

LE COMPTE EPARGNE TEMPS (C.E.T)

Références juridiques :

- Le code général de la fonction publique
- Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale modifié
- Arrêté du 3 novembre 2008 pris pour l'application du décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne-temps des agents de la fonction publique de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire
- Circulaire n°10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale
- Arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne temps (CET)
- Décret n°2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale
- Arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret no 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale
- Décret n°2025-1135 du 26 novembre 2025 portant plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés sur le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

Le décret n°2004-878 du 26 août 2004 instaure le compte épargne temps (CET) dans la fonction publique territoriale qui **permet à l'agent d'épargner des droits à congés, qu'il pourra ensuite utiliser** à l'occasion notamment de la réalisation d'un projet personnel.

Par exception à la règle de l'annualité des congés, le compte épargne temps permet à l'agent qui le demande, d'accumuler des droits à congés rémunérés afin de les prendre ultérieurement.

La mise en place du CET est **obligatoire** dans les collectivités territoriales et dans les établissements publics **dès lors qu'un agent en fait la demande**.

La mise en œuvre du dispositif **pourra être précisé par délibération de l'Assemblée délibérante, après avis du Comité Social Territorial (CST)**. La délibération est indispensable si la collectivité souhaite permettre aux agents de solliciter la monétisation des jours épargnés ou leur conversion en points RAFP pour les fonctionnaires CNRACL.

Cependant, l'autorité territoriale ne peut s'opposer à l'ouverture d'un compte épargne temps dès lors que l'agent remplit les conditions pour en bénéficier. L'absence de délibération dans la collectivité n'a aucune incidence sur la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps.

I. Les modalités de principe

a/ Bénéficiaires

Les **fonctionnaires titulaires et les agents contractuels de droit public**, nommés dans des emplois temps complet ou non complet, sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes (article 2 décret n°2004-878 du 26 août 2004) :

- Être employé de manière continue,
- Avoir accompli au moins 1 an de services effectifs (pour les agents contractuels seulement : prise en compte des seuls services accomplis pour le compte de la collectivité qui les emploie).



- Ne pas être soumis à un régime d'obligation de service définit dans le statut particulier (ex : professeurs d'enseignement artistique et assistants d'enseignement artistique)



Chaque agent ne dispose que d'un seul compte épargne-temps, à l'exception des agents à temps non complet employés par plusieurs collectivités, n'ayant pas les mêmes droits à congé annuel d'une collectivité à l'autre. Dans ce cas, l'agent dispose d'autant de CET que d'employeurs.

- Ne peuvent ni les utiliser ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage.

b/ Non-bénéficiaires

- Les **fonctionnaires stagiaires** ne bénéficient pas de la possibilité d'ouvrir un CET durant leur stage (art.2 du décret).

Ceux qui avaient acquis antérieurement des droits à congés au titre d'un compte épargne-temps en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuels ne peuvent ni les utiliser ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage. Il ne sera pas non plus possible d'en cumuler de nouveaux durant la période de stage.

En revanche, lors de la titularisation, les jours épargnés en CET pourront être utilisés, et il sera possible d'en épargner de nouveaux.

- Les **agents de droit privé** (CUI-CAE, apprentis, etc...).
- Les **fonctionnaires et contractuels soumis à un régime d'obligation de service** (professeurs d'enseignement artistique, des assistants d'enseignement artistique) (art.2 du décret).
- Les **agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à 1 an**.
- Les **assistantes maternelles**, dans la mesure où leur texte de référence n'est pas visé par le décret n°2004-878 du 26 août 2004.

II. L'ouverture du CET

1. La demande

Le compte épargne temps est institué de droit à la demande de l'agent.

L'ouverture du CET n'est pas automatique, il appartient à l'agent d'en faire **la demande** (*modèle disponible sur le site Cdg28*). La demande n'a pas à être motivée.



L'agent n'a aucune obligation d'ouvrir un CET, ce choix lui appartient. Il peut décider de prendre tous les jours de congés alloués pour une année.

L'ouverture du CET est de droit ; un agent remplissant toutes les conditions ne peut se voir opposer un refus.

