

**TITRE III : LES CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC**

**CHAPITRE PREMIER : LES CONGÉS**

**SOUS-CHAPITRE 4 : LES AUTRES CONGÉS**

Dernière mise à jour : Février 2021

**TEXTES APPLICABLES**

- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 ;
- Décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique.

**Section 1. Le congé pour élever un enfant ou suivre son conjoint**

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit, sur sa demande, à un congé sans rémunération :

1° pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, 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 ;

2° pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint, du fait de sa profession, à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, 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.

L'agent doit solliciter, au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans les délais réglementaires, il est réemployé, au terme du congé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou une occupation similaire assorti(e) d'une rémunération équivalente.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans les délais réglementaires, il est présumé qu'il renonce 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.

L'agent peut demander, dans les mêmes conditions que celles prévues au 6<sup>ème</sup> alinéa de la présente section, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'administration en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé s'il est physiquement apte et respecte les conditions requises, sur son emploi ou occupation précédent(e) dans la mesure permise par le service.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, ces conditions de réemploi s'appliquent dès réception par l'administration de la demande de réemploi de l'agent.

## **Section 2. Le congé pour raisons de famille**

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut solliciter l'octroi d'un congé non rémunéré pour raisons de famille, dans la limite de quinze jours par an.

Ces jours de congé peuvent être pris de manière consécutive ou faire l'objet d'une consommation fractionnée, au minimum à hauteur d'une demi-journée.

## **Section 3. Le congé pour convenances personnelles**

L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats conclus avec les administrations d'État, hospitalières, ou territoriales et les établissements publics en relevant, excepté dans les cas de contrats à durée déterminée, pour lesquels le congé ne peut être accordé que pour une durée n'excédant pas la durée d'engagement restant à courir.

La demande initiale doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'agent doit solliciter, au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans les délais réglementaires, il est réemployé, au terme du congé, sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou une occupation similaire assorti(e) d'une rémunération équivalente.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans les délais réglementaires, il 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.

L'agent peut demander, dans les mêmes conditions que celles prévues au 4<sup>ème</sup> alinéa de la présente section, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est

adressée à l'administration en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé s'il est physiquement apte et respecte les conditions requises, sur son emploi ou occupation précédent(e) dans la mesure permise par le service.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, ces conditions de réemploi s'appliquent dès réception par l'administration de la demande de réemploi de l'agent.

#### **Section 4. Le congé pour création d'entreprise**

L'agent contractuel peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé non rémunéré 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. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé, indiquant 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, doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'agent doit solliciter, au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans les délais réglementaires, il est réemployé, au terme du congé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou une occupation similaire assorti(e) d'une rémunération équivalente.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans les délais réglementaires, il est présumé qu'il renonce 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.

L'agent peut demander, dans les mêmes conditions que celles prévues au 3<sup>ème</sup> alinéa de la présente section, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'administration en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé s'il est physiquement apte et respecte les conditions requises, sur son emploi ou occupation précédent(e) dans la mesure permise par le service.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, ces conditions de réemploi s'appliquent dès réception par l'administration de la demande de réemploi de l'agent.

#### **Section 5. Le congé de formation professionnelle**

L'agent contractuel en activité peut bénéficier, en vue de suivre une action de formation personnelle agréée par l'administration, d'un congé de formation professionnelle, sous réserve qu'il justifie de l'équivalent de trente-six mois au moins de services effectifs à temps plein au titre de contrats de droit public, dont douze mois au moins à la DGFIP.

Le congé pour formation professionnelle est attribué aux agents contractuels dans les mêmes conditions que celles fixées pour les fonctionnaires titulaires (cf. titre I - 2<sup>ème</sup> partie - chapitre 1<sup>er</sup> - sous-chapitre 4.3. de la présente instruction).

## **Section 6. Les congés spéciaux**

### **1. Le congé pour formation syndicale**

L'agent contractuel en activité peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an, dans les mêmes conditions que le fonctionnaire titulaire (cf. titre I - 2<sup>ème</sup> partie - chapitre 1<sup>er</sup> - sous-chapitre 4.7 de la présente instruction).

### **2. Le congé de représentation**

L'agent contractuel en activité peut bénéficier d'un congé de représentation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an dans les mêmes conditions que celles fixées pour les fonctionnaires titulaires (Cf. titre I - 2<sup>ème</sup> partie - chapitre 1<sup>er</sup> - sous-chapitre 4.1 de la présente instruction).

### **3. Le congé non rémunéré accordé aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse**

Les agents peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré accordé aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, d'une durée annuelle maximale de six jours ouvrables.

Ces jours de congé peuvent être pris de manière consécutive ou faire l'objet d'une consommation fractionnée, au minimum à hauteur d'une demi-journée.

Les agents doivent présenter une demande écrite à leur chef de service au moins trente jours à l'avance.

Cette demande doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée et le nom de l'organisme responsable de la session ou du stage.

Pendant la durée de ce congé, les émoluments du bénéficiaire seront réduits au montant des retenues légales pour retraite et sécurité sociale afférentes à son grade ou emploi. L'intéressé conserve, en outre, ses droits à la totalité des suppléments pour charges de famille.

Le congé peut être accordé hormis dans le cas où les nécessités du service s'y opposent. Lorsqu'il existe une commission consultative paritaire compétente à l'égard de l'agent intéressé, le congé ne peut être refusé qu'après consultation de cette commission. Toutefois, ladite commission peut déléguer ses pouvoirs à deux personnes choisies en son sein.

L'organisme chargé de la session ou du stage délivre à l'agent public qui y a participé une attestation de présence. Celle-ci est remise par l'intéressé à son chef de service au moment de la reprise de ses fonctions.

### **4. Le congé pour admission à un cycle de préparation ou une période de formation probatoire**

L'agent contractuel 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 emploi de fonctionnaire, un emploi militaire, 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.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.

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, s'il est physiquement apte, sur son emploi ou occupation précédent(e) dans la mesure permise par le service. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

## **Section 7. Les congés pour les aidants**

### **1. Le congé de solidarité familiale**

L'agent contractuel en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une 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 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.

Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'agent, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

L'agent peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :

1° soit pour une période continue d'interruption d'activité dont la durée maximale est de trois mois, renouvelable une fois ;

2° soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;

3° soit sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration des périodes mentionnées aux alinéas précédents, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent.

**L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie prévue aux articles L.168-1 à L.168-7 du code de la sécurité sociale est versée à l'agent.**

### **2. Le congé de proche aidant**

L'agent contractuel en activité a droit à un congé de proche aidant dans les mêmes conditions que celles fixées pour les fonctionnaires titulaires (Cf. titre I - 3<sup>ème</sup> partie - chapitre 1<sup>er</sup> - sous-chapitre 4.7 de la présente instruction).

### **3. Le don de jours**

*En cours de rédaction*