

## **A/ CONGES POUR RAISON DE SANTE**

L'article 2 du décret de 1986 fixe le régime applicable en matière de versement des prestations sociales et familiales. Il fixe le régime d'affiliation à la sécurité sociale pour les risques sociaux ainsi que le régime applicable en matière de versement des prestations familiales. En effet, le service des prestations familiales dues aux agents contractuels de l'Etat en service en métropole, lorsqu'ils sont employés à temps complet ou pour une durée supérieure à un an, est assuré par les caisses d'allocations familiales<sup>1</sup>.

### **1 L'affiliation obligatoire de tous les agents contractuels pour la majorité des risques sociaux**

Pour les agents contractuels, deux régimes se superposent : le régime général de sécurité sociale ainsi que les droits statutaires pris en charge par l'employeur.

Le décret du 17 janvier 1986 (le 1° de l'article 2) assujettit les agents contractuels de l'Etat au régime général de la Sécurité Sociale en ce qui concerne les risques maladie, maternité, invalidité, décès, et vieillesse ainsi que pour la couverture du congé de paternité. En matière de congé pour raison de santé, ce décret prévoit également, sous condition d'ancienneté, le maintien à plein traitement puis à demi traitement par l'employeur public, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale. L'employeur n'est donc redevable que de la différence entre la rémunération due et le montant des indemnités journalières.

Par ailleurs, le 2° de l'article 2 du décret du 17 janvier 1986 rappelle que l'Etat assure directement l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles pour ses agents contractuels à l'exception de ceux recrutés par contrat d'une durée inférieure à un an ou qui travaillent à temps incomplet.

Au terme de la protection statutaire, la protection de droit commun prévue par le régime général s'applique et prend le relais de la protection statutaire.

En matière de retraite, ils relèvent pour leur régime de base du régime général de sécurité sociale et pour leur régime complémentaire obligatoire de l'IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités locales).

### **2 La protection statutaire**

#### **- Congé de maladie « ordinaire »**

L'article 12 du décret indique que « *l'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinuée, de congés de maladie dans les limites suivantes* » :

Quatre mois de service :

- un mois à plein traitement ;
- un mois à demi-traitement ;

Après deux ans de services :

- deux mois à plein traitement ;
- deux mois à demi-traitement ;

Après trois ans de services :

- trois mois à plein traitement ;
- trois mois à demi-traitement ».
- Congé de grave maladie

---

<sup>1</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 pour l'ensemble des départements ministériels et depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2005 pour le ministère chargé de l'éducation nationale,

### **- Congé de grave maladie**

L'article 13 du décret précise que l'agent contractuel 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 de trois ans (dont un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement). Il convient de noter que le décret du 21 mars 2014 a supprimé l'exigence de continuité qui était auparavant exigée.

### **- Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle**

Le régime de réparation en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle est précisé à l'article 14 du décret précité du 17 janvier 1986. Ils bénéficient, lorsqu'ils sont en activité, d'un congé pendant toute la durée d'incapacité de travail précédant 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 pendant une période déterminée en fonction de l'ancienneté de l'agent contractuel, à savoir :

- pendant un mois, dès leur entrée en fonctions ;
- pendant deux mois après deux ans de services ;
- pendant trois mois après trois ans de services.

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code susvisé qui sont servies :

- soit par l'administration pour les agents recrutés ou employés à temps complet ou sur des contrats d'une durée supérieure à un an ;
- soit par la caisse primaire de sécurité sociale dans les autres cas.

### **- Congé de maternité, paternité et adoption**

**L'article 15** du décret indique que « *l'agent contractuel en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement* ».

### **- Maintien des primes**

**Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010** publié au Journal Officiel du 29 août 2010 dispose que le bénéfice des primes et indemnités versées aux fonctionnaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, aux magistrats de l'ordre judiciaire relevant de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature et le cas échéant, **aux agents non titulaires relevant du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat est maintenu dans les mêmes proportions** que le traitement en cas de congés annuels, de congés de maladie ordinaire, de congés pour accident de service, pour accident du travail ou pour maladie professionnelle, de congés de maternité, d'adoption et de paternité

Le décret du 26 août 2010 est donc bien applicable **aux agents contractuels**.

## **3 Coordination entre traitement et prestations de la sécurité sociale**

### **3.1 Les grands principes**

#### **3-1-1 Le principe de la déduction des indemnités journalières du traitement**

Pour l'assurance contre la maladie, l'invalidité, les accidents du travail et les maladies professionnelles, les agents contractuels relèvent du régime général de sécurité sociale, qui leur

octroie des prestations. Selon les principes fixés par le code de la sécurité sociale, le bénéfice de ces prestations est subordonné au respect de conditions d'affiliation et de cotisation au régime général.

Durant les congés de maladie, de grave maladie ou un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ces prestations doivent être combinées avec les sommes versées par la collectivité ou l'établissement au titre du maintien d'une rémunération statutaire.

La réglementation prévoit ainsi que les prestations en espèces servies en application du régime général de sécurité sociale en matière de maladie, invalidité, accidents du travail ou maladie professionnelle, ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du montant du traitement maintenu (alinéa 7 de l'art.2 du décret du 17 janvier 1986).

Compte tenu des difficultés rencontrées par de nombreux services gestionnaires pour mettre en œuvre le dispositif de déduction prévu à l'alinéa 6, le 7<sup>ème</sup> alinéa impose la communication par l'agent contractuel, à l'administration, du montant des prestations en espèces (indemnités journalières : IJ) ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale. L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Les services gestionnaires sont en conséquence invités à rappeler à leurs agents contractuels les règles applicables en matière de rémunération des congés pour raison de santé (notamment que les prestations en espèces et les pensions de vieillesse versées en application du code de la sécurité sociale sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'administration durant les congés prévus aux articles 12 à 15 du décret du 17 janvier 1986) et à les inciter à leur transmettre rapidement les décomptes des Indemnités journalières perçues.

### **3-1-2 La réfaction du traitement versé par l'administration**

Le 8<sup>ème</sup> et dernier alinéa de l'article 2 précise que lorsqu'en application de l'article R 321-2 du code de la sécurité sociale, les prestations en espèces versées par le régime général sont diminuées, le traitement versé par l'administration en application des articles 12 et 13 du décret de 1986 est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

En effet, l'article D. 323-2 du code de la sécurité sociale prévoit qu'en cas d'envoi tardif des lettres d'avis d'interruption de travail prévues par les articles L. 321-2 et R. 321-2 du même code, « *le montant des indemnités journalières afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 %* ». Les prestations en espèces servies en application du régime général de sécurité sociale venant en déduction des sommes allouées par l'administration, il n'apparaissait pas équitable de lui faire supporter une charge accrue, le montant du traitement étant calculé sur la base de prestations réduites versées par le régime général en cas de retard par l'agent dans l'envoi des lettres d'interruption de travail.

## **3-2 Les prestations**

### **3-2-1 Les prestations maladie**

En cas de maladie n'ayant pas le caractère de maladie professionnelle, l'agent contractuel a droit, s'il remplit les conditions exigées par le code de la sécurité sociale, à des indemnités journalières de maladie, versées par la caisse primaire d'assurance maladie.

Celles-ci sont versées :

- durant les congés de maladie avec traitement,
- durant les congés de grave maladie,
- durant les congés sans traitement, que l'agent perçoive par ailleurs une rémunération ou non.

L'indemnité journalière, qui est accordée pour chaque jour ouvrable ou non, est versée à partir du quatrième jour de l'incapacité de travail. Les trois premiers jours constituent en effet le « délai de carence ». Elle peut être servie pendant une période d'une durée maximale de trois ans ; il convient toutefois de distinguer :

- les maladies reconnues « affections de longue durée », au titre desquelles le versement des indemnités peut être continu sur la période de trois ans. Cette période est calculée de date à date pour chaque affection, sauf en cas d'interruption suivie d'une reprise du travail durant au moins un an, auquel cas un droit à trois ans d'indemnisation est à nouveau ouvert.

- les autres maladies, pour lesquelles l'agent ne peut recevoir, au titre d'une ou de plusieurs maladies, plus de 360 indemnités journalières sur une période de trois ans (art. L. 323-1 et R. 323-1 code de sécurité sociale).

L'indemnité journalière est égale à une fraction du « gain journalier de base », lequel est calculé dans les conditions prévues à l'article R. 323-4 du code de la sécurité sociale.

L'indemnité journalière est égale (art. L. 323-4 et R. 323-5 code de sécurité sociale) :

- pour les agents ayant moins de trois enfants à charge : à la moitié du gain journalier  
- pour les agents ayant au moins trois enfants à charge : à la moitié du gain journalier de base pour les 30 premiers jours, aux 2/3 du gain journalier à compter du 31<sup>ème</sup> jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail

### **3-2-2 Les prestations accident du travail et maladie professionnelle**

- Indemnités journalières

L'agent contractuel perçoit, s'il remplit les conditions exigées, les indemnités journalières « accidents du travail et maladies professionnelles ».

Le montant de ces prestations est calculé par rapport au « salaire journalier », lequel est déterminé selon les dispositions des articles R. 433-4 et suivants du code de la sécurité sociale.

Le versement commence le premier jour suivant l'arrêt de travail consécutif à l'accident, et dure pendant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès (art. L. 433-1 code de sécurité sociale).

- Rente d'invalidité

La victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est en incapacité permanente de travail si, à la fin de l'incapacité temporaire, elle garde des séquelles ne lui permettant pas de récupérer sa capacité de travail antérieure. La détermination du taux d'incapacité est fonction de la nature de l'infirmité, de l'état général, de l'âge, des facultés physiques et mentales de la victime, ainsi que de ses aptitudes et de sa qualification professionnelle.

Une rente d'invalidité est versée aux agents contractuels atteints, à la suite d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une incapacité permanente d'au moins 10% (art. L. 434-1, L. 434-2, L. 434-15, L. 452-1 et R. 434-1 du code de sécurité sociale). En cas d'incapacité permanente inférieure à 10%, une indemnité est versée en une seule fois.

Ces prestations sont versées par la caisse primaire d'assurance maladie. Le montant de la rente est égal au salaire annuel multiplié par le taux d'incapacité (art. L. 434-2 du code de sécurité sociale).

### **3-2-3 Prestation d'invalidité**

L'agent contractuel peut prétendre à une pension d'invalidité, prévue aux articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale et versée par la caisse primaire d'assurance maladie, s'il remplit, notamment les conditions suivantes :

- présenter une invalidité d'au moins 2/3 (art. L. 341-1 et R. 341-2 code de sécurité sociale)  
- ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite (art. L. 341-15 code de sécurité sociale).

## 4 Contrôle médical

Un contrôle peut être effectué à tout moment, durant un congé de maladie, par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation, le comité médical et le comité médical supérieur peuvent être saisis dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires (art. 18 décret 17 janvier 1986).

En outre, dans la mesure où les agents contractuels relèvent du régime général de sécurité sociale et bénéficient à ce titre de certaines prestations, ils peuvent être contrôlés par le médecin contrôleur de la caisse d'assurance maladie.

## 5 Situation de l'agent après un congé de maladie

### 5-1 Aptitude / Réemploi

A l'issue des congés pour raison de santé accordés en application du décret du 17 janvier 1986, l'agent contractuel est réemployé dans la mesure où il remplit toujours les conditions requises énumérées à l'article 3 du décret et où il est apte physiquement à l'exercice de ses fonctions.

Dans la mesure permise par le service, le réemploi a lieu sur le même emploi ou occupation précédente. Si le réemploi ne peut avoir lieu en raison des nécessités de service, l'agent contractuel bénéficie d'une priorité pour obtenir une affectation équivalente à celle de son affectation antérieure compte tenu notamment de son niveau de responsabilité et de rémunération (article 32 décret 17 janvier 1986). L'existence de cette priorité ne fait pas obstacle à ce que l'intéressé s'inscrive en parallèle comme demandeur d'emploi et bénéficie des allocations pour perte d'emploi auxquelles il peut prétendre<sup>2</sup>.

### 5-2 Cas de l'agent inapte au terme d'un congé

#### 5-2-1 Inaptitude physique temporaire

Si au terme d'un congé, l'agent est temporairement inapte à l'exercice de ses fonctions et ne peut prétendre à aucun congé rémunéré, il est placé en congé de maladie non rémunéré pour une année, éventuellement prolongé de six mois sous réserve qu'un avis médical précise que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions au terme de cette période complémentaire (art. 17 2° décret 17 janvier 1986).

L'inaptitude de l'agent contrôlé peut être contrôlée par un médecin agréé ; elle doit l'être obligatoirement lorsque l'inaptitude conduit à prononcer le licenciement de l'intéressé ; le comité médical doit être consulté dès lors que l'avis du médecin agréé est contesté.

Si l'agent est sous CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir (art. 27 décret 17 janvier 1986).

Si l'agent se trouve, à l'issue de la période de congé sans traitement, en droit de prétendre à un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ou à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le bénéfice de ce congé lui est accordé (art. 17 décret 17 janvier 1986).

**Si à l'issue du congé sans traitement, l'agent ne peut plus bénéficier d'aucun congé maladie, il convient de proposer aux agents dont l'inaptitude partielle a été constatée, une adaptation de leur poste de travail en vue de leur réemploi sur ce poste. En cas d'impossibilité, un reclassement sur un emploi correspondant mieux à leur état de santé doit leur être proposé selon la même procédure que celle de l'inaptitude définitive prévue à l'article 17-3 du décret du 17 janvier 1986 (cf. point 7-5-2-2).**

---

<sup>2</sup> CAA de Nantes n° 94 NT00159 du 21 février 1996 : En cas d'impossibilité de réemploi immédiat, l'agent doit être placé en congé sans rémunération dans l'attente d'une réaffectation et pendant un délai raisonnable, pendant lequel l'agent perçoit des indemnités chômage (CAA de Paris 23 juin 2005 n°01PA01214). Au terme de ce délai, l'agent doit être licencié si aucun emploi n'est devenu vacant. Ce licenciement ouvre droit à des indemnités de licenciement et à la perception d'indemnités-chômage.

Si son reclassement est impossible et si son engagement n'est pas arrivé à son terme, les dispositions réglementaires n'offrent d'autres solutions que le licenciement.

### **5-2-2 Reclassement pour inaptitude physique**

#### **- Les principes**

Lorsque l'agent est physiquement définitivement inapte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur a l'obligation d'étudier les possibilités de reclassement, dans un autre emploi. Il ne peut procéder au licenciement que si le reclassement est impossible. Dans sa décision n° 227 868 du 2 octobre 2002, le Conseil d'Etat a dégagé le principe général du droit selon lequel « *lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé son licenciement.* ».

Ce principe dégagé par la jurisprudence a été expressément reconnu applicable aux agents non titulaires (CE, n°276863, 26 fév. 2007 ; CE, 17 mai 2013, n°355524). **Les nouvelles dispositions du 3° de l'article 17**, introduites par le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 visent à organiser ce reclassement ainsi que l'obligation pour l'administration de licencier l'agent lorsque ce reclassement est impossible.

- L'inaptitude physique doit être constatée par le médecin agréé.

- Le reclassement de l'agent n'est possible que dans **un emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel** et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents (article 17 3° du décret du 17 janvier 1986). Concernant la mise en œuvre du PGD d'un droit à reclassement avant tout licenciement, la jurisprudence<sup>3</sup> a en effet exclu explicitement le droit à reclassement dans des emplois autres que ceux que la loi autorise à pourvoir par un contractuel.

Il convient de noter que dès lors que l'intéressé remplit les conditions de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, l'administration peut maintenir le contrat à durée indéterminée de l'agent dès lors que celui-ci est reclassé sur un emploi correspondant à un besoin permanent (articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984), de même catégorie hiérarchique que celui précédemment occupé et justifiant d'une durée de services publics de six ans d'ancienneté.

- Par ailleurs, ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents **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 reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat (cf.17-3 a) du décret du 17 janvier 1986 et conformément à la jurisprudence administrative qui précise que le reclassement s'effectue « dans la limite des droits résultant du contrat initial »<sup>4</sup>.

- Il s'effectue sur **un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.**

- L'emploi proposé est **adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles**. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration (article 17-3 du décret du 17 janvier 1986). En revanche, un refus de l'agent d'être reclassé sur un poste conforme aux recommandations médicales autorise son licenciement (CAA de Nancy, n°02NC00864, 3 mars 2005).

<sup>3</sup> CAA de Nancy, n°04NC00114 du 6 avril 2006.

<sup>4</sup> CE, n°283256 du 31 décembre 2008.

- L'offre de reclassement concerne les emplois **des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent.**

L'efficacité du dispositif de reclassement dépend en effet tout particulièrement de la responsabilisation des employeurs.

Dans ce cadre, l'autorité ayant reçu compétence pour recruter l'agent contractuel doit chercher à reclasser l'agent dans un autre emploi au sein de ses différents services (CAA de Nancy n° 04NC00114 du 6 avril 2006 et CE n° 227 868 du 2 octobre 2002). Le juge a également rappelé que l'obligation de rechercher un reclassement ou, à défaut, de licencier ne s'applique pas à la collectivité qui n'est plus en situation d'employeur, et notamment lorsque le dernier contrat est arrivé à son terme (CAA Paris, n°10PA05079, 2 avril 2013).

- L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise.

- En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Ier ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre XI.

- *La procédure (cf. annexe 2)*

- Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un **entretien préalable** selon les modalités définies à l'article 47. A l'issue de la **consultation de la commission consultative paritaire** prévue à l'article 1-2, elle lui notifie sa **décision par lettre recommandée** avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Il convient de rappeler que les représentants syndicaux mentionnés à l'article 47-2 du décret du 17 janvier 1986 bénéficient d'une protection particulière. Conformément à cet article, la consultation de la CCP doit en effet intervenir avant la tenue de l'entretien préalable en cas de licenciement d'un agent.

- Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de **la durée du préavis** prévu à l'article 46.

- Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 46 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

- **L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis dans l'hypothèse de reclassement pour inaptitude physique.** En effet, son état de santé peut ne pas lui permettre d'exercer ses fonctions. Il convient de rappeler qu'aucune indemnité compensatrice de préavis ne peut être versée dans cette hypothèse.

- Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46, l'agent est placé en **congé sans traitement**, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale **de trois mois** dans l'attente d'un reclassement.

- Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent. Dans ce cas, s'agissant d'une perte involontaire d'emploi, **l'agent bénéficie des allocations chômage prévues par l'article L.5424-1 du code du travail.**

- L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

- En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

- Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant dernier alinéa du b, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46.

- L'administration porte à la connaissance de la CCP les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent.

La recherche de reclassement de l'agent avant son licenciement doit être réelle et le juge impose à l'employeur une obligation de moyen (CE, n°328049, 11 juillet 2011). L'administration n'est pas tenue de proposer un reclassement impossible si l'agent est définitivement inapte à tout emploi (CAA Marseille, 27 novembre 2007, n°06MA00218).

## **6 Dispositions communes à l'ensemble des congés**

L'article 27 du décret du 17 janvier 1986 précise qu'aucun congé ne peut être accordé au-delà de la durée du contrat et de l'engagement restant à courir, lorsque celui-ci est à durée déterminée. Toutefois, 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.

## **B/ AUTRES CONGES**

Le décret du 21 mars 2014 a réorganisé les dispositions des titres V et VII, consacrés aux conditions d'octroi des congés.

### **1 Le toilettage de quelques dispositions relatives à certains congés**

Quelques modifications aux articles relatifs à certains congés (congés pour convenances personnelles ou raisons familiales) ont été apportées, pour préciser les conditions de durée des congés ainsi que les modalités de demande de renouvellement du congé ou de réemploi à l'issue du congé (article 24).

#### **1.1 Le congé « d'accueil de l'enfant »**

La modification effectuée à l'article 15 vise à transposer le congé « d'accueil de l'enfant » introduit, au 5° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, pour les fonctionnaires par l'article 94 de la loi n° 2012-1404 du 17 décembre de financement de la sécurité sociale pour 2013. Le congé de paternité est élargi en un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il continue de bénéficier au père ayant la qualité d'agent contractuel, mais est également ouvert à la personne vivant maritalement avec la mère indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître. Il peut s'agir du conjoint de la mère, du partenaire ayant conclu un PACS avec elle ou de son concubin.

#### **1.2 Congé sans rémunération pour raisons familiales (article 20 du décret 17 janvier 1986)**

Ce congé non rémunéré prévu à l'article 20 du décret du 17 janvier 1986 est accordé de droit dès lors que l'agent est employé depuis plus d'un an et qu'il en fait la demande. Il peut être fractionné **et ne comprend pas de période minimale.**

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. **Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies<sup>5</sup>.** Les conditions d'octroi de ce congé ont en effet été calées sur celles de la disponibilité octroyée pour ces motifs à des fonctionnaires. La durée de ce congé et les conditions de son renouvellement sont modifiées, le congé doit pouvoir être renouvelé tant que les conditions requises pour l'obtenir sont remplies, comme pour les fonctionnaires. Pour les agents recrutés en CDD, le congé est toutefois accordé dans la limite de la durée du contrat restant à courir, comme cela est précisé à l'article 27 du décret.

---

<sup>5</sup> Auparavant, la durée du congé pour raisons familiales était encadrée. Il était conclu pour une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans.

En revanche, et afin de faciliter la gestion de ces demandes de congés par les administrations, l'agent est soumis à une obligation de délai de prévenance, lors de **la demande initiale** de congé de deux mois avec la possibilité de dérogation en cas d'urgence liée à l'état de santé du proche.

### **1.3 Le congé pour convenances personnelles (article 22 du décret du 17 janvier 1986)**

Les conditions d'octroi et de durée du congé pour convenances personnelles prévues à l'article 22 du décret du 17 janvier 1986 ont été modifiées.

Désormais, l'octroi de ce congé pour convenances personnelles est réservé aux agents recrutés par CDI. En outre, l'agent ne doit 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.

Par ailleurs, afin d'harmoniser les conditions de durée de ce congé avec la disponibilité pour convenances personnelles des fonctionnaires, ce congé est autorisé pour **une durée maximale de 10 ans** au titre de l'ensemble des contrats susceptibles d'être conclus avec les administrations relevant du statut général des fonctionnaires. Ce congé est donc accordé pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats successifs.

Le congé pour convenances personnelles est un congé sans rémunération qui n'est accordé que dans la mesure où il est compatible avec l'intérêt du service. Cette appréciation incombe à l'autorité hiérarchique dont relève l'agent, compte tenu notamment des besoins du service.

L'agent doit formuler sa demande initiale au moins deux mois avant la date de début du congé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### **1.4 Le congé pour création d'entreprise (article 23 du décret du 17 janvier 1986) d'une durée d'un an renouvelable une fois**

Les conditions d'octroi et la durée du congé pour la création d'une entreprise prévues à l'article 23 du décret du 17 janvier 1986 n'ont pas été modifiées.

Le projet de création d'entreprise d'un agent contractuel doit être compatible au regard des dispositions déontologiques en vigueur et notamment l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dans sa rédaction issue de la loi n° 2007-148 du 2 février 1987 de modernisation de la fonction publique.

### **1.5 Le congé pour mandat électif ou l'exercice de fonctions de membre du Gouvernement (article 25 du décret du 17 janvier 1986)**

Le congé accordé pour remplir un mandat de membre élu de l'assemblée nationale ou du sénat ou de l'assemblée des communautés européennes est de droit, sans condition d'ancienneté. C'est un congé sans rémunération.

Au terme de ce congé, l'agent contractuel est réintégré à sa demande, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique. Cette réintégration intervient dans les deux mois qui suivent la date à laquelle il a avisé son employeur.

### **1.6 Activités dans la réserve opérationnelle (article 26 du décret de 1986)**

L'agent est placé en congé avec traitement, lorsque les activités accomplies sur le temps de travail dans la réserve 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 réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile.

## 2 Nouvelles modalités de demande de renouvellement pour les congés faisant l'objet des articles 20, 22 et 23 (article 24 décret 17 janvier 1986)

Les modalités de demande de renouvellement du congé ou de réemploi à l'issue du congé (lettre recommandé avec accusé de réception et délais de prévenance) sont désormais fixées, pour tous les congés, à l'article 24.

Les délais de prévenance sont portés à **trois mois** comme pour les fonctionnaires. Le II vise à préciser les conséquences du non-respect par l'agent du délai de prévenance : **l'agent 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'hypothèse où l'agent demande à **mettre fin de manière anticipée** à ces congés est désormais explicitement envisagée, alors qu'elle ne l'était jusqu'à présent que pour le congé pour convenances personnelles. L'obligation de réemploi, telle que prévue à l'article 32, s'impose pour l'administration dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande de l'agent sauf motif grave.

Au terme du congé initialement fixé ou en cas de fin anticipée du congé, l'agent est réemployé dans les conditions prévues à l'article 32.

## 3 Le congé parental (article 19 décret du 17 janvier 1986)

### - Conditions d'octroi

Ce congé est accordé à l'agent par l'administration dont il relève, de droit sur demande :

- après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, de paternité ou d'adoption
- ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption

Il peut être accordé soit à la mère, soit au père, soit simultanément aux deux parents. La nouvelle rédaction du I de l'article 19 du décret du 17 janvier 1986 issue du décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques adapte en effet la réglementation française aux exigences du droit communautaire en matière de congé parental (directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 qui prévoit un droit individuel à un congé parental accordé aux travailleurs, hommes ou femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant). L'article 19 permet désormais la prise concomitante de ce congé par les deux parents.

L'agent contractuel doit justifier d'une ancienneté d'au moins un an<sup>6</sup> à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant (la demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé, aussi bien pour la période initiale que pour les demandes de renouvellement, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé (Cf. II de l'article 19 du 17 janvier 1986).

### - Durée

Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables. En cas de naissance, il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans ou un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

La dernière période de congé peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de la durée maximale liée à l'âge de l'enfant. Si l'agent est sous contrat à durée déterminée, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

<sup>6</sup> Par ailleurs, le décret n°2014-1318 du 3 novembre 2014 supprime l'exigence de continuité de services afin de bénéficier du congé parental.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé peut bénéficier du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Il a également droit à un nouveau congé parental du chef de son nouvel enfant.

L'agent peut demander à écourter la durée du congé parental en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage (article 19 IV).

#### - Situation de l'agent durant le congé

Le congé parental est un congé non rémunéré. L'agent peut cependant prétendre à la prestation partagée d'éducation de l'enfant, prestation prévue dans le code de la sécurité sociale et versée par les caisses d'allocations familiales.

#### - *Décompte de l'ancienneté*

Les dispositions du III de l'article 19 ont été modifiées pour assimiler ce congé à des périodes de travail effectif pour l'ouverture de certains droits, dans les mêmes conditions que celles fixées par l'article 54 de la loi du 11 janvier 1984 pour les fonctionnaires. Désormais, la durée du congé parental est prise en compte dans **sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes**, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus au présent décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'État.

#### - *Conditions de réemploi*

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.

### **C/ ANCIENNETE, CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS**

Un certain nombre de droits susceptibles d'être reconnus aux agents contractuels sont soumis à des règles d'ancienneté et d'activité dont il convient de préciser le sens. L'ancienneté s'entend comme la durée au cours de laquelle l'agent est au service de l'administration. Le titre VII du décret du 17 janvier 1986 a été revu dans son architecture et dans son contenu par le décret du 21 mars 2014.

#### **1. Décompte de l'ancienneté pour l'octroi de certains congés**

##### **1.1 Prise en compte de certains congés dans le calcul de l'ancienneté**

L'article 28 réorganise les conditions dans lesquelles l'ancienneté exigée pour l'ouverture des droits à congés prévus par le décret du 17 janvier 1986.

- Le I vise à déterminer comment ces congés sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'ouverture des **droits à congés prévus aux titres III (congés annuels), IV (congé pour raison de santé) et V (congés non rémunérés pour raison familiales ou personnelles) et au travail à temps partiel**. Par rapport au droit antérieur, certains congés du titre V et VI sont pris en compte dans la mesure où les agents bénéficiaires de ces congés sont réputés être en activité (cf. article 19 ter (congé pour solidarité familiale), art 20 bis (congé de présence parentale), 26 (congé pour obligations du service national actif) ou dans la mesure où ces congés ont une durée extrêmement courte (congé prévu à l'article 21 correspondant au congé pour raison de famille).

La durée des congés énumérés ci-dessous est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté au même titre que les périodes d'exercice effectif des fonctions :

- congé annuel ;
- congé pour formation syndicale, congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour formation professionnelle, congé de représentation ;
- congé de maladie « ordinaire » rémunéré ;
- congé de grave maladie ;
- congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunéré ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de présence parentale ;
- congé pour raison de famille ;
- congé pour obligations du service national actif.

Les autres congés dont peuvent bénéficier les agents contractuels ne font pas acquérir d'ancienneté, l'intéressé retrouvant lors de sa reprise de fonction celle qu'il avait acquise avant son départ en congé.

## 1.2 Conservation de l'ancienneté en cas de changements de contrats

Jusqu'à présent, le décret du 17 janvier 1986 définissait les modalités de calcul de l'ancienneté exigée pour l'ouverture des droits à congés, en distinguant les situations selon le fondement juridique du recrutement. Désormais l'ancienneté acquise est décomptée sur différents emplois pour l'ouverture des droits à congés dans des conditions suivantes :

- les agents recrutés **sur emplois permanents**: toute l'ancienneté acquise auprès d'un même employeur est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V. Dans cette hypothèse, un agent recruté initialement pour faire face à un remplacement sur un emploi permanent, verra la totalité de son ancienneté agrégée s'il est par la suite recruté par le même employeur sur un emploi permanent.

- s'agissant des agents recrutés pour répondre à **des besoins temporaires**, l'ancienneté acquise **auprès du même employeur** est conservée, dans l'hypothèse où il aurait été recruté sur une succession de besoins temporaires, pour l'ouverture de certains droits à congé (congé maternité, maladie « ordinaire », accident du travail/ maladie professionnelle).

Dans tous les cas, l'ancienneté antérieurement acquise pour l'ouverture des droits à congés serait prise en compte dès lors que l'interruption ne serait pas supérieure à quatre mois.

## 2 Autres droits que les droits à congés

Par ailleurs, le décret du 17 janvier 1986 crée au profit des agents contractuels **d'autres droits que les droits à congés**.

**Les articles 19, 31-1, 40** déterminent les conditions d'ouverture d'autres droits que les droits à congés soumis à condition d'ancienneté : **formation, réévaluation de la rémunération, admission à concourir au concours interne, détermination du classement à titularisation**.

Ces nouveaux articles se substituent aux anciennes dispositions éparses de certains articles relatifs à des congés qui prévoyaient qu'ils étaient pris en compte « pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté », sans préciser de quels avantages il s'agissait.

Enfin, dès lors qu'en application du nouvel article 28, l'ancienneté pour l'ouverture des droits à congés peut être décomptée y compris en cas d'interruption de contrat inférieure à 4 mois, **l'exigence de continuité de services prévue aux articles 13** (congé de grave maladie), **19** (congé parental), **20** (congé pour raisons familiales), **22** (congé pour convenances personnelles) **et 23** (congé pour création d'entreprise) a été supprimée ainsi que le contenu de l'article 30 dans sa rédaction antérieure à la publication du décret du 21 mars 2014<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> L'article 30 imposait une condition de continuité d'emploi nécessaire pour bénéficier des congés de l'article 13 (congé de grave maladie), 19 (congé parental), 20 (congé pour élever son enfant), 22 (congé pour convenances personnelles) et 23 (congé pour création d'entreprise) et l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel.

### **3 L'agent recruté en application de l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005**

Lorsque les agents sont recrutés à la suite d'un transfert d'activité en application de l'article L.1224-3 du code du travail, les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés, pour l'ouverture des droits à formation et à congés, ainsi que, le cas échéant, pour l'application des titres IX (travail à temps partiel), XI (fin de contrat et licenciement) et XII (indemnité de licenciement) du décret, à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

En conséquence, aucune condition de durée de services en qualité d'agent public ne peut leur être opposée pour l'ouverture des droits précités, par exemple lors d'une demande de congés.

#### **D/ LE REEMPLOI**

Cette partie ne concerne que le réemploi fixé aux articles 32 et 33 du décret du 17 janvier 1986.

##### **1 Principe**

A l'issue de certains congés accordés en application du décret du 17 janvier 1986, l'agent contractuel est réemployé dans la mesure où il remplit toujours les conditions requises énumérées à l'article 3 du décret et où il est apte physiquement à l'exercice de ses fonctions.

Dans la mesure permise par le service, le réemploi a lieu sur le même emploi ou occupation précédente. Si le réemploi ne peut avoir lieu en raison des nécessités de service, l'agent contractuel bénéficie d'une priorité pour obtenir une affectation équivalente à celle de son affectation antérieure compte tenu notamment de son niveau de responsabilité et de rémunération. L'existence de cette priorité ne fait pas obstacle à ce que l'intéressé s'inscrive en parallèle comme demandeur d'emploi et bénéficie des allocations pour perte d'emploi auxquelles il peut prétendre<sup>8</sup>.

##### **2 Cas d'un agent recruté par un contrat avec un terme fixe**

Pour les agents recrutés pour une durée déterminée, le réemploi ne peut intervenir que pour la durée restant à courir du contrat ou de l'engagement sans que l'intervention du congé puisse en modifier l'échéance.

##### **3 Modalités pour bénéficier du réemploi**

Le réemploi après certains congés est par ailleurs subordonné à une demande présentée par l'agent qui doit respecter un délai de prévenance le terme qui peut être de un à trois mois précédent le terme du contrat selon le type de congés.

En l'absence d'une telle demande, l'intéressé est considéré comme démissionnaire. Il est évident que le non-respect de cette formalité ne peut être opposé à l'intéressé si celui-ci ignorait les démarches qui lui incombaient. Il convient donc de les rappeler clairement, dans toute notification d'acceptation de congé assortie d'une telle clause pour la réintégration.

---

<sup>8</sup> CAA de Nantes n° 94 NT00159 du 21 février 1996 : En cas d'impossibilité de réemploi immédiat, l'agent doit être placé en congé sans rémunération dans l'attente d'une réaffectation et pendant un délai raisonnable, pendant lequel l'agent perçoit des indemnités chômage (CAA de Paris 23 juin 2005 n°01PA01214). Au terme de ce délai, l'agent doit être licencié si aucun emploi n'est devenu vacant. Ce licenciement ouvre droit à des indemnités de licenciement et à la perception d'indemnités-chômage

## **E/LA MOBILITE DES AGENTS CONTRACTUELS**

Le titre VIII bis ouvre aux agents contractuels le bénéfice de la mise à disposition d'une part et d'un congé de mobilité d'autre part.

### **1 La mise à disposition de l'agent contractuel (art. 33-1 du décret du 17 janvier 1986)**

La définition de la mise à disposition est identique à celle des fonctionnaires : « *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 non titulaire 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.

#### ***La mise à disposition peut intervenir auprès :***

- > des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;
- > des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ; (ex : associations, organismes bénéficiant d'une délégation de service public)
- > des organisations internationales intergouvernementales ;
- > d'un Etat étranger. La mise à disposition n'est cependant possible dans ce cas que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine.
- > des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- > des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

#### ***Durée et renouvellement***

La mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder **10 ans**.

#### ***Fin de la mise à disposition***

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de la durée initialement prévue dans la convention, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

Dans le cas d'une fin anticipée de la mise à disposition, celle-ci doit respecter les délais de préavis prévus par la convention de mise à disposition.

Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

#### ***Réemploi***

A l'instar du fonctionnaire de l'Etat, 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.

### ***Remboursement***

La mise à disposition donne lieu à un **remboursement** dont les modalités sont prévues par la convention de mise à disposition. **Il peut être dérogé à cette règle dans deux cas :**

- lorsqu'elle est prononcée auprès d'une administration de l'Etat ou auprès d'un de ses établissements publics administratifs ;
- lorsque l'agent est mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger.

### ***Bilan***

Le point VII de l'article 33-1 du décret du 17 janvier 1986 oblige chaque administration à établir un état retraçant le nombre de ses agents contractuels mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires. Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités techniques prévu à l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques.

## **2 Le congé de mobilité (art. 33-2 du décret du 17 janvier 1986)**

### **2- 1 Conditions d'ouverture**

L'agent contractuel doit être employé pour une durée indéterminée. Le congé est accordé sous réserve des nécessités du service qui l'emploie : l'administration pourra refuser le bénéfice de ce congé si des considérations d'intérêt du service tirées de l'organisation ou de l'accomplissement des missions qui lui sont dévolues, s'y opposent.

### **2- 2 Principes**

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.

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. Ainsi, les agents **contractuels employés à durée indéterminée** peuvent effectuer une mobilité dans une autre fonction publique, tout en conservant la possibilité de réemploi au sein de l'administration d'origine.

Il s'apparente à la procédure de détachement des fonctionnaires sans toutefois leur en offrir l'ensemble des garanties. Il permet aux agents contractuels de changer d'employeur ou de fonction sans toutefois perdre le bénéfice, si la nouvelle fonction ne le satisfait pas, de la relation contractuelle initiale à durée indéterminée.

### **2- 3 Modalités**

L'agent doit solliciter ce congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'administration est tenue d'y répondre dans un délai de deux mois. En cas de décision implicite de rejet, l'intéressé pourra demander à l'administration les motifs qui fondent la décision de refus.

Ce congé peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Le CDI est suspendu durant cette période.

## **2- 4 Durée et renouvellement**

Ce congé peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six 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 lui permettant de revenir travailler auprès de son employeur initial le cas échéant et surtout de ne pas perdre le bénéfice de son CDI. Si tel n'est pas le cas, il peut demander à réintégrer son administration d'origine.

Le renouvellement du congé est sollicité par l'agent au moins deux mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec demande d'avis 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.

## **2- 5 Réemploi**

La demande de réemploi de l'agent par son administration d'origine est sollicitée au moins deux mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'agent est réemployé, selon les nécessités du service, dans les conditions prévues aux articles 32 et 33 du décret du 17 janvier 1986, c'est-à-dire qu'il doit être physiquement apte et qu'il remplit toujours les conditions de l'article 3 du décret de 1986.

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 réemployé sur un emploi ou occupation similaire, assortis d'une rémunération équivalente.

Si l'agent, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai de deux mois précédent le terme du congé, il est présumé renoncer à son emploi et ne peut percevoir aucune indemnité à ce titre.

## **3 Congé pour l'accomplissement d'un stage**

Un nouvel article 33-3 crée un nouveau congé sans rémunération, visant à permettre 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 ou une scolarité ou un stage, sans qu'il ait à rompre le contrat qui le lie à son administration. Ainsi, en cas d'échec au concours ou de non titularisation, l'agent se voit réemployé par son administration d'origine dans les conditions de réemploi prévues à l'article 32.

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.