

CONGÉS

DROITS DES CONTRACTUELS



Réglementation

- fonctionnaires : loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et loi n°84-16 du 11 janvier 1984
- contractuels : [décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat circulaire FP du 20 octobre 2016](#)

Les contractuels peuvent prétendre aux congés suivants [cliquez sur le type de congé pour accéder aux détails]

1. Congés annuels
2. Congés de maladie
3. Congé de grave maladie
4. Congé pendant toute la période d'incapacité de travail (accident du travail, maladie professionnelle)
5. Congé de maternité
6. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
7. Congé d'adoption
8. Congé parental
9. Congé de présence parentale
10. Congé de solidarité familiale
11. Congé pour se rendre dans les DOM, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
12. Congé pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire d'un pacs, à un ascendant, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap, pour suivre son conjoint contraint à une mobilité géographique
13. Congé pour événement familial
14. Congé de formation syndicale
15. Congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse
16. Congé pour formation professionnelle
17. Congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail
18. Congé sans rémunération pour suivre un cycle préparatoire à un concours, une scolarité ou un stage
19. Congé pour mandat électif (Assemblée nationale, Sénat, Parlement européen) ou l'exercice de fonctions de membre du Gouvernement
20. Congé de représentation
21. Congé pour obligations du service national, période d'instruction militaire, activité dans la réserve opérationnelle ou de sécurité civile, activité dans la réserve sanitaire
22. Congé sans rémunération pour création d'entreprise
23. Congé pour convenances personnelles
24. Congé de mobilité
25. Mise à disposition

SPAgri-CFDT Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture

Administration centrale, DRAAF, DDT(M), DD(CS)PP, INFOMA, IRSTEA, CNPPF
Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES)

Institut Français du Cheval et de l'Équitation (IFCE)

Institut National des Appellations d'Origine (INAO)

Le tableau ci-dessous reprend, pour chaque type de congés existant en faveur des agents non titulaires, les conditions d'octroi du congé (texte réglementaire accessible en cliquant dessus) ainsi que le rappel de l'article correspondant du décret 86-83 du 17 janvier 1986 (colonne de gauche).

CONGÉS ANNUELS

Congé annuel article 10

L'agent non titulaire en activité a droit à un congé annuel rémunéré dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le [décret n°84-972 du 26 octobre 1984](#).

L'agent en activité a droit, pour une année de service accompli du 1^{er} 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. Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de 5, 6 ou 7 jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours.

Les congés de maladie, grave maladie, maternité ou adoption, formation professionnelle, formation syndicale et service national sont considérés comme service accompli. 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.

À savoir : l'indemnité compensatrice de congés payés, instaurée par le [décret n°98-158 du 11 mars 1998](#), est versée en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, à l'agent, qui du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.

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

CONGÉS POUR RAISONS DE SANTÉ

Congés de maladie article 12	<p>L'agent non titulaire en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs si son utilisation est discontinue, de congés de maladie dans les limites suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> — <u>après quatre mois de service</u> : un mois à plein traitement, un mois à demi-traitement ; — <u>après deux ans de service</u> : deux mois à plein traitement, deux mois à demi-traitement ; — <u>après trois ans de service</u> : trois mois à plein traitement, trois mois à demi-traitement.
Congé de grave maladie article 13	<p>L'agent non titulaire en activité et comptant au moins trois années de service, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.</p> <p>Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant 12 mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les 24 mois suivants.</p> <p>En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.</p> <p>Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épousé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.</p> <p>L'agent non titulaire contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé et qui se trouve sans droit à congé rémunéré de maladie est placé soit en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire (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), soit licencié si l'incapacité de travail est permanente (article 16 du décret du 17 janvier 1986).</p>
Congé pendant toute la période d'incapacité de travail (accident du travail, maladie professionnelle) article 14	<p>L'agent non titulaire en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédent soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès. Dans cette situation, les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement :</p> <ul style="list-style-type: none"> — pendant un mois dès leur entrée en fonction ; — pendant deux mois après deux ans de service ; — pendant trois mois après trois ans de service. <p>À l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le Code de la sécurité sociale qui sont servies soit par la caisse primaire de sécurité sociale (1), soit par l'administration (2).</p> <p>1) Pour les agents recrutés à temps incomplet et ceux recrutés sur contrat à durée déterminée pour moins d'un an, c'est la caisse d'assurance-maladie qui en a la charge car ces agents sont affiliés au régime général pour le risque « accident du travail ».</p> <p>2) Pour les autres agents, c'est l'administration qui en assure complètement la charge aussi bien pendant qu'après la période à plein traitement. En effet, ces personnels ne sont pas affiliés au régime général pour le risque « accident du travail ».</p>

CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES

Congé de maternité Congé de paternité et d'accueil de l'enfant Congé d'adoption article 15	<p>L'agent contractuel en activité a droit, après 6 mois de service, à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement.</p> <p>L'agent non titulaire temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maternité, paternité ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'un an. Cette durée peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.</p> <p>L'agent non titulaire définitivement inapte pour raison de santé à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maternité, paternité ou d'adoption est licencié. Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de 4 semaines suivant l'expiration du congé. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité.</p>
Congé parental article 19	<p>Le congé parental, non rémunéré, permet de s'arrêter de travailler pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 3 ans, ou pour s'occuper pendant trois ans d'un enfant adopté de moins de 16 ans. Le congé parental peut être accordé au contractuel justifiant d'au moins une année continue de service, à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant. L'agent peut également demander à travailler à temps partiel.</p> <p>Le congé parental est accordé de droit, sur sa demande, soit à la mère, après un congé de maternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer d'un enfant adopté, soit au père, après la naissance ou après un congé de paternité.</p> <p>Il prend fin au plus tard au 3^e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de 3 ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.</p> <p>La demande de congé parental doit être présentée un mois au moins avant le début du congé demandé. Le congé parental est accordé par l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relèvent les intéressés.</p> <p>Sous réserve de règles particulières prévues à l'égard de certaines catégories de personnel par arrêté conjoint du ministre du budget, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé, le congé parental est accordé par périodes de 6 mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées 2 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.</p> <p>La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.</p> <p>Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou adoption.</p>
Congé de présence parentale article 20bis	<p>Le congé de présence parentale, non rémunéré, est ouvert à l'agent contractuel, y compris s'il exerce à temps non complet, permettant à l'agent de cesser son activité professionnelle, pour donner des soins à un enfant à charge. L'état de santé de l'enfant doit nécessiter la présence soutenue d'un des parents (en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap).</p> <p>Ce congé 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.</p> <p>La demande de bénéfice du droit à congé de présence parentale est formulée par écrit au moins 15 jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical qui atteste 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 non titulaire transmet sous 15 jours le certificat médical requis.</p>

	<p>La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Chacun de ces jours de congé ne peut être fractionné. Ils ne peuvent être imputés sur les congés annuels.</p> <p>Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein. Pendant ces périodes, l'agent n'acquiert pas de droits à pension.</p>
Congé de solidarité familiale article 19ter	<p>Le congé de solidarité familiale, non rémunéré, permet à un contractuel de rester auprès d'un proche (ascendant, descendant, frère, sœur, personne partageant le même domicile ou ayant désigné le bénéficiaire comme sa personne de confiance) atteint d'une maladie grave mettant en jeu le pronostic vital, ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection incurable. Sa durée maximale est de 6 mois. Il peut être accordé :</p> <ul style="list-style-type: none"> — pour 3 mois maximum, renouvelables une fois ; — par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois ; — sous forme d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. <p>Aucune durée minimale n'est fixée réglementairement. L'agent contractuel perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Elle est versée par la Sécurité sociale.</p>
Congé pour se rendre dans les DOM, les COM, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue d'adoption article 19bis	<p>L'agent non titulaire a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements ou collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L225-2 et L225-17 ou 100.3 du code de l'action sociale et des familles. Le congé ne peut excéder 6 semaines par agrément.</p> <p>La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ.</p> <p>L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.</p>
Congé pour éléver un enfant de moins de 8 ans, pour donner des soins..., pour suivre son conjoint contraint à une mobilité géographique article 20	<p>L'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an a droit sur sa demande (pas de délais à respecter pour faire la demande) à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de 5 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> — pour éléver un enfant de moins de 8 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 ; — 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 non titulaire. <p>Ce congé est accordé dans un délai maximal de 2 mois à compter de la réception de la demande de l'agent. Le congé est accordé pour une durée maximale de 3 ans.</p>
Congé pour événement familial article 21	<p>Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut solliciter pour raisons de famille (par exemple événement familial : naissance, mariage, décès,...), l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an. Ce congé peut être accordé en plusieurs fois.</p>

