

Bulletin des RESSOURCES HUMAINES DE LA POSTE

ANNÉE
1993

SERVICE
Po DSGP/SP 1

TÉLÉPHONE
(1) 45 64 27 25

DOCUMENT
RH 23
permanent

circulaire du 14 mai 1993

CONGÉS PAYÉS DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVÉ DE LA POSTE PLACÉS SOUS LE RÉGIME DE LA CONVENTION COMMUNE

RÉFÉRENCES : articles 49, 29 et 52 de la convention commune
articles L. 223.2 et suivants du code du travail
ING-PC 1.

APPLICATION : 1^{er} janvier 1993.

Selon les termes de la convention commune, le personnel contractuel a droit à des congés dont la durée et les modalités d'octroi sont identiques à celles applicables aux fonctionnaires dans les mêmes conditions d'emploi.

La présente circulaire se reporte donc pour un certain nombre de règles de gestion à l'instruction générale, fascicule PC 1. Cependant, les dispositions du code du travail doivent être respectées en matière de congés payés, notamment en ce qui concerne la rémunération de ce congé. Les informations nécessaires sont donc données sur ce point.

ANNOT. IG
Néant

FICHE TECH.

CLASSEMENT
PX

RECUEIL

DIFFUSION
A

En effet, alors que les fonctionnaires voient leur traitement maintenu pendant leur congé annuel, les agents contractuels de droit privé perçoivent, durant leur congé, une indemnité de congés payés qui peut, le cas échéant, être supérieure à la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé.

Exemple de calcul des droits à congé annuel des agents qui changent de cycle de travail en cours d'année (cf. art. 1.25)

Cycles de travail successifs	Droits correspondants à ces cycles	Nombre de jours pris dans le premier cycle	Nombre de jours équivalents correspondant au 2 ^e cycle de travail	Droits restant à prendre dans la 2 ^e période
- Travail à temps plein en semaines alternées de 5 à 6 jours pendant les 6 premiers mois de l'année	27,5 jours ouvrés	20 jours ouvrés	$\frac{20 \times 25}{27,5} = 18,18$	
- Travail à temps plein en semaine de 5 jours ensuite	25 jours ouvrés		portés à 18,5 jours ouvrés	25 - 18,5 = 6,5 jours ouvrés
- Travail à temps plein en semaines de 6 jours pendant le 1 ^{er} trimestre	30 jours ouvrés	10 jours ouvrés	$\frac{10 \times 25}{30} = 8,33$	
- Travail à temps plein en semaine de 5 jours ensuite	25 jours ouvrés		portés à 8,5 jours ouvrés	25 - 8,5 = 16,5 jours ouvrés
- Travail à temps plein en semaines de 5 jours pendant les 5 premiers mois	25 jours ouvrés		$\frac{20 \times 27,5}{25} = 22$ jours ouvrés	
- Travail à temps plein en semaines alternées de 5 et 6 jours ensuite	27,5 jours ouvrés	20 jours ouvrés		27,5 - 22 = 5,5 jours ouvrés

2. Détermination des droits à congé annuel d'un agent travaillant dans un service fonctionnant 5 jours par semaine

à temps plein du 1^{er} janvier au 30 avril (120 jours) ; à temps partiel à 60 % en durée quotidienne variable (1) du 1^{er} mai au 31 décembre (245 jours)

Durée hebdomadaire de travail :	39 h
• à temps plein	39 h x 60 % = 23 h 24 mn
• à temps partiel	
Durée quotidienne moyenne de travail :	7 h 48 mn
• à temps plein	4 h 41 mn
• à temps partiel	
Nombre de jours ouvrés pendant la période de travail :	120 x 5/7 = 86 jours (soit 261 jours ouvrés pour l'année)
• à temps partiel	245 x 5/7 = 175 jours
• à temps plein	5 x 5 = 25 jours
Nombre de jours de congé annuel	7 h 48 mn x 25 x 86/261 = 64 h 15 mn
• à temps partiel	4 h 41 mn x 25 x 175/261 = 78 h 30 mn
• à temps plein	142 h 45 mn
TOTAL POUR L'ANNÉE	
JOURS SUPPLÉMENTAIRES DE CONGÉ	
Durée moyenne d'un jour de congé	142 h 45 mn/25 = 5 h 43 mn
Nombre d'heures à prendre en dehors de la période 1 ^{er} mai-30 septembre pour obtenir :	(entre 5 h 43 mn x 5 soit 28 h 35 mn et moins de 5 h 43 x 8 soit 45 h 44 mn)
• 1 jour supplémentaire de congé	45 h 44 mn ou plus
• 2 jours supplémentaires de congé	
Nombre d'heures correspondant à :	5 h 43 mn
• 1 jour supplémentaire de congé	11 h 26 mn
• 2 jours supplémentaires de congé	

(1) Quelle que soit la répartition des vacances dans le cadre de la semaine. L'exemple donné doit être adapté dès lors que les conditions de fonctionnement du service et que le pourcentage de temps partiel sont différents ou en cas de régime hebdomadaire de travail inférieur à 39 heures.

	pages
1. GÉNÉRALITÉS	309
1.1. Champ d'application	309
1.2. Ouverture des droits	309
2. PRINCIPES	309
3. DÉTERMINATION DU CONGÉ	310
3.1. Durée du congé principal	310
3.2. Travail à temps partiel et travail à temps incomplet	310
3.3. Changement en cours d'année de régime de travail : temps complet - temps partiel	310
3.4. Cas des agents dont la durée hebdomadaire de travail est modifiée en cours d'année par un avenant au contrat	310
3.5. Cas des agents qui changent de cycle de travail en cours d'année	311
3.6. Jours de congé supplémentaire pour fractionnement	311
3.7. Congés en faveur des agents contractuels de moins de 21 ans	311
3.7.1. Congé supplémentaire non rémunéré	311
3.7.2. Congé supplémentaire pour enfant à charge	311
4. REPORT DES CONGÉS PAYÉS	311
5. MODALITÉS D'OCTROI DES CONGÉS PAYÉS	312
6. MALADIE ET CONGÉS PAYÉS	312
6.1. Maladie survenant pendant le congé payé	312
6.1.1. Le contractuel demande l'attribution d'un congé de maladie	312
6.1.1.1. Le congé de maladie ne se prolonge pas au-delà de la période de congés payés accordée	312
6.1.2. Le contractuel reste en congés payés et ne demande pas l'octroi d'un congé de maladie	313
6.2. Maladie survenant avant le début du congé payé	313
6.3. Règle concernant le congé non utilisé pendant la maladie	313

7. RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	313
7.1. Conditions	313
7.2. Calcul de l'indemnité	313
7.2.1. Règle du salaire moyen	314
7.2.1.1. Eléments à inclure	314
7.2.1.2. Eléments à exclure	315
7.2.1.3. Formule de calcul	315
7.2.2. Règle du salaire théorique	316
7.2.3. Application de la règle la plus avantageuse	316
8. APPLICATION DES DISPOSITIONS SUIVANT LA NATURE DU CONTRAT	316
8.1. Cas des contrats à durée déterminée	316
8.2. Cas des contrats à durée indéterminée	317
8.3. Contrats intermittents à durée indéterminée	317
9. DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES	317
9.1. Rupture du contrat de travail	317
9.2. Congé pris par anticipation	318
9.3. Cumul de congés payés	318
10. REPOS EXCEPTIONNELS	318
10.1. Le principe	318
10.2. Application de ces principes suivant la nature du contrat	319
10.2.1. Contrats à durée déterminée	319
10.2.2. Contrats à durée indéterminée	319
10.2.3. Contrats intermittents à durée indéterminée	319
11. LIAISON GESTION RH – GESTION DES RÉMUNÉRATIONS	320
ANNEXES	321

Deuxième exemple

Cas d'un agent qui, travaillant à temps plein au 1^{er} janvier en régime hebdomadaire de 5 jours ouvrés de 7 h 48, exerce à compter du 1^{er} juin suivant un travail à temps partiel à 60 % en regroupant ses vacances sur 3 jours de 7 h 48 par semaine.

- Droit à congé pour la période du 1^{er} janvier au 31 mai inclus : $5/12 (5 \times 5) = 10,5$ jours ouvrés à plein temps.
- Droit à congé pour la période du 1^{er} juin au 31 décembre inclus : $7/12 (5 \times 3) = 8,75 = 9$ jours ouvrés à temps partiel.

Dans ce cas, la durée journalière des vacances effectuées par l'agent n'ayant pas subi de modification (7 h 48 dans les deux régimes de travail) il convient, si l'agent n'a pas pris de congé avant le 1^{er} juin, d'ajouter les jours acquis à plein temps aux jours acquis à temps partiel.

- Droit total à congé : $10,5 + 9 = 19,5$ jours ouvrés à temps partiel.

Remarque importante : Dans cet exemple, le nombre de jours ouvrés effectué par l'agent à partir du 1^{er} juin est de 3 par semaine. Ainsi lorsque l'agent s'absente en congé annuel du lundi au vendredi inclus, il y a lieu de ne lui décompter que 3 jours sur ses droits à congé.

Troisième exemple

Cas d'un agent qui, travaillant à temps plein au 1^{er} janvier en régime hebdomadaire de 5 jours ouvrés de 7 h 48, exerce à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante un travail à temps partiel à 70 % en regroupant ses vacances sur 4 jours de 6 h 50 par semaine.

- Droit à congé annuel pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre inclus : $5 \times 5 = 25$ jours ouvrés à plein temps.
- Reliquat de congé annuel au 31 décembre : 11 jours ouvrés à 7 h 48 (l'agent a déjà pris 14 jours ouvrés de congé à temps plein).

Dans ce cas, la durée journalière des vacances effectuées par l'agent ayant subi une modification, il convient de transformer le reliquat de congé du régime de travail à temps plein en jours correspondants du régime de travail à temps partiel :

$$\frac{11 \times 100}{70} = 15,71 \text{ jours ouvrés en semaine de 5 jours ;}$$

et

$$\frac{15,71 \times 4}{5} = 12,56 \text{ jours ouvrés arrondis à 13 en semaine de 4 jours.}$$

Annexe 3 du PC 1

**Détermination des droits à congé annuel des agents
qui changent de régime de travail en cours d'année
(cf. art. 1.23)**

1. L'agent à temps partiel travaille à durée réduite chaque jour ouvré de façon régulière ou bien regroupe ses vacances par journées de durée égale sur certains jours de la semaine

Les droits à congé annuel doivent être calculés au prorata de la durée d'utilisation de l'agent dans chacun des régimes de son travail.

Premier exemple

Cas d'un agent qui, travaillant à temps plein au 1^{er} janvier en régime hebdomadaire de 5 jours ouvrés de 7 h 48, exerce à compter du 1^{er} juin suivant un travail à temps partiel à 70 % en regroupant ses vacances sur 4 jours de 6 h 50 par semaine.

- Droit à congé pour la période du 1^{er} janvier au 31 mai inclus :
 $5/12 \times (5 \times 5) = 10,5$ jours ouvrés à plein temps.
- Droit à congé pour la période du 1^{er} juin au 31 décembre inclus :
 $7/12 \times (5 \times 4) = 11,66 = 12$ jours ouvrés à temps partiel.

Dans ce cas, la durée journalière des vacances effectuées par l'agent ayant subi une modification (7 h 48 dans le 1^{er} régime de travail et 6 h 50 dans le 2^e), il convient, si l'agent n'a pas pris de congé avant le 1^{er} juin, de transformer le droit à congé acquis par son travail à temps plein, en jours correspondant dans son régime de travail à 70 %, soit :

$$\frac{10,5 \times 100}{70} = 15 \text{ jours ouvrés en semaine de 5 jours ;}$$

et

$$\frac{15 \times 4}{5} = 12 \text{ jours ouvrés en semaine de 4 jours.}$$

- Droit total à congé : $12 + 12 = 24$ jours ouvrés.

Remarque importante : Dans cet exemple, le nombre de jours ouvrés effectué par l'agent à partir du 1^{er} juin est de 4 par semaine. Ainsi, lorsque l'agent s'absente en congé annuel du lundi au vendredi inclus, il y a lieu de ne lui décompter que 4 jours sur ses droits à congé.

1. GÉNÉRALITÉS

1.1. Champ d'application

Les dispositions de la présente circulaire sont applicables :

- aux agents contractuels de droit privé recrutés dans le cadre de la convention commune conclue selon les dispositions de l'article 31 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et des Télécommunications (cf. art. 3 de la convention commune) ;
- aux anciens agents contractuels de droit public qui, dans le cadre de l'option qu'ils ont exercée au titre de l'article 44 de la loi susvisée, sont désormais régis par les dispositions de la convention commune.

Elles ne s'appliquent pas :

- aux personnels fonctionnaires relevant des dispositions des lois n° 83- 634 du 15 juillet 1983 et n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique d'Etat ;
- aux personnels non fonctionnaires qui ont choisi de conserver leur statut d'agent contractuel de droit public et qui, à ce titre, continuent d'être régis par les dispositions applicables aux agents non titulaires de l'État.

1.2. Ouverture des droits

Pour pouvoir acquérir des droits à congés payés, le contractuel de droit privé doit être en activité.

Il est considéré comme étant en activité dès lors qu'il travaille effectivement ou qu'il bénéficie de congés assimilés à des périodes d'activité.

Il convient de se reporter à l'annexe n° 1 qui énumère les congés et absences qui ouvrent droit à congés payés.

Exceptions : Les congés suivants ne sont pas considérés comme des périodes d'activité mais sont tout de même générateurs de congés payés :

- le congé de maternité ou d'adoption non rémunéré ;
- le congé pour période d'instruction militaire.

2. PRINCIPES

Les agents contractuels ont droit à un congé principal dont la durée est déterminée comme pour les fonctionnaires selon les conditions d'emploi. Ils peuvent bénéficier également, sous certaines conditions, de congés supplémentaires. Les règles de gestion définies pour l'octroi du congé : décompte, échelonnement des périodes de congés, tour de départ des agents, sont en règle générale applicables à tous les agents : fonctionnaires ou contractuels.

Cependant, suivant la nature du contrat et les conditions d'emploi, des modalités différentes peuvent être déterminées pour les agents contractuels (cf. § 5 et 8).

Alors que les fonctionnaires ont leur traitement maintenu pendant leur congé annuel, les agents contractuels de droit privé perçoivent une indemnité. Pendant la durée de leurs congés, leur salaire est maintenu. À l'issue de la période de report autorisé, un complément de rémunération leur est versé quand le montant du salaire maintenu pendant les congés est inférieur au montant de l'indemnité.

3. DÉTERMINATION DU CONGÉ

3.1. Durée du congé principal

L'agent contractuel en activité a droit pour une année de travail continu, du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé dont la durée est égale à cinq fois les obligations hebdomadaires moyennes de travail.

La durée du congé est déterminée, en jours ouvrés, selon la formule indiquée au paragraphe 1.21 du fascicule PC 1. (cf. annexe 3 à la présente circulaire). Lorsque l'agent n'est pas employé sur la totalité de l'année civile, la durée du congé est calculée au prorata.

Lorsque le nombre de jours de congé payés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

3.2. Travail à temps partiel et travail à temps incomplet

Les salariés à temps partiel ou à temps incomplet ont les mêmes droits que les salariés à temps complet, c'est-à-dire cinq fois les obligations hebdomadaires moyennes de travail. C'est le montant de l'indemnité de congés payés qui variera selon le régime de travail.

Pour la détermination des droits à congés, il convient de se reporter au paragraphe 1.22 : 1.221, 1.222, 1.223 du fascicule PC 1.

Des exemples figurent en annexes 2 et 3 de la présente circulaire.

3.3. Changement en cours d'année de régime de travail : temps complet-temps partiel

Lorsqu'en cours d'année, un agent passe du temps complet au temps partiel ou vice versa ou lorsqu'il y a un changement de quotité dans un régime à temps partiel, il convient de se reporter au paragraphe 1.23 du fascicule PC 1 (cf. annexe 3 à la présente circulaire).

3.4. Cas des agents dont la durée hebdomadaire de travail est modifiée en cours d'année par un avenant au contrat

Les droits à congés payés doivent être recalculés selon les règles du paragraphe 3.3 ci-dessus.

ANNEXE 3 (suite)

Annexe 2 (suite et fin)

Exemple n° 2. Détermination des droits à congé annuel des agents travaillant à temps partiel dans un service fonctionnant 6 jours par semaine

	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
Durée hebdomadaire de travail	19 h 30 mn	23 h 24 mn	27 h 18 mn	31 h 12 mn	35 h 06 mn
Durée quotidienne moyenne de travail	3 h 15 mn	3 h 54 mn	4 h 33 mn	5 h 12 mn	5 h 51 mn
Nombre de jours de congé annuel	30 j	30 j	30 j	30 j	30 j
Nombre d'heures correspondant	97 h 30 mn	117 h	136 h 30 mn	156 h	175 h 30 mn
Nombre d'heures à prendre en dehors de la période 1 ^{er} mai-30 septembre ouvrant droit à un jours de congé supplémentaire	de 16 h 15 mn à moins de 26 h	de 19 h 30 mn à moins de 31 h 12 mn	de 22 h 45 mn à moins de 36 h 24 mn	de 26 h à moins de 41 h 36 mn	de 29 h 15 mn à moins de 46 h 48 mn
Nombre d'heures correspondant à ce jour de congé supplémentaire	3 h 15 mn	3 h 54 mn	4 h 33 mn	5 h 12 mn	5 h 51 mn
Nombre d'heures à prendre en dehors de la période 1 ^{er} mai-30 septembre ouvrant droit à deux jours de congé supplémentaires	26 h ou plus	31 h 12 mn ou plus	36 h 24 mn ou plus	41 h 36 mn ou plus	46 h 48 mn ou plus
Nombre d'heures correspondant à ces 2 jours de congé supplémentaires	6 h 30 mn	7 h 48 mn	9 h 06 mn	10 h 24 mn	11 h 42 mn

ANNEXE 3 (suite)

Annexe 2 (suite)

B. L'agent à temps partiel effectue une durée quotidienne de travail variable (1)

Exemple n° 1. Détermination des droits à congé annuel des agents travaillant à temps partiel dans un service fonctionnant 5 jours par semaine

	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
Durée hebdomadaire de travail	19 h 30 mn	23 h 24 mn	27 h 18 mn	31 h 12 mn	35 h 06 mn
Durée quotidienne moyenne de travail	3 h 54 mn	4 h 41 mn	5 h 28 mn	6 h 15 mn	7 h 02 mn
Nombre de jours de congé annuel	25 j	25 j	25 j	25 j	25 j
Nombre d'heures correspondant	97 h 30 mn	117 h 05 mn	136 h 40 mn	156 h 15 mn	175 h 50 mn
Nombre d'heures à prendre en dehors de la période 1 ^{er} mai-30 septembre ouvrant droit à un jour de congé supplémentaire	de 19 h 30 mn à moins de 31 h 12 mn	de 23 h 24 mn à moins de 37 h 28 mn	de 27 h 18 mn à moins de 43 h 44 mn	de 31 h 12 mn à moins de 50 h	de 35 h 06 mn à moins de 56 h 16 mn
Nombre d'heures correspondant à ce jour de congé supplémentaire	3 h 54 mn	4 h 41 mn	5 h 28 mn	6 h 15 mn	7 h 02 mn
Nombre d'heures à prendre en dehors de la période 1 ^{er} mai-30 septembre ouvrant droit à deux jours de congé supplémentaires	31 h 12 mn ou plus	37 h 28 mn ou plus	43 h 44 mn ou plus	50 h ou plus	56 h 16 mn ou plus
Nombre d'heures correspondant à ces 2 jours de congé supplémentaires	7 h 48 mn	9 h 22 mn	10 h 56 mn	12 h 30 mn	14 h 04 mn

(1) Les exemples 1 et 2, utilisables quelle que soit la répartition des vacances dans le cadre de la semaine, font apparaître le nombre d'heures correspondant au nombre de jours de congé annuel auxquels les intéressés peuvent prétendre sur la base d'un régime de travail de 39 heures effectués en 5 ou 6 jours ouvrés par semaine. Les exemples doivent, bien entendu, être adaptés dès lors que les conditions de fonctionnement du service sont différentes de celles qui sont indiquées ou en cas de régime hebdomadaire de travail inférieur à 39 heures.

3.5. Cas des agents qui changent de cycle de travail en cours d'année

Lorsqu'un agent change de cycle de travail en cours d'année (par exemple, passage d'un cycle de travail en semaines de 5 jours à un cycle de travail en semaines alternées de 5 et 6 jours), il convient d'appliquer les règles du paragraphe 1.25 du fascicule PC 1 (cf. annexe 3 à la présente circulaire).

3.6. Jours de congé supplémentaires pour fractionnement (BONI)

Les jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre de chaque année peuvent ouvrir droit à l'attribution de jours de congé supplémentaires. Les conditions d'attribution sont les mêmes que pour les fonctionnaires. (cf. paragraphe 1.26 du fascicule PC 1 figurant à l'annexe 3 de la présente circulaire).

3.7. Congés en faveur des agents contractuels de moins de 21 ans (art. 52 de la convention commune)

3.7.1. Congé supplémentaire non rémunéré

Conformément aux termes de l'article L. 223-3 du code du travail, quelle que soit leur ancienneté chez les exploitants, les jeunes agents contractuels de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

3.7.2. Congé supplémentaire pour enfant à charge

Par ailleurs et conformément à l'article L. 223-5 du code du travail, les agents contractuels féminins âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé n'excède pas six jours. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

4. REPORT DE CONGÉS PAYÉS

Le congé dû pour une année civile doit être apuré pendant la même année. Cependant le report d'une année sur l'autre est admis dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

5. MODALITÉS D'OCTROI DES CONGÉS PAYÉS

Selon les indications données aux paragraphes 1.4 et 1.5 du fascicule PC 1 (cf. annexe 3); les services établissent des règles concernant :

- l'échelonnement des périodes de congés;
- le tour de départ des agents.

Ces règles sont applicables aux personnels contractuels sauf pour les agents sous contrat à durée déterminée de courte durée ou sous contrat intermittent à durée indéterminée. Ces cas sont traités dans la présente circulaire aux paragraphes 8.1 et 8.3 ci-après.

6. MALADIE ET CONGÉS PAYÉS

6.1. Maladie survenant pendant le congé payé

Remarque :

1. L'indemnité de congés payés peut se cumuler avec l'indemnité journalière de la sécurité sociale.
2. L'indemnité de congés payés ne peut se cumuler avec le salaire maintenu par l'employeur (déduction faite des indemnités journalières) en cas de congé pour maladie.

Conséquences :

Lorsqu'il tombe malade pendant son congé payé, l'agent contractuel a donc le choix entre :

- soit demander d'interrompre son congé payé pour être placé en congé de maladie ;
- soit rester en congé payé.

6.1.1. Le contractuel demande l'attribution d'un congé de maladie

Il doit le signaler immédiatement à l'employeur et fournir un certificat médical. Deux cas sont à envisager :

6.1.1.1. Le congé de maladie ne se prolonge pas au-delà de la période de congés payés accordée

Le congé de maladie se substitue pour partie au congé payé. A l'issue du congé de maladie, l'agent contractuel poursuit son congé payé jusqu'à la fin du congé prévu initialement.

La fraction de congés payés non utilisée est accordée ultérieurement **compte tenu des impératifs du service** et de l'obligation de respecter le tour de départ établi.

