

LES CONGÉS SANS RÉMUNÉRATION DU CONTRACTUEL

De quoi s'agit-il ?

Le contractuel peut aussi bénéficier de divers congés **sans rémunération**, notamment, pour des raisons familiales ou de convenances personnelles. Leur description et leurs conditions d'octroi sont détaillées ci-après.

À noter : il existe aussi des congés non rémunérés, liés aux activités civiques du contractuel ; *ils font déjà l'objet d'une fiche spécifique, tout comme le congé parental, de solidarité familiale, de présence parentale et de proche aidant qui sont aussi des congés non rémunérés.*

Qui est concerné ?

L'ensemble des contractuels (Fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière).

Congé pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger, en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

Sur sa demande, le contractuel a droit à ce congé s'il est titulaire de l'agrément pour adopter des pupilles de l'État ou des enfants étrangers. Il ne peut excéder 6 semaines par agrément. La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 2 semaines avant le départ. L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

Congé pour élever un enfant âgé de moins de 12 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, au concubin (dans l'hospitalière seulement), 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.

Sur sa demande, le contractuel, **employé depuis plus d'1 an**, a droit à ce congé. Il est accordé pour une durée maximale de 3 ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies. Il est accordé dans un délai maximal de 2 mois à compter de la réception de la demande de l'agent. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

À noter : dans la territoriale, pour l'appréciation de la durée de service exigé pour obtenir ce congé pour élever un enfant, le contractuel ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif, ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

Le contractuel sollicite, au moins 3 mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans ce délai, il est réemployé, au terme du congé, sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il est licencié (**seulement dans l'hospitalière**) et dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente. Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans ce même délai, l'agent est présumé renoncer à son emploi. L'employeur

informe sans délai par écrit (dans la territoriale, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception) l'agent des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de 15 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.

Le contractuel peut demander, dans les mêmes conditions, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'employeur en respectant un préavis de 3 mois au terme duquel l'agent est réemployé dans les mêmes conditions. Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, ces conditions de réemploi s'appliquent dès réception par l'employeur de la demande de réemploi de l'agent.

À noter : ces conditions d'octroi, de renouvellement, et de réemploi de ce congé s'appliquent de manière strictement identique pour le **congé pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité (ou son concubin, dans l'hospitalière)** 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 du contractuel.

Congé pour convenances personnelles

Le contractuel, **employé pour une durée indéterminée**, peut solliciter ce congé, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise (*voir plus loin*) ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois dans les 6 ans qui précèdent sa demande de congé. Il est accordé pour une durée maximale de 5 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 10 années pour l'ensemble des contrats conclus avec une administration, quel que soit le versant de la fonction publique (FPE, FPT ou FPH). Dans l'hospitalière, n'est mentionnée que la limite des 10 années en tout. La demande initiale de ce congé doit être adressée à l'administration par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (soit par dépôt avec récépissé, ou par lettre remise en main propre contre signature dans l'hospitalière) au moins 2 mois avant le début du congé.

À noter : les conditions de renouvellement et de réemploi de ce congé s'appliquent de manière strictement identique que pour les 2 congés précédents décrits dans la présente fiche.

Congé pour créer ou reprendre une entreprise

Sur sa demande, le contractuel peut solliciter ce congé, accordé, sous réserve des nécessités de service, et de l'appréciation, par l'autorité hiérarchique dont il relève, de la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédentes (*voir à ce sujet la fiche sur l'interdiction de cumul d'activités*). Il est d'1 an renouvelable une fois. La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins 2 mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (ou par lettre remise en main propre contre signature dans l'hospitalière).

À noter : les conditions de renouvellement et de réemploi de ce congé s'appliquent de manière strictement identique que pour les 3 congés précédents décrits dans la présente fiche.

Congé pour raisons de famille

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, le contractuel peut solliciter ce congé dans la limite de 15 jours par an.

Congé pour exercer un mandat politique

Le contractuel est placé en congé pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat. Au terme de ses fonctions ou de son mandat, il est réintégré (dans la territoriale, au besoin, en surnombre) à sa demande (formulée dans les 2 mois au plus tard à compter de la fin de ses fonctions ou de son mandat dans l'hospitalière), dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les 2 mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.

Congé pour préparation à un concours

Le contractuel, **recruté pour répondre à un besoin permanent**, peut bénéficier, sur sa demande, de ce congé. Il est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage, et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées. Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat, sans indemnité ni préavis. Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé sur son emploi ou occupation précédente, dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il est licencié (**seulement dans l'hospitalière**) et dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

Textes en vigueur :

[Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat](#) : articles [19 bis](#), [20](#), [21](#), [22](#), [23](#), [24](#), [25](#), [32](#) et [33-3](#) ;

[Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) : articles [14-1](#), [15](#), [16](#), [17](#), [18](#), [18-1](#), [19](#), [30](#), [33](#) et [35-3](#) ;

[Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière](#) : articles [18-1](#), [19](#), [20](#), [21](#), [22](#), [23](#), [25](#), [30](#), [31](#) et [31-3](#).