à congés annuels et dans la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés.

*Article 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 27 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 27 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## LE CONGÉ DE REPRÉSENTATION

### Principe

Les agents contractuels de droit public peuvent bénéficier d'un congé de représentation.

Ce congé est d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an.

*Articles 11 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 6 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*4° de l'article 9 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé de représentation pour formation syndicale ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Articles 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Procédure

L'agent contractuel qui souhaite bénéficier d'un congé de représentation doit, au moins quinze jours avant la date de début du congé sollicité, présenter à l'autorité dont ils relèvent une demande écrite.

Cette demande doit préciser la date et la durée de l'absence envisagée et être accompagnée de tous les éléments et documents justifiant qu'ils ont reçu mandat d'une association ou d'une mutuelle, pour la représenter à l'occasion d'une réunion organisée par une des instances de l'État ou d'une collectivité.

*Article 1 du décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents contractuels du congé de représentation*

### Articulation avec les autres congés

Le congé de représentation ne peut se cumuler avec le congé pour formation syndicale et le congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

*Articles 9 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 6 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*4° de l'article 9 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### L'issue du congé de représentation

À son retour de congé, l'agent contractuel remet à l'autorité dont il relève une attestation, établie par le service responsable de la convocation des membres de l'instance au titre de laquelle a été accordé le congé pour représentation, constatant sa présence effective à la réunion de cette instance.

*Alinéa 1 de l'article 1 du décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents contractuels du congé de représentation.*



## LE CONGÉ POUR RAISON DE FAMILLE OU ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

### Dans la fonction publique d'État

#### *Principe*

L'agent contractuel peut solliciter l'octroi d'un congé pour raisons de famille à l'occasion de certains événements familiaux tels que la naissance, le décès, le mariage ou le PACS.

*Article 21 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

#### *Durée*

Le congé pour raisons de famille est d'une durée maximum de quinze jours par an.

*Article 21 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé pour raisons de famille ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Articles 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

#### *Rémunération*

Le congé pour raisons de famille est sans rémunération.

*Article 21 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

#### *Conditions d'octroi*

Le congé pour raisons de famille n'est accordé que si les nécessités du service le permettent.

*Article 21 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

#### *L'issue du congé pour raisons de famille*

À l'issue du congé pour raisons de famille, les agents contractuels sont réemployés sur leur emploi ou occupation :

- s'ils sont recrutés par contrat à durée indéterminée ;
- s'ils sont recrutés par contrat à durée déterminée dont le terme est postérieur à l'issue du congé et pour la période restant à courir avant le terme du contrat ;
- s'ils sont aptes physiquement ;
- s'ils remplissent toujours les conditions ;
- dans la mesure permise par le service.

Dans le cas où ils ne pourraient être réemployés, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou une occupation similaire assortie d'une rémunération équivalente.

*Article 21 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 32 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

## Dans la fonction publique territoriale

### Principe

L'agent contractuel peut solliciter l'octroi d'un congé à l'occasion de certains événements familiaux tels que la naissance, le décès, le mariage ou le PACS.

*Article 16 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### Durée

Le congé pour événements familiaux est d'une durée maximum de quinze jours par an.

*Article 16 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé pour événements familiaux ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### Rémunération

Le congé pour événements familiaux est sans rémunération.

*Article 16 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### Conditions d'octroi

Le congé pour événements familiaux n'est accordé que si les nécessités du service le permettent.

*Article 16 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### L'issue du congé pour raisons de famille

À l'issue d'un congé pour événements familiaux, l'agent contractuel conserve le bénéfice de son contrat.

Il est réemployé sur son poste ou un poste équivalent :

- s'il est recruté par contrat à durée indéterminée
- s'il est recruté par contrat à durée déterminée dont le terme est postérieur à l'issue du congé et pour la période restant à courir avant le terme du contrat

*Article 16 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## Dans la fonction publique hospitalière

### Principe

L'agent contractuel peut solliciter l'octroi d'un congé pour raisons de famille à l'occasion de certains événements familiaux tels que la naissance, le décès, le mariage ou le PACS.

*Article 20 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Durée

Le congé pour raisons de famille est d'une durée maximum de quinze jours par an.

*Article 20 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé pour raisons de famille ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### **Rémunération**

Le congé pour raisons de famille est sans rémunération.

*Article 20 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### **Conditions d'octroi**

Le congé pour raisons de famille n'est accordé que si les nécessités du service le permettent.

*Article 20 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### **L'issue du congé pour raisons de famille**

À l'issue du congé pour raisons de famille, les agents contractuels sont réemployés sur leur emploi ou occupation :

- s'ils sont recrutés par contrat à durée indéterminée ;
- s'ils sont recrutés par contrat à durée déterminée dont le terme est postérieur à l'issue du congé et pour la période restant à courir avant le terme du contrat ;
- s'ils sont aptes physiquement ;
- s'ils remplissent toujours les conditions ;
- dans la mesure permise par le service.