6.1.1.2. Le congé de maladie se prolonge au-delà de la période de congés payés initialement accordée

L'attribution du reliquat de congés payés s'effectue dans les conditions prévues ci-dessus.

ANNEXE 3 (suite)

Annexe 2 du PC 1

Détermination des droits à congé annuel des agents travaillant à temps partiel toute l'année civile (cf. article 1.22)

A. L'agent à temps partiel travaille à durée réduite chaque jour ouvré de façon régulière ou regroupe ses vacances par journées de durée égale sur certains jours de la semaine

Le décompte des congés annuels est le même que celui des agents travaillant à temps plein :

- Agent assurant son service hebdomadaire à temps partiel en 6 jours ouvrés : $5 \times 6 = 30$ jours ouvrés de congé.
- Agent exerçant ses fonctions à temps partiel en semaines de 5 jours ouvrés : $5 \times 5 = 25$ jours ouvrés de congé.
- Agent regroupant ses vacances sur 3 jours : $3 \times 5 = 15$ jours ouvrés de congé.

ANNEXE 3 (suite)

Annexe 1 du PC 1

Détermination des droits à congé annuel (cf. article 1.21)**1. Détermination des droits à congé annuel des agents assurant leur service à temps complet pendant toute l'année civile**

- Agent assurant son service hebdomadaire en 6 jours ouvrés : $5 \times 6 = 30$ jours ouvrés.
- Agent exerçant ses fonctions en semaines de 5 jours ouvrés : $5 \times 5 = 25$ jours ouvrés.
- Agent travaillant en semaines alternées de 5 puis 6 jours ouvrés : $5 (6 - 1/2) = 27,5$ jours.
- Agent assurant un service avec un samedi travaillé sur 4 : $5 (6 - 3/4) = 26,3 = 26,5$ jours.
- Agent assurant un service avec un samedi travaillé sur 3 : $5 (6 - 2/3) = 26,7 = 27$ jours.
- Agent travaillant 2 nuits sur 4 avec la nuit du samedi au dimanche non travaillée : $5 (6 - 12/4) = 15$ nuits.

2. Détermination des droits à congé annuel des agents assurant leur service à temps complet pendant toute l'année civile et bénéficiant périodiquement de repos de cycle pour amener la durée moyenne d'utilisation à la durée hebdomadaire de travail retenue au règlement intérieur

Les droits à congé sont calculés sur la base de la période normale de travail, les repos de cycle inclus dans cette période se présentant comme des jours ouvrés ordinaires. Ainsi, tous les jours ouvrés de la période de référence, y compris ceux durant lesquels l'agent aurait dû bénéficier d'un repos de cycle, sont considérés comme jour de congé et doivent être décomptés comme tel.

La régularisation en matière de droits à repos de cycle réellement acquis par l'agent s'effectue par l'intermédiaire d'un compte compensateur.

6.1.2. Le contractuel reste en congés payés et ne demande pas l'octroi d'un congé de maladie

Dans ce cas, il perçoit l'indemnité de congés payés qu'il peut cumuler avec l'indemnité journalière de la sécurité sociale.

6.2. Maladie survenant avant le début du congé payé

Le congé de maladie est accordé dans les conditions habituelles.

À l'issue du congé de maladie, le congé payé est accordé pour la période restant à courir jusqu'à la date de fin initialement prévue. L'attribution du reliquat de congé s'effectue dans les conditions prévues ci-dessus.

Il ne peut être exigé une reprise de travail, ni un certificat d'aptitude entre un congé de maladie et un congé payé puisque l'agent peut opter pour le congé payé tout en étant malade.

Afin d'éviter tout abus, il est conseillé d'effectuer un contrôle de l'agent demandant un congé de maladie avant une période de congés payés.

6.3. Règle concernant le congé non utilisé pendant la maladie

Si ce congé ne peut être accordé ultérieurement (nécessités de service, maladie, maternité, accident, suspension du contrat par un congé parental, ou autre...), aucune indemnité compensatrice de congés payés ne sera versée. Par contre, si le contrat est rompu, ou s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée de courte durée (cf. paragraphe 8.1), une indemnité compensatrice sera versée pour le congé non pris.

7. RÉMUNÉRATION DU CONGÉ**7.1. Conditions**

Le congé est rémunéré par l'**indemnité de congés payés**, lorsqu'il est effectivement pris pendant une période bien déterminée à l'intérieur du contrat. Lorsque ce congé ne peut être pris effectivement (rupture du contrat, contrat de courte durée ou contrat intermittent), il est versé une **indemnité compensatrice de congés payés**.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, le contractuel qui n'aurait pas fait usage volontairement de son droit effectif à congés payés ne peut cumuler le salaire perçu pendant cette période travaillée avec l'indemnité de congés payés.

7.2. Calcul de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de congé payé résulte d'une comparaison entre le salaire moyen et le salaire théorique que l'agent aurait perçu pendant la période de congé s'il avait continué à travailler (salaire maintenu). Le montant de l'indemnité est le montant le plus élevé.

Le mode de calcul est le même pour l'indemnité de congé payé et l'indemnité compensatrice de congé payé.

7.2.1. Règle du salaire moyen

Le montant est égal au dixième de la rémunération totale brute (avant retenue des cotisations sociales légales et obligatoires), perçue ou à percevoir au cours de la période de référence (1^{er} janvier au 31 décembre, ou durée du contrat de courte durée).

7.2.1.1. Éléments à inclure

- le salaire ;
- les heures supplémentaires ;
- les primes et gratifications sous les trois conditions suivantes :
 - 1° qu'elles correspondent à un droit pour le salarié, susceptible d'être juridiquement sanctionné,
 - 2° qu'elles ne soient pas la compensation d'un risque exceptionnel,
 - 3° qu'elles soient affectées, dans leur mode de calcul, par la prise du congé ;
 - les indemnités journalières de la sécurité sociale lorsqu'il y a maintien du plein ou du demi-salaire au titre d'un congé de maladie, à hauteur du montant du salaire ou du demi-salaire ;
 - l'indemnité de congé payé versée au titre de l'année précédente ;
 - les indemnités afférentes aux repos compensateurs prévues par l'article L. 212-5.1 du code du travail ;
 - certains éléments accessoires au salaire : indemnité d'astreinte, d'insalubrité, liées à une servitude de l'emploi et non aux conditions de travail ;
 - certaines indemnités forfaitaires de remboursement de frais lorsque, en raison de leur caractère forfaitaire, elles ne correspondent pas aux frais exposés, bien entendu, pour la partie excédant les frais justifiés ;
 - les majorations pour travail de nuit ;
 - les majorations pour travail du dimanche et jours fériés ;
 - le commissionnement Poste ;
 - le salaire fictif correspondant à des périodes de repos ou d'inactivité assimilées par la loi à des périodes de travail effectif : maternité, congé-formation, accidents du travail (article L. 223-11 du code du travail). Dans le cas d'une absence assimilée à du travail effectif, non indemnisée complètement par l'employeur, le calcul s'opère comme si l'absence avait été totalement rémunérée, cette période étant considérée comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. Le tableau figurant en annexe 1 précise, cas par cas, l'assimilation des absences à travail effectif en vue du calcul de l'indemnité de congés payés ;
 - avantages en nature (véhicule et logement de fonctions) ;

ANNEXE 3 (suite)

Ces dispositions ayant trait aux mutations sont applicables a fortiori lorsque l'agent est réintégré après avoir quitté temporairement ses fonctions.

1.56. Situations familiales particulières

1.561. Couple d'agents PTT

Lorsque deux conjoints travaillent dans le même service et désirent bénéficier simultanément de leurs congés, ils ne peuvent prétendre qu'à la période dévolue à l'époux le moins favorisé.

1.562. Agent dont le conjoint est enseignant

Cet agent ne peut bénéficier d'une priorité particulière pour le choix d'une période déterminée de congé.

1.563. Agent dont le conjoint est salarié

L'agent marié à un salarié travaillant dans une entreprise qui met son personnel en congé payé annuel au cours des grandes vacances annuelles, ne bénéficie d'aucune priorité particulière pour le choix d'une période de congé coïncidant avec celle de son conjoint.