CONGÉS POUR SUIVRE UNE FORMATION

<p>Congé de formation syndicale article 11</p>	<p>L'agent non titulaire en activité peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an, dans les conditions fixées par le décret n°84-474 du 15 juin 1984. Ce congé 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 chaque année par le ministre chargé de la fonction publique. Dans chaque administration centrale de l'Etat, dans chaque service déconcentré et dans chaque établissement public de l'Etat, l'effectif des agents qui sont susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une même année ne peut excéder 5% de l'effectif réel de l'administration, du service ou de l'établissement dont il s'agit.</p> <p>La demande de congé 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 15^e jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé. Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités de fonctionnement du service s'y opposent.</p>
<p>Congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse article 11</p>	<p>L'agent non titulaire en activité peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée annuelle maximale de 6 jours ouvrables pour suivre une formation de cadre ou d'animateur pour la jeunesse dans les conditions fixées par le décret n°63-501 du 20 mai 1963.</p> <p>Il est accordé, sur sa demande, à l'agent de moins de 25 ans, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs.</p> <p>Ce congé peut être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.</p> <p>La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. Ce congé ne peut se cumuler avec le congé pour formation syndicale qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année.</p>
<p>Congé pour formation professionnelle article 11</p>	<p>Selon les conditions fixées par le décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007, les agents non titulaires de l'Etat justifiant de trois années ou l'équivalent de trois années de services effectifs dans l'administration et désirant suivre, en vue de leur formation personnelle, une des actions de formation ayant reçue l'agrément de l'Etat, peuvent bénéficier, sur demande adressée à leur chef de service à un congé de formation. Peuvent être prises en compte les interruptions de service si leur total n'excède pas deux mois au cours de la période considérée.</p> <p>Les agents ayant bénéficié de décharges de service afin de suivre certaines actions de formation se déroulant pendant le temps de service ne peuvent prétendre au congé de formation dans les douze mois suivant la fin de la période au cours de laquelle de telles décharges leur ont été consenties.</p> <p>Le total des périodes de congé accordées pour formation sur le fondement des dispositions du présent titre ne peut excéder trois ans.</p> <p>L'agent perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'éventuelle l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. Cette indemnité est à la charge du service dont relève l'intéressé.</p> <p>La durée pendant laquelle elle est versée est limitée à 12 mois. La demande de congé doit être formulée au plus tard 120 jours à l'avance. Elle doit indiquer la date à laquelle commence la formation, sa désignation et sa durée ainsi que le nom de l'organisme responsable. Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, le chef de service doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.</p>

<p>Congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail article 11</p>	<p>L'agent non titulaire en activité peut bénéficier d'un congé pour suivre une formation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail et à la prévention médicale dans la fonction publique et dont les conditions sont fixées par les articles 8 et 8-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982. Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, dans les instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail bénéficient d'une formation d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat. Elle est renouvelée à chaque mandat. Pour 2 des 5 jours de formation, le représentant du personnel bénéficie du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Il adresse sa demande de congé par écrit à son autorité hiérarchique ou, le cas échéant, à son autorité de gestion au moins un mois avant le début de la formation. La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisis par l'agent. Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé que si les nécessités du service s'y opposent. L'autorité saisie est tenue de répondre à la demande de l'agent au plus tard le 15^e jour qui précède le début de la formation sollicitée. Les dépenses afférentes à la formation suivie pendant le congé sont prises en charge par l'administration ou l'établissement concerné.</p>
<p>Congé sans rémunération pour suivre un cycle préparatoire... article 33-3</p>	<p>Ce congé sans rémunération permet à un agent contractuel, recruté sur besoin permanent et lauréat d'un concours ou d'un examen d'entrée à un cycle préparatoire, de suivre un cycle préparatoire à un concours, une scolarité ou un stage, sans qu'il ait à rompre le contrat qui le lie à son administration d'origine. Ainsi, en cas d'échec au concours ou de non titularisation, l'agent se voit réembauché par son administration d'origine dans les conditions de réemploi prévues à l'article 32 du décret du 17 janvier 1986. Cependant, lorsque l'agent est en CDD et que son contrat arrive à échéance au cours de la scolarité ou du stage, le contrat n'est pas prorogé.</p>