Dans le cas où ils ne pourraient être réemployés, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou une occupation similaire assortie d'une rémunération équivalente.

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Articles 20 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## LES AUTRES CONGÉS DES AGENTS CONTRACTUELS

Congé...	...pour formation syndicale	...pour formation des cadres et animateurs de la jeunesse	...de représentation	...pour raisons de famille ou événements familiaux
<b>Causes du congé</b>	Effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste arrêtée tous les trois ans par le ministre chargé de la fonction publique,	Suivre une formation d'animateur	Représenter une association, une mutuelle...	Événement familial
<b>Conditions</b>	5 % de l'effectif réel de l'administration /an  Sous réserve des nécessités du service  Demande au chef de service au moins un mois à l'avance.  À défaut de réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.	Agents âgés de moins de 25 ans.  Demande trente jours à l'avance au chef de service  De droit sous réserve des nécessités de service	Demande écrite quinze jours avant la date de début du congé précisant la date, la durée de l'absence et accompagnée de tous les éléments et documents justifiant qu'ils ont reçu mandat d'une association ou d'une mutuelle, pour la représenter à l'occasion d'une réunion organisée par une des instances de l'État ou d'une collectivité.	Sous réserve des nécessités du service
<b>Durée</b>	12 jours ouvrables max /an	6 jours ouvrables max /an	Ne peut se cumuler avec le congé pour formation syndicale et le congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse qu'à concurrence de 12 jours ouvrables /an	15 jours / an
<b>Rémunération</b>	Oui	non	oui	non

## **LE CONGÉ DE PRÉPARATION À CONCOURS DES AGENTS CONTRACTUELS**

### **PRINCIPE**

L'agent contractuel de l'État recruté pour répondre à un besoin permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

### **CONDITIONS D'OCTROI**

L'agent contractuel doit être recruté pour répondre à un besoin permanent.

*Article 33-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### **MODALITÉS**

Ce congé est sans rémunération.

*Article 33-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

#### **Durée**

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage.

*Article 33-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

#### **Renouvellement**

Ce congé est renouvelé de droit lorsque la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage sont prolongées.

*Article 33-3 du décret n° du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

#### **Réemploi**

Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service.

Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité de réemploi sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

*Article 33-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### **L'impossible réemploi**

Les agents contractuels physiquement aptes, qui, dans l'intérêt du service, ne peuvent être réintégrés à l'issue de ce congé sont licenciés.

Les agents ainsi licenciés disposent d'une priorité de réemploi sur un emploi équivalent ou occupation similaire, assortis d'une rémunération équivalente.

*Article 32 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### **Indemnité**

Les agents licenciés, faute de possibilité de réintégration à l'issue des autres congés perçoivent une indemnité de licenciement.

*Article 51 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### **Titularisation**

Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.

*Article 33-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

## LE CONGÉ POUR MANDAT

### Dans les fonctions publiques hospitalières et de l'État

#### Principe

L'agent contractuel est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat lorsqu'il est appelé à :

- exercer les fonctions de membre du Gouvernement ;
- à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen.

*Articles 25 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 25 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### L'issue du congé

Au terme de ses fonctions ou de son mandat, l'agent est réintégré à sa demande, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.

*Articles 25 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 25 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

L'agent dispose de cette faculté de réemploi, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme au moment de sa demande de réemploi.

*Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### Mandats de Maire et d'adjoint

Les articles L. 3142-60 et 61 du Code du travail prévoit que pour un premier mandat le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est, sur sa demande, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat, s'il justifie d'une ancienneté minimale d'une année chez l'employeur à la date de son entrée en fonction.

A l'expiration de son mandat, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi, bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat et en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

L'article L. 2123-9 du Code général des collectivités territoriales prévoit que les maires, d'une part, ainsi que les adjoints au maire des communes de 20 000 habitants au moins, d'autre part, qui, pour l'exercice de leur mandat, ont cessé d'exercer leur activité professionnelle, bénéficient, s'ils sont salariés, des dispositions des articles L. 3142-60 à L. 3142-64 du Code du travail – ci-dessus – relatives aux droits des salariés élus membres de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Enfin, l'article L. 3142-64 du Code du travail prévoit que Les dispositions de la présente sous-section sont applicables aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi qu'aux personnels des entreprises publiques, sauf s'ils bénéficient de dispositions plus favorables.

Ainsi donc l'agent contractuel peut bénéficier de la suspension de son contrat également durant son mandat de maire ou d'adjoint au maire des communes de 20 000 habitants au moins.

***Dans la fonction publique territoriale****Principe*

L'agent contractuel est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat lorsqu'il est appelé à :

- exercer les fonctions de membre du Gouvernement :
- à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen.

*Article 19 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*L'issue du congé*

À l'issue de ce congé, l'agent contractuel, parvenu au terme de ses fonctions ou de son mandat est réintégré à sa demande, au besoin en surnombre, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.

*Article 35 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

L'agent dispose de cette faculté de réemploi, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme au moment de sa demande de réemploi.

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## LE SERVICE NATIONAL

### *Dans les fonctions publiques hospitalières et de l'État*

#### *Principe*

L'agent contractuel qui accomplit les obligations du service national actif est placé en congé sans traitement.

*Articles 26 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 24 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### *Demande de réemploi*

L'agent libéré du service national est réemployé, s'il en a formulé la demande par lettre recommandée au plus tard dans le mois suivant sa libération.

*Articles 26 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 24 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### *Conditions de réemploi*

L'agent contractuel reprend, à l'issue de ses obligations de service national, ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### *Dans la fonction publique territoriale*

#### *Principe*

L'agent contractuel qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position d'accomplissement du service national.

Dans cette position, il perd le droit à son traitement.

*Article 20 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

#### *Demande de réemploi*

L'agent libéré du service national doit présenter sa demande de réemploi dans le mois suivant sa libération.

À défaut d'une demande présentée dans les délais indiqués ci-dessus, l'intéressé est considéré comme démissionnaire.

*Article 35 décret n° 88-145 du 15 février 1988*

#### *Conditions de réemploi*

L'agent contractuel reprend, à l'issue de ses obligations de service national, ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*



## **TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CONDITIONS DES CONGÉS DES AGENTS CONTRACTUELS**

Pour des facilités de lecture, ce tableau figure au verso de cette fiche et au recto de la fiche D35.

Nature du congé	Causes du congé	Conditions	Durée	Réemploi		
				État	Territoriale	Hospitalière
Congés pour événements familiaux	Congé pour raisons familiales ou événements familiaux	Sous réserve des nécessités de service	15 jours	Réemploi sur le poste A défaut, priorité de réemploi		
	Solidarité familiale	Certificat médical de la personne concernée	3 mois renouvelable une fois	Réemploi sur le poste ou équivalent A défaut, priorité de réemploi		
	Congé de présence parentale	Certificat médical prouvant que l'enfant a besoin de soins constants	310 jours sur une période de 36 mois par enfant et par pathologie	Pas de demande de réemploi nécessaire Réemploi sur le même poste ou équivalent A défaut, priorité de réemploi		
	Congé parental	Au moins 1 an d'ancienneté	Jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant	Pas de demande de réemploi nécessaire Réemploi sur le même poste ou équivalent A défaut, priorité de réemploi	Demande de réemploi un mois ou huit jours avant la fin du congé (durée égale ou supérieure à un an ou supérieure à quatre mois) Sanction : présomption de démission Réemploi de droit au besoin en surnombre	Pas de demande de réemploi nécessaire Réemploi sur le même poste ou équivalent A défaut, priorité de réemploi
	Elever un enfant de moins de huit ans	Au moins 1 an d'ancienneté	1 an maximum renouvelable dans la limite de 5 ans 3 ans maximum renouvelable sans limite à l'État	Demande de réemploi trois mois avant le terme du congé Sanction : agent réputé renoncer à son emploi Réemploi sur le même poste ou équivalent A défaut, priorité de réemploi	Demande de réemploi un mois ou huit jours avant la fin du congé (durée égale ou supérieure à un an ou supérieure à quatre mois) Sanction : présomption de démission Réemploi sur le même poste ou équivalent A défaut, priorité de réemploi	demande de réemploi un mois avant le terme du congé Sanction : présomption de démission Réemploi sur le même poste ou équivalent A défaut, priorité de réemploi

Nature du congé	Causes du congé	Conditions	Durée	Réemploi			
				État	Territoriale	Hospitalière	
Congés pour évènements familiaux	Donner des soins à un enfant à charge	Au moins 1 an d'ancienneté	3 ans maximum renouvelable sans limite	Demande de réemploi trois mois avant le terme du congé	Lorsque la durée du congé est supérieure à un an, demande de réemploi un mois avant le terme du congé	Demande de réemploi un mois avant le terme du congé	
	Donner des soins à un ascendant, descendant ou conjoint ou pacsé			Sanction : agent réputé renoncer à son emploi			Sanction : présomption de démission
	Suivre son conjoint			Réemploi sur le même poste ou équivalent			Réemploi sur le même poste ou équivalent
				À défaut, priorité de réemploi	A défaut, priorité de réemploi	A défaut, priorité de réemploi	
Congé pour convenances personnelles	Année sabbatique ou projet personnel	3 ans au moins d'ancienneté	3 ans max renouvelable dans la limite de 6 ans sur l'ensemble de la carrière	Demande de réemploi trois mois avant le terme du congé	Demande de réemploi trois mois avant le terme du congé	Demande de réemploi deux mois avant le terme du congé	
Congé pour création d'entreprise		Ne pas avoir bénéficié d'un congé de même nature ou pour création d'entreprise ou pour formation professionnelle de plus de 6 mois dans les 6 ans précédant la demande					Vérification des règles de déontologie
		Ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou pour formation professionnelle de plus de 6 mois dans les 6 ans précédant la demande	A l'État, 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière de contractuel	Réemploi sur le même poste ou équivalent	Réemploi sur le même poste ou équivalent	Réemploi sur le même poste ou équivalent	
				À défaut, priorité de réemploi	A défaut, priorité de réemploi	A défaut, priorité de réemploi	



## LES ABSENCES DES AGENTS CONTRACTUELS

### LES AUTORISATIONS D'ABSENCE RÉSULTANT D'UNE OBLIGATION LÉGALE ET DES ACTIVITÉS DANS UNE RÉSERVE

#### Le congé pour mandat

##### *Dans les fonctions publiques hospitalières et de l'État*

###### *Principe*

L'agent contractuel est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat lorsqu'il est appelé à :

- exercer les fonctions de membre du Gouvernement ;
- à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen.

*Articles 25 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 25 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

###### *L'issue du congé*

Au terme de ses fonctions ou de son mandat, l'agent est réintégré à sa demande, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.

*Articles 25 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 25 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

L'agent dispose de cette faculté de réemploi, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme au moment de sa demande de réemploi.

*Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

##### *Dans la fonction publique territoriale*

###### *Principe*

L'agent contractuel est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat lorsqu'il est appelé à :

- exercer les fonctions de membre du Gouvernement ;
- à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen.

*Article 19 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

###### *L'issue du congé*

À l'issue de ce congé, l'agent contractuel, parvenu au terme de ses fonctions ou de son mandat est réintégré à sa demande, au besoin en surnombre, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.

*Article 35 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

L'agent dispose de cette faculté de réemploi, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme au moment de sa demande de réemploi.

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## Le service national

### *Dans les fonctions publiques hospitalières et de l'État*

#### *Principe*

L'agent contractuel qui accomplit les obligations du service national actif est placé en congé sans traitement.

*Articles 26 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 24 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### *Demande de réemploi*

L'agent libéré du service national est réemployé, s'il en a formulé la demande par lettre recommandée au plus tard dans le mois suivant sa libération.

*Articles 26 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 24 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### *Conditions de réemploi*

L'agent contractuel reprend, à l'issue de ses obligations de service national, ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### *Dans la fonction publique territoriale*

#### *Principe*

L'agent contractuel qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position accomplissement du service national.

Dans cette position, il perd le droit à son traitement.

*Article 20 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

#### *Demande de réemploi*

L'agent libéré du service national doit présenter sa demande de réemploi dans le mois suivant sa libération.

À défaut d'une demande présentée dans les délais indiqués ci-dessus, l'intéressé est considéré comme démissionnaire.

*Article 35 décret n° 88-145 du 15 février 1988*

#### *Conditions de réemploi*

L'agent contractuel reprend, à l'issue de ses obligations de service national, ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## L'activité dans une réserve

### *Principe*

L'agent contractuel effectuant des activités dans une réserve sur son temps de travail est mis en congé rémunéré :

- à concurrence de 30 jours cumulés par année civile pour l'activité dans la réserve opérationnelle ;
- à concurrence de 15 jours cumulés par année civile pour l'activité dans la réserve de sécurité civile ;
- sans limite, pour une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

Au-delà de ces durées, l'agent contractuel est mis en congé sans traitement.

*Articles 26 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 20 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Articles 24 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Conditions de réemploi

À l'issue d'une période d'activité dans une réserve, l'agent contractuel, reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### Prise en compte

Les périodes d'activité dans ces réserves sont prises en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et des droits à congé annuel.

## **Les autorisations d'absence pour fêtes religieuses**

### ***Principe***

Les agents contractuels qui désirent participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à leur confession peuvent bénéficier des autorisations d'absence nécessaires.

*Circulaire FP/n° 901 du 23 septembre 1967*

Ces autorisations spéciales d'absence, non rémunérées, sont accordées par le chef de service de l'agent.

### ***Autorisations d'absence et dossier***

Le dossier de l'agent contractuel ne doit pas comporter d'informations concernant les convictions religieuses de ce dernier.

Par suite l'autorisation d'absence accordée pour fêtes religieuses ne devra pas comporter d'informations concernant la religion du demandeur.