

LE CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION POUR CONVENANCES PERSONNELLES AGENTS CONTRACTUELS



Un agent contractuel **employé pour une durée indéterminée** peut solliciter un congé sans rémunération pour convenances personnelles ([Article 17 du décret n°88-145 du 15/02/1988 relatif aux agents contractuels dans la fonction publique territoriale](#)).

Ce congé peut être accordé pour une durée maximale de **cinq ans renouvelables, dans la limite d'une durée totale de dix années** pour l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article L.2 du code général de la fonction publique.

Ce congé est accordé :

- dans la mesure où les nécessités du service le permettent,
- et à condition de ne pas avoir bénéficié 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 sa demande de congé.

PROCÉDURE

L'agent adresse à l'autorité territoriale au moins 2 mois avant le début du congé sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le renouvellement du congé ou la demande de réemploi, doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, **au moins 3 mois avant la fin du congé** en cours.

EFFETS DU CONGÉ SANS TRAITEMENT

Absence de rémunération pendant toute la durée du congé sans traitement pour convenances personnelles.

LE RÉEMPLOI

L'agent doit solliciter son réemploi, au moins trois mois avant le terme du congé, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il est réemployé dans les conditions suivantes :

- l'agent physiquement apte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé 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.

Toutefois, il convient d'exclure des emplois susceptibles d'être proposés à l'agent concerné ceux dont l'administration établit qu'elle n'entendait pas les pourvoir, dès lors qu'une administration n'est jamais tenue de pourvoir un emploi vacant

Ces garanties ne s'appliquent pas aux agents recrutés :

- dans un emploi fonctionnel par la voie du recrutement direct
- comme collaborateurs de cabinet de l'autorité territoriale
- comme collaborateurs de groupes d'élus.

En l'absence de demande de renouvellement ou de réemploi au moins 3 mois avant la fin du congé en cours, l'agent contractuel en CDI est considéré comme renonçant à son emploi.

L'administration l'en informe sans délai, par lettre recommandée avec accusé de réception.

En l'absence de réponse dans un délai de 15 jours, il est mis fin au contrat, sans indemnité, à la fin du congé.

Fin anticipée du congé à la demande de l'agent

L'agent peut demander, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé.

Au terme d'un préavis de trois mois, l'agent est réemployé dans les mêmes conditions que si le réemploi avait été demandé au terme du congé. Toutefois, en cas de motif grave (diminution des revenus du ménage notamment), les conditions de réemploi s'appliquent dès réception de la demande de l'agent.