Mise à jour : 10/10/2026

NOTE D'INFORMATION MUTUALISÉE
-
LE COMPTE EPARGNE-TEMPS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

REFERENCES :

- *Code Général de la Fonction Publique (articles L. 621-4 et L. 621-5) ;*
- *Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires ;*
- *Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;*
- *Arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;*
- *Décret n°2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;*
- *Circulaire n°10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du compte épargne temps dans la Fonction Publique Territoriale ;*
- *Décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique ;*
- *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 n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.*

SOMMAIRE

I. L'ouverture du compte épargne-temps 4

A. L'ouverture de droit 4

B. Les bénéficiaires du compte épargne-temps 4

C. La procédure d'ouverture du compte épargne-temps 5

II. L'alimentation du compte épargne-temps 5

A. Les jours pouvant être épargnés 5

1. Les congés annuels 5
2. Les jours ARTT 8
3. Les jours de repos compensateurs 8

B. Les jours ne pouvant pas être épargnés 10

C. Le nombre maximal de jours pouvant être épargnés 10

D. La procédure d'alimentation du compte épargne-temps 10

III. La délibération instaurant le compte épargne-temps 11

A. L'absence de délibération relative au compte épargne-temps 11

B. La présence d'une délibération relative au compte épargne-temps sans disposition relative à la monétisation 11

C. La présence d'une délibération relative au compte épargne-temps comportant une disposition relative à la monétisation 11

1. Le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à 15 11
2. Le nombre de jours inscrits sur le CET est supérieur à 15 11

IV. Les modalités d'utilisation du compte épargne temps 12

A. L'utilisation sous forme de congés 12

B. Le maintien des jours sur le CET 13

C. La compensation financière des jours épargnés (monétisation) 13

D. L'utilisation au titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) 15

V. La prise d'effet des jours épargnés 16

VI. La situation de l'agent lors de l'utilisation du compte épargne-temps 16

VII. Le changement d'employeur, de position, de situation administrative et la cessation définitive de fonctions 17

A. Le changement d'employeur, de position ou de situation administrative 17

1. En cas de mobilité (mutation, intégration directe ou détachement) 17
2. En cas de placement en disponibilité ou congé parental 18
3. En cas de mise à disposition (hors droit syndical) 19
4. En cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale 19

B. La cessation définitive de fonctions 19

C. Le cas particulier du décès 20

ANNEXE 1 – TABLEAU RECAPITULATIF D'UTILISATION DU CET 21

ANNEXE 2 – MODALITES DE CALCUL POUR LE VERSEMENT AU REGIME DE RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE 22

ANNEXE 3 – REGLES A FIXER DANS UNE DELIBERATION ORGANISANT LE FONCTIONNEMENT DU CET (RECAPITULATIF) 23

ANNEXE 4 – LE CET EN CAS DE CHANGEMENT DE SITUATION 26

Introduction

Institué par le décret n°2004-878 du 26 août 2004, le compte épargne-temps (CET) est un dispositif permettant aux agents de droit public d'épargner certains jours de repos non utilisés sur une année, pour les utiliser ultérieurement sous différentes formes.

Il s'agit d'un droit individuel pour les agents territoriaux.

Depuis la mise en place de ce dispositif, plusieurs décrets ont apporté des modifications importantes, notamment la possibilité de verser une compensation forfaitaire pour les jours épargnés au-delà d'un certain plafond ou encore l'instauration d'un plafonnement du nombre de jours pouvant être épargnés sur le compte épargne-temps.

La réglementation prévoit un cadre général en donnant compétence à **l'organe délibérant local** pour fixer les règles de fonctionnement du compte épargne-temps.

Ainsi, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, **après consultation du Comité Social Territorial (CST)**, détermine, dans le respect de l'intérêt du service (*article 10 du décret du 26 août 2004*) :

- Les règles d'ouverture du compte épargne-temps ;
- Les règles de fonctionnement du compte épargne-temps ;
- Les règles de gestion du compte épargne-temps ;
- Les règles de fermeture du compte épargne-temps ;
- Les modalités de son utilisation par l'agent.

L'objectif poursuivi par le législateur, en renvoyant à l'appréciation des organes délibérants locaux, est le respect du **principe de libre administration des collectivités territoriales** dont la liberté de gestion de leurs personnels constitue une composante essentielle.

Plusieurs dispositions relatives au compte épargne-temps font référence à cette délibération :

- Afin de préciser certaines règles applicables au compte épargne-temps (articles 3, 10 et 12 du décret du 26 août 2004) ;
- Afin d'autoriser une consommation des jours épargnés autrement qu'en temps (article L. 621-5 du Code Général de la Fonction Publique) ;
- Afin de permettre l'alimentation du CET par des jours de repos compensateur (article 3 du décret du 26 août 2004).

I. L'ouverture du compte épargne-temps

A. L'ouverture de droit

La délibération prévue par les dispositions précitées de l'article 10 du décret du 26 août 2004 **ne constitue pas une condition préalable à l'ouverture d'un compte épargne-temps.**

L'ouverture d'un compte épargne-temps est en effet **de droit**, conformément aux dispositions de l'article 1er du décret du 26 août 2004, **pour l'agent qui en fait la demande** (*circulaire n°10-007135-D du 31 mai 2010 et article b1er de l'arrêté du 26 août 2004*).

L'autorité territoriale est donc tenue d'ouvrir un compte épargne-temps à l'agent qui le demande expressément s'il remplit les conditions réglementaires cumulatives pour y avoir droit (*Circulaire n°10-007135-D du 31 mai 2010 ; TA Melun, 11 avril 2019, n°1607630*).

B. Les bénéficiaires du compte épargne-temps

Peuvent bénéficier d'un compte épargne-temps, quel que soit leur temps de travail :

- Les fonctionnaires titulaires ;
- Les agents contractuels de droit public ;
- Les fonctionnaires d'État ou hospitaliers en position de détachement dans une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics administratifs.

Ces agents doivent être employés de **manière continue** et avoir accompli **au moins une année de service.**

Il est admis que cette année de service s'apprécie en dehors de toute notion de temps de travail. Ainsi, un agent contractuel employé depuis le 1er mars de l'année N, sur un poste à temps non complet, pourra ouvrir un CET au sein de cette même collectivité dès le 1er mars de l'année N+1.

Sont exclus du bénéfice du compte épargne-temps :

- Les fonctionnaires stagiaires ;
- Les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à une année ;
- Les agents contractuels de droit public employés de façon discontinue (saisonniers, occasionnels) ;
- Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public relevant des cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique, des assistants et assistants spécialisés d'enseignement artistique (*article 7 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001*) ;
- Les agents de droit privé régis par le code du travail (CUI-PEC, apprentis, emploi d'avenir, contrat d'engagement éducatif) ;
- Les assistants maternels et assistants familiaux.

Les fonctionnaires stagiaires qui avaient acquis antérieurement des droits à congés au titre d'un CET en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel ne peuvent ni les utiliser ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage (article 2 du décret du 26 août 2004).

C. La procédure d'ouverture du compte épargne-temps

L'ouverture d'un compte épargne-temps se fait **à la demande expresse de l'agent** qui n'a pas à être motivée et qui peut être effectuée **à tout moment dans l'année**.

L'autorité territoriale est tenue d'ouvrir le compte épargne-temps au bénéfice du demandeur dès lors qu'il remplit les conditions réglementaires cumulatives.

Les nécessités du service ne peuvent pas lui être opposées pour en refuser l'ouverture.

L'ouverture d'un compte épargne-temps a un caractère **individuel et exclusif**. Ainsi, un agent ne peut pas ouvrir plusieurs comptes simultanément auprès du même employeur public.

Toutefois, les **agents à temps non complet** employés par plusieurs collectivités peuvent ouvrir un compte épargne-temps dans chacune d'entre elles, au prorata du temps de travail qu'ils y effectuent *(circulaire du 31 mai 2010)*.

L'ouverture du compte épargne-temps fixe la date permettant de **déterminer l'année civile** au titre de laquelle le compte épargne-temps peut commencer à être alimenté.

Exemple *: Un CET ouvert entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024 peut être alimenté par des jours de congés, de récupération RTT ou des repos compensateurs acquis à compter du 1er janvier 2024 et non au titre des années antérieures.*

II. L'alimentation du compte épargne-temps

A. Les jours pouvant être épargnés

Le compte épargne-temps peut être alimenté, **au choix de l'agent**, par (*article 3 du décret du 26 août 2004*) :

- **Des jours de congés annuels**, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20 jours ;
- **Des jours de RTT non pris dans l'année** ;
- **Des jours de repos compensateurs**, uniquement si l'organe délibérant a prévu cette possibilité.

L'alimentation du compte épargne-temps ne peut se faire que par le dépôt de **jours entiers**, à savoir "**effectivement ouvrés**".

L'alimentation par demi-journée n'est donc pas possible.

1. Les congés annuels

❖ **Le nombre de jours de congés annuels pouvant alimenter le CET**

Pour rappel, les agents publics territoriaux en activité ont droit pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à **cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service**.

Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés (*article 1er du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 et article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988)*.

En application de l'article 3 du décret n°2004-878 du 26 août 2004, **le compte épargne-temps peut être alimenté, au choix de l'agent, par le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20.**

Ainsi, un agent à temps plein travaillant 5 jours par semaine, ouvre droit à 25 jours de congés annuels (5 jours x 5 semaines = 25 jours). Il doit poser au moins 4 semaines de congés annuels dans l'année, soit 20 jours, pour pouvoir alimenter son compte épargne-temps de jours de congés non pris. Il peut donc épargner 5 jours sur son compte épargne-temps.

Alimentation du CET avec les congés annuels reportés

Lorsque un agent public est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales ou pour des raisons tirées de l'intérêt du service, de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, il bénéficie d'une période de ***report*** *des congés non pris de 15 mois, dans les conditions fixées à l'article 5-1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 2026 (point de départ de la période de report, nombre de jours de congés non utilisés reportables, obligation d'information de l'agent sur ses droits à congés annuels reportés…).*

En cas d'absence prolongée, l'agent peut disposer, au moment de la reprise des fonctions, d'un droit à congés annuels reportés conséquent. Pour surmonter les difficultés tenant à l'épuisement du stock de congés reportés dans les délais impartis, la question se pose de savoir si l'agent peut, le cas échéant, venir alimenter « massivement » son CET avec ces jours de congés annuels reportés.

Pour y répondre, il y a lieu de déterminer si le seuil de 20 jours de congés pris, fixé à l'article 3 du décret du 26 août 2004 et conditionnant l'alimentation du CET, doit être appréhendé dans le champ strict de l'année d'acquisition des congés ou indépendamment de l'année au titre de laquelle les congés ayant vocation à être déposés sur le CET ont été acquis.

En 2022, le Tribunal administratif de Nantes avait retenu une approche extensive du seuil des 20 jours fixé par le texte et considéré qu'il pouvait être apprécié aussi bien l'année d'acquisition des congés que l'année de report des congés annuels. Le Tribunal avait donc jugé, dans cette affaire, qu'un agent pouvait venir alimenter son CET avec les jours de congés annuels reportés du moment que la condition tenant à la pose de 4 semaines de congés annuels était remplie pour l'année N (TA Nantes, 13 octobre 2022, n° 1807741).

Toutefois, il semblerait aujourd'hui qu'il s'agisse d'une jurisprudence isolée, certaines juridictions considérant, au terme d'une lecture stricte de l'article 3 du décret, qu'un agent ne peut pas alimenter son compte épargne-temps avec des jours de congés annuels reportés si, au cours de l'année d'acquisition des jours à reporter, il n'a pas pris au moins 20 jours de congés annuels (voir en ce sens CAA Paris, 21 juillet 2021, n°21PA00652 ; TA Toulouse, 27 novembre 2025, n° 2407952 ; CAA Paris, 20 mars 2026, n°24PA05511).

❖ Les jours de congés annuels pris en compte

Le nombre minimum de jours de congés devant être pris pour ouvrir droit à l'alimentation du CET s'apprécie uniquement au regard des jours de congés annuels.

Ne sont donc pas pris en compte les jours de repos institués en contrepartie de la réduction du temps de travail (RTT), qui ne sont pas des jours de congés (*CE, 27 septembre 2021, n° 448985*).

❖ Le cas des agents dont les obligations hebdomadaires sont inférieures à 5 jours par semaine

Il convient d'interpréter cette restriction du décret, c'est-à-dire ce seuil de 20 jours minimum de congés annuels pris dans l'année, comme signifiant que **tout agent doit prendre au minimum 4 semaines de congés dans l'année civile.**

Pour mémoire, les normes européennes et internationales garantissent un droit à congé annuel payé de quatre semaines. Ce principe a été rappelé par le Conseil d'Etat dans son avis du 13 mars 2024. Selon la Cour de justice de l'Union européenne, (arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez C-282/10V), l'article 7 de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ne fait pas obstacle « à une disposition nationale prévoyant, selon l'origine de l'absence du travailleur en congé de maladie, une durée de congé payé annuel supérieure ou égale à la période minimale de quatre semaines garantie par cette directive ».

Ce seuil de 20 jours doit être proratisé pour les agents dont les obligations hebdomadaires ne sont pas de 5 jours *(notamment les agents à temps non complet et les agents à temps partiel).*

Exemples :

- Un agent travaillant à mi-temps 2 jours et demi par semaine, ouvre droit à 12,5 jours de congés par an (2,5 j x 5 semaines = 12,5 jours). Il doit poser au moins 4 semaines de congés annuels dans l'année, soit 10 jours, pour pouvoir alimenter son compte épargne-temps de jours de congés non pris. Il peut ainsi épargner 2,5 jours de congés annuels sur son CET, arrondis à 2 jours (compte tenu de l'unité du compte du CET).
- Un agent travaillant 4 jours par semaine, ouvre droit à 20 jours de congés par an (4 j x 5 semaines = 20 jours). Il doit poser 4 semaines de congés annuels dans l'année, soit 16 jours, pour pouvoir alimenter son compte épargne-temps de jours de congés non pris. Il peut ainsi épargner 4 jours de congés annuels sur son CET.

❖ Le cas des agents intercommunaux

Les **agents à temps non complet** employés par plusieurs collectivités peuvent ouvrir un compte épargne-temps dans chacune d'entre elles, au prorata du temps de travail qu'ils y effectuent *(circulaire du 31 mai 2010).*

Exemple

Un agent à temps non complet qui travaille 2 jours par semaine dans la collectivité A puis 3 jours dans la collectivité B.

Situation dans la collectivité A :

- *Droits à congés annuels : 2 jours x 5 = 10 jours de congés annuels ;*
- *Jours de congés annuels à prendre obligatoirement : 10 x (20/25) = 8 jours de congés annuels à prendre obligatoirement ;*
- *L'agent pourra déposer 2 jours/an (10-8) sur son CET.*

Situation dans la collectivité B :

- *Droit à congés annuels : 3 jours x 5 = 15 jours de congés annuels ;*
- *Jours de congés annuels à prendre obligatoirement : 15 x (20/25) = 12 jours de congés annuels à prendre obligatoirement ;*
- *L'agent pourra déposer 3 jours/an (15-12) sur son CET.*

❖ Le cas des agents à temps partiel

Les agents à **temps partiel** peuvent ouvrir un compte épargne-temps au prorata du temps de travail qu'ils effectuent.

Exemples

Un agent est à temps partiel 80% sur 5 jours.

- *Droit à congés annuels : 5 jours x 5 semaines = 25 jours de congés annuels ;*
- *Nombre de jours de congé minimum à prendre dans l'année pour pouvoir alimenter son compte épargne-temps de jours de congés non pris : 25 jours (temps complet) x 0,8 = 20 jours de congés annuels ;*
- *L'agent peut déposer sur son CET 5 jours sur les 25 jours de congés annuels.*

Un agent est à temps partiel 80% sur 4 jours.

- *Droit à congés annuels : 4 jours x 5 semaines = 20 jours de congés annuels ;*
- *Nombre de jours de congé minimum à prendre dans l'année pour pouvoir alimenter son compte épargne-temps de jours de congés non pris : 20 jours (temps complet) x 0,8 = 16 jours de congés annuels ;*
- *L'agent peut déposer sur son CET 4 jours sur les 20 jours de congés annuels.*

2. Les jours ARTT

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

En application de l'article 3 du décret n°2004-878 du 26 août 2004, le compte épargne-temps peut être alimenté, par l'ensemble des jours ARTT acquis et non pris par l'agent. La limite de 4 semaines de congés annuels posés ne s'applique pas pour pouvoir alimenter le CET de jours d'ARTT.

3. Les jours de repos compensateurs

❖ La notion de jours de repos compensateur

Les jours de repos compensateur correspondent, soit :

- A la récupération du temps passé à accomplir des heures supplémentaires n'ayant pas donné lieu au versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) (article 3 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002) ;

- A la compensation de sujétions ou d'une pénibilité particulière retenue par l'organe délibérant, dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, pour réduire la durée annuelle de travail des agents occupant certains emplois (*article 2 du décret 2001-623 du 12 juillet 2001*).

La notion de repos compensateur intervient également à propos des astreintes. Pour les agents réalisant des astreintes et relevant d'une filière autre que la filière technique, les périodes d'astreinte peuvent être indemnisées ou compensées par l'octroi d'un repos compensateur. Ces repos compensateurs, après conversion en jours, peuvent alimenter le CET.

❖ La possible alimentation du CET par des jours de repos compensateurs

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut autoriser l'alimentation du CET par des jours de repos compensateurs *(article 3 du décret n°2004-878 du 26 août 2004)*.

L'alimentation du CET par des jours de repos compensateurs n'est pas de droit. Elle doit être obligatoirement et préalablement autorisée par l'organe délibérant.

❖ La conversion des heures supplémentaires en jours pour l'alimentation du CET

Cette question n'est pas traitée par la réglementation ou la jurisprudence.

Il semblerait opportun, par souci d'équité, d'effectuer cette conversion au regard du temps de travail "habituel" réel de l'agent et non sur la base d'une "moyenne" de 7 heures (qui aurait pour effet de pénaliser notamment les agents travaillant à temps non complet).

Les repos compensateurs sont transformés en jours ouvrés sur la base du nombre d'heures journalier correspondant au cycle de travail. Il conviendra d'arrondir le nombre de jours à l'entier inférieur.

Exemples

Exemple n°1 : Agent qui travaille habituellement 8 heures par jour

- *Bénéficie de 50 heures supplémentaires qui n'ont ni été récupérées, ni rémunérées et qu'il souhaite utiliser pour alimenter son CET.*
- *Conversion des heures en jours : 50h/8h = 6,25 jours → possibilité d'épargner 6 jours au titre des jours de repos compensateurs.*

Exemple n°2 : Agent qui travaille habituellement 6 heures par jour

- *Bénéficie de 12 heures supplémentaires qui n'ont ni été récupérées, ni rémunérées et qu'il souhaite utiliser pour alimenter son CET.*
- *Conversion des heures en jours : 12h/6h = 2 jours → possibilité d'épargner 2 jours au titre des jours de repos compensateurs.*

Exemple n°3 : Agent dont le temps de travail diffèrerait d'un jour, d'une semaine ou d'une période sur l'autre, il conviendrait de faire une moyenne.

- *Bénéficie de 20 heures supplémentaires (ou complémentaires) qui n'ont ni été récupérées ni rémunérées et qu'il souhaite utiliser pour alimenter son CET.*
- *Agent qui travaille 6 heures les lundi, mardi, jeudi et vendredi sur 36 semaines scolaires et 8 heures par jour sur 4 semaines pendant les vacances scolaires.*
- *L'agent travaille au total 144 + 20 = 164 jours dont 144 jours à 6 heures et 20 jours à 8 heures.*
- *Temps de travail moyen par jour : [(6x144) + (20x8)] / 164 = 6,24 heures -*

Conversion des heures en jours : 20/6,24 = 3,2 jours → possibilité d'épargner 3 jours au titre des jours de repos compensateurs.

B. Les jours ne pouvant pas être épargnés

Le compte épargne-temps ne peut pas être alimenté par :
- Les congés bonifiés ;
- Des heures issues de la récupération d'horaires variables ;
- Des jours de congés n'ayant pas de base légale (par exemple : journée du Maire, journée du Président, jour de congés pour ancienneté, etc.).

C. Le nombre maximal de jours pouvant être épargnés

Par principe, le nombre de jours maximum épargnés sur le compte épargne-temps **ne peut dépasser 60 jours** (*article 7-1 du décret du 26 août 2004 ; article 1er de l'arrêté du 9 janvier 2024*).

L'organe délibérant ne peut pas, par délibération, modifier ce nombre réglementairement fixé à 60 jours *(TA Nantes, 7 avril 2019, n°1607630 ; TA Nantes, 7 avril 2021, n°1703824).*

Les jours épargnés excédant ce plafond global de jours *(possibilité ouverte pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire, puis en raison de l'organisation des Jeux Olympiques notamment)* peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être consommés dans les conditions prévues par la délibération (*article 2 de l'arrêté 9 janvier 2024*).

Précision

En raison des déplafonnements institués par l'autorité réglementaire en raison de circonstances exceptionnelles et à titre dérogatoire et temporaire (prise en compte du contexte sanitaire en lien avec la Covid 19, organisation sur territoire français des Jeux Olympiques en 2024), certains agents peuvent disposer d'un solde de jours sur leur CET supérieur à la limite des 60 jours fixée par les textes.

Ces jours épargnés au-delà du plafond peuvent être maintenus sur le CET ou être consommés dans les conditions prévues par la délibération (article 2 de l'arrêté 9 janvier 2024).

Toutefois, pour pouvoir alimenter son CET, l'agent devra veiller à faire retomber son solde de jours épargnés en deçà du plafond de droit commun de 60 jours.

D. La procédure d'alimentation du compte épargne-temps

La demande d'alimentation du compte épargne-temps doit être effectuée par l'agent une fois par an et peut être formulée à tout moment de l'année. Elle fait l'objet d'une demande expresse écrite.