2. La mise en œuvre du CET

L'article 10 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 énonce que **l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement, après consultation du Comité Social Territorial** (*modèle disponible sur le site Cdg28*), détermine, dans le respect de l'intérêt du service, 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.

Cependant, en l'absence de délibération, le compte épargne temps peut tout de même être ouvert, alimenté et utilisé. Dans ce cas, il sera régi uniquement par les dispositions générales prévues dans le décret (article 1er du décret n°2004-878 du 26 août 2004). Dans ce cas, le CET ne pourra ainsi être alimenté que par des congés annuels et ARTT reportés (et non des jours de récupération) dans la limite totale de 60 jours, et utiliser que sous forme de congés (pas d'indemnisation et pas de prise en compte pour le régime de retraite additionnelle).

L'organe délibérant détermine, dans le respect de l'intérêt du service :

- Les règles relatives à l'ouverture du CET
- Les règles relatives au fonctionnement du CET
- Les règles relatives à la gestion du CET
- Les règles relatives à la fermeture du CET
- Les modalités d'utilisation des droits, ouvrant ou non la monétisation des jours épargnés donnant un droit d'option aux agents



La délibération fixe la date permettant de déterminer l'année civile au titre de laquelle le CET peut commencer à être alimenté.

Exemple : un CET ouvert en juin 2021 peut être alimenté à compter du 1^{er} janvier 2021 (mais pas au titre des années antérieures).

En revanche, la délibération ne peut pas prévoir :

- Un nombre de jour minimal à utiliser (la réglementation prévoit que l'agent peut prendre 1 seul jour),
- Un nombre de jour maximal par type de jours pouvant alimenter le CET plus restrictif que ce que décret autorise (ex : 2 jours de RTT ou 5 jours de congés annuels),
- Un temps d'utilisation maximal du CET, sous peine de perdre les droits épargnés (la réglementation ne prévoit aucune limite de temps),
- Privilégier ou exclure une catégorie d'agent ni limiter le nombre des jours susceptible de faire l'objet d'une monétisation (indemnisation ou prise en compte dans la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique - RAFP)
- D'exclure un des modes de compensation financière (indemnisation forfaitaire ou RAFP)



TA Nantes, 7 avril 2021, n°1703824 : Les collectivités n'ont pas le pouvoir de modifier le nombre maximum de jours épargnés, réglementairement fixé à 60 jours. Une délibération modifiant localement le plafond du CET sera illégale et annulée. La fixation réglementaire du nombre maximum de jours épargnés ne constitue pas une atteinte illégale au principe constitutionnel de la libre administration des collectivités territoriales.

3. Les obligations de l'employeur liées au CET



L'agent doit être **informé annuellement** par son employeur des droits épargnés et consommés (article 1^{er} du décret n°2004-878 du 26 août 2004)

III. L'alimentation du CET

1. Le plafonnement du CET

Le décret n°2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale a modifié l'article 7-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 en renvoyant à un arrêté le soin de fixer le nombre maximal de jours inscrits et maintenus sur le CET.

L'arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale a fixé **le nombre maximal de jours inscrits et maintenus sur le CET est fixé à 60 jours.**

Au-delà des 60 jours, les jours ne pouvant plus être inscrits sont définitivement perdus si l'agent ne les a pas pris sous forme de congés durant l'année civile de référence.



Pour l'année 2024, afin de s'adapter au surcroît d'activité des agents territoriaux en raison des Jeux olympiques, le nombre global de jours pouvant être déposés sur le CET a été porté à **70 jours pour cette seule année**. Les 10 jours supplémentaires sont utilisables les années suivantes selon les modalités habituelles (arrêté du 9 janvier 2024 NOR : IOMB2331411A).

2. Les jours épargnables



L'article 3 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 énonce que le CET peut être alimenté par :

- Le report de **jours de congés annuels** dont le nombre est limité puisque l'agent doit prendre au moins 20 jours de congés annuels chaque année ;

Ex : un agent bénéficiant de 25 jours de congés annuels, ne pourra donc déposer que 5 jours de congés annuels sur son CET sur une même année.

Cependant, certains agents à temps non complet ou à temps partiel peuvent avoir des droits à congés annuels inférieurs ou égaux à 20 jours. De fait, cela rendrait impossible l'alimentation du CET par des jours de congés annuels.

Dans ce cas de figure, il semblerait qu'une proratisation doive être appliquée pour permettre à ces agents d'alimenter leur CET par des congés annuels.

Cette interprétation, partagée par plusieurs centres de gestion, consiste à considérer que la condition posée par l'article 3, correspond à 4/5ème des droits à congés annuels.

NB : Cette analyse s'inscrit dans l'interprétation retenue par le ministère de l'agriculture (cf. Note de service SG/SRH/SDDPRS/N2009-1244 du 12 novembre 2009).

Ainsi, tous les agents, indépendamment de leur temps de travail, peuvent poser sur leur CET, 1/5ème de leur droit à congés annuels restants.

Exemple : un agent travaillant 3 jours par semaine bénéficie de 15 jours de congés annuels, sur une année civile. L'obligation de poser un certain nombre jours de congés annuels étant égale à 4 fois les obligations hebdomadaires de service, pour un agent travaillant 3 jours, cela revient à 12 jours de congés annuels minimum à prendre chaque année. Ainsi, ce même agent peut alimenter son CET de 3 jours de congés annuels pour une année.

Lorsque la collectivité accepte **le report des congés annuels non pris sur l'année suivante**, l'agent a le choix entre épuiser son solde de congés l'année suivante ou alimenter son CET dans la limite du nombre de jour maximal autorisé. Il peut aussi faire les deux : une part de congés reportés et une autre sur le CET.

Les jours de fractionnement acquis au titre des jours pris hors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre peuvent alimenter le CET.

Il a été jugé qu'un agent qui a été en arrêt maladie durant l'année et qui n'a donc pas pu poser au moins 20 jours de congés annuels ne peut pas alimenter son CET des jours de congés annuels (CE 27 septembre

2021 n°448985). En effet, dans ce cas, l'alimentation du CET se fait en suivant les règles de droit commun (cf. QE Sénat, du 21 février 2019, n° 07811).

- Le report de **jours de réduction de temps de travail (RTT), sans restriction de nombre**



Ces deux types de jours prévus par la réglementation (article 3 du décret n°2004-878 du 26 août 2004) ne peuvent être exclus par délibération.

A ce titre, **un employeur ne peut restreindre les jours susceptibles d'alimenter le CET** (CAA de Marseille, 20/10/2022, n°21MA04701). En l'espèce, l'employeur avait opposé un refus, à un agent qui souhaitait alimenter son CET de jours de congés annuels non pris, en limitant la possibilité d'alimenter le CET de jours de congés annuels non pris en raison des nécessités de service. Cette décision a été jugée illégale. Le juge a rappelé que le pouvoir d'organisation du service de l'autorité ne saurait limiter le droit des agents d'alimenter leur compte épargne-temps dans les conditions prévues par décret.

- Le cas échéant, le report de **jours de repos compensateurs résultant des heures supplémentaires** réalisées à la demande de l'autorité territoriale ou de l'annualisation du temps de travail de certains agents ; **cette possibilité doit être prévue par délibération**.

Il est précisé qu'une même heure ne peut faire l'objet d'une récupération et d'une indemnisation ; les heures supplémentaires indemnisées ne peuvent donc être inscrites sur le CET.

Le temps de récupération des heures supplémentaires est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Cependant, il est possible que par délibération la collectivité prévoit une majoration pour nuit, dimanche et jours fériés dans les mêmes proportions que pour la rémunération.

En revanche, **le CET ne peut être alimenté par le report de congés bonifiés ni par des jours acquis durant la période de stage**.

Note : L'unité d'alimentation est une journée entière, ne peut être une demi-journée.

L'alimentation est réputée se faire au plus tard au 31 décembre de l'année considérée.

IV. Les modalités d'utilisation des droits épargnés

L'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que **les collectivités et les établissements publics peuvent prévoir par délibération une compensation financière en contrepartie des jours inscrits dans le CET**.

Ainsi, l'utilisation des droits épargnés est donc différente selon qu'une délibération prévoit la monétisation ou non.

Note : La réglementation ne prévoit aucune limite de temps à la durée du CET. L'agent les conserve autant de temps qu'il reste dans la fonction publique.

1. Absence de délibération relative à la monétisation

Conformément à l'article 3-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004, en l'absence de délibération relative au CET, **le CET peut uniquement être utilisé sous forme de congés.**

Les articles 4 et 5 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 rappelle que les congés CET **sont pris comme des congés ordinaires** selon les modalités prévues à l'article 3 du décret n°2004-878 du 26 août 2004.



Par conséquent, la demande d'utilisation sous forme de congés **est soumise à l'accord préalable de l'autorité territoriale**, qui peut opposer un refus au regard des nécessités de service.

Cependant, la réglementation prévoit que depuis le 1^{er} mai 2020, à l'issue d'un congé maternité, paternité, accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé proche aidant ou congé de solidarité familiale (accompagnement d'une personne en fin de vie), **l'agent bénéficie de plein droit à sa demande, des droits à congés accumulés sur son CET.** Ainsi, conformément à l'article 8 du décret n°2004-878 du 26 août 2004, l'administration ne peut refuser d'accorder les congés au titre du CET dans ces cas énumérés ci-dessus, y compris en y opposant les nécessités de service.

Il convient de préciser que ces dispositions s'appliquent également au **congé supplémentaire de naissance** instauré par le décret n° 2026-427 du 30 mai 2026. L'utilisation des jours accumulés sur le compte épargne-temps (CET) est de droit à l'issue du congé supplémentaire de naissance.

Les congés peuvent être pris en une ou plusieurs fois, il n'y a pas d'obligation d'un minimum ou d'un maximum de jour à prendre (1 journée ou 1 demi-journée peut être prise). Les jours accumulés peuvent être consommés au fur et à mesure du temps.

Note : La règle selon laquelle un agent ne peut s'absenter du service plus de 31 jours consécutifs ne s'applique pas à l'occasion de l'utilisation du CET.

Tout refus opposé à une demande d'utilisation de congés au titre du CET doit être motivé, sous peine d'être illégal. Seules les nécessités de service justifient le refus.

L'agent peut faire un recours devant l'autorité territoriale qui devra consulter la Commission administrative paritaire (CAP) avant de statuer (article 10 du décret n°2004-878 du 26 août 2004).

Les congés pris au titre du CET sont assimilés à une **période d'activité** (article 8 du décret n°2004-878 du 26 août 2004), l'agent :

- Continue de percevoir l'intégralité de sa rémunération
- Conserve ses droits à l'avancement et à la retraite
- Conserve ses droits aux congés auxquels donne droit la position d'activité (congés annuels, maladie...) prévus à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984
- Conserve les droits à ARTT le cas échéant

Note : L'agent ne bénéficie pas du maintien de la prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement pour les déplacements domicile-lieu de travail (article 6 du décret n°2010-676 du 21 juin 2010).

A contrario, durant ces congés, l'agent continue à être soumis aux obligations afférentes à la position d'activité, notamment à la réglementation générale sur le cumul d'emplois, d'activités et de rémunérations. L'agent doit obtenir l'autorisation de l'autorité territoriale pour exercer une activité accessoire (enseignement, travaux de faible importance chez des particuliers...).

2. Existence d'une délibération prévoyant la monétisation

Lorsque la collectivité a adopté une délibération prévoyant la monétisation, les possibilités d'utilisation des congés acquis sur le CET diffèrent selon que l'agent relève de la CNRACL ou de l'IRCANTEC :

Agent	Pour les 15 premiers jours du CET	Au-delà de 15 jours sur le CET (à partir du 16 ^{ème} jour)*
FONCTIONNAIRES CNRACL	Utilisation du CET uniquement sous forme de congés, dans les conditions précitées.	<u>4 options :</u> • Prise de congés dans les conditions précitées • Prise en compte dans le régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP) • Indemnisation forfaitaire en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent (A, B, C), <u>sous réserve du plafond du nombre de jours indemnisables fixé par délibération</u> • Maintien dans le CET → L'agent peut répartir ses droits entre les différentes options. → En cas d'absence d'exercice du droit d'option : jours sont automatiquement pris en compte dans la RAFP
FONCTIONNAIRES IRCANTEC Et CONTRACTUELS	Utilisation du CET uniquement sous forme de congés, dans les conditions précitées.	<u>3 options :</u> • Prise de congés dans les conditions précitées • Indemnisation forfaitaire en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent (A, B, C), <u>sous réserve du plafond du nombre de jours indemnisables fixé par délibération</u> • Maintien dans le CET → L'agent peut répartir ses droits entre les différentes options. → En cas d'absence d'exercice du droit d'option : jours sont automatiquement indemnisés sur la base forfaitaire, sous réserve du plafond du nombre de jours indemnisables fixé par délibération.

* Au-delà de 15 jours épargnés, l'agent doit exercer son choix d'option au plus tard le 31 janvier de l'année suivante (article 5, II décret n°2004-878 du 26 août 2004).

a/ Maintien sur le CET

Les jours accumulés sur le CET est plafonné à 60 jours (70 jours en 2020).

Les jours maintenus pourront être utilisés sous forme de congés (article 7-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004).

b/ L'indemnisation forfaitaire

Les seuls jours indemnisables sont ceux épargnés au-delà de 15 jours.

Le montant de l'indemnisation par jours épargné dépend de la catégorie hiérarchique de l'agent au jour de la demande (arrêté du 3 novembre 2008 pris pour l'application du décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008).



Un arrêté du 24 novembre 2023 vient revaloriser les montants des jours indemnisés, à partir du 1^{er} janvier 2024, comme suit :

Catégories	A	B	C
Montant brut de l'indemnité par jour épargné (à partir du 01/01/2024)	150€	100€	83€

L'indemnité est imposable sur le revenu et soumise à cotisation retraite (circulaire du 07 novembre 2007 relative au champ d'application du décret n° 2007-1430 du 4 octobre 2007 portant application de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, fixant les éléments de rémunérations versés aux agents publics au titre des heures supplémentaires réalisées, et le taux de réduction des cotisations salariales de sécurité sociale).



Si votre délibération, prévoyant l'indemnisation des jours de CET, selon l'évolution réglementaire, **il n'est pas utile de saisir le Comité Social Territorial, ni de délibérer.**

c/ Le plafonnement du nombre de jours indemnissables

Le décret n° 2025-1135 du 26 novembre 2025 portant plafonnement du nombre de jours indemnissables épargnés sur le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale prévoit, désormais, que l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, **après consultation préalable du comité social territorial (CST)**, déterminer **un plafond annuel du nombre de jours pouvant donner lieu à indemnisation**.

Ce plafond est alors applicable à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement public détenant un compte épargne-temps.

Note : Si vous souhaitez insérer dans votre délibération actuelle, un plafond du nombre de jours indemnissables par an, vous devrez au préalable saisir le Comité Social Territorial pour avis.

Nous vous rappelons que les saisines du Comité Social Territorial se font désormais sur la plateforme AGIRHE.

A toutes fins utiles, [guide de présentation de la plateforme AGIRHE](#) est disponible sur notre site internet.

d/ Prise en compte pour la RAFP

Du 16^{ème} au 60^{ème} jour, les fonctionnaires affiliés au CNRACL uniquement, peuvent opter pour la conversion des jours en points de RAFP, suivant la formule :

$$V \text{ (assiettes de cotisations)} = M \text{ (montant forfaitaire applicable par jour épargné)} / (P \text{ (somme des taux CSG et CRDS)} + T \text{ (taux de cotisation à la RAFP)}).$$

V. Le changement de situation dans la Fonction publique et portabilité du CET pour les fonctionnaires

Lors d'un changement de collectivité intervenant dans le cadre d'une mutation, une mise à disposition ou une disponibilité ou un congé parental, la collectivité ou l'établissement d'origine doit adresser à l'agent une **attestation des droits acquis** existants à jour, au plus tard à la date de son affectation.

Cette attestation doit également être transmise à la collectivité ou l'établissement d'accueil.

La collectivité ou l'établissement d'accueil doit adresser à l'agent une attestation des droits acquis existants à jour, au plus tard à la date de sa réintégration. Cette attestation doit également être transmise à la collectivité ou l'établissement d'origine (article 9 décret n°2004-878 du 26 août 2004).



La réglementation a consacré la portabilité du CET entre les trois fonctions publiques.