CONGÉS POUR EXERCER UN MANDAT ÉLECTIF, DES FONCTIONS DE MEMBRE DU GOUVERNEMENT OU DE PRÉSENTATION

<p>Congé pour certains mandats électifs... article 25</p>	<p>L'agent non titulaire appelé à exercer les fonctions de membre du gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat. 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.</p>
<p>Congé de représentation article 11</p>	<p>L'agent contractuel, désigné représentant d'une association ou d'une mutuelle pour siéger dans une instance instituée auprès d'une autorité de l'État ou d'une collectivité territoriale, peut bénéficier, sous certaines conditions fixées par le décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005, d'un congé de représentation de 9 jours maximum par an pour participer aux réunions de cette instance. Le congé de représentation est accordé sous réserve des nécessités de service. Il est cumulable, dans la limite de 12 jours ouvrables au total par an, avec le congé pour formation syndicale et le congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air. Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont maintenus pendant les jours de congé. Attention : chaque structure (administration centrale, service déconcentré, collectivité territoriale, établissement public...) ne peut accorder qu'un nombre global limité de jours au titre de ce congé, calculé en fonction du nombre d'agents publics qu'elle emploie.</p>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS DE SERVICE NATIONAL OU ACTIVITÉS DE RÉSERVE

Congé pour obligations du service national, période d'instruction militaire, activités dans la réserve... article 26	L'agent non titulaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé en congé sans traitement. L'agent contractuel est placé en congé avec traitement lorsque les activités accomplies sur le temps de travail dans la réservé opérationnelle sont d'une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés sur une année civile. Au-delà de cette durée, il est mis en congé sans traitement. Il en est de même pour une période d'activité accomplie sur le temps de travail dans la réservé de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile. L'agent contractuel qui accomplit sur son temps de travail une période d'activité ou de formation dans la réservé sanitaire est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée.
---	--

CONGÉS POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

Congé sans rémunération pour création d'entreprise article 23	L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L5141-1 du code du travail. Sa durée est d'un an, renouvelable une fois. Le projet de création d'entreprise d'un agent contractuel doit être compatible au regard des dispositions déontologiques en vigueur (cf. décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif au cumul d'activités). 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 formulée au moins deux mois à l'avance par lettre recommandée.
--	--

CONGÉS POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Congé pour convenances personnelles article 22	L'agent non titulaire en CDI peut demander un congé non rémunéré pour convenances personnelles, accordé selon les nécessités du service. Pour cela, il ne doit pas avoir bénéficié au cours des 6 ans qui le précédent d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé pour formation professionnelle d'au moins 6 mois. Ce congé est accordé pour 3 ans maximum . Il peut être prolongé dans la limite de 10 ans sur l'ensemble des contrats de droit public de l'agent. Par exemple, un agent contractuel ayant bénéficié d'un congé pour convenances personnelles de 3 ans, renouvelé une fois pour 3 ans (soit 6 ans) pendant un premier contrat, aura droit à un congé maximum de 3 ans et à un renouvellement d'un an (soit 4 ans) pendant un autre contrat de droit public. Ce congé doit être demandé au moins 2 mois à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception. Pour le renouveler, l'agent doit prévenir son administration au moins 3 mois avant la fin du congé, également par lettre recommandée avec accusé de réception. Attention : régime particulier pour les agents de certains établissements du domaine de la santé publique ou de la sécurité sanitaire (décret n° 2003-224 du 7 mars 2003 : le congé est accordé pour une durée comprise entre 3 mois et 3 ans. Le renouvellement ne peut être accordé que si l'agent justifie d'une durée de services effectifs de 3 ans à l'issue de ce 1 ^{er} congé. La durée totale ne peut excéder 6 ans.
---	---

