

L'ABSENCE DE DEMANDE DE RÉINTÉGRATION À L'ISSUE DE CERTAINS CONGÉS

À l'issue de certains congés non rémunérés, l'agent contractuel qui ne demande pas sa réintégration est considéré comme démissionnaire ; il peut alors être licencié.

LA DEMANDE DE RÉINTÉGRATION À L'ISSUE D'UN CONGÉ MALADIE SANS TRAITEMENT

L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'une année. Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

2° de l'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

À l'issue de ces congés sans traitement l'agent contractuel est soit réemployé dans son poste, soit licencié en fonction de son aptitude.

2° de l'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, dans la fonction publique d'État, lorsque la durée de ce congé 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 formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

2° de l'article 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Par suite, un agent contractuel de la fonction publique d'État en congé sans traitement de un an ou plus, qui omettrait de demander sa réintégration au moins 1 mois avant le terme dudit congé serait considéré comme démissionnaire.

Ce n'est que lorsque la durée initiale du congé est de un an que ces dispositions s'appliquent.

Les dispositions susmentionnées ne doivent pas exonérer l'employeur public de ses obligations tendant au reclassement des agents contractuels déclarés inapte totale et définitivement à leurs fonctions en n'informant pas l'agent de ses droits à reclassement ou en attendant que ce dernier dépasse la date limite de demande de réintégration pour prononcer sa démission et non son licenciement.

Exemple

Un employeur ayant licencié, à tort, pour inaptitude physique, un agent contractuel sans invitation préalable à un reclassement, ne peut demander au juge une substitution de motif visant à constater la démission implicite de l'agent quand bien même cet agent n'aurait pas effectué de demande de réintégration au moins un mois avant l'expiration du congé sans traitement d'un an qui lui a été accordé.

CAA de Marseille, n° 06MA02910 - 21 octobre 2008

Par ailleurs, les dispositions sus-évoquées n'empêchent pas un agent contractuel, apte à reprendre son emploi, de demander sa réintégration bien avant le terme de son congé. Cependant, l'agent concerné doit adresser cette demande en lettre recommandée dès lors que la durée de son congé de maladie qui a été fixée par l'autorité administrative, lors de son placement dans cette position, est égale ou supérieure à une année.

CAA de Nantes, n° 00NT01984 - 27 juin 2003

Il est à noter que de telles dispositions n'existent pas dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières.

LA DEMANDE DE RÉINTÉGRATION À L'ISSUE DE CERTAINS CONGÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Les agents contractuels bénéficiaires de certains congés doivent demander leur réintégration avant le terme de ces derniers afin de ne pas être considéré comme démissionnaires.

LES CONGÉS FAMILIAUX

À l'issue de certains congés, les agents contractuels, aptes physiquement, ne sont réemployés que s'ils en ont effectué la demande au moins trois mois avant le terme de leur congé.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception.

En l'absence d'une telle demande, les agents concernés sont considérés comme renonçant à leur 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.

Les dispositions susmentionnées s'appliquent aux congés suivants :

- congé pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ;
- congé pour donner des soins à un enfant à charge, 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 ;
- 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.

Articles 20 et 24 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

LE CONGÉ PARENTAL

Fin normale du congé parental

En revanche, l'agent contractuel n'est plus dans l'obligation de formuler une demande de réemploi avant l'issue de son congé parental.

L'agent est réemployé sur son précédent emploi, sous réserve, pour l'agent recruté sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Fin anticipée du congé parental à la suite d'un contrôle administratif

Lorsqu'il est mis un terme au congé parental à la suite d'un contrôle administratif, l'agent est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

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

LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

L'agent contractuel, bénéficiaire d'un congé de solidarité reprend ses fonctions sur son emploi soit à l'issue du congé soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée.

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

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE ET LE CONGÉ POUR RAISON DE FAMILLE

À l'issue de ces congés les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Article 20 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 21 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 32 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

LE CONGÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

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 trois mois avant l'issue dudit congé.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 22 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

En l'absence d'une telle demande, les agents concernés sont considérés comme renonçant à leur 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.

Article 24 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

LE CONGÉ POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE

L'agent contractuel bénéficiaire d'un congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise doit formuler une demande de réemploi au moins trois mois avant le terme dudit congé.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception.

En l'absence d'une telle demande, les agents concernés sont considérés comme renonçant à leur 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.

Articles 23 et 24 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

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 pour refuser de réemployer l'agent qui aurait fait sa demande de réintégration dans les formes et les délais prescrits.

Exemple

Ainsi, le refus de réintégration du directeur d'un parc national opposé à un agent contractuel bénéficiaire d'un congé sans traitement, 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^{er} octobre 1990, n° 101366

LE CONGÉ MOBILITÉ

L'agent contractuel bénéficiaire d'un congé mobilité doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi au moins deux mois avant le terme du congé.

Article 33-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

A défaut d'une telle demande, l'agent est présumé renoncer à son emploi.

LA RÉINTÉGRATION DES AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT À L'ISSUE DE CERTAINS CONGÉS

Nature du congé	Causes du congé	Durée	Réemploi
Congé maladie sans traitement	Congé maladie	1 an et 6 mois maximum	Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé sinon l'agent est considéré comme démissionnaire
Congés pour événements familiaux	Congé pour raisons de famille	15 jours	Réemploi sur le poste ou priorité de réemploi sur un poste équivalent
	Solidarité familiale	3 mois renouvelable une fois	
	Congé de présence parentale	310 jours sur une période de 36 mois par enfant et par pathologie	
	Congé parental	Jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant	
	Élever un enfant de moins de 8 ans	3 ans max renouvelable sans limite	Demande de réemploi trois mois avant le terme du congé
	Donner des soins à un ascendant, descendant ou conjoint ou pacsé		
	Suivre son conjoint		
Congé pour création d'entreprise	Création ou reprise d'entreprise	1 an renouvelable une fois	Sanction : agent réputé renoncer à son emploi
Congé pour convenances personnelles	Année sabbatique	3 ans max renouvelable dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière	
Congé mobilité	Recrutement par une autre personne morale de droit public pour une durée déterminée	3 ans renouvelable une fois	Demande de réemploi au moins deux mois avant expiration du congé Sinon l'agent est présumé renoncer à son emploi

LA DEMANDE DE RÉINTÉGRATION À L'ISSUE DE CERTAINS CONGÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LE CONGÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT DE MOINS DE 8 ANS

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 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

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.

LES AUTRES CONGÉS FAMILIAUX

Lorsque la durée des congés familiaux, autre que celui relatif à l'éducation des enfants excède un an, les agents contractuels, aptes physiquement, ne sont réemployés que s'ils ont effectué une demande de réemploi ou de renouvellement de leur congé au moins un mois avant le terme de ce dernier.

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

En l'absence d'une telle demande, les agents concernés sont considérés comme démissionnaires.

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

Les dispositions susmentionnées s'appliquent aux congés suivants :

- congé pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel l'agent 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.
- 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.

Article 15 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.

LE CONGÉ PARENTAL

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.

LE CONGÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

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

LE CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

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

LE CONGÉ POUR FORMATION PROFESSIONNELLE

L'agent contractuel bénéficiaire d'un congé pour formation professionnelle doit présenter sa demande de réemploi trois mois au moins avant l'expiration du congé.

À défaut d'une demande présentée dans les délais indiqués ci-dessus, l'intéressé 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 que l'agent doit communiquer à son employeur à l'issue du congé pour convenances personnelles, du congé pour création d'entreprise ou du congé pour formation professionnelle.

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.

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE ET LE CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

À l'issue d'un congé de présence parental ou 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.

Article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 16 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

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

LE CONGÉ MOBILITÉ

L'agent contractuel bénéficiaire d'un congé mobilité doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi au moins deux mois avant le terme du congé.

Article 35-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

A défaut d'une telle demande, l'agent est présumé renoncer à son emploi.

LA RÉINTÉGRATION DES AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE À L'ISSUE DE CERTAINS CONGÉS

Nature du congé	Causes du congé	Durée	Réemploi
Congés pour événements familiaux	Congé pour événements familiaux	15 jours	Réemploi sur le poste ou priorité de réemploi sur un poste équivalent
	Congé de présence parentale	310 jours sur une période de 36 mois par enfant et par pathologie	
	Congé parental	Jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant	Durée égale ou supérieure à un an : Demande par lettre recommandée au moins un mois avant le terme du congé
	Élever un enfant de moins de 8 ans	1 an max renouvelable dans la limite de 5 ans	Durée inférieure à un an mais égale ou supérieure à 4 mois : Demande par lettre recommandée au moins huit jours avant l'expiration du congé Dans le cas contraire : considéré comme démissionnaire
	Donner des soins à un ascendant, descendant ou conjoint ou pacsé	1 an max renouvelable dans la limite de 5 ans	Durée du congé supérieure ou égale à un an : demande de réemploi effectuée par lettre recommandée au moins un an avant le terme du congé Dans le cas contraire : considéré comme démissionnaire
	Suivre son conjoint		
Congé pour convenances personnelles	Année sabbatique	3 ans max renouvelable dans la limite de 6 ans sur l'ensemble de la carrière	Demande de réemploi au moins trois mois avant expiration du congé
Congé pour création d'entreprise	Création ou reprise d'entreprise	1 an renouvelable une fois	Dans le cas contraire : considéré comme démissionnaire
Congé pour formation professionnelle	Formation professionnelle	-	
Congé mobilité	Recrutement par une autre personne morale de droit public pour une durée déterminée	3 ans renouvelable une fois	Demande de réemploi au moins deux mois avant expiration du congé Sinon l'agent est présumé renoncer à son emploi

LA DEMANDE DE RÉINTÉGRATION À L'ISSUE DE CERTAINS CONGÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

LES CONGÉS FAMILIAUX

Les agents bénéficiaires de certains congés familiaux, quelle qu'en soit la durée, aptes physiquement à la reprise de leurs fonctions, ne sont réemployés que s'ils en ont effectué la demande au moins un mois avant le terme de leur congé.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée.

En l'absence d'une telle demande, les agents concernés sont considérés comme démissionnaires.

Les dispositions susmentionnées s'appliquent aux congés suivants :

- congé pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ;
- congé pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel l'agent 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 ;
- congé pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel l'agent 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.

Article 19 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

LE CONGÉ PARENTAL

En revanche, l'agent contractuel n'est pas dans l'obligation de formuler une demande de réemploi avant l'issue de son congé parental.

Au terme du congé parental, l'agent est réemployé sur son précédent emploi.

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 dans l'établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

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

LE CONGÉ D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

À l'issue du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, l'agent contractuel n'est pas dans l'obligation de formuler une demande de réemploi ; il est réemployé sur son précédent emploi.

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 dans l'établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

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

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

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

À l'issue du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, l'agent contractuel n'est pas dans l'obligation de formuler une demande de réemploi ; il est réemployé sur son précédent emploi.

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 dans l'établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

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

Articles 19-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

LE CONGÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

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.

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

LE CONGÉ POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE

L'agent contractuel bénéficiaire d'un congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise doit formuler une demande de réemploi au moins deux mois avant le terme dudit congé.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée.

Articles 22 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

LE CONGÉ MOBILITÉ

L'agent contractuel bénéficiaire d'un congé mobilité doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi au moins deux mois avant le terme du congé.

Article 31-2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

A défaut d'une telle demande, l'agent est présumé renoncer à son emploi.

LA RÉINTÉGRATION DES AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE À L'ISSUE DE CERTAINS CONGÉS

Nature du congé	Causes du congé	Durée	Réemploi
Congés pour événements familiaux	Congé pour raisons de famille	15 jours	Réemploi sur le poste ou priorité de réemploi sur un poste équivalent
	Accompagnement d'une personne en fin de vie	3 mois maximum	
	Congé de présence parentale	310 jours sur une période de 36 mois par enfant et par pathologie	
	Congé parental	Jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant	
	Elever un enfant de moins de 8 ans	1 an max renouvelable dans la limite de 5 ans	Durée du congé supérieure ou égale à un an : demande de réemploi effectuée par lettre recommandée au moins un an avant le terme du congé Dans le cas contraire : l'agent est considéré comme démissionnaire
	Donner des soins à un ascendant, descendant ou conjoint ou pacsé		
	Suivre son conjoint		
Congé pour convenances personnelles	Année sabbatique	3 ans max renouvelable dans la limite de 6 ans sur l'ensemble de la carrière	Demande de réemploi au moins deux mois avant expiration du congé
Congé pour création d'entreprise	Création ou reprise d'entreprise	1 an renouvelable une fois	Dans le cas contraire : l'agent est considéré comme démissionnaire
Congé mobilité	Recrutement par une autre personne morale de droit public pour une durée déterminée	3 ans renouvelable une fois	Demande de réemploi au moins deux mois avant expiration du congé Sinon l'agent est présumé renoncer à son emploi

