

Interruptions d'activité

Dispositions applicables aux agents contractuels

Seules les dispositions dérogeant aux règles applicables aux agents titulaires sont traitées dans la présente fiche.



Tout aspect non abordé ci-dessous signifie que la règle applicable est identique pour les agents titulaires et contractuels. Vous pouvez alors vous référer aux fiches pratiques DRH, ainsi qu'au support de formation DASCO portant sur les interruptions d'activité (prolongation, visite médicale...).

Règles applicables aux agents contractuels à durée déterminée :

A la différence des agents titulaires, tous les congés visés par la présente fiche **ne peuvent être attribués** à l'agent recruté en contrat à durée déterminée **au-delà** de la période d'engagement prévue au contrat.

La date de fin du contrat à durée déterminée n'est pas affectée ni modifiée par le bénéfice de ces congés :

- L'agent n'a pas à reprendre ses fonctions à l'issue si la date de fin du congé coïncide avec la date de fin du contrat, ce dernier prenant alors naturellement fin ;
- L'agent est réintégré dans ses fonctions selon les conditions de réintégration précisées ci-dessous et le contrat se poursuit alors jusqu'à son terme si la date de fin du contrat est postérieure à l'expiration du congé.

En aucun cas, la date de fin du congé accordé ne pourra être postérieure à la date de fin du contrat à durée déterminée.

L'agent sous contrat à durée déterminée pourra bénéficier d'un nouveau congé à condition de remplir une nouvelle fois les critères d'attribution de ce congé et d'avoir repris ses fonctions pendant la durée réglementairement exigée pour son obtention.

Le congé parental

Ce congé est de droit, quelles que soient les nécessités du service.

Condition d'ancienneté minimum : L'agent doit justifier d'au moins une année continue de service à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant.

Durée : Accordé **par période de 6 mois maximum :**

- Jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant en cas de naissance ;
- Dans la limite de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans ;
- Dans la limite d'1 an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de 3 à 16 ans.

Délais de demande et de renouvellement :

- La demande doit être présentée au moins 2 mois avant la date de début du congé ;
- Ce délai de 2 mois s'applique également à la demande de renouvellement. Le congé cesse de plein droit si ce délai n'est pas respecté.

Réintégration :

- Pour tout congé supérieur à 1 an, la demande de réintégration doit être formulée au moins 1 mois avant l'expiration du congé ;
- Lorsque la durée du congé est inférieure à 1 an mais supérieure ou égale à 4 mois, ce délai est fixé à 8 jours ;
- Réintégration anticipée possible en cas de motif grave.

L'agent contractuel est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile.

Le congé de présence parentale

Ce congé est de droit. Les conditions applicables aux agents titulaires et contractuels sont strictement identiques (se référer à la fiche « Tout savoir sur...le congé de présence parentale » destinée aux agents titulaires).

Le congé sans rémunération **(équivalent de la disponibilité pour les agents contractuels)**

Le terme disponibilité n'est applicable qu'aux agents titulaires. Les agents contractuels peuvent bénéficier de congés sans rémunération. A l'instar des disponibilités, il existe plusieurs types de congés sans rémunération.

Les règles de gestion propres aux métiers de l'animation sont fixées annuellement par note de service.

- **Le congé sans rémunération pour motifs familiaux**

Ce congé est de droit, quelles que soient les nécessités du service.

Condition d'ancienneté minimum : L'agent doit être employé de manière continue depuis plus d'un an

Durée : Maximum 1 an renouvelable dans la limite de 5 ans pour l'ensemble des contrats successifs.

Motifs :

- Pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant à la suite d'un accident, d'une maladie grave ou atteint d'un handicap rendant nécessaire la présence d'une tierce personne ;
- Pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS lorsque celui-ci doit établir sa résidence habituelle pour des raisons professionnelles en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent.

Délais de demande et de renouvellement :

- Aucun délai n'est précisé par la réglementation pour la demande ;
- Lorsque la durée de ce congé dépasse un an, le renouvellement doit être demandé 1 mois avant le terme du congé.

Réintégration :

- Pour tout congé supérieur à 1 an, la demande de réintégration doit être formulée au moins 1 mois avant l'expiration du congé ;
- Lorsque la durée du congé est inférieure à 1 an mais supérieure ou égale à 4 mois, ce délai est fixé à 8 jours.

La réintégration est conditionnée aux nécessités du service.

- **Le congé sans rémunération pour l'exercice d'un mandat d'élu**

Ce congé est de droit. Les conditions applicables aux agents titulaires et contractuels sont strictement identiques (se référer à la fiche « Tout savoir sur...la disponibilité » destinée aux agents titulaires).

- **Le congé sans rémunération pour convenances personnelles**

Ce congé est soumis aux nécessités du service.

Condition d'ancienneté minimum :

- L'agent doit être employé de manière continue depuis au moins 3 ans ;
- Et ne pas avoir bénéficié d'un congé de même nature, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation d'une durée d'au moins 6 mois dans les 6 années précédant cette demande.

Durée : Maximum 3 ans renouvelable dans la limite d'une durée totale de 6 années pour l'ensemble des contrats successifs.

Délais de demande et de renouvellement : La demande initiale et le renouvellement sont formulés au moins 2 mois avant la date de début du congé ou la date d'expiration de la période en cours.

Réintégration : La demande de réintégration doit être formulée 3 mois avant l'expiration du congé. Elle est conditionnée aux nécessités du service.

- **Le congé sans rémunération pour création d'entreprise**

Ce congé est soumis aux nécessités du service.

Condition d'ancienneté minimum : Aucune

Durée : Accordé pour 1 an, renouvelable une fois.

Motifs : L'agent doit créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L.5141-1 du Code du travail (entreprise industrielle, artisanale, commerciale ou agricole à titre individuel ou sous forme de société mais à la condition d'en exercer effectivement le contrôle).

Délais de demande et de renouvellement : La demande de congé et de renouvellement est formulée au moins 2 mois avant la date de début ou de fin.

Réintégration : La demande de réintégration doit être présentée au moins 3 mois avant l'expiration du congé. La réintégration est conditionnée aux nécessités du service.

Le congé de formation

Ce congé est soumis aux nécessités du service.

Condition d'ancienneté minimum : L'agent doit justifier de 36 mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont 12 mois dans la collectivité au sein de laquelle est demandé le congé de formation.

Durée : Maximum de 3 ans.

Délais de demande et de renouvellement :

- La demande de congé de formation doit être formulée au moins 4 mois avant la date de début de la formation ;
- La demande de renouvellement doit être formulée dans un délai de 2 mois précédant la date d'échéance du congé.

Réintégration : L'agent non titulaire bénéficiant d'un congé de formation doit présenter sa demande de réintégration au moins 3 mois avant l'expiration du congé. La réintégration est conditionnée aux nécessités du service.

Référence :

- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale