

# Les congés

## Congés annuels, congés pour formation professionnelle ou syndicale ... Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

FICHE 8

Agents  
non-titulaires  
octobre 2009

- ❖ Titre III du décret 86-83 : **Congé annuel**, congé pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour formation professionnelle et congé de représentation.

**Congés annuels** : Article 10 du décret 86-83 du 17.01. 1986 et décret n° 84-972 du 26.10.84 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat

• **Pour une année de service**, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, l'agent, qu'il travaille à **plein temps** ou à **temps partiel**, a droit à un **congé annuel** d'une durée égale à **cinq fois ses obligations hebdomadaires de service**. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés. Les jours ouvrés sont les jours effectivement travaillés dans l'entreprise ou l'établissement (généralement du lundi au vendredi). Les périodes de congé de maladie sont considérées comme des périodes de service accompli et sont sans incidence sur les droits à congés annuels.

Un **jour** de congé **supplémentaire** est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un **deuxième jour** de congé **supplémentaire** lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

**Remarque** : Pour les agents à temps partiel, les congés sont calculés au prorata du temps travaillé (par exemple, dans un service où les agents travaillent 5 jours par semaine, un agent à temps partiel travaillant 2 jours et demi par semaine aura droit à  $2,5 \text{ jours} \times 5 = 12,5$  jours de congés annuels. S'il travaille quatre jours par semaine, le calcul est  $4 \times 5 = 20$  jours de congé annuel. Si l'agent exerce son temps partiel sur la totalité des 5 jours, le décompte des congés annuels est le même que celui des agents à temps plein :  $5 \text{ jours} \times 5 = 25$  jours de congés annuels). Le jour ou les 2 jours supplémentaires de congé accordés pour congé pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre ne sont pas proratisés.

**Exemple de calcul des congés annuels** (Ref : Annexe de la circulaire FP n° 1452 du 16 mars 1982).

*I - Un agent travaillant à plein temps, cinq jours par semaines, a droit à un congé annuel dont la durée, déduction faite des samedis, dimanches et jours fériés est de :*

- s'il a travaillé toute l'année :

$$5 \times 5 = 25 \text{ jours ;}$$

- s'il a travaillé 9 mois :

$$9 / 12 \times 25 = 18,75 \text{ arrondi à 19 jours.}$$

*II - Un agent travaillant à plein temps, six jours par semaine, a droit à un congé annuel dont la durée, déduction faite des dimanches et jours fériés est de :*

- s'il a travaillé toute l'année :  $5 \times 6 = 30$  jours ;

- s'il a travaillé 9 mois :  $9 / 12 \times 30 = 22,5$  jours.

*III - Un agent travaillant à temps partiel a droit à un congé annuel dont la durée est de :*

- s'il travaille à mi-temps, deux jours et demi par semaine :

$2,5 \times 5 = 12,5$  jours en ne décomptant que les jours auxquels il aurait dû travailler, sauf s'il s'agit d'un jour férié ;

- s'il travaille quatre jours par semaine :

$4 \times 5 = 20$  jours, le décompte étant le même que ci-dessus ;

- si l'agent travaille à durée réduite chaque jour, le décompte des congés annuels est le même que celui des agents travaillant à temps plein.

Les 25 jours ouvrés de congé pour un temps plein correspondent à 5 semaines complètes (samedis et dimanches compris) de congés payés. Dans l'éducation nationale, on considère alors que cela équivaut à 2,5 jours ouvrés de congé par mois travaillés. Les jours ouvrés sont considérés répartis sur 10 mois (septembre à juin), donc, un enseignant, bénéficie théoriquement de 2,5 jours par mois travaillé pour un temps plein. Sur 10 mois, 25 jours ouvrés (5 semaines de congés payés). **Les petites vacances scolaires sont considérées comme des périodes de congés payés.**

Selon les contrats, les **grandes vacances** peuvent être rémunérées ou pas.

**Généralement, les contrats sont établis de la manière suivante :**

NATURE DU POSTE		Agent affecté entre 1 <sup>er</sup> septembre et le 31 octobre	Agent affecté entre 1 <sup>er</sup> novembre et le 31 décembre	Agent affecté à partir du 1 <sup>er</sup> janvier
	➤ Sur poste vacant pour toute l'année scolaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le contrat est établi à compter du 1<sup>er</sup> jour de la prise de fonction jusqu'au 31 août.</li> <li><b>Grandes vacances payées.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le contrat est établi à compter du 1<sup>er</sup> jour de la prise de fonction jusqu'au 31 juillet.</li> <li><b>Seules les vacances de juillet sont payées.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le contrat est établi à compter du 1<sup>er</sup> jour de la prise de fonction jusqu'au 30 juin.</li> <li><b>Pas de vacances payées en juillet et août.</b></li> </ul>
	➤ Sur poste correspondant à un remplacement suite à un congé longue maladie, longue durée, parental, formation...	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le contrat est établi à compter du 1<sup>er</sup> jour de la prise de fonction jusqu'au 30 juin.</li> <li><b>Pas de vacances payées en juillet et août.</b></li> </ul>		
➤ Sur poste correspondant à un remplacement de courte ou moyenne durée	Remplacement de durée < 3mois	Remplacement de durée > 3mois		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le contrat proposé est systématiquement un <b>contrat de vacation</b> (200 heures) établi à compter du 1<sup>er</sup> jour de la prise de fonction jusqu'au dernier jour du remplacement.</li> <li><b>Les congés payés sont compris dans le prix de la vacation.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le contrat est établi à compter du 1<sup>er</sup> jour de la prise de fonction jusqu'au dernier jour du remplacement.</li> <li><b>Les congés payés sont calculés au prorata de la durée du remplacement. Généralement, les petites vacances couvrent les congés dus.</b></li> </ul>		

• **Droit à une indemnité compensatrice** de congés annuels si l'agent, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels en cas de licenciement ou de la fin d'un CDD. – Voir II de [l'article 10](#) du [décret 86-83](#) -

• **Montant :**

$1/10^e$  de la rémunération brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi x Nbre de jours de congés annuels dus non pris

$$\frac{\text{Nbre de jours de congés annuels dus}}{\text{Nbre de jours de congés annuels dus}}$$

• **Congé dû** pour une année de service accompli ne peut se reporter l'année suivante.

**Congés rémunérés pour formation syndicale :** 2<sup>ème</sup> alinéa de [l'article 11](#) du [décret 86-83](#) et [décret n°84-474](#) du 15 juin 1984, relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale.

- durée : **12 jours ouvrables** par an au maximum.

- Voir dans le menu de gauche du [site national](#), la rubrique : « [Congé pour la formation syndicale](#) ».

**Congés non rémunérés pour formation de cadres et animateurs pour la jeunesse.** : 3<sup>ème</sup> alinéa de [l'article 11](#) du [décret 86-83](#)

- durée : **6 jours ouvrables** par an maximum.

**Congé de formation professionnelle :** 4<sup>ème</sup> alinéa de [l'article 11](#) du [décret 86-83](#) et [décret n° 2007-1942](#) du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics...

- Voir dans le menu de gauche du [site national](#), la rubrique : « [Droits à la formation](#) »

**Congé de représentation :** 5<sup>ème</sup> alinéa de [l'article 11](#) du [décret 86-83](#) et [décret 2005-137](#) du 28 septembre 2005, relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires du congé de représentation.

- durée : **9 jours ouvrables** par an maximum. Ne peut excéder 12 jours avec les deux premiers congés référencés ci-dessus.



## Titre V du décret 86-83 : **Congés non rémunérés** pour raisons familiales ou personnelles

### **Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles**

#### • **Congé parental de droit** : [article 19](#) du [décret 86-83](#).

Le congé est accordé, sur leur demande, à la mère ou au père à l'occasion de chaque naissance ou chaque adoption.

- **ancienneté** d'au moins **un an** dans l'emploi à l'arrivée de l'enfant ;
- demande : au moins **un mois** avant le **début du congé** ;
- renouvellement : congé accordé par période de 6 mois renouvelables. Les **demandes de renouvellement** doivent être présentées **deux mois** au moins avant l'**expiration de la période de congé parental** en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental ;
- durée du congé prise en compte **pour moitié** pour la détermination des avantages liés à l'**ancienneté**.

#### • **Congé en vue d'adoption** : [article 19 bis](#) du [décret 86-83](#)

Le congé est accordé 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.

- durée : **six semaines** par agrément ;
- demande : au moins **deux semaines avant le départ** par lettre recommandée (date et durée envisagée du congé).

#### • **Congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie** : [article 19 ter](#) du [décret 86-83](#)

Le congé est accordé lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

- durée : **trois mois** maximum
- demande : au moins **15 jours avant le début du congé** par lettre recommandée accompagnée d'un certificat médical.

#### • **Congé d'une durée maximale d'un an renouvelable dans la limite de 5 ans** : [article 20](#) du [décret 86-83](#)

Le congé est accordé pour : **élever un enfant de moins de 8 ans** ; **soigner une personne** dont la maladie ou le handicap nécessite la présence d'une tierce personne ; **suivre son conjoint** ou partenaire astreint, pour des raisons professionnelles, à changer de résidence.

- être employé de manière continue depuis plus d'un an ;
- si la durée du congé **excède un an**, demande de réemploi par lettre recommandée au moins **un mois** avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré **comme démissionnaire**.

#### • **Congé de présence parentale** : [article 20 bis](#) du [décret 86-83](#)

Le congé est accordé, au père et à la mère, quand un **enfant à charge** est **victime d'une maladie**, d'un **accident** ou d'un **handicap** rendant une **présence soutenue indispensable**.

- demande, par écrit au moins **15 jours avant le début d'un congé**, accompagnée d'un certificat médical ;
- durée : **maximum 310 jours** ouvrés au cours d'une période de 36 mois ;
- les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

#### • **Congés pour raisons de famille** : [article 21](#) du [décret 86-83](#)

Dans la mesure où les **nécessités du service** le permettent, l'agent non titulaire peut solliciter, pour raisons de famille, l'octroi d'un congé sans rémunération.

- durée : **15 jours par an** au maximum

#### • **Congés pour convenances personnelles** : [article 22](#) du [décret 86-83](#)

Dans la mesure **compatible avec l'intérêt du service**, un congé, sans rémunération, peut être accordé pour convenances personnelles.

- **être employés** de manière continue depuis **au moins trois ans** ;
- ne pas avoir bénéficié d'un congé du même type, 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 la demande de congé ;
- durée : **maximale de trois ans** renouvelable une fois ;
- demande : **deux mois avant congé**, par lettre recommandée ;
- renouvellement : par lettre recommandée, **deux mois avant l'expiration du congé** initialement demandé ;
- réemploi : **demande deux mois avant expiration du congé**. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est **considéré comme démissionnaire**.

• **Congé pour créer ou reprendre une entreprise** : [article 23](#) du [décret 86-83](#)

Dans la mesure permise par le service, un congé peut être accordé pour créer ou de reprendre une entreprise.

- être employé de manière continue depuis au moins trois ans ;
- durée : un an renouvelable une fois ;
- demande : deux mois avant le début du congé par lettre recommandée ;
- renouvellement : lettre recommandée au moins deux mois avant le terme du congé initialement demandé ;
- réemploi : demande deux mois avant expiration du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire.

❖ [Titre VI](#) du [décret 86-83](#) : **Absences** résultant d'une **obligation légale** et des **activités dans une réserve**.

• **Congé pour exercer des fonctions de membre du gouvernement ou un mandat parlementaire** : [article 25](#) du [décret 86-83](#)

L'agent non titulaire appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

- Au terme de ses fonctions ou de son mandat, **réintégration**, à la demande de l'agent, dans les **deux mois suivant la date à laquelle l'agent a avisé son employeur**.

• **Congé pour activité dans la réserve opérationnelle** : [article 26](#) du [décret 86-83](#)

L'agent non titulaire qui accomplit les **obligations du service national** actif est placé en **congé sans traitement**. L'agent libéré du service national est réemployé, s'il en a formulé la demande par **lettre recommandée** au plus tard dans le **mois suivant sa libération**, sur son précédent emploi ou dans un emploi équivalent dans les conditions de réemploi définies aux articles [32](#) et [33](#).

L'agent non titulaire qui accomplit une **période d'instruction obligatoire** est mis en **congé avec traitement** pour la durée de cette période.

L'agent non titulaire qui accomplit soit **une période d'activité dans la réserve opérationnelle** sur son temps de travail pour une **durée inférieure ou égale à trente jours** cumulés par année civile, soit **une période d'activité dans la réserve de sécurité civile** d'une **durée inférieure ou égale à quinze jours** cumulés par année civile est mis en **congé avec traitement** pour la **durée de la période considérée** et en **congé sans traitement** pour la **période excédant ces durées**.

L'agent non titulaire qui accomplit sur son temps de travail une **période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire** mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique est placé en **congé avec rémunération** pendant **toute la durée de la période** considérée. Les dispositions des chapitres II à V du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique lui sont applicables durant cette période.

Au terme d'une **période d'activité dans l'une des réserves mentionnées** au présent article, l'agent est **réemployé sur son précédent emploi** ou un emploi équivalent, dans les **conditions de réemploi définies aux articles [32](#) et [33](#)**.

Les **périodes d'activité dans ces réserves** sont **prises en compte** pour la détermination des avantages liés à l'**ancienneté** et des droits à congé annuel.

[Titre VIII](#) du [décret 86-83](#) : **Condition de réemploi**.

[Article 32](#) du [décret 86-83](#) :

« A l'issue des congés prévus au titre IV, aux articles 20, 20 bis, 21, 22 et 23 du titre V et à l'article 26 du titre VI, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente. »

[Article 33](#) du [décret 86-83](#) :

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