

Le Compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

Institué au sein de la fonction publique territoriale par le [décret n°2004-878 du 26 août 2004](#), le compte épargne-temps (CET) constitue un dispositif de report et de compensation financière des jours de repos non pris dans l'année, sous certaines conditions.

La détermination des règles de fonctionnement du CET

La réglementation prévoit un cadre général en donnant compétence à l'organe délibérant local pour fixer les règles de fonctionnement du CET.

Après consultation du Comité Social Territorial, il détermine les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps, ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent.

Les agents bénéficiaires

L'ouverture d'un CET est de droit pour l'agent, y compris lorsque la collectivité n'a pas délibéré en ce sens. Elle intervient à la demande de l'agent.

Tous les agents publics, qu'ils soient à temps complet ou non, peuvent demander l'ouverture d'un CET à condition d'avoir accompli au moins une année de service de manière continue.

Ne peuvent pas ouvrir un CET :

- les fonctionnaires stagiaires,
- les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à une année,
- les agents contractuels employés de façon discontinue (saisonniers, occasionnels),
- les agents bénéficiaires d'un contrat de droit privé (CUI-PEC, contrat d'apprentissage),
- les agents relevant des cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique, des assistants et assistants spécialisés d'enseignement artistique,
- les assistants maternels et assistants familiaux.



Les fonctionnaires stagiaires, qui avaient déjà ouvert un CET auparavant, ne peuvent, durant le stage, ni utiliser leurs droits, ni en accumuler de nouveaux.

L'alimentation du CET

Le CET peut être alimenté, au choix de l'agent, par :

- des jours de congés annuels à la condition que l'agent ait posé 4 semaines de congés annuels (soit 20 jours pour un agent à temps complet),

- des jours de RTT qui peuvent être épargnés dans leur totalité,
- des jours de repos compensateur uniquement si la délibération a prévu cette possibilité d'alimentation (*sous réserve que les prescriptions minimales de repos demeurent respectées*),
- les jours de fractionnement pour leur intégralité.



Le CET ne peut pas être alimenté par le report des congés bonifiés.

Le nombre total de jours inscrits sur le CET ne peut excéder un plafond prévu par arrêté fixé à **60 jours** ([arr. min. du 9 janv. 2024](#)).



*A titre dérogatoire pour l'année 2024, et en raison de l'organisation des Jeux Olympiques, le plafond est fixé à **70 jours** au lieu de 60.*

L'organe délibérant ne peut pas modifier le nombre maximum de jours épargnés fixé par la réglementation (TA Nantes, 7 avril 2021, n° 1703824).

Le CET est alimenté, au plus tard, le 31 décembre de l'année considérée. L'employeur doit informer chaque année les agents du solde de leur CET.

L'utilisation des jours posés sur le CET

Deux situations sont à distinguer :

Première situation : Si au 31 décembre, le nombre de jours inscrits sur son CET est égal ou inférieur à 15 jours, l'agent public souhaitant utiliser ses droits épargnés ne peut le faire que sous forme de congé.

Seconde situation : Si au 31 décembre, le nombre de jours inscrits sur son CET est supérieur à 15 jours (du 16^{ème} au 60/70^{ème} jour), l'agent dispose d'un droit d'option, pour les jours dépassant ce seuil.

L'agent titulaire peut opter pour :

- le maintien des jours acquis sur son CET,
- une utilisation des jours épargnés sous forme de congés,
- une indemnisation des jours épargnés au-delà du 15^{ème} (*si la délibération a prévu cette possibilité*),
- la prise en compte au titre de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL* (*si la délibération a prévu cette possibilité*).

* Fonctionnaires nommés sur des emplois dont la quotité hebdomadaire est égale ou supérieure à 28 heures.

L'agent contractuel peut opter pour :

- le maintien des jours acquis sur son CET,
- une utilisation des jours épargnés sous forme de congés,
- pour une indemnisation des jours épargnés au-delà du 15^{ème} (si la délibération a prévu cette possibilité).

En l'absence d'exercice d'une option, les jours excédant le 15^{ème} sont pris en compte au titre de la RAFF pour le fonctionnaire CNRACL, ou sont indemnisés pour les autres agents.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les montants de l'indemnisation forfaitaire sont fixés comme suit par [l'arrêté du 28 août 2009](#) :

Catégories hiérarchiques	A	B	C
Montants bruts par jour	150 €	100 €	83 €

Il s'agit de montants bruts soumis à cotisations et contributions et à l'impôt sur le revenu.

Tout refus opposé à une demande de congés au titre du CET doit être motivé ; l'agent peut former un recours devant l'autorité territoriale, qui doit alors consulter, avant de statuer la commission administrative paritaire (CAP) pour les fonctionnaires, ou la commission consultative paritaire (CCP) pour les agents contractuels.

L'agent bénéficie de plein droit, sur sa demande, des droits à congés accumulés sur son CET à l'issue :

- d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé de solidarité familiale,
- d'un congé de proche aidant.

La situation de l'agent qui utilise son CET

Lorsqu'un agent utilise ses jours épargnés sur le CET sous forme de congés :

- il est considéré comme étant en activité,
- il bénéficie de sa rémunération habituelle,
- tous les droits et obligations afférents à la position d'activité sont maintenus,
- il conserve son droit à bénéficier de l'ensemble des congés auxquels donne droit la position d'activité (*par exemple* : le congé de maladie). Lorsque l'agent bénéficie d'un de ces congés, la période de congé en cours au titre du compte épargne-temps est suspendue.

