



JUILLET 2025

Le compte épargne temps (CET) d'un contractuel est-il portable de droit en cas de changement d'employeurs ? 2

L'employeur peut-il refuser un congé bonifié   un agent qui en remplirait les conditions ? 3

Le compte épargne temps (CET) d'un contractuel est-il portable de droit en cas de changement d'employeurs ?

NON, la gestion du CET dans la fonction publique territoriale est régie par le décret n°2004-878 du 26 août 2004. Il permet aux agents publics de conserver des jours de congé non pris pour les utiliser ultérieurement sous différentes formes : congés supplémentaires, indemnités, ou alimentation du Régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Bien que le CET soit souvent associé aux fonctionnaires titulaires, les agents contractuels peuvent également y prétendre, sous certaines conditions, détaillées ci-dessous.

1. Éligibilité des agents contractuels en CDI et en CDD au CET

Les agents contractuels de la fonction publique territoriale peuvent bénéficier d'un CET dès lors qu'ils justifient d'une année de services continus au sein de la même collectivité.

Les contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI), de par la durabilité de leur engagement, remplissent naturellement cette condition. Ils peuvent donc constituer un CET et l'alimenter, dans la limite annuelle de 10 jours, avec un plafond global de 60 jours cumulés. Les agents en contrat à durée déterminée (CDD) peuvent également ouvrir un CET s'ils satisfont à cette même condition d'ancienneté. Néanmoins, la nature temporaire de leur contrat peut limiter les possibilités d'utilisation ou de portage du CET en cas de fin de contrat ou de mobilité, ce qui appelle une vigilance particulière de la part de l'employeur et de l'agent.

Il convient par ailleurs de préciser que la portabilité des CDD de droit public entre deux employeurs publics est, en principe, exclue. Le changement d'employeur entraîne généralement la fin du contrat et donc la perte du CET constitué, sauf dans certaines situations prévues par les textes (comme l'article L.332-2 du code général de la fonction publique ou certains dispositifs de mutualisation). Cette absence de continuité juridique rend la conservation ou le transfert du CET extrêmement rare pour les agents en CDD.

2. Portabilité du CET en cas de changement de collectivité

La question de la portabilité du CET pour un agent contractuel changeant de collectivité territoriale par portage de contrat (notamment en CDI) n'est pas expressément traitée par les textes réglementaires. Contrairement aux fonctionnaires titulaires, pour lesquels la portabilité est clairement encadrée, aucun dispositif n'impose à la collectivité d'accueil de reprendre les droits CET d'un agent contractuel.

Cependant, si le contrat est repris dans des conditions identiques (CDI sans interruption), la continuité juridique du lien contractuel peut justifier la reconnaissance du CET existant. Cela reste conditionné à l'accord de la collectivité d'accueil. Dans cette logique, il est souhaitable de formaliser la mobilité par une convention entre les deux employeurs, prévoyant expressément la reprise du solde du CET.

Recommandations

Les agents contractuels en CDI ou en CDD peuvent bénéficier du CET s'ils justifient d'au moins un an de services continus. Toutefois, la mobilité inter-collectivités n'offre pas de garantie de transfert automatique du CET pour les contractuels. Si la portabilité peut être envisagée pour les CDI dans une logique de continuité contractuelle, elle est très rarement possible pour les CDD en raison de l'absence de lien juridique continu entre les deux collectivités.

Il est donc fortement recommandé aux collectivités d'anticiper cette question lors des mobilités d'agents contractuels, et de formaliser leur engagement à reprendre ou non les droits CET dans une convention de transfert ou le nouveau contrat de travail.

- [Chemin d'accès sous notre site espace abonnés > GRH > Index > Compte Epargne Temps](#)

L'employeur peut-il refuser un congé bonifié à un agent qui en remplirait les conditions ?

NON, l'octroi du congé bonifié, prévu à l'article L651-1 du Code général de la fonction publique, **est de droit pour l'agent**, sous réserve de remplir les conditions.

Ainsi, après vérification des critères d'attribution par l'employeur, ce dernier doit accorder le congé et l'établissement public doit prendre en charge les frais de voyage et le supplément de rémunération afférent au congé bonifié.

Le principe est donc d'apprécier la vocation de l'agent demandeur à bénéficier du droit à congé bonifié.

En cas de refus, il appartient à l'autorité compétente de motiver sa décision. Cette dernière pourra être contestée dans un délai de deux mois suivant sa notification, dans le cadre d'un recours administratif ou devant le juge administratif.

- [Chemin d'accès sous notre site espace abonnés > GRH > Index > congés bonifiés](#)