

Agents contractuels : généralités sur les congés

NTICO1

Sur les principes généraux relatifs aux agents contractuels, -voir [NTIGEN](#).

Cette fiche présente les principes généraux sur les congés des agents contractuels ; elle est complétée :

- par la fiche [NTICO2](#), qui détaille les congés hors maladie
- par la fiche NTICO3, qui détaille les congés de maladie

A noter : les congés ne doivent pas être confondus avec les autorisations s'absence accordées dans un certain nombre de cas prévus par la loi dont peuvent bénéficier les agents contractuels (art. 59 par renvoi de l'art. 136 loi n°84-53 du 26 janv. 1984, -voir [LO260184](#) et -voir [AUTABS](#)). Ces autorisations ne peuvent être décomptées sur les congés annuels ni sur aucun autre congé prévu par la loi, et notamment pas sur les congés pour formation syndicale (-voir [COFOSY](#)).

I. CONDITIONS GENERALES D'OCTROI

A) FONDEMENT LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE, CHAMP D'APPLICATION

Les agents contractuels bénéficient d'un régime de congé spécifique, issu :

- de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (-voir [LO260184](#)), qui leur rend applicables certaines des dispositions relatives aux congés des fonctionnaires
- du décret n°88-145 du 15 février 1988 (-voir [DE150288A](#))

Certains de ces congés sont de droit, tandis que les autres peuvent être accordés, à la libre appréciation de l'autorité territoriale, si les nécessités du service le permettent.

L'agent sera rémunéré durant certains congés, éventuellement sous condition d'ancienneté, et ne le sera pas durant les autres.

Il pourra parfois percevoir des prestations : prestations en espèces durant les congés pour maladie, maternité, paternité et accueil de l'enfant ou adoption, complément de libre choix d'activité durant le congé parental, allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie durant le congé de solidarité familiale.

Le régime des congés est identique pour tous les agents contractuels recrutés sur le fondement de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (articles 3 et suivants, emplois fonctionnels article 47, collaborateurs de cabinet article 110, collaborateurs de groupe d'élus article 110-1), hormis :

- ceux recrutés en tant que travailleurs handicapés sur la base de l'article 38.
- Ceux-ci ne bénéficient en effet pas, durant leur contrat, de tous les congés prévus pour les agents contractuels, car l'article 10 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 (-voir [DE101296](#)) les exclut du bénéfice d'une partie des dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 (-voir [RECHAN](#)).
- ceux recrutés dans le cadre d'un PACTE sur la base de l'article 38 bis (-voir [PACFPT](#))
- ceux recrutés dans le cadre du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B (-voir [RECTAB](#))
- le cas particulier des agents sous contrat à durée indéterminée qui sont les seuls à pouvoir bénéficier, outre des congés de droit commun, d'un « congé de mobilité » et d'un congé pour convenances personnelles.

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel ont droit aux mêmes congés que ceux qui exercent à temps plein (art. 15 décr. n°2004-777 du 29 juil. 2004, -voir [DE290704](#)).

B) CONDITIONS D'ANCIENNETE

1- Durées de services exigées

Certains congés ne peuvent être accordés qu'aux agents qui justifient d'une certaine durée de service ; sont concernés :

- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunérés : l'agent doit justifier d'au moins 6 mois de services
- le congé de maladie rémunéré : l'agent doit justifier d'au moins 4 mois de services
- le congé de grave maladie : l'agent doit justifier d'au moins 3 ans de services
- le congé parental : l'agent doit justifier d'au moins 1 an de services
- le congé pour raisons familiales : l'agent doit justifier d'au moins 1 an de services

Remarque :

- si le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle est accordé sans condition de durée de services, la durée de maintien du traitement est, en revanche, variable en fonction de l'ancienneté

2- Congés pris en compte

Certains congés sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée (art. 28 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988, -voir [DE150288A](#)) :

- congés annuels
- congé de maladie (s'il est rémunéré)
- congé de grave maladie
- congé pour accident du travail ou maladie professionnelle
- congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (s'il est rémunéré)
- congé de présence parentale
- congé de solidarité familiale

- congé pour événements familiaux
- congé pour formation syndicale
- congé pour formation professionnelle
- congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle
- congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse
- congé pour accomplissement des obligations du service national
- congé pour effectuer une période d'instruction militaire ou dans réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire.

S'ils ne sont pas comptabilisés dans la durée des services, les autres congés ne font en revanche pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi (art. 28 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988, -voir [DE150288A](#)). On en déduit que la période d'exercice des fonctions n'est pas interrompue, mais seulement suspendue.

3- Modalités de calcul de la durée de service requise

* Pour les agents recrutés à titre permanent sur un emploi permanent (article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) :

- prise en compte de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant recruté l'agent, même s'il y a eu interruption de fonctions, sous réserve que celle-ci ait été inférieure à quatre mois (art. 28, III décr. n°88-145 du 15 fév. 1988, -voir [DE150288A](#))

- pour le congé de grave maladie, le congé parental, le congé pour élever un enfant, le congé pour convenances personnelles, le congé pour création d'entreprise : prise en compte également des services accomplis auprès des établissements publics à caractère administratif de la collectivité ou auxquels celle-ci participe (art. 30 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988, -voir [DE150288A](#))

* Pour les autres agents (art. 28, II décr. n°88-145 du 15 fév. 1988, -voir [DE150288A](#)) :

- pour le congé de maladie ordinaire, le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle et les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption : prise en compte de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, même s'il y a eu interruption de fonctions, sous réserve que celle-ci ait été inférieure à quatre mois

- pour les autres congés : durée de service décomptée à partir de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même s'il a depuis lors été renouvelé

- pour le congé de grave maladie, le congé parental, le congé pour élever un enfant, le congé pour convenances personnelles, le congé pour création d'entreprise : prise en compte également des services accomplis auprès des établissements publics à caractère administratifs de la collectivité ou auxquels celle-ci participe (art. 30 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988, -voir [DE150288A](#))

* Pour les agents recrutés à l'occasion de la reprise par une personne publique, dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une entité économique (article L. 1224-3 du code du travail), les services effectués auprès du précédent employeur sont assimilés à des services accomplis auprès de la personne publique qui les accueille (art. 29-1 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988, -voir [DE150288A](#)).

Toute journée rémunérée est décomptée pour une unité dans l'ancienneté de service, quelle que soit la durée journalière du travail (art. 31 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988, -voir [DE150288A](#)) : il n'y a donc pas proratisation en cas de temps partiel ou de temps non complet.

C) DUREE DES CONGES ET REMPLACEMENT

1- Durée

Tous les congés des agents contractuels ont une durée déterminée maximale, sauf le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, dont l'échéance est la guérison, la consolidation ou le décès.

Par ailleurs, lorsque le contrat est à durée déterminée, les congés ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir (art. 32 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988, -voir [DE150288A](#)) : aucun congé n'a pour effet de retarder la date d'expiration de l'engagement.

Cependant, lorsque l'administration se propose de renouveler un contrat ou un engagement à durée déterminée, un congé pris en partie à la fin du contrat ou de l'engagement initial peut se prolonger sur le contrat ou l'engagement résultant du renouvellement (circ. min. du 16 juil. 2008, -voir [CM160708](#)).

Bien que le renouvellement de l'engagement ne soit pas un droit, le juge administratif exerce un contrôle, en cas de recours, sur ses motifs.

2- Remplacement

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a introduit la possibilité de recruter un agent contractuel pour remplacer, de manière temporaire, un autre agent contractuel indisponible en raison d'un congé (art. 3-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984, -voir [LO260184](#)).

Pour plus de précisions, -voir [NTICAS](#).

II. CONDITIONS GENERALES DE REINTEGRATION

A noter : les conditions générales de réemploi à l'issue des congés, prévues par le titre VIII (articles 33 et 34 du décret n°88-145 du 15 février 1988) ne sont pas applicables aux travailleurs handicapés recrutés sur la base de l'article 38. L'article 10 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 (-voir [DE101296](#)) les exclut en effet de l'application de ces dispositions.

Elles sont en revanche désormais applicables aux agents recrutés au titre du PACTE (art. 3 décr. n°2005-904 du 2 août 2005, -voir [DE020805](#)) ainsi qu'aux bénéficiaires du dispositif expérimental de recrutement de personnes sans emploi en catégorie A et B (art. 2 décr. n°2017-1471 du 12 oct. 2017, -voir [DE121017](#)).

1- Réintégration de droit ou réintégration sous réserve des nécessités du service

Les conditions de réintégration sont mentionnées à l'article 33 du décret n°88-145 (-voir [DE150288A](#)) et, parfois, dans l'article propre au congé concerné.

Il convient tout d'abord de signaler que, pour l'agent sous contrat à durée déterminée, les dispositions relatives au réemploi ne sont applicables que si la période d'engagement n'est pas parvenue à son terme.

Le réemploi est alors prononcé pour la période d'engagement restant à courir (art. 34 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988, -voir [DE150288A](#)).

Il faut ensuite distinguer :

- les congés à l'issue desquels la réintégration est de droit, au besoin en surnombre

Sont concernés :

→ le congé parental

→ le congé accordé à l'agent appelé à exercer les fonctions de membre du gouvernement ou un mandat de parlementaire national ou européen.

- les congés à la suite desquels l'agent est admis à reprendre son emploi s'il remplit toujours les conditions requises et si les nécessités du service le permettent

La réintégration n'est ici pas de droit ; si elle est impossible, l'agent aura priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente

Sont concernés (art. 33) :

→ le congé de maladie

→ le congé de grave maladie

→ le congé d'accident du travail ou de maladie professionnelle

→ le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption

→ le congé pour élever un enfant

→ le congé pour convenances personnelles

→ le congé pour création d'entreprise

→ le congé pour formation professionnelle

→ les agents libérés du service national ou arrivant au terme d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle

Sont également concernés :

→ le congé de mobilité (art. 35-2)

→ le congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours, une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans un emploi de la fonction publique (art. 35-3)

→ le congé de présence parentale, pour lequel l'article 14-2, V du décret n°88-145 du 15 février 1988 (-voir [DE150288A](#)) prévoit que l'agent « conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies à l'article 33 » ; or, l'article 33, qui ne mentionne pas le congé de présence parentale, concerne autant les congés pour lesquels le réemploi est de droit que ceux pour lesquels le réemploi n'est accordé que si les nécessités du service le permettent

Peut constituer une nécessité de service de nature à empêcher la réintégration de l'agent le fait que l'emploi qu'il occupait avant son congé a été pourvu par un nouvel agent qui, donnant entière satisfaction, y a été maintenu (CE 10 mai 1996 n°129885, -voir [CE100596C](#)).

Précisions sur la situation de l'agent qui ne peut être réintégré :

- il peut s'inscrire comme demandeur d'emploi et bénéficiaire des allocations chômage, tout en continuant de bénéficier d'une priorité de réemploi (circ. min. du 16 juil. 2008, -voir [CM160708](#)).

- il doit être considéré comme étant involontairement privé d'emploi et à la recherche d'un emploi, et donc prétendre au bénéfice d'allocations chômage, même s'il ne s'est pas inscrit comme demandeur d'emploi (CAA Paris 23 juin 2005 n°01PA01214, -voir [CAA230605a](#)).

- il doit être placé en congé sans rémunération (quest. écr. AN n°89338 du 28 sept 2010, -voir [QE280910](#)).

- si, au terme d'un délai raisonnable, aucun poste n'a pu lui être proposé, l'administration doit le licencier (quest. écr. AN n°89338 du 28 sept. 2010, -voir [QE280910](#)).

On signalera que les dispositions actuelles du décret n°88-145 ne précisent pas les conditions de réemploi des agents à l'issue des congés suivants :

- congés annuels

- congé de formation syndicale

- congé de formation de cadres pour la jeunesse

- congé pour se rendre outre-mer ou à l'étranger dans le cadre d'une adoption

- congé de solidarité familiale

- congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle

- congé pour instruction militaire

2- Demande de réemploi

Pour certains congés, l'agent doit formuler une demande de réemploi, qui doit être adressée à l'autorité territoriale en respectant un délai de préavis ; à défaut, l'agent est présumé renoncer à son emploi. Les règles en la matière sont prévues par les articles 13 et 18-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 (-voir [DE150288A](#)) et, parfois, dans l'article propre au congé considéré.

Sont concernés :

-> le congé sans traitement pour indisponibilité physique, maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption (art. 13, 2°)

-> les congés pour raisons familiales (art. 18-1)

-> le congé pour convenances personnelles (art. 18-1)

-> le congé pour création d'entreprise (art. 18-1)

-> le congé de mobilité (art. 35-2).

Cependant, le non respect de la demande de réemploi dans les délais ne peut être opposé à l'agent si celui-ci n'avait pas connaissance de cette obligation, qui doit donc être précisée dans toute notification de placement en congé (circ. min. du 16 juil. 2008, -voir [CM160708](#)).

III. PRISE EN COMPTE DE LA DUREE DES CONGES

La durée de certains congés est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées (art. 27 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988, -voir [DE150288A](#)) :

- pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération

- 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 de ces concours dans les cadres d'emplois.

Cette disposition concerne les congés suivants (art. 27 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988, -voir [DE150288A](#)) :

- congés annuels
- congé de maladie (s'il est rémunéré)
- congé de grave maladie
- congé pour accident du travail ou maladie professionnelle
- congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (s'il est rémunéré)
- congé de présence parentale
- congé de solidarité familiale
- congé pour événements familiaux
- congé pour formation syndicale
- congé pour formation professionnelle
- congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle
- congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse
- congé pour accomplissement des obligations du service national
- congé pour effectuer une période d'instruction militaire ou dans réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire.

Quant au congé parental, il est pris en compte dans sa totalité pour la première année, puis pour moitié les années suivantes (art. 14 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988, - voir [DE150288A](#)).



Toute reproduction interdite sans l'autorisation du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France