Les effets du changement d'employeur, de position ou de situation administrative

L'agent conserve ses droits à congés acquis au titre du CET en cas de mutation, d'intégration directe, de détachement, de disponibilité, de congé parental ou encore en cas de mise à disposition (*y compris auprès d'une organisation syndicale*).

Le fonctionnaire admis à exercer une mobilité auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement relevant de l'une des trois fonctions publiques, **conserve** le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son compte épargne-temps et **peut les utiliser** en partie ou en totalité.

L'utilisation de ces droits est régie par les règles applicables dans l'administration ou l'établissement d'accueil, le cas échéant dans Fonction Publique de l'État ou de la Fonction Publique Hospitalière.



La collectivité ou l'établissement d'origine adresse, au plus tard à la date d'affectation de l'agent, à l'agent et à l'administration ou à l'établissement d'accueil une attestation des droits existant à cette date.

Au plus tard à la date de la réintégration de l'agent dans sa collectivité ou son établissement d'origine, la collectivité ou l'établissement d'accueil doit lui adresser, ainsi qu'à la collectivité ou l'établissement dont il relève, une attestation des droits à congés existant à l'issue de cette mobilité.



*À noter que **les agents contractuels de droit public n'ont pas de droit à la portabilité du CET en cas de changement d'employeurs publics**. Il appartient à ces agents de solder les jours de CET restants avant leur départ.*

Le possible conventionnement entre employeurs territoriaux

Les collectivités ou établissements (d'origine et d'accueil) **peuvent** prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un CET à la date à laquelle cet agent change de collectivité ou d'établissement.



Cette possibilité de conventionnement est organisée pour la mutation et le détachement. En revanche, elle n'est pas prévue pour l'intégration directe.

Le contenu de la convention (*en particulier le montant de l'indemnité*) est laissé à l'appréciation des cocontractants.

La clôture du CET

En cas de cessation définitive de fonctions, le CET doit être soldé à la date de radiation des cadres pour le fonctionnaire et à la date de radiation des effectifs pour l'agent contractuel de droit public.

La consommation du CET sous forme de congés n'est plus de droit pour les agents qui cessent définitivement leurs fonctions.

Foire aux questions

Est-il possible de refuser l'ouverture et l'alimentation du CET à défaut de délibération ?

Réponse : NON

La délibération prévue par les dispositions de l'[article 10 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#) ne constitue pas une condition préalable à l'ouverture du compte épargne-temps qui est de droit, conformément aux dispositions de l'[article 1er](#) du même décret.

L'autorité territoriale est donc tenue d'ouvrir un compte épargne-temps au bénéfice d'un agent de la collectivité dès lors qu'il le demande expressément et qu'il remplit les conditions réglementaires cumulatives pour y avoir droit (TA Melun, 11 avril 2019, n° 1607630).

Toutefois, lorsqu'une collectivité ou un établissement public n'a pas délibéré, plusieurs limitations s'imposent, notamment :

- les jours accumulés sur le CET peuvent être utilisés uniquement sous forme de congés. Ils ne pourront pas être indemnisés ou pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique ([article 3-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004](#)) ;
- le CET ne peut pas être alimenté par des jours de repos compensateur ([article 3 du décret n°2004-878 du 26 août 2004](#)).

Est-ce que le seuil de 20 jours s'applique aux agents à temps non complet et à temps partiel ?

Réponse : OUI

Le seuil de 20 jours de congés à poser avant d'alimenter le CET correspond à 4 semaines de congés annuels. Il doit être proratisé pour les agents dont les obligations hebdomadaires ne sont pas de 5 jours par semaine (notamment : les agents à temps non complet et les agents à temps partiel).

Par exemple : un agent à temps partiel 80 % qui travaille 4 jours par semaine. Il acquiert 20 jours de congés annuels par an (5 semaines × 4 jours). Il doit prendre au moins 16 jours de congés annuels (4 semaines × 4 jours) afin de pouvoir épargner au maximum 4 jours de congés annuels sur son CET.

Est-ce que le seuil de 20 jours s'applique aux agents en arrêt maladie ?

Réponse : OUI

Si un agent n'a pas pu poser au moins 20 jours de congés à cause de périodes d'arrêt maladie, il ne peut épargner aucun de ses jours de congés annuels non pris sur le CET ([CAA Paris, 21 juillet 2021, n° 21PA00652](#)).

En revanche, le fonctionnaire qui s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels pour des motifs indépendants de sa volonté, notamment en raison d'une indisponibilité physique, bénéficie d'un droit à report des congés non pris dans la limite de 4 semaines et de 15 mois à compter du 1er janvier qui suit l'année au cours de laquelle les droits ont été acquis ([CE, avis, 26 avril 2017, n° 406009](#)).

Est-ce que l'autorité territoriale peut autoriser la monétisation des jours à défaut de délibération ?

Réponse : NON

Dans l'hypothèse où une collectivité n'a pas prévu la monétisation des jours posés sur le compte épargne-temps, l'autorité territoriale a compétence liée pour rejeter une demande en ce sens présentée par un agent ([CE, 23 novembre 2016, n°395913](#)).

Une seule exception a été prévue, lorsque l'agent décède et au profit de ses ayants droit (article 10-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004).

Aucune autre dérogation du même type n'est prévue dans les autres cas de figure de cessation d'activité indépendante de la volonté de l'agent (*par exemple : en cas de retraite pour invalidité*). Autres idées si nécessaire.