CONGÉS DE MOBILITÉ

Congé de mobilité article 33-2	<p>Seuls les agents contractuels en CDI peuvent bénéficier d'un tel congé, qui est accordé sous réserve des nécessités du service qui l'emploie. Il s'agit d'un congé sans rémunération. Il ne peut être accordé que lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.</p> <p>Ce type de congé doit permettre à l'agent contractuel d'être recruté par une autre administration, tout en conservant la possibilité de retrouver son emploi précédent sous réserve des nécessités de service. Il favorise la mobilité des agents contractuels employés à durée indéterminée dans une autre administration ou un autre versant de la fonction publique, tout en conservant la possibilité de réemploi au sein de l'administration d'origine. Le CDI est suspendu durant cette période.</p> <p>L'agent doit solliciter ce congé par lettre recommandée avec accusé de réception. L'administration est tenue d'y répondre dans un délai de 2 mois. En cas de décision implicite de rejet, l'intéressé pourra demander à l'administration les motifs qui fondent la décision de refus.</p> <p>Ce congé peut être accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Ces délais doivent permettre à l'agent de remplir les conditions pour bénéficier de la reconduction éventuelle de son contrat pour une durée indéterminée auprès de son nouvel employeur, tout en conservant une certaine sécurité puisque l'intéressé conservera la possibilité de revenir travailler auprès de son employeur initial et surtout de ne pas perdre le bénéfice de son CDI. Il peut en effet demander à intégrer son administration d'origine.</p> <p>Le renouvellement du congé est sollicité par l'agent au moins 2 mois avant le terme du congé, par lettre recommandée avec accusé de réception. Un nouveau congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant trois ans au moins. C'est-à-dire qu'un agent qui reprend ses fonctions dans son administration d'origine ne peut pas bénéficier d'un autre congé de mobilité pour rejoindre une autre administration avant ce délai.</p>
-----------------------------------	---

MISE À DISPOSITION

Mise à disposition article 33-1	<p>La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir. Ce dispositif a pour objet de faciliter la mobilité des agents employés sur des contrats à durée indéterminée et de permettre également à certaines administrations de répondre à certains besoins spécifiques, qu'il s'agisse des administrations d'origine ou des administrations d'accueil. Il s'agit par exemple de permettre à un établissement public d'envoyer l'un de ses agents contractuels participer à une mission d'expertise à l'étranger ou dans une administration, lorsque cette dernière a besoin, pour l'exécution d'une mission particulière, des compétences d'un agent contractuel expert dans un domaine spécialisé. La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil.</p> <p>La mise à disposition ne peut excéder 3 ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder 10 ans.</p> <p>À l'instar du fonctionnaire de l'État, l'agent contractuel est, à l'issue de sa mise à disposition, réemployé pour exercer les mêmes fonctions que celles dont il était précédemment chargé et répondant au même besoin que celui qui a justifié son recrutement. A défaut, il sera réemployé sur un poste équivalent de son administration d'origine.</p>
------------------------------------	--

Conditions de réemploi après un congé et délai de prévenance

À l'issue des congés (congé pour raison de santé, congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de huit ans ou donner des soins ou suivre son conjoint, congé de présence parentale, congé non rémunéré pour raison familiale, congé de convenances personnelles, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé pour l'exercice de fonctions de membres du gouvernement, d'un mandat de député ou de sénateur et congés liés au service national), 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.

Les cas de réemploi ne sont applicables qu'aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat.

Un agent contractuel doit demander, par courrier avec AR, sa réintégration après un congé non rémunéré et de longue durée, en respectant certains délais avant le terme du congé. A défaut, il est considéré comme démissionnaire (cf. tableau ci-dessous).

Congé	Délai de prévenance
Congé d'au moins 1 an pour inaptitude suite à un congé de maladie grave, à un congé de maternité, paternité ou d'adoption	1 mois
Congé pour élever un enfant de moins de 8 ans	3 mois
Congé pour donner des soins à un enfant à charge, un(e) époux(se), un partenaire de pacs ou un ascendant	3 mois
Congé pour suivre son époux(se) ou partenaire de pacs astreint à un éloignement professionnel	3 mois
Congé pour convenances personnelles	3 mois
Congé pour création ou reprise d'entreprise	3 mois
Congé de mobilité	2 mois