Il est ainsi désormais acquis que le CET suit nécessairement le fonctionnaire lors d'un changement de situation (mutation, détachement, mise à disposition, etc...) et la collectivité ou l'établissement d'accueil à l'obligation d'accueillir l'agent avec le nombre de jours épargnés (article 9 du décret n°2004-878 du 26 août 2004).

Dans tous ces cas de figure, le nombre de jours inscrits dans le CET de l'agent sont conservés et sont directement insérés dans un nouveau CET dont la gestion est assurée par la structure d'accueil conformément aux règles qu'elle a établies par délibération ou en l'absence de délibération en se référant directement aux dispositions du décret. LA structure d'accueil ne peut refuser la portabilité du CET en invoquant l'absence de délibération sur le CET. Dans ce cas, l'utilisation des jours de CET seront utilisés conformément au décret susvisé (ils ne pourront être utilisés que sous forme de congés).

La portabilité ne concerne que les fonctionnaires. L'agent contractuel de droit public doit solder son CET avant chaque changement d'employeur.

La portabilité en cas de départ vers le secteur privé n'est pas prévue. En cas de démission vers le privé, l'agent fonctionnaire ou contractuel ne peut bénéficier de la portabilité de son CET. Il doit donc les solder. Aucune disposition ne prévoit l'indemnisation des jours de CET si la délibération ne prévoit pas une possible monétisation des jours épargnés ; et lorsqu'elle le prévoit, l'indemnisation n'est possible qu'à compter du 16^e jours épargnés. De fait, les 15 premiers jours doivent être posés. A défaut, **ils seront perdus**.

1. Intégration directe et mutation :

L'article 9 décret n°2004-878 du 26 août 2004 prévoit donc le maintien des jours acquis au titre du CET en cas d'intégration directe ou de mutation au sein d'une autre administration relevant d'une des trois fonctions publiques.

L'article 11 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 dispose qu'une convention peut prévoir les modalités financières de transfert des droits à congés cumulés (*un modèle de convention est accessible sur le site Internet CdG28*). La signature d'une telle convention n'est pas obligatoire et nécessite l'accord des deux collectivités ou établissements par la prise d'une délibération. Cette convention se fait à la demande de la collectivité ou de l'établissement d'accueil qui souhaite se faire payer un nombre de jours épargnés transférés qu'il devra supporter (le nombre et le montant relèvent de la négociation entre les deux administrations).

La convention doit préciser :

- Le contexte et l'objet
- Les deux collectivités ou établissements
- Le solde du compte
- La compensation financière

L'établissement de la formule de calcul est laissé à l'appréciation de chaque collectivité ou établissement.

Exemple de calcul possible : intégralité (ou : x %) du coût salarial d'une journée de travail à la date de mobilité x nombre de jours épargnés.

- Les signatures des deux collectivités ou établissements

En cas de désaccord, **la collectivité ou l'établissement d'accueil ne peut imposer l'indemnisation à la collectivité d'origine** (Cf. QE n°2086 JO AN 28/03/2023 p.2871), **revenir sur la mutation ou encore revenir sur les jours épargnés sur le CET de l'agent.**

Une fois l'intégration ou la mutation prononcée, il appartient à la collectivité ou l'établissement d'accueil d'assurer l'ouverture des droits et la gestion du CET, même si les droits utilisés ont été acquis au cours d'une précédente affectation (Conseil d'Etat en date du 3 décembre 2010, n°337793).

Note : La mutation comme l'intégration directe sont réservées aux fonctionnaires, les agents contractuels ne bénéficient donc pas de la portabilité de leur CET en cas de changement d'employeur. **L'agent contractuel doit solder son CET avant chaque changement d'employeur.**



Une administration d'accueil ne peut s'opposer à la mutation au motif qu'elle refuse le transfert du CET de l'agent.

2. Détachement

L'article 9 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 prévoit le maintien des jours au titre du CET et permet l'utilisation des jours selon les modalités en vigueur dans la collectivité ou l'établissement d'accueil.

L'article 11 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 dispose qu'une convention peut prévoir les modalités financières de transfert des droits à congés cumulés (voir les modalités de mise en œuvre de ladite convention ci-dessus).

Lors d'un détachement dans la fonction publique ou hospitalière, le maintien des jours est toujours prévu, et l'utilisation des jours est régie par les règles applicables de l'administration d'accueil (article 14 Loi 83-634 et article 9 du décret n°2004-878 du 26 août 2004).

3. Mise à disposition

Le décret n°2004-878 du 26 août 2004 distingue entre la mise à disposition simple et la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale.

a/ Mise à disposition simple auprès d'une autre administration

Les jours épargnés sont maintenus dans le CET, mais **l'utilisation des jours épargnés durant la mise à disposition n'est pas prévue**, sauf autorisation conjointe des administrations (d'accueil et d'origine).

En cas de mise à disposition auprès d'une personne morale de droit privé, ; l'agent ne pourra utiliser les jours épargnés.

b/ Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale

Les jours épargnés sont maintenus dans le CET, et l'utilisation des jours épargnés est prévue selon les modalités en vigueur dans la collectivité ou l'établissement d'origine.

4. Congé parental et disponibilité

Les intéressés conservent leurs droits sans pouvoir les utiliser durant leur congé parental ou la disponibilité.

L'utilisation des jours de CET impliquerait en effet, un rétablissement en activité de l'agent placé dans ces positions.

5. Cessation définitive des fonctions

a/ Radiation, retraite et démission.

En **cas de démission, l'agent fonctionnaire ou contractuel ne peut bénéficier de la portabilité de son CET. Il doit donc les solder.** Aucune disposition ne prévoit l'indemnisation des jours de CET si la délibération ne prévoit pas une possible monétisation des jours épargnés ; **et lorsqu'elle le prévoit, l'indemnisation n'est possible qu'à compter du 16^e jours épargnés.** De fait, les 15 premiers jours doivent être posés. A défaut, ils seront perdus.

Il en va de même en cas de mise à la retraite ou radiation des cadres. Ainsi la collectivité a délibéré en faveur de l'indemnisation des jours épargnés sur le CET, seuls les jours épargnés au-delà du 15^e jour peuvent être indemnisés et ce même si l'agent est mis d'office en retraite pour invalidité ou licenciés (JO AN QE n° 15680 du 5 mars 2019, CAA Paris 5 juin 2018 n° 16PA01329 par analogie). Lorsque la délibération sur le CET ne prévoit pas la monétisation du CET, les jours inscrits sur le CET sont perdus.

En effet, les jours du compte épargne-temps sont considérés comme des jours de congés supplémentaires. Les jours ainsi stockés ne peuvent pas être qualifiés de congés annuels au sens de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 prévoyant le report et l'indemnisation des congés annuels en cas de maladie. Dès lors ces jours ne peuvent être indemnisés que selon les règles du compte épargne-temps c'est-à-dire que si une délibération le prévoit et à partir du 16^{ème} jours (cf. CAA de Nancy, du 21 juillet 2022, n° 19NC03752).

Note : La portabilité en cas de départ vers le secteur privé n'est pas prévue.

Dans ce même sens, il a été jugé que lorsque l'agent n'a pas pu prendre ces congés avant la cessation des fonctions du fait d'un arrêt maladie, alors qu'aucune délibération ne prévoit la monétisation du CET à partir du 16^e jours,, ces jours de CET non pris ne peuvent donner lieu à indemnisation (Conseil d'Etat, 23 novembre 2016, n°395913). **Il en sera ainsi en cas de licenciement pour inaptitude physique ou mise à la retraite pour invalidité.**

Il a été jugé que l'existence de jours sur le CET non pris avant le départ en retraite n' a pas pour effet de reporter la date de départ en retraite (CAA Nantes 3 novembre 2016 n°14NT01981 ; CAA Marseille 28 juin 2021 n°19MA05375), ni le terme d'un contrat (CAA Lyon 3 novembre 2015 n° 14LY00354). Il appartient à l'agent de solder son CET avant son départ en retraite ou la fin de son contrat.

b/ Décès :

Les ayants droits sont indemnisés dès le 1^{er} jour épargné selon le montant forfaitaire correspondant à la catégorie hiérarchique de l'agent décédé. Ce dispositif s'applique même en l'absence de délibération sur la monétisation des jours épargnés (article 10-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004).

il s'agit d'une dépense obligatoire pour la collectivité ou l'établissement.