Elle n'est **effective qu'au 31 décembre de l'année en cours**, au vu des soldes de jours de congés annuels et de jours RTT effectivement non consommés sur l'année civile. L'alimentation du compte épargne-temps est donc toujours réputée se faire au 31 décembre de l'année.

Cette demande précise la nature et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte dans la limite des soldes de congés annuels, de jours RTT et, le cas échéant, les jours de repos compensateur restants en respectant les limites fixées par la réglementation et par la délibération pour les jours de repos compensateur.

Les jours qui ne sont pas pris dans l'année et qui ne sont pas inscrits sur le compte épargne-temps **sont perdus**, sans préjudice des possibilités exceptionnelles de report de jours de congés annuels sur l'année suivante et des dispositifs relatifs aux possibilités de report des congés annuels non pris pour cause de maladie ou de congés liés aux responsabilités parentales ou familiales.

III. La délibération instaurant le compte épargne-temps

Par principe, la collectivité territoriale ou l'établissement public n'est pas tenu de délibérer pour instaurer le CET et déterminer ses modalités d'organisation et d'utilisation.

Toutefois, compte tenu du droit à l'institution d'un CET pour chaque agent, une délibération n'est pas nécessaire pour permettre à l'agent d'utiliser ses jours épargnés.

L'utilisation des droits à congé accumulés sur le compte épargne-temps dépend du choix effectué par la collectivité territoriale ou l'établissement public.

A. L'absence de délibération relative au compte épargne-temps

En l'absence d'une délibération relative au compte épargne-temps, **l'agent ne peut les utiliser que sous forme de congés**.

B. La présence d'une délibération relative au compte épargne-temps sans disposition relative à la monétisation

Lorsque la collectivité ou l'établissement n'a pas prévu, par délibération, l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) des droits épargnés sur le compte épargne-temps au 31 décembre de chaque année civile (année N), **l'agent ne peut les utiliser que sous forme de congés** (*article 3-1 du décret du 26 août 2004*).

C. La présence d'une délibération relative au compte épargne-temps comportant une disposition relative à la monétisation

1. Le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à 15

Lorsque le nombre de jours épargnés sur le compte épargne-temps est inférieur ou égal à 15 jours au 31 décembre de l'année considérée l'agent ne peut les utiliser **que sous forme de congés** ou faire le choix de **les laisser sur son CET** (article 4 du décret du 26 août 2004).

Quand bien même la collectivité ou l'établissement a prévu, par délibération, l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de la RAFP des droits épargnés sur le compte épargne-temps, **l'utilisation ne peut s'opérer que sous la forme de congés dès lors que le CET ne dépasse pas 15 jours.**

2. Le nombre de jours inscrits sur le CET est supérieur à 15

Lorsque le nombre de jours épargnés sur le compte épargne-temps est supérieur à 15 au 31 décembre et que la collectivité ou l'établissement a prévu, par délibération, l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) des droits épargnés sur le compte épargne-temps, l'agent dispose d'un **droit d'option** pour les jours dépassant ce seuil (article 5 du décret du 26 août 2004).

L'agent public opte, au plus tard au 31 janvier de l'année suivante, dans les proportions qu'il souhaite pour :

- Une **utilisation sous forme de congés** ;
- Un **maintien** sur le compte épargne-temps.

- Une **indemnisation** (monétisation) ;
- Une **prise en compte au sein du régime de RAFP** – *uniquement pour le fonctionnaire CNRACL* ;

Les options possibles sont détaillées ci-après.

Lorsque la collectivité a délibéré et que plusieurs options sont ouvertes, l'agent peut, à sa convenance, choisir une option unique ou combiner deux ou trois options dans les proportions qu'il souhaite (circulaire du 31 mai 2010).

La possibilité d'opter pour **une ou plusieurs options de consommation** des jours inscrits au compte épargne-temps est ouverte par une délibération prise par la collectivité.

Ainsi, la délibération ne peut pas privilégier ou exclure un ou plusieurs modes de consommation.

Pour que l'agent puisse effectuer un choix concernant l'utilisation de son compte épargne-temps, l'employeur doit l'informer **annuellement** de la situation de son CET et notamment des droits épargnés et consommés (*article 1er du décret du 26 août 2004*).

Il appartient à l'agent, en suivant, d'arbitrer entre les différentes options.

IV. Les modalités d'utilisation du compte épargne temps

A. L'utilisation sous forme de congés

Pour rappel, le compte épargne-temps ne peut être utilisé **que sous forme de congés** dans les cas suivants :

- Lorsque la collectivité ou l'établissement n'a pas prévu par délibération leur indemnisation ou leur prise en compte au sein du régime de régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les fonctionnaires CNRACL ;

- Lorsque la collectivité ou l'établissement a prévu par délibération leur indemnisation ou leur prise en compte au sein du régime de RAFP pour les fonctionnaires CNRACL, mais que le nombre de jours épargnés sur le compte épargne-temps est inférieur ou égal à 15 au 31 décembre de chaque année civile (année N).

Dans les autres cas, l'utilisation des jours épargnés sous la forme de congés constitue une des options d'utilisation offertes aux agents publics.
Ces congés sont pris **comme des jours de congés annuels**, selon les règles prévues à l'article 3 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, c'est-à-dire compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires.

Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

Tout refus opposé à une demande de congés au titre du CET doit être motivé.

L'agent peut former un recours devant l'autorité dont il relève, qui statue après consultation de la Commission Administrative Paritaire (CAP) pour les fonctionnaires (*article 10 du décret du 26 août 2004*) ou de la Commission Consultative Paritaire (CCP) pour les contractuels de droit public (*article 20 III 5° du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016*).

B. Le maintien des jours sur le CET

Cette possibilité de maintien des jours sur le CET est ouverte à tous les agents publics.

L'agent a la possibilité d'opter pour le maintien de la totalité des jours épargnés sur son compte épargne-temps en vue d'une utilisation ultérieure, même si une délibération permet l'indemnisation de ces jours.

C. La compensation financière des jours épargnés (monétisation)

La compensation financière des jours épargnés sur le CET est ouverte à l'ensemble des agents publics, **sous réserve** (*article 5 du décret du 26 août 2004*) :

- De la prise d'une délibération prévoyant la monétisation du CET ;
- Et que le nombre de jours inscrits sur le CET soit supérieur à 15 au terme de chaque année civile (année N).

Si la prise d'une délibération permettant la monétisation peut s'avérer coûteuse pour la collectivité ou l'établissement, l'instruction budgétaire et comptable M57 impose la constitution d'une provision pour risques dès que les CET sont alimentés, permettant ainsi de maîtriser l'impact financier de l'indemnisation des CET pour la collectivité. Le Gouvernement n'envisage donc pas de contraindre les collectivités à monétiser les jours posés sur un CET, ce qui reviendrait à limiter leur libre administration et à leur imposer une nouvelle charge financière (QE Assemblée Nationale, 7 novembre 2023, n°12696).

Si la collectivité en a approuvé le principe par délibération, le fonctionnaire ou l'agent contractuel de droit public peut bénéficier de **l'indemnisation forfaitaire** de jours épargnés sur le CET au-delà du quinzième jour, selon un barème fixé par arrêté ministériel.

A l'inverse, lorsqu'une collectivité n'a adopté aucune délibération permettant l'indemnisation des droits épargnés sur un CET à la date à laquelle une demande d'indemnisation est formée par l'un de ses agents, elle a compétence liée pour rejeter cette demande *(CE, 23 novembre 2016, n° 395913 ; CAA Lyon, 3 novembre 2015, n°14LY00354 ; CAA Bordeaux, 14 décembre 2020, n° 19BX03459).*

Une exception à la prise de délibération est reconnue en cas de décès du titulaire du CET (article 10-1 du décret du 26 août 2004) (CAA Paris, 11 février 2020, n°18PA20633 ; CAA Lyon, 2 mai 2019, n° 17LY00649 ; TA Grenoble, 5 juillet 2022, n° 2001146).

Il appartient à l'agent d'opter pour l'indemnisation des jours épargnés et de déterminer le nombre des jours concernés **au plus tard au 31 janvier de l'année suivante** (année N+1).

Le plafonnement du nombre de jours indemnisables

Initialement, *l'assemblée délibérante qui approuvait le droit à indemnisation des jours inscrits au CET ne pouvait pas restreindre la monétisation à un certain nombre de jours par année (Circulaire n° 10-007135-D du 31 mai 2010 ; Rép. min., n° 20526 JO Sénat 16/02/2012).*

Paru au Journal Officiel du 28 novembre 2025, ***le décret n°2025-1135 du 26 novembre 2025 permet****, à compter du 29 novembre 2025,* ***à l'organe délibérant*** *de la collectivité ou de l'établissement* ***de déterminer, après consultation du CST, un plafond annuel du nombre de jours pouvant donner lieu à indemnisation des jours épargnés****. En ce cas, ce plafond est applicable à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement détenant un compte épargne-temps (article 10 du décret n°2004-878 du 26 août 2004).*

Les jours sont indemnisés à hauteur d'un montant forfaitaire par catégorie hiérarchique, en application d'un arrêté ministériel pris en application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 dans la Fonction Publique d'État (*article 7 du décret du 26 août 2004*).

L'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 fixe les montants forfaitaires comme suit :

A compter du 1er janvier 2024
Catégorie A : 150 € bruts / jour
Catégorie B : 100 € bruts / jour
Catégorie C : 83 € bruts / jour

Ainsi, les montants de l'indemnisation doivent être strictement identiques à ceux prévus pour la Fonction Publique d'État. Il s'agit de montants bruts desquels il convient de déduire la cotisation sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les sommes qui sont versées à l'agent au titre de l'indemnisation du compte épargne-temps entrent, pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL, dans l'assiette de cotisations RAFP dans les mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux autres rémunérations accessoires, à savoir dans la limite de 20 % du traitement indiciaire et sur la base d'un taux de 5% pour la part salariale et 5% pour la part employeur.

L'indemnité versée au titre de la monétisation du compte épargne-temps est imposable (Rép. min., n°2303, JOAN du 26 décembre 2023).

Le montant de l'indemnisation forfaitaire à appliquer et la situation administrative à prendre en compte sont ceux en vigueur au moment de l'utilisation du CET.

Exemple : Un agent de catégorie C a épargné 40 jours sur son CET en 2025. Il est nommé par la voie de la promotion interne en catégorie B en 2026. Après titularisation et si la collectivité n'a pas institué de plafonnement annuel de jours monétisables, il pourra se faire indemniser, s'il le souhaite, au maximum, 25 jours au tarif prévu pour la catégorie B, en fin d'année 2026.

La réglementation ne fixe pas de délai pour verser le montant des jours compensés financièrement. Toutefois, il convient que le montant soit versé dans un délai raisonnable.

Dans sa délibération autorisant l'indemnisation des jours de congés épargnés au titre du CET, la collectivité ne peut pas limiter cette possibilité à certaines situations.
Par exemple, elle ne peut pas réserver l'indemnisation des jours du CET qu'au moment du départ à la retraite.

Les jours indemnisés sont retranchés du compte épargne-temps à la date d'exercice de l'option.

L'engagement d'un éventuel recours en justice portant sur l'indemnisation des jours placés sur le compte épargne-temps devra, le cas échéant, être précédé d'une médiation préalable obligatoire (articles 2 et 3 du décret n°2022-433 du 25 mars 2022 ; TA Rennes, 24 juillet 2026, n°2602996).

D. L'utilisation au titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)

Seuls les **fonctionnaires CNRACL** peuvent opter pour une prise en compte de leurs jours épargnés au-delà du quinzième, au sein du régime RAFP.

Une telle possibilité relève du libre choix de l'agent mais n'est ouverte qu'à la double condition suivante (*article 5 du décret du 26 août 2004*) :

- Une délibération prévoit la prise en compte au sein du régime RAFP ;
- Le nombre de jours inscrits sur le compte épargne-temps est supérieur à 15 au terme de chaque année civile (année N).

Contrairement aux cotisations assises sur les primes et indemnités, la conversion des jours du compte épargne-temps en points RAFP s'effectue sans tenir compte du plafonnement des 20% du traitement indiciaire brut. Doivent donc être intégralement pris en compte les montants réels demandés, quel que soit le rapport entre les primes de l'agent et son traitement indiciaire brut.

Le versement des jours au régime de la retraite additionnelle consiste :

- En une conversion des jours en valeur chiffrée dans un premier temps,
- En un calcul des cotisations de la RAFP sur la base de la valeur chiffrée déterminée dans un deuxième temps,
- En une détermination du nombre des points RAFP sur la base des cotisations versées dans un troisième temps.

Le détail du calcul pour le versement à la RAFP figure en ANNEXE 2 – MODALITES DE CALCUL POUR LE VERSEMENT AU REGIME DE RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE.

Les jours pris en compte au sein du régime de RAFP sont retranchés du compte épargne-temps à la date d'exercice de l'option.

L'absence d'exercice du droit d'option

En l'absence d'exercice du droit d'option*, les jours excédant 15 jours sont :*

- *pris en compte au sein du régime de RAFP pour les fonctionnaires CNRACL*
- *maintenus sur le CET pour les fonctionnaires et agents contractuels relevant du régime général (IRCANTEC).*

V. La prise d'effet des jours épargnés

La délibération ne peut pas prévoir :

- Un nombre minimal de jours à utiliser à chaque consommation du CET ;
- Un nombre de jours devant être épargnés pour pouvoir consommer son CET.

Ainsi, l'agent peut utiliser ses droits à congés épargnés sur son compte épargne-temps dès le premier jour épargné (le décret n°2010-531 du 20 mai 2010 a supprimé l'obligation d'épargner préalablement 20 jours pour ouvrir droit à la consommation du compte épargne-temps ainsi que le délai glissant d'utilisation de 5 ans).

Par ailleurs, il n'a pas l'obligation de prendre un nombre de jours minimum (suppression de la prise minimale de 5 jours ouvrés au titre du CET).

Le décret du 20 mai 2010 supprime le délai de préavis à respecter pour l'octroi de congés au titre du compte épargne-temps qui s'effectue désormais selon le calendrier fixé par l'autorité territoriale, comme pour les congés annuels.

La règle selon laquelle l'absence du service au titre des congés annuels ne peut excéder 31 jours consécutifs (prévue à l'article 4 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985) n'est pas applicable à une consommation du CET.

Aucune disposition ne peut prévoir que le CET puisse être utilisé pour défalquer les heures non réalisées par un agent de son CET, fut-ce avec son accord (CAA Lyon, 15 avril 2021, n°21LY03360).

VI. La situation de l'agent lors de l'utilisation du compte épargne-temps

Les congés pris au titre du compte épargne-temps sont assimilés à **une période d'activité** (article 8 du décret du 26 août 2004).

Ainsi, lorsque l'agent utilise ses jours épargnés sous forme de congés :

- Il conserve ses droits à avancement et à retraite ;
- Il conserve sa rémunération habituelle (traitement, supplément familial de traitement, primes) ;
- Il conserve son droit à bénéficier de l'ensemble de ses congés *(congé pour raison de santé, congé pour invalidité temporaire imputable au service, congés liés aux responsabilités parentales ou familiales, etc.)* ;
- Il reste assujetti aux droits et obligations afférents à sa position d'activité.

Lorsque l'agent bénéficie d'un de ces congés, la **période de congé en cours** au titre du compte épargne-temps est suspendue.

Également, l'utilisation des congés accumulés sur le compte épargne-temps est de **plein droit** pour l'agent à l'issue :

- Du congé de maternité ;
- Du congé d'adoption ;

- Du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Du congé supplémentaire de naissance ;
- Du congé de solidarité familiale ;
- Du congé de proche aidant depuis le 1er mai 2020 (*décret n°2020-287 du 20 mars 2020*).

VII. Le changement d'employeur, de position, de situation administrative et la cessation définitive de fonctions

A. Le changement d'employeur, de position ou de situation administrative

En application de l'article 9 du décret du 26 août 2004, les agents publics conservent leurs droits à congés acquis au titre du compte épargne-temps en cas de :

- Mobilité (mutation, intégration directe ou détachement) ;
- Disponibilité ou congé parental ;
- Mise à disposition.

1. En cas de mobilité (mutation, intégration directe ou détachement)

❖ Le transfert du CET d'une collectivité ou établissement à une autre

L'alimentation, la gestion et l'utilisation du CET se poursuivent conformément aux modalités en vigueur dans **la collectivité ou l'établissement d'accueil**.

L'article 9 du décret du 26 août 2004 précise que la collectivité ou l'établissement d'origine adresse à l'agent et à l'administration ou à l'établissement d'accueil, au plus tard à la date d'affectation de l'agent, une attestation des droits à congés existant à cette date.

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

Le détachement d'office vers une entreprise privée

Une réponse ministérielle en date du 7 septembre 2021 précise la procédure de monétisation des jours épargnés au sein du compte épargne-temps qui pourrait être mise en place à destination des agents détachés d'office.

La conservation du bénéfice des droits aux congés acquis au titre d'un compte épargne-temps applicable aux fonctionnaires détachés auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant de la fonction publique de l'État ou de la fonction publique hospitalière s'applique également aux fonctionnaires détachés d'office vers une entreprise privée lors de leur réintégration dans la fonction publique.

S'agissant de la situation des fonctionnaires territoriaux détachés d'office et radiés des cadres sans réintégration dans la fonction publique, en application des dispositions des articles 4 et 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004, l'organe délibérant a la possibilité de prévoir par délibération l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (voir partie IV – Les modalités d'utilisation).

Par ailleurs, l'article 15-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 prévoyant qu'en cas de détachement d'office le fonctionnaire doit être informé par son administration au moins trois mois avant la date de son détachement de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil, l'agent public a la possibilité de solder son compte épargne-temps avant son départ en détachement.

De plus, le détachement d'office s'accompagne de certaines garanties en cas de radiation des cadres. Le fonctionnaire bénéficie ainsi, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, de l'indemnité de départ prévue par l'article 15-5 (3°) du décret du 13 janvier 1986 précité. (QE Assemblée Nationale, 7 septembre 2021, n°35488)

❖ La possibilité de conventionnement entre collectivités ou établissements

L'article 11 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 permet aux collectivités ou établissements *(d'origine et d'accueil)* de prévoir **par convention** les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un compte épargne-temps à la date à laquelle cet agent change de collectivité ou d'établissement par voie de mutation ou de détachement.

Le conventionnement en cas de mobilité n'est pas de droit, c'est-à-dire qu'en l'absence de convention, le fonctionnaire conserve le droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, en application de l'article 9 du décret du 26 août 2004 précité. En outre, l'utilisation des jours épargnés est réalisée selon les règles définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'accueil, indépendamment des règles définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public auprès duquel les droits ont été acquis (QE Assemblée Nationale, 14 février 2023, n°4585).

Cette possibilité de conventionnement doit être prévue dans la délibération fixant les règles de fonctionnement du compte épargne-temps dans la collectivité, afin de prévoir les crédits nécessaires au budget.

La convention indique la situation du CET à la date de changement d'employeur et détermine le montant de la compensation financière versée par la collectivité d'origine à la collectivité d'accueil.

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

Bien qu'une délibération autorisant un maire à signer la convention arrêtant les modalités financières du transfert du CET d'un fonctionnaire muté au sein d'une autre collectivité, ne crée aucun droit pour l'agent concerné, elle crée néanmoins des droits financiers au profit de cette collectivité et ne peut être retirée, à supposer qu'elle eût été illégale, que dans le délai de quatre mois après son intervention (CAA Nancy, 18 décembre 2025, n° 22NC02856).

2. En cas de placement en disponibilité ou congé parental

L'article 9 du décret du 26 août 2004 prévoit qu'en cas de placement en disponibilité ou congé parental, **l'agent conserve ses droits** et ne peut les utiliser que sur autorisation de son administration d'origine.

En pratique, il est conseillé aux employeurs publics territoriaux de proposer aux agents placés en disponibilité de longue durée de solder le CET, notamment dans le cas où l'agent ne réintègre pas la fonction publique et envisage, à terme, de démissionner. En effet, dans

une telle situation, les jours épargnés seront alors perdus, l'agent ne pouvant solder son CET avant sa radiation des cadres.

3. En cas de mise à disposition (hors droit syndical)

L'agent conserve les droits acquis au titre du compte épargne-temps dans sa collectivité ou établissement d'origine, mais l'alimentation et l'utilisation du compte sont en principe suspendus pendant la durée de la mise à disposition (*article 9 du décret du 24 août 2004*).

Toutefois, sur autorisation conjointe des administrations d'origine et d'accueil, les droits acquis à la date de la mise à disposition peuvent être utilisés.

4. En cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale

En cas de mise à disposition d'une organisation syndicale, les droits sont ouverts et l'alimentation et l'utilisation du compte épargne-temps se poursuivent conformément aux modalités en vigueur dans la collectivité d'origine.

La gestion du compte est assurée par la collectivité ou l'établissement d'accueil.

B. La cessation définitive de fonctions

Le compte épargne-temps doit être soldé à la date de radiation des cadres pour le fonctionnaire ou des effectifs pour l'agent contractuel avant d'être clôturé.

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

Dans la mesure du possible, l'employeur doit **informer l'agent de la date de clôture de son compte épargne-temps** et de son droit à utiliser les congés accumulés à la date de la clôture dans des délais qui lui permettent d'exercer ce droit.

Le sort du CET en cas de fin de fonctions pour inaptitude physique

La situation des agents admis à la retraite pour invalidité n'est pas envisagée par la règlementation.

Toutefois, le Conseil d'État a eu à se prononcer sur une demande d'indemnisation des jours CET par un agent admis à la retraite qui n'avait pas pu prendre de congés avant son départ du fait de la maladie (CE, 23 novembre 2016, n°395913).

Le juge rappelle dans cette décision que l'indemnisation des jours épargnés sur le CET n'est possible que si une délibération a prévu une telle possibilité. Par suite, lorsqu'une collectivité n'a adopté aucune délibération permettant l'indemnisation des droits épargnés sur un CET à la date à laquelle une demande d'indemnisation est formée par l'un de ses agents, elle a ***compétence liée pour rejeter cette demande.***

Si la collectivité n'a pas prévu l'indemnisation des jours épargnés sur le CET, elle ne peut pas les indemniser même en cas d'admission à la retraite pour inaptitude physique. Les jours épargnés sont donc perdus. La seule exception prévue concerne les agents décédés et l'indemnisation des ayants droit (Rép. Min., n°16424, JO Sénat, 05/01/2012).

Si la collectivité a prévu l'indemnisation des jours épargnés sur le CET, seuls les jours au-delà de 15 peuvent être indemnisés (Rép. Min., n°18621, JOAN, 06/08/2019). Les 15 premiers jours devant obligatoirement être pris sous forme de congés, ils sont perdus s'ils ne peuvent être pris avant le départ de l'agent.

C. Le cas particulier du décès

En cas de décès d'un agent titulaire d'un compte épargne-temps, les jours épargnés dans leur intégralité donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit (article 10-1 du décret du 26 août 2004).

Cette indemnisation constitue une **dépense obligatoire** et ce, même si la délibération fixant les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps n'a pas prévu la possibilité de monétisation des jours épargnés.

Le nombre de jours accumulés sur le compte épargne-temps est multiplié par le montant forfaitaire correspondant à la catégorie à laquelle appartenait l'agent au moment de son décès, tel que fixé par l'article 4 de l'arrêté du 28 août 2009, comme suit :

- Catégorie A : 150 € *(depuis le 1er janvier 2024)* ;
- Catégorie B : 100 € *(depuis le 1er janvier 2024)* ;
- Catégorie C : 83 € *(depuis le 1er janvier 2024)*.

Cette indemnisation est effectuée en **un seul versement**, quel que soit le nombre de jours.

L'indemnisation des ayants droit ne peut porter au plus que sur les jours que l'agent décédé détenait sur son compte épargne-temps au **31 décembre** de l'année précédente. Elle ne peut pas porter sur les éventuels jours de congés non pris sur l'année civile du décès.

La notion d'ayant-droit n'est définie par aucun texte propre à la Fonction Publique Territoriale. Ces sommes sont intégrées à la succession de l'agent décédé et leur versement aux ayants droit s'effectue selon les règles de liquidation fixées pour la succession.

****

ANNEXE 1 – TABLEAU RECAPITULATIF D'UTILISATION DU CET

- **Collectivité ayant délibéré en vue de la monétisation du CET (= droit d'option)**

L'option de choix s'exerce au plus tard le 31 janvier de l'année N+1 pour les jours inscrits sur le CET au 31 décembre de l'année N		
	Jusqu'à 15 jours épargnés	**Au-delà des 15 premiers jours**
Fonctionnaires CNRACL	Maintien sur le CET ou Utilisation des jours uniquement sous forme de congés	L'agent doit se prononcer pour utiliser les jours selon une ou plusieurs options : - RAFP - Indemnisation - Maintien sur le CET dans la limite de 60 jours (*ou 70 jours pour l'année 2024*) Si l'agent ne fait pas connaître ses options, les jours sont pris en compte au sein de la RAFP à partir du 16ème jour.
Fonctionnaires IRCANTEC et agents contractuels de droit public	Maintien sur le CET ou Utilisation des jours uniquement sous forme de congés	L'agent doit se prononcer pour utiliser les jours selon une ou plusieurs options : - Indemnisation - Maintien sur le CET dans la limite de 60 jours (*ou 70 jours pour l'année 2024*) Si l'agent ne fait pas connaître ses options, les jours à partir du 16ème jour sont automatiquement indemnisés.

- **Collectivité n'ayant pas délibéré en vue de la monétisation du CET**

	Jusqu'à 60 jours épargnés *(ou 70 jours pour l'année 2024)*	***Au-delà des 60 jours*** *(ou 70 jours pour l'année 2024)*
Tous les agents éligibles au CET	Maintien sur le CET ou Utilisation des jours uniquement sous forme de congés	Les jours épargnés excédant le plafond peuvent être maintenus ou consommés dans les conditions prévues par la délibération (*article 2 arrêté 9 janvier 2024*)

ANNEXE 2 – MODALITES DE CALCUL POUR LE VERSEMENT AU REGIME DE RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le montant total versé par l'agent et par l'employeur au régime de retraite RAFP doit être identique au taux forfaitaire d'indemnisation prévu pour chaque catégorie. Le coût global pour l'employeur est identique.

Le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 modifiant le régime du CET fixe un mode de calcul dérogatoire qui tient compte de deux éléments :

- Le régime est alimenté par des cotisations agent et employeur,
- Les sommes versées par l'agent sont soumises à la CSG et à la CRDS.

Ce mode particulier de valorisation des jours versés au RAFP permet de calculer la participation respective de l'agent et de l'employeur.

La formule mathématique de **conversion des jours en valeur chiffrée** servant de base pour le calcul de cotisations est la suivante (*article 6 du décret du 26 août 2004*) :

V = M / (P + T)

- **« V »** : indemnité qui serait versée au bénéficiaire si elle n'était pas soumise à retenues au titre de la CSG, de la CRDS et de la RAFP, ces retenues aboutissant à prélever 100 % du montant.
- **« M »** : montants forfaitaires d'indemnisation fixés par arrêté par catégorie
- **« P »** : somme des taux de CSG et CRDS après déduction de l'abattement pour frais professionnels.
- **« T »** : taux de cotisation au régime de la RAFP supportés par le bénéficiaire et par l'employeur définis de façon dérogatoire par rapport aux règles classiques des cotisations RAFP (article 5 III).

Un arrêté publié au Journal officiel le 29 novembre 2023 a revalorisé les montants des jours indemnisés dans le CET, pour la fonction publique de l'État et la magistrature, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale. Cette revalorisation s'applique à compter du 1er janvier 2024 et a abouti aux valeurs suivantes :

- **Catégorie A** et assimilé : **150 €** au lieu de 135 € ;
- **Catégorie B** et assimilé : **100 €** au lieu de 90 € ;
- **Catégorie C** et assimilé : **83 €** au lieu de 75 €.

⇨ Consulter le site Internet de la RAFP pour plus de détails concernant les modalités de calcul du versement

ANNEXE 3 – REGLES A FIXER DANS UNE DELIBERATION ORGANISANT LE FONCTIONNEMENT DU CET (RECAPITULATIF)

La délibération relative au CET peut prévoir :

- La possibilité d'épargner les jours de repos compensateurs (avec limite à déterminer) ;
- Le délai à respecter pour formuler la demande annuelle d'alimentation du CET ;
- L'indemnisation ou la prise en compte au titre du régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique des droits épargnés au-delà du 15ème jour.

  Dans ce cas, il appartiendra de définir le délai d'information du service gestionnaire permettant à l'agent de choisir son option avant le 31 janvier.
- La convention financière en cas d'arrivée ou de départ d'un agent en possession d'un CET ;
- Des formulaires-types (demande d'ouverture, alimentation, …).

RAPPEL : Ces règles doivent être soumises à l'avis préalable du **Comité Social Territorial.**

Les tableaux présentés ci-après dressent une liste non exhaustive des éléments devant figurer ou ne pas figurer au sein de la délibération.

	CE QUE LA DÉLIBERATION NE DOIT PAS PRÉVOIR
OUVERTURE	Les demandes d'ouverture du CET antérieures à la date de prise et d'effet de la délibération sont caduques Privilégier ou exclure une catégorie d'agents
ALIMENTATION	Exclure les jours alimentant le CET prévus par la réglementation Fixer un nombre de jours maximum par type de jours pouvant alimenter le CET (pour les jours de repos compensateur) *Exemple : Au maximum 5 jours au titre des RTT, 6 jours au titre des repos compensateur et 5 jours au niveau des congés annuels pourront alimenter le CET.* Modifier le nombre maximum de jours épargnés, réglementairement fixé à 60 jours
INFORMATION DES AGENTS	Exclure l'information annuelle des agents
MONÉTISATION	Privilégier ou exclure une ou plusieurs options d'utilisation pour les jours épargnés Pour l'utilisation des jours épargnés, limiter et opérer une distinction par type de gain *Exemple : 5 jours max. pourront être pris au titre du RAFP, 3 au titre des congés annuels et 5 au titre de l'indemnisation financière.* Réserver la monétisation à une partie du personnel
UTILISATION	Prévoir que les nécessités de service pourront être opposées à l'utilisation des jours épargnés sous forme de congé après un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'accueil d'un enfant ou d'un congé de solidarité familiale, d'un congé de proche aidant. Prévoir un temps d'utilisation maximal du CET Préciser que le CET peut être utilisé pour défalquer les heures non réalisées par un agent, fut-ce avec son accord (CAA Lyon, 15 avril 2021, n° 20LY03360).
CHANGEMENT EMPLOYEUR ET/OU SITUATION ADMINISTRATIVE	Prévoir une clause interdisant le transfert du CET d'un employeur à un autre en cas de mutation/de détachement Prévoir la perte des droits acquis sur le CET de la collectivité d'origine
CESSATION DE FONCTIONS	Déterminer des préavis pour l'utilisation des jours épargnés

✓	CE QUE PEUT PRÉVOIR LA DÉLIBERATION
OUVERTURE	Le formulaire de demande à utiliser Les destinataires du formulaire de demande Le délai pour accorder ou refuser l'ouverture du CET et les modalités de notification aux agents
ALIMENTATION	Décision de permettre l'alimentation par : - Les jours de repos compensateur Le formulaire de demande d'alimentation à utiliser Les destinataires du formulaire de demande La date limite de transmission de la demande annuelle d'alimentation du CET
INFORMATION DES AGENTS	Le formulaire d'information des agents à utiliser Les moyens de transmission de cette information La date limite de réception par les agents de cette information
MONÉTISATION	L'ouverture de la monétisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps ou L'utilisation uniquement sous forme de congés Le formulaire de demande d'option à utiliser Les destinataires du formulaire de demande La date limite de transmission de la demande annuelle d'alimentation du CET
UTILISATION	La nature des congés auxquels peuvent être accolés les congés pris au titre du CET, autres que ceux prévus par la règlementation Les règles applicables aux congés annuels dans la collectivité s'appliqueront aux jours épargnés sur le CET qui seront utilisés sous forme de congés Le plafonnement annuel du nombre de jours indemnisables épargnés dans un CET
CHANGEMENT EMPLOYEUR ET/OU SITUATION ADMINISTRATIVE	En cas de mutation / ou de détachement, une convention avec l'administration d'origine sera possible + autoriser l'autorité territoriale à signer la convention. En cas de détachement ou d'intégration directe dans un corps ou emploi de la Fonction Publique de l'État ou Hospitalière Possibilité, de conserver des jours épargnés au titre du CET ouvert dans l'administration d'accueil + modalités de compensation financière + possibilité d'utiliser ses droits à congés
CESSATION DE FONCTIONS	Dans les cas où la date de radiation des cadres ou des effectifs peut être anticipée : - les modalités d'information de l'agent de la date de clôture de son CET - les modalités d'utilisation des jours épargnés

ANNEXE 4 – LE CET EN CAS DE CHANGEMENT DE SITUATION

MOTIF	CONSERVATION DES DROITS ACQUIS	ACQUISITION DE NOUVEAUX DROITS SUR LE CET D'ORIGINE	UTILISATION DES DROITS ACQUIS SUR LE CET D'ORIGINE	ADMINISTRATION GESTIONNAIRE	MODALITES COMPLEMENTAIRES
Mutation	***Oui***	***Oui***	*Oui, selon les modalités en vigueur dans la collectivité d'accueil*	*Collectivité d'accueil*	Le CET est transféré d'une collectivité ou établissement à l'autre. Possibilité de conventionnement entre les collectivités d'origine et d'accueil de l'agent *(en cas de mutation/détachement)*. La convention prévoit des modalités financières de transfert du CET. Le contenu de la convention est laissé à l'appréciation des exécutifs locaux (*article 11 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004)*. Au plus tard à la date d'affectation de l'agent, la collectivité ou l'établissement d'origine adresse à l'agent et à l'Administration ou à l'établissement d'accueil une attestation des droits existants 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 existants à l'issue de cette mobilité.
Détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public	***Oui***	***Oui***	*Oui, selon les modalités en vigueur dans la collectivité d'accueil*	*Collectivité d'accueil pendant la durée du détachement.* *Collectivité d'origine en cas de réintégration.*	
Intégration directe	***Oui***	***Oui***	*Oui, selon les modalités en vigueur dans la collectivité d'accueil*	*Collectivité d'accueil*	
Détachement dans un corps ou emploi de la Fonction Publique de l'État ou Hospitalière	***Oui***	***Oui***	*Oui, selon les modalités en vigueur dans la collectivité d'accueil*	*Organisme d'accueil pendant la durée du détachement.* *Collectivité d'origine en cas de réintégration.*	Au plus tard à la date d'affectation de l'agent, la collectivité ou l'établissement d'origine adresse à l'agent et à l'Administration ou à l'établissement d'accueil une attestation des droits existants 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,

<table>
<tr><th>MOTIF</th><th>CONSERVATION DES DROITS ACQUIS</th><th>ACQUISITION DE NOUVEAUX DROITS SUR LE CET D'ORIGINE</th><th>UTILISATION DES DROITS ACQUIS SUR LE CET D'ORIGINE</th><th>ADMINISTRATION GESTIONNAIRE</th><th>MODALITES COMPLEMENTAIRES</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>une attestation des droits à congés existants à l'issue de cette mobilité.

IMPORTANT : concerne les agents dont la mobilité a commencé à compter du 30 décembre 2018.</td></tr>
<tr><td>Détachement hors fonction publique</td><td>Oui</td><td colspan="2" rowspan="4">Suspendues</td><td rowspan="4">Collectivité d'origine pour le CET suspendu</td><td>Pas de possibilité après réintégration dans la collectivité ou établissement d'origine de conserver des jours épargnés au titre de ce compte hors fonction publique ou de l'activité exercée auprès d'une entreprise privée.</td></tr>
<tr><td>Disponibilité</td><td>Oui</td><td rowspan="3">/</td></tr>
<tr><td>Congé parental</td><td>Oui</td></tr>
<tr><td>Activités dans la réserve opérationnelle et sanitaire</td><td>Oui</td></tr>
<tr><td>Mise à disposition</td><td>Oui</td><td colspan="2">Suspendues

Toutefois, sur autorisation conjointe des administrations d'origine et d'accueil, les droits acquis à la date de la mise à disposition peuvent être utilisés.</td><td>/</td><td>Faculté d'ouvrir un CET dans l'administration d'accueil.

La possibilité, après réintégration, de conserver des jours épargnés au titre de ce CET serait laissée à l'appréciation de la collectivité ou établissement d'origine.</td></tr>
<tr><td>Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale</td><td>Oui</td><td>Oui</td><td>Oui, selon les modalités en vigueur dans la collectivité d'origine</td><td>/</td><td>/</td></tr>
</table>