



LES CONGÉS RÉMUNÉRÉS

(HORS CONGÉS POUR INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE)

Maj août 2023

A. Les congés annuels

- 📖 Code général de la fonction publique
- 📖 Article 5 du décret du 15 février 1988.

Conditions et modalités d'octroi

Il s'agit d'un congé de droit, sur demande.

Les agents contractuels en activité ont droit à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires, telles que prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985.

Ils ont également droit, sur demande, à l'ouverture d'un compte épargne-temps, s'ils sont employés de manière continue et s'ils ont accompli au moins une année de service (*article 2 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004*).

Les agents contractuels n'ont, en revanche, pas droit aux « congés bonifiés ».

Le calendrier des congés est fixé par l'autorité territoriale, après consultation des agents, en tenant compte de l'intérêt du service et de la priorité de choix dont bénéficient les agents chargés de famille.

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.

Le congé annuel dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Durée

Si l'agent est présent du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année, son droit à congé est égal à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service, dans le cas contraire, il convient de proratiser en fonction du temps de présence de l'agent.

Le décompte s'effectue en nombre de jours ouvrés.

À ces droits s'ajoutent :

- 1 jour supplémentaire lorsque l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congé annuel en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ;
- 2 jours supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la même période est au moins égal à 8.

L'absence du service ne peut dépasser 31 jours consécutifs.

Paiement des congés annuels non pris

Lorsque l'agent arrive en fin de contrat à durée déterminée ou est licencié (*pour tout autre cause que le licenciement disciplinaire*) sans avoir pu bénéficier, « du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels », ou pour raison de santé, de tout ou partie de ses congés annuels, il a droit à une indemnité compensatrice.

Celle-ci est égale à 1/10^{ème} de la rémunération totale brute qu'il a perçue lors de l'année en cours, s'il n'a pu prendre aucun congé ou proportionnelle au nombre de jours de congés dus et non pris, s'il a pu en prendre une partie

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

Remarques : cette disposition s'oppose à la pratique consistant à attribuer, chaque mois à l'agent, une indemnité compensatrice de congés payés de 10% en l'empêchant ainsi de bénéficier effectivement de ses congés annuels.

Seule, une indemnité compensatrice de congé annuel doit être versée à la fin de l'engagement et uniquement lorsque les congés n'ont pu être pris « du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels ».

B. Les congés pour formation et les congés de représentation

Les agents contractuels peuvent bénéficier dans les mêmes conditions que celles fixées pour les fonctionnaires des actions de formations suivantes :

- Formations de perfectionnement ;
- Formations de préparation aux concours et examens professionnels.

Dans l'hypothèse où l'agent a déjà bénéficié d'une de ces actions de formation pendant ses heures de service, il ne peut prétendre à une nouvelle action de formation ayant le même objet pendant une période de 12 mois à compter de la fin de la session de formation considérée.

1 – Le congé pour formation professionnelle

- 📖 Articles L.421 et suivants et L. 422-1 du code général de la fonction publique
- 📖 Articles 6 et 33 du décret du 15 février 1988
- 📖 Articles 17-1, 41, 5 à 7 et 42 du décret du 26 décembre 2007
- 📖 Article 20 du décret du 23 décembre 2016
- 📖 Article 113 et 14 du décret du 22 juillet 2022

Conditions et modalités d'octroi

L'agent contractuel en activité peut bénéficier d'un congé pour formation professionnelle, s'il occupe un emploi permanent et justifie d'au moins 36 mois ou de l'équivalent de 36 mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats publics, dont 12 mois, consécutifs ou non, dans la collectivité ou l'établissement public où est demandé le congé.

La demande est faite au moins 90 jours à l'avance, l'autorité territoriale devant y répondre dans les 30 jours suivant sa réception.

Durée

Ce congé est accordé pour 3 ans maximum et par dérogation pour 5 ans pour les agents mentionnés à l'article L.422-3 du code général de la fonction publique sur l'ensemble de la carrière, pris en une seule fois, ou par périodes d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein qui peut être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

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.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps passé dans le service.

Rémunération

Pendant les 12 premiers mois, l'agent perçoit le versement d'une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% de son traitement brut (*dans la limite du montant correspondant au traitement et à l'indice de rémunération afférent à l'IB 650 d'un agent en fonction à Paris*).

Après 12 mois, le congé n'est plus rémunéré.

Une réponse ministérielle indique que le supplément familial de traitement est maintenu (QE (S) n° 1982 du 27 septembre 2007).

L'agent public qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester au service d'une des administrations mentionnées à l'article L 2 du code général de la fonction publique, susvisée pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu les indemnités (art. 17-1 du décret 2007-1845) et, en cas de rupture de l'engagement, à rembourser le montant de ces indemnités à concurrence de la durée de service non effectué. Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination.

Conditions de réemploi

L'agent physiquement apte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé pour formation professionnelle est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

S'il ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Pour les agents en CDD, ces garanties ne s'appliquent que pour la période du contrat restant à courir.

L'agent qui a bénéficié d'un congé de formation professionnelle ne peut obtenir un nouveau congé du même type dans les 12 mois qui suivent la fin de l'action de formation pour laquelle l'autorisation lui a été accordée, sauf si cette action n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités du service.

La Commission consultative paritaire compétente doit, à la demande d'un agent, rendre un avis préalablement à une décision refusant pour des nécessités de service, une action de formation professionnelle pour la deuxième fois.

2 – Le congé pour bilan de compétences

📖 Articles L. 421 et suivants, L.422-1 et suivants du code général de la fonction publique

📖 Article 46 du décret du 26 décembre 2007

📖 Article 20 du décret du 23 décembre 2016

Conditions et modalités d'octroi

L'agent contractuel en activité peut bénéficier d'un bilan de compétences et d'un congé pour bilan de compétences s'il occupe un emploi permanent.

La demande est faite au moins 60 jours à l'avance, l'autorité territoriale devant y répondre dans les 30 jours suivant sa réception.

La Commission consultative paritaire compétente doit, à la demande de l'agent agent, rendre un avis préalablement à une décision refusant pour des nécessités de service, une action de formation professionnelle pour la deuxième fois.

Lorsqu'une collectivité ou un établissement prend en charge financièrement la réalisation d'un bilan de compétences, celui-ci ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite. La convention a notamment pour objet de rappeler les principales obligations qui incombent à chacun des signataires.

L'agent conserve le bénéfice de sa rémunération.

Les résultats du bilan ne peuvent être communiqués à l'autorité territoriale qu'avec l'accord de l'agent.

Durée

Ce congé est d'une durée maximum de 24 heures de temps de service, éventuellement fractionnables. Cette durée maximale est portée à 72 heures du temps de service pour les agents appartenant à l'une des catégories

mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique.

Rémunération

L'agent conserve le bénéfice de sa rémunération.

L'agent peut bénéficier dans sa carrière de deux congés de ce type, à condition que ce soit écoulé un délai de 5 ans entre les deux et 2 ans pour les agents mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique.

3 – Le congé pour validation des acquis de l'expérience

- 📖 Articles L. 422-1 et suivants du code général de la fonction publique
- 📖 Articles L. 335-5, L. 335-6, L. 613-3 et L. 613-4 du code de l'éducation
- 📖 Articles 42 et 47 du décret du 26 décembre 2007
- 📖 Article 20 du décret du 23 décembre 2016

Conditions et modalités d'octroi

L'agent contractuel en activité peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience, s'il occupe un emploi permanent.

La demande est faite au moins 60 jours à l'avance, l'autorité territoriale devant y répondre dans les 30 jours suivant sa réception.

La Commission consultative paritaire compétente doit, à la demande d'un agent, rendre un avis préalablement à une décision refusant pour des nécessités de service, une action de formation professionnelle pour la deuxième fois. ⁽¹⁾

Durée

Ce congé est d'une durée maximum de 24 heures de temps de service, éventuellement fractionnables et de 72h pour les agents mentionnés à l'article L 422-3 du code général de la fonction publique. L'agent doit attendre un an avant de demander à nouveau un tel congé.

Rémunération

L'agent conserve le bénéfice de sa rémunération.

4 – Le congé de formation syndicale

- 📖 Articles L. 215-1 à L. 215-2 du code général de la fonction publique
- 📖 Article 6 du décret du 15 février 1988
- 📖 Décret n° 85-552 du 22 mai 1985
- 📖 Article 20 du décret du 23 décembre 2016

Conditions et modalités d'octroi

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé de formation syndicale, si les nécessités du service le permettent.

Dans les collectivités et établissements employant au moins 100 agents, les congés sont accordés dans la limite de 5% de l'effectif réel.

Ces congés ne peuvent être accordés que pour suivre un stage ou une session dans l'un des centres ou instituts agréés pour dispenser des formations syndicales dont la liste est fixée par arrêté ministériel ou dans des structures décentralisées agissant sous l'égide ou l'autorité de ceux-ci.

La demande écrite de l'agent est faite au moins 1 mois avant le début du stage ou de la session, l'autorité territoriale devant y répondre expressément au plus tard le quinzième jour précédant le début du congé, à défaut, le congé est réputé accordé.

Une attestation de stage doit être remise à l'autorité territoriale à l'issue de la formation.

La commission consultative paritaire compétente est informée des décisions de rejet des demandes de congé

pour formation syndicale.

Durée

Ce congé est d'une durée de 12 jours ouvrables par an au maximum.

Si l'agent est en CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Rémunération

L'agent conserve le bénéfice de sa rémunération.

Ce congé ne peut se cumuler avec le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle et avec le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse que dans la limite de 12 jours ouvrables pour la même année.

5 – Le congé de représentation au sein d'une association ou d'une mutuelle

📖 Articles L. 642-1 et L. 642-2 du code général la fonction publique

📖 Article 6 du décret du 15 février 1988

📖 Décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005

Conditions et modalités d'octroi

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé de représentation au sein d'une association ou d'une mutuelle si les nécessités du service le permettent.

Durée

Ce congé est d'une durée de 9 jours ouvrables par an au maximum.

Si l'agent est en CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Rémunération

L'agent conserve le bénéfice de sa rémunération.

Ce congé ne peut se cumuler avec le congé rémunéré pour formation syndicale et le congé non rémunéré de formation de cadre et d'animateurs pour la jeunesse.

