

LE CONGÉ MOBILITÉ DU CONTRACTUEL

De quoi s'agit-il ?

Si le contractuel ne peut être placé, ni en position de détachement, ni en position de disponibilité, réservées aux fonctionnaires (*voir les 3 fiches sur le détachement et les 3 fiches sur la disponibilité*), il peut bénéficier du congé mobilité auxquels il s'apparente, **dans l'objectif d'une évolution professionnelle**. En effet, ce congé, **accordé sous réserve des nécessités de service**, permet au contractuel d'être recruté par une autre administration, tout en conservant la possibilité de retrouver son emploi précédent, sans toutefois perdre le bénéfice, si la nouvelle fonction ne le satisfait pas, de la relation contractuelle initiale à durée indéterminée.

Il n'est **accordé de plein droit** que pour des emplois de direction de la **Fonction publique de l'État** ou des emplois supérieurs de la **Fonction publique hospitalière**.

Qui peut en bénéficier ?

L'ensemble des contractuels, **employés pour une durée indéterminée (CDI)**, quel que soit leur versant d'appartenance (État, territoriale, hospitalière).

Quelle rémunération et quelle durée ?

Le contrat initial étant interrompu, il s'agit **d'un congé sans rémunération**.

La durée maximale est de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 6 ans, lorsque le contractuel est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter que pour une durée déterminée.

À noter : un nouveau congé de mobilité ne pourra être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant 3 ans au moins. Par ailleurs, **dans la Fonction publique hospitalière**, lorsqu'au cours ou au terme de la période maximale de 6 ans, il est proposé au contractuel, qui l'accepte, un CDI par son administration d'accueil, celui-ci doit démissionner de son établissement d'origine.

Quelles formalités doit respecter le contractuel ?

Le contractuel doit solliciter de son administration ou établissement d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 2 mois avant le terme du congé.

À noter : Le contractuel qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans ce délai, est présumé renoncer à son emploi initial et ne peut alors percevoir aucune indemnité à ce titre.

Quelles conditions de réemploi à l'issue du congé ?

À l'issue du congé, le contractuel physiquement apte et qui remplit toujours les conditions requises, est réemployé sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire, **ou dans l'établissement dans la Fonction publique hospitalière**, assorti d'une rémunération équivalente.

À noter : le contractuel, qu'il soit en CDI ou en CDD, bénéficie également **d'un certain nombre de congés non rémunérés pour raison familiales ou personnelles** qui feront tous l'objet de fiches spécifiques. Certains d'entre eux s'apparentent aux différentes disponibilités accordées aux fonctionnaires.

Textes en vigueur :

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État : [Articles 32](#), [33](#), [33-2](#) et [33-2-1](#)

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 contractuels de la Fonction publique territoriale : [Articles 33](#), [34](#) et [35-2](#)

Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique hospitalière : [Articles 30](#), [31](#), [31-2](#) et [31-2-1](#)