

Les types de congés sans rémunération

Le congé sans rémunération de droit

Après épuisement des droits à congé maladie, grave maladie, maternité, paternité, adoption et en cas d'inaptitude temporaire, l'agent non titulaire a droit à un congé sans rémunération, d'une durée maximale d'une année, renouvelable pour une période de 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette prolongation.

A l'expiration de ces congés, l'agent définitivement inapte à toutes fonctions est licencié.

Pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire PACS, 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 ainsi que pour suivre son conjoint ou partenaire PACS devant, pour motifs professionnels, établir sa résidence en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire.

La durée de ce congé est d'un an maximum renouvelable dans la limite de 5 ans. Le non-titulaire doit être employé de manière continue depuis plus d'un an.

Pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou remplir un mandat de membre de l'assemblée nationale, du Sénat, ou du parlement européen. La durée du congé correspond à la durée d'exercice des fonctions

En vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, l'agent non titulaire a droit à un congé pour se rendre dans les départements et collectivité d'outremer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger. L'agent doit être titulaire de l'agrément prévu par le code de l'action sociale et des familles et doit solliciter le congé au moins deux semaines avant le départ par lettre avec AR. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

Le congé sans rémunération sous réserve des nécessités de service

Pour certains évènements familiaux (15 jours par an maximum)

Pour convenances personnelles. L'agent doit être employé de manière continue depuis au moins 3 ans et ne pas avoir bénéficié d'un congé du même type, d'un congé pour création d'entreprise, pour formation professionnelle d'au moins 6 mois dans les 6 ans qui ont précédé la nouvelle demande. La demande de congé comme de renouvellement et de réemploi doit être faite au moins 2 mois à l'avance.

Le congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable dans la limite totale de six ans pour l'ensemble des contrats successifs.

Pour création d'entreprise (1 an renouvelable une fois). Le congé comme son renouvellement doit être demandé deux mois avant la date d'effet et préciser la durée du congé ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise à créer ou reprendre. Elle est soumise à la commission de déontologie

Procédure

L'agent fait une demande par voie hiérarchique, en fournissant, si besoin est, les justificatifs nécessaires.

Si le congé sans rémunération est autorisé, le service des ressources humaines de votre direction prend l'arrêté et transmet le dossier au bureau de gestion de la DRH, qui assure la gestion de l'agent pendant son congé.

Dans le cas d'un agent employé à durée déterminée, aucun de ces congés ne peut être accordé au-delà de l'échéance du contrat en cours.

Réintégration

L'agent doit faire une demande de réintégration avant l'expiration de la période de disponibilité en cours :

NATURE DU CONGE	PREAVIS
Pour élever un enfant, donner des soins, suivre son conjoint	1 mois (si le congé est supérieur à 1 an) 8 jours (si le congé est égal ou supérieur à 4 mois et inférieur à un an)
Pour convenances personnelles	3 mois
Pour création d'entreprise	3 mois
Pour mandat politique en fin de fonction	Réintégration sous 2 mois, au besoin en surnombre

Le service médical vérifie l'aptitude physique de l'agent à reprendre ses fonctions. L'agent non titulaire physiquement apte peut reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent. Dans le cas contraire, il a priorité pour occuper un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

Textes de référence

- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (articles 13, 14-1, 15, 16, 17, 18, 19, 32, 33 et 35).

- Décret n°2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ayant cessé temporairement leurs fonctions et à la commission de déontologie.

Contacts

L'UGD

Le service des ressources humaines de la DASCO

Le bureau de gestion de la DRH