1.564. Agent divorcé ou séparé judiciairement de corps

L'agent divorcé ou séparé judiciairement de corps (ou en instance de divorce ou de séparation) peut bénéficier d'une priorité lorsqu'il a la garde de son enfant pendant une partie des grandes vacances scolaires. Deux conditions sont exigées :

1. l'enfant doit avoir l'âge de la scolarité obligatoire ;
2. l'agent doit produire un exemplaire du jugement lui attribuant la garde de l'enfant ;

1.565. Agent marié à une personne ayant déjà des enfants

L'agent est bénéficiaire de la priorité lorsque la personne qu'il a épousée a des enfants en âge de scolarité obligatoire.

1.566. Agent vivant en concubinage

L'agent vivant en concubinage avec une personne ayant des enfants en âge de scolarité obligatoire peut prétendre au bénéfice de la priorité.

Il lui appartient d'apporter la preuve qu'il vit en concubinage notoire depuis plus d'un an au 1^{er} juin de l'année considérée ce qui permet d'admettre qu'il assume la charge des enfants du concubin. Cette condition est réputée satisfaite si l'intéressé perçoit personnellement les prestations familiales.

ANNEXE 3 (suite)

– et de façon plus générale, toute période n'ayant pas donné lieu à rémunération ou n'ayant pas permis le maintien du versement des cotisations pour retraite et sécurité sociale.

1.541. Ancienneté de service des agents non titulaires

A l'ancienneté de service en tant que fonctionnaire titulaire et stagiaire s'ajoute la durée des services accomplis dans l'administration des Postes et Télécommunications en qualité d'auxiliaire, de vacataire, d'occasionnel, d'intérimaire et, de façon plus générale, d'agent non titulaire même avant l'âge de 18 ans, quelle qu'ait été la durée d'utilisation journalière.

L'ancienneté de service est calculée de la manière suivante :

- utilisation continue à temps complet : la durée des services est calculée de date à date ;
- utilisation discontinuée à temps complet : on décompte une année pour 300 jours d'utilisation ;
- utilisation à temps incomplet : on calcule le quotient de la durée totale d'utilisation en qualité d'auxiliaire, exprimée en heures au 31 décembre de l'année précédente, par la durée annuelle réglementaire en heures de travail dans le service utilisateur au moment de l'établissement du tour de départ en congé.

1.542. Services effectués avant une démission

Les services effectués antérieurement à une démission (que ce soit en qualité de non titulaire, de stagiaire ou de titulaire) ne peuvent être pris en compte dans le calcul de l'ancienneté de service pour l'établissement du tour de départ en congé.

1.55. Agent muté ; agent réintégré

L'agent muté dans un établissement où le tour de départ en congé a déjà été arrêté, ne peut obtenir, dans ce nouveau service, que l'une des périodes demeurées disponibles après satisfaction des demandes émanant des agents en fonction dans cet établissement. Il ne peut exercer un droit de priorité ou faire valoir son ancienneté de service. Il ne peut se prévaloir de la période de congé qui aurait pu lui être attribuée dans son ancien établissement.

Par ailleurs, lorsqu'un agent quitte un établissement à la suite d'une mutation, alors que le tour de départ est fixé, la période de congé qui lui était dévolue est proposée aux autres agents intéressés.

7.2.1.2. Éléments à exclure

- le salaire maintenu au titre des congés pris pendant la période de référence report inclus ;
- les sommes représentatives de frais professionnels justifiés ;
- les sommes servies au titre de la participation aux bénéficiaires de l'entreprise ou de l'intéressement légal, ces sommes n'étant pas considérées comme des rémunérations ;
- la prime spéciale de service général ;
- la prime de résultat d'exploitation ;
- la prime de rendement.

En effet, pour ces deux derniers éléments, les conditions exposées au parag. 7.2.1.1 ne sont pas remplies et ces deux primes doivent donc être exclues du calcul du salaire moyen.

7.2.1.3. Formule de calcul

La formule de calcul est la suivante :

Indemnité de congés payés de l'année précédente (1)	+	Rémunération brute de l'année de référence (2)
10		

La règle du dixième correspond à la rémunération du congé principal. Lorsque la durée du congé est différente de la durée du congé principal (congé supplémentaire hors saison, congé jeunes mères de famille...), le calcul doit se faire proportionnellement à la durée du congé effectivement pris.

Exemple :

1. Cas d'un contractuel féminin qui travaille 6 jours par semaine toute l'année, et qui, ayant moins de 21 ans, a un enfant à charge.

La durée de son congé principal est : $5 \times 6 = 30$ jours.

L'indemnité de congés payés est calculée selon la règle du dixième correspondant au congé principal prévu à l'article L. 223.2 du code du travail et à l'article 7.2 de la présente circulaire, soit au cas particulier 30 jours.

Cet agent a droit à 2 jours supplémentaires pour enfant à charge.

L'indemnité de congés payés versée à cet agent sera donc augmentée de $2/30$.

2. Cas identique mais avec 6 mois de travail seulement dans l'année de référence.

La durée du congé principal est :

$$5 \times 6 \times \frac{6 \text{ mois}}{12} = 15 \text{ jours.}$$

(1) Indemnité se rapportant à l'ensemble des congés.

(2) Déduction faite de la rémunération maintenue pour la période des congés payés de l'année de référence.

La règle du 1/10 correspond à 15 jours. Les 2 jours supplémentaires pour enfant à charge seront indemnisés 2/15.

Cet agent percevra donc au total 17/15 du salaire moyen.

3. Cas d'un agent contractuel qui travaille 5 jours par semaine toute l'année.

La durée du congé principal est de 25 jours. Durant la période d'octroi des congés, cet agent ne prend que 18 jours ; les 7 jours restants seront perdus.

La règle du 1/10 correspondant à 25 jours, l'indemnité de congés payés de cet agent sera égale au 18/25 de ce montant.

Il ne percevra aucune indemnité compensatrice pour les congés non pris sauf en cas de rupture du contrat.

7.2.2. Règle du salaire théorique (salaire maintenu)

Il s'agit du montant de la rémunération que le contractuel aurait perçue pendant la période de congé s'il avait continué à travailler.

7.2.3. Application de la règle la plus avantageuse

Le montant de l'indemnité de congés payés ne peut être inférieur au montant du salaire théorique défini ci-dessus.

Il faut donc verser le montant le plus avantageux.

En général, la règle du salaire moyen est plus intéressante. Toutefois, lorsque des augmentations de salaire interviennent à une date rapprochée du départ en vacances, le salaire théorique peut être supérieur.

8. APPLICATION DES DISPOSITIONS SUIVANT LA NATURE DU CONTRAT

8.1. Cas des contrats à durée déterminée

1. D'une durée inférieure à un mois

En application de l'article L. 223.2 du code du travail, les congés payés ne sont acquis que dans la mesure où le contractuel justifie au minimum d'un temps équivalent à un mois de travail effectif.

Il faut préciser qu'un mois de travail effectif est l'équivalent de quatre semaines, vingt-quatre jours, vingt-deux ou vingt jours suivant la répartition hebdomadaire de travail (cf. art. L. 223.4 du code du travail).

En conséquence, pour les contrats d'une durée inférieure à un mois, il est systématiquement versé une indemnité compensatrice de congés payés égale au dixième de la rémunération totale brute.

ANNEXE 3 (suite)

Les intéressés peuvent choisir une période de congé parmi celles demeurant disponibles après le choix des prioritaires. Les agents prioritaires qui ont renoncé à faire valoir leur droit ou qui l'ont déjà exercé, sont classés avec les agents non prioritaires selon les règles applicables à ces derniers.

Le tour de départ est établi selon les modalités que la majorité des agents non prioritaires a elle-même choisies.

Au cas où aucune majorité ne peut se dégager, le tour de départ est établi en tenant compte successivement des critères suivants :

- la plus grande ancienneté de service ;
- le plus grand nombre d'enfants à charge ;
- l'indice de traitement le plus élevé ;
- l'âge des agents, le plus âgé primant le plus jeune.

1.54. Calcul de l'ancienneté de service

1.540. Principe

L'ancienneté de service est appréciée au 31 décembre de l'année qui précède le tour de départ.

Sont comptabilisés les services accomplis, dans l'administration des Postes et Télécommunications uniquement, en qualité de fonctionnaire titulaire, de stagiaire et d'agent non titulaire (pour ces derniers, cf. ci-dessous art. 1.541).

Les périodes de service militaire obligatoire ayant donné lieu à rappel pour l'avancement sont également comptabilisées.

Les services accomplis dans un régime de travail à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet.

En revanche, ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté les périodes d'interruption de services suivantes :

- disponibilité ;
- congé parental (ou congé postnatal antérieurement à la loi du 11 janvier 1984) ;
- congé sans traitement ;
- absence irrégulière ;
- exclusion temporaire de fonction ;
- incarcération ;
- services militaires et assimilés non rappelés ;
- périodes de position hors cadres ;

ANNEXE 3 (suite)

1.522.3. Critères de classement des prioritaires

Pour départager les prioritaires, il est tenu compte successivement des critères suivants :

- le plus grand nombre d'enfants en âge de scolarité obligatoire ;
- la plus grande ancienneté de service ;
- l'indice de traitement le plus élevé ;
- l'âge des agents, le plus âgé primant le plus jeune.

S'ils ne peuvent pas ou ne veulent pas faire valoir leur droit de priorité pour une période de vacances scolaires, les agents prioritaires entrent en compétition à leur rang normal avec les non prioritaires.

1.522.4. Cas de l'agent qui renonce à exercer son droit de priorité pour les grandes vacances scolaires

Un agent prioritaire peut ne pas exercer son droit de priorité pour les grandes vacances scolaires (cf. supra art. 1.522.1).

Il ne peut cependant bénéficier de ce droit de priorité lors de l'une des autres périodes de vacances scolaires (vacances de février, de printemps, de la Toussaint et de Noël), que dans la mesure où il a renoncé effectivement à prendre des congés pendant les mois de juillet et août.

Il convient, en effet, de considérer que le fait de prendre des congés pendant les mois de juillet et août, malgré la renonciation expresse à l'exercice du droit de priorité pour cette période, enlève toute valeur à la renonciation.

1.522.5. Agent qui a recueilli un enfant à son foyer

L'agent qui, sans l'adopter, a recueilli un enfant à son foyer, peut être assimilé aux agents chargés de famille quant au choix de la période de congé annuel, même s'il n'y a pas versement des allocations familiales. Mais l'agent intéressé doit établir formellement (par certificat de notoriété, attestation fiscale ou tout autre document) qu'il a bien la charge effective et permanente de l'enfant et qu'il en est civilement et pénalement responsable du fait que cet enfant vit normalement à son foyer.

Est également bénéficiaire de la priorité, l'agent (ou le couple) à qui l'assistance publique ou la direction des affaires sanitaires et sociales a confié un enfant depuis au moins un an à la date du 1^{er} juin de l'année au cours de laquelle le congé est sollicité.

1.53. Agents non prioritaires

Il s'agit des agents qui ne sont pas visés à l'article 1.52.

2. D'une durée égale ou supérieure à un mois

Les congés payés doivent être pris pendant la durée du contrat.

Toutefois, pour les contrats de courte durée (deux à trois mois), le contractuel a le choix entre la prise effective de ses congés pendant le contrat sous réserve des nécessités du service ou le paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés à l'issue de celui-ci.

8.2. Cas des contrats à durée indéterminée

Les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée sont classés dans le même tour de départ que les fonctionnaires dès lors qu'ils sont employés sur les mêmes positions de travail et qu'ils sont susceptibles de se remplacer mutuellement. (cf. § 5).

La prise effective d'un congé annuel est un droit, qui sauf cessation du contrat de travail, ne saurait se traduire par la perception d'une indemnité s'ajoutant au salaire.

Ainsi, pour une année civile, un agent qui n'a pas pris ses congés et a travaillé en percevant un salaire ne peut, en conséquence, réclamer une indemnité compensatrice pour cette année.

Toutefois, un report de congés sur l'année suivante est possible dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

8.3. Contrats intermittents à durée indéterminée

La durée minimale de travail prévue au contrat ne comprend pas les droits à congés payés. Les périodes définies au contrat sont des périodes de travail effectif. Le droit à congés payés prend la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Lorsque la rémunération est lissée, le paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés se fait chaque mois.

Si la rémunération n'est pas lissée, le paiement intervient le mois où l'agent a travaillé.

9. DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

9.1. Rupture du contrat de travail

Le temps de préavis exigé pour une démission ou un licenciement est pris en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

La résiliation du contrat de travail avant que l'agent contractuel ait pu bénéficier de son congé payé lui ouvre le droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

En cas de faute lourde (1) caractérisée de l'agent et motivant son renvoi, l'indemnité compensatrice n'est pas due.

Si la cessation du contrat est provoquée par le décès de l'agent, l'indemnité est due aux héritiers.

9.2. Congé pris par anticipation

Lorsque l'agent a pris par anticipation un congé supérieur à celui auquel il peut prétendre au moment de la rupture du contrat de travail, il doit rembourser le trop-perçu correspondant.

9.3. Cumul de congés payés (art. L. 122.35.25 du code du travail)

Le contractuel qui désire partir en congé pour création d'entreprise ou en congé sabbatique peut éventuellement demander à reporter jusqu'à son départ les congés payés annuels dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables. Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur six années.

Une indemnité compensatrice est perçue par le contractuel au départ en congé pour la création d'entreprise ou en congé sabbatique pour l'ensemble des congés dont il n'a pas bénéficié.

En cas de renonciation au congé, les congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels, par fraction de six jours et jusqu'à épuisement, chaque année, à compter de la renonciation.

10. REPOS EXCEPTIONNELS (art. 50 de la convention commune)

10.1. Le principe

En cas d'utilisation ininterrompue, 4 jours de repos exceptionnels sont octroyés pour une année de services accomplis dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

Lorsque la condition d'utilisation ci-dessus n'est pas remplie, il est attribué un repos exceptionnel par trimestre de travail ininterrompu. En cas de recrutement ou de départ en cours d'année, les droits des intéressés sont calculés au prorata de la durée des périodes d'activité (le résultat étant arrondi à l'unité la plus proche).

Les 4 repos exceptionnels sont cumulables avec les congés payés, mais doivent être pris entre le 1^{er} novembre et le 1^{er} mai de l'année suivante.

Lorsque l'agent contractuel prend ses repos exceptionnels, il est rémunéré par l'indemnité de congé. Cette indemnité est calculée selon les règles fixées au paragraphe concernant les congés payés, et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû (cf. art. L. 223.11, 2^e alinéa, du code du travail).

(1) Agissements du salarié dictés par l'intention de nuire à l'employeur.

ANNEXE 3 (suite)

– d'une attestation du directeur de l'établissement fréquenté par l'enfant, mentionnant la période durant laquelle, du fait des congés payés annuels du personnel de l'établissement, cet enfant doit être repris par l'agent ;

– d'une photocopie de la carte d'invalidité à 80 % dont l'enfant est titulaire, délivrée en application des dispositions du code de la famille et de l'aide sociale.

1.521.3. Champ d'application de ce droit de priorité

Ce droit de priorité peut être exercé, le cas échéant, plusieurs fois au cours de l'année.

1.522. Parents d'enfants en âge de scolarité obligatoire

1.522.1. Principe

Les agents parents d'un enfant en âge de scolarité obligatoire (de 6 à 16 ans) à la date d'entrée en vigueur du tour de départ couvrant la période réglementaire d'échelonnement des congés, bénéficient d'une priorité après les agents visés ci-dessus à l'article 1.521.

L'âge de 6 ans doit être révolu au 1^{er} juin de l'année du départ en congé. L'anniversaire des 16 ans peut intervenir après cette date.

Au titre d'un même enfant, le droit de priorité de l'agent est absolu pendant une période continue de dix années pour le choix d'une période de congé annuel lors des grandes vacances scolaires.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 1.522.4, les agents ont également la possibilité, sur leur demande, de bénéficier de cette priorité non pas pour les grandes vacances scolaires mais pour l'une des autres principales périodes de vacances scolaires : vacances de février, de printemps, de la Toussaint, de Noël.

Dans un établissement où le nombre total des périodes de congé annuel pendant les grandes vacances scolaires est supérieur au nombre total des prioritaires et si plusieurs agents prioritaires s'inscrivent pour une même période, le chef d'établissement peut imposer aux prioritaires de répartir leurs congés sur la totalité des grandes vacances scolaires.

1.522.2. Limite d'utilisation de ce droit de priorité

Ce droit de priorité ne peut être exercé qu'une seule fois au titre du congé annuel se rapportant à une année civile déterminée.

S'agissant des vacances de février et de printemps, il faut, en outre, que le congé soit accordé uniquement au titre de l'année en cours.

ANNEXE 3 (suite)

Toutefois, pendant la période réglementaire d'échelonnement des congés, afin que tous les agents inscrits dans ce tour de départ puissent bénéficier d'un congé, le chef de service (ou le chef d'établissement) peut être conduit à limiter la durée du congé accordé à chaque agent.

1.512. Classement des agents

Les agents se trouvant dans le même tour de départ sont répartis en deux groupes : celui des prioritaires et celui des non-prioritaires.

Dans chaque groupe, un classement des agents est effectué en appliquant les règles relatives aux ordres de priorité.

Le choix des périodes de congé offertes dans le tour de départ est exercé successivement dans l'ordre du classement, d'abord par les agents prioritaires, puis par les agents non prioritaires.

La liste des prévisions de départ n'a qu'un caractère indicatif. Elle est susceptible d'être modifiée en cours d'année suivant les nécessités du service.

Après l'établissement de la liste des prévisions de départ, les agents autres que ceux visés ci-dessous à l'article 1.521 conservent la faculté de permutation entre eux, suivant leurs convenances personnelles, sous réserve que toute modification de l'espèce soit préalablement approuvée par le chef d'établissement. La permutation entre un agent prioritaire et un non prioritaire n'est pas admise.

1.52. Agents prioritaires

1.521. Parents d'enfants gravement handicapés

1.521.1. Principe

Les parents d'enfants gravement handicapés – titulaires d'une carte d'invalidité d'au moins 80 % – quel que soit l'âge des enfants, bénéficient d'un droit de priorité hors tour à l'occasion des petites et des grandes vacances scolaires à condition que l'établissement spécialisé auquel l'enfant a été confié, impose aux parents de le reprendre pendant ces vacances.

Lorsque ces conditions sont remplies, les intéressés ne doivent pas figurer dans le même tour de départ en congé que les autres agents prioritaires : ils bénéficient donc d'une priorité absolue.

1.521.2. Conditions d'octroi de la priorité

D'ordre éminemment social, cette priorité ne peut être accordée que par décision – année par année – du chef d'établissement au vu d'une demande déposée avant l'organisation du tour de départ en congé annuel et appuyée :

Exemple :

Agent contractuel bénéficiaire de 30 jours de congés payés et de 4 repos exceptionnels.

Son indemnité de congé est :

$$\frac{\text{indemnité de congés de l'année précédente (1)} + \text{rémunération annuelle (2)}}{10} \times \frac{34}{30}$$

10.2. Application de ces principes suivant la nature du contrat

10.2.1. Contrats à durée déterminée

Lorsque le terme du contrat intervient avant le 1^{er} novembre, les repos exceptionnels ne peuvent être accordés effectivement, mais doivent être rémunérés par une indemnité compensatrice de congés payés.

Les droits s'apprécient par contrat, sauf le cas où le nouveau contrat fait immédiatement suite à l'ancien.

Exemple :

Cas d'un contrat à durée déterminée du 1^{er} janvier au 31 mai (utilisation à temps complet : 6 jours par semaine).

5 mois d'utilisation ouvrent droit à 2 jours de repos exceptionnel et à :

$$\frac{5 \times 6 \times 5}{12} = 13 \text{ jours de congés payés.}$$

Son indemnité de congés est :

$$\frac{\text{indemnité de congés de l'année précédente (1)} + \text{rémunération annuelle (2)}}{10} \times \frac{15}{13}$$

10.2.2. Contrats à durée indéterminée

Les 4 repos exceptionnels sont cumulables avec les congés annuels, mais doivent être pris entre le 1^{er} novembre et le 1^{er} mai de l'année suivante.

Si le contractuel ne fait pas usage volontairement de son droit effectif à repos exceptionnel, il ne peut cumuler le salaire perçu avec l'indemnité de congés payés.

10.2.3. Contrats intermittents à durée indéterminée

Les repos exceptionnels ne peuvent être accordés sous forme de congé. Ils sont donc obligatoirement rémunérés par l'attribution d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Sachant qu'un jour de repos exceptionnel est rémunéré sur la base de 1/30, 4 repos exceptionnels seront indemnisés par 4/30 de l'indemnité de congés payés.

(1) Indemnité se rapportant à l'ensemble des congés.

(2) Déduction faite de la rémunération maintenue pour la période de congés de l'année de référence.

11. LIAISON GESTION RH – GESTION DES RÉMUNÉRATIONS

Lors de chaque période de congés octroyés, les dates de congés ainsi que le millésime de l'année des droits devront être communiqués au service de paye (selon des modalités qui seront précisées ultérieurement) afin de les faire figurer sur le bulletin de paye correspondant. Sera portée également sur le bulletin de paye, la mention : « salaire maintenu ».

En effet, le calcul de l'indemnité de congés payés ne sera pas effectué lors de chaque période de congé pris mais seulement pour l'ensemble des congés pris au titre d'une année civile, à la fin de la période de report autorisée par le chef de service pour ces congés, c'est-à-dire, lorsque tous les éléments de calcul seront connus. Le calcul doit être effectué également à la date de cessation de fonctions.

Les difficultés d'application que pourrait soulever la présente circulaire devront être signalées :

– à la *direction des services de gestion du personnel* :

- S.P. pour la réglementation concernant les droits à congés payés,
- O. et. M. pour les modes opératoires,
- SYSGES pour l'application informatique de gestion,
- SYSREM pour l'application informatique de paie

– à la *direction des ressources humaines* :

- CRG 4 pour les éléments à inclure dans la rémunération,
- CRG 2 pour tout ce qui concerne les contrats.

ANNEXE 3 (suite)

En plus du tour de départ obligatoirement établi pour la période réglementaire d'échelonnement des congés annuels (cf. supra art. 1.4), il est toujours possible d'en établir un autre pour tout ou partie de la période du 1^{er} octobre au 31 mai de l'année suivante.

Le tour de départ est établi au début de l'année par le chef d'établissement. Il s'impose aux agents mais il peut être modifié en cours d'année suivant les nécessités du service.

En dehors des périodes couvertes par un tour de départ, les congés annuels sont accordés selon les demandes des agents et compte tenu des nécessités du service.

1.51. Établissement du tour de départ

1.511. Modalités d'établissement

Le tour de départ est établi entre les agents assurant habituellement un même service et susceptibles de se remplacer mutuellement.

Sont classés dans le même tour de départ les fonctionnaires titulaires et les stagiaires mais également les agents non titulaires dès lors qu'ils sont utilisés sur les mêmes positions de travail que les fonctionnaires ou susceptibles d'y être valablement affectés à temps complet pendant la période des congés.

Toutefois, afin que leur capacité professionnelle à remplacer les titulaires soit indéniable, les auxiliaires doivent, pour entrer de plein droit en concurrence avec les titulaires et les stagiaires pour le choix des périodes de congé annuel et par conséquent être rangés sur le même tour de départ, totaliser au 1^{er} janvier de l'année civile considérée :

- soit 150 jours ouvrables de service continu à temps complet ;
- soit 1200 heures de service, continues ou non, à temps complet ou non.

Les auxiliaires recrutés pendant la période estivale, essentiellement pour permettre le départ en congé des titulaires, ne doivent pas être inclus dans le tour normal de départ.

Le tour de départ est établi de manière à satisfaire aux desiderata de la majorité du personnel en tenant compte, toutefois, des règles relatives au classement des agents (cf. infra art. 1.512).

La période couverte par le tour de départ est divisée en périodes de congé. Pour la fixation des périodes de congé offertes aux agents figurant dans le même tour de départ, il est tenu compte du nombre maximal de congés simultanés compatibles à tout moment avec le fonctionnement normal du service.

ANNEXE 3 (suite)

- Calcul des droits à congé annuel pour la période du 10 juin au 31 décembre :

$$\frac{30 \times 7}{12} = 17,5 \text{ jours ouvrés.}$$

- Calcul des droits à congé annuel acquis pendant la période du 10 juin au 30 septembre permettant de déterminer les droits à bonification :

$$\frac{30 \times 4}{12} = 10 \text{ jours ouvrés.}$$

Sur 10 jours de congé annuel acquis avant le 30 septembre, 8 jours pris après le 30 septembre ouvrent droit à 2 jours de congé supplémentaires. En conséquence, pour pouvoir bénéficier de 2 jours de congé supplémentaires, l'agent ne peut prendre que 2 jours de congé avant le 30 septembre. Le reliquat de congé au 1^{er} octobre ne devra donc pas être inférieur à 17,5 moins 2 soit 15,5 jours.

1.4. Échelonnement des congés annuels

L'obligation d'assurer la continuité du service public impose un échelonnement des congés annuels.

Les congés doivent s'échelonner sur toute l'année y compris le mois de mai. Mais il est nécessaire de tenir compte du fait que la quasi-totalité des agents souhaite prendre des congés pendant la période estivale. C'est la raison pour laquelle a été instituée une période réglementaire d'échelonnement des congés annuels.

Depuis 1976, la période réglementaire d'échelonnement des congés annuels a pour dates extrêmes les 1^{er} juin et 30 septembre.

Cette période ne doit pas être confondue avec celle relative à l'attribution de jours de congé supplémentaires (cf. supra art. 1.26).

Un tour de départ en congé annuel doit obligatoirement être établi pour la période du 1^{er} juin au 30 septembre mais les agents ne sont pas tenus de prendre une partie de leurs congés pendant cette période.

Les dates de début des premiers congés pris au titre de la période réglementaire d'échelonnement peuvent donc être fixées au 1^{er} juin et les tours de départ sont établis de telle sorte que l'échelonnement des congés ne déborde pas la période maximale prévue.

1.5. Tour de départ en congé annuel

1.50. Généralités

Les demandes de congé étant les plus nombreuses pour la période estivale et pour les périodes de vacances scolaires, il est nécessaire de prévoir un tour de départ en congé.

ANNEXE I

INCIDENCE DES CONGÉS ET ABSENCES SUR LE DROIT À CONGÉS PAYÉS ET SUR LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

I. ABSENCES ET CONGÉS À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Absences	Rémunération à prendre en compte ou à reconstituer	Ouvre droit à congés payés
Congés payés	OUI	OUI
Formation professionnelle	OUI	OUI
Formation à la sécurité	OUI	OUI
Jours fériés	OUI	OUI
Mise à pied	NON	OUI
Préavis non exécuté sur demande de l'employeur	OUI	OUI
Examen médical à la demande de La Poste et visite médicale liée au travail ou à la protection sociale	OUI	OUI

II. ABSENCES OU CONGÉS À L'INITIATIVE DE L'AGENT CONTRACTUEL

1. Absences ou congés liés à la santé ou à des événements familiaux

Absences	Rémunération à prendre en compte ou à reconstituer	Ouvre droit à congés payés
Accident de trajet, du travail ou maladie professionnelle	OUI	OUI
Congé parental d'éducation	NON	NON
Congés pour événements familiaux, décès, maladie, ASA	OUI	OUI
Congé de maladie non rémunéré	NON	NON
Congé de maladie rémunéré	OUI	OUI
Congé de maternité rémunéré	OUI	OUI
Congé de maternité non rémunéré	OUI	OUI
Congé d'adoption rémunéré	OUI	OUI
Congé d'adoption non rémunéré	OUI	OUI
Congé postnatal	NON	NON
Congé sans traitement pour élever enfant moins de 8 ans	NON	NON

ANNEXE 1 (suite)

2. Absences liées aux conditions de travail ou aux revendications :

Absences	Rémunération à prendre en compte ou à reconstituer	Ouvre droit à congés payés
Conseiller du salarié (lors de l'entretien préalable au licenciement)	OUI	OUI
Grève	NON	OUI
Repos compensateurs pour heures supplémentaires	OUI	OUI

3. Absences ou congés liés à des activités de représentation du personnel ou de négociation syndicale :

Absences	Rémunération à prendre en compte ou à reconstituer	Ouvre droit à congés payés
Formation des membres des CHSCT	OUI	OUI
Stages de formation économique sociale et syndicale	OUI	OUI

4. Absences ou congés liés à des activités extraprofessionnelles de l'agent contractuel :

Absences	Rémunération à prendre en compte ou à reconstituer	Ouvre droit à congés payés
Activités judiciaires		
• Commissions mixtes de conciliation	NON	OUI
• Conseillers prud'hommaux – temps pour exercer les fonctions – formation juridique – fonctions d'assistance	OUI OUI OUI	OUI OUI OUI
• Jurés d'assises	OUI	OUI

ANNEXE 3 (suite)

La gestion des congés doit faire l'objet d'un suivi individualisé pour chaque agent en vue notamment de permettre une application stricte des dispositions accordant 1 ou 2 jours de congé supplémentaires pour congés pris en dehors de la période.

1.263. Cas des agents qui sortent de fonctions avant le 1^{er} mai ou qui prennent leurs fonctions après le 30 septembre

Les agents qui sortent de fonctions avant le 1^{er} mai et ceux qui sont recrutés après le 30 septembre ne peuvent prétendre à aucune bonification de congé. Autrement dit, seuls les agents qui sont en activité ou dans une situation assimilée à de l'activité, au cours de la période du 1^{er} mai au 30 septembre, peuvent prétendre aux jours de congé supplémentaires.

1.264. Cas des agents qui prennent leurs fonctions pendant la période du 1^{er} mai au 30 septembre inclus

Les intéressés peuvent prétendre à des jours de congé supplémentaires sous réserve :

- que les services accomplis jusqu'au 30 septembre inclus soient générateurs d'un droit à congé annuel qui, pris en dehors de la période précitée, ouvrirait droit à la bonification dont il s'agit ;
- que la durée maximale de cette bonification (1 ou 2 jours) soit fixée en fonction des seuls droits à congé acquis pendant la période considérée.

Exemple n° 1 : Agent prenant ses fonctions le 20 juillet dans un service comportant 6 jours de travail par semaine (ouvrant donc droit à un congé annuel de 30 jours).

- Calcul des droits à congé annuel pour la période du 20 juillet au 31 décembre :

$$\frac{30 \times 5}{12} = 12,5 \text{ jours ouvrés.}$$

- Calcul des droits à congé annuel acquis pendant la période du 20 juillet au 30 septembre permettant de déterminer les droits à bonification :

$$\frac{30 \times 2}{12} = 5 \text{ jours ouvrés.}$$

Ces 5 jours de congé annuel acquis avant le 30 septembre et pris après cette date donnent droit à un jour supplémentaire. En conséquence, pour bénéficier d'un jour de congé supplémentaire, l'agent ne devra prendre ses congés annuels qu'après le 1^{er} octobre.

Exemple n° 2 : Agent prenant ses fonctions le 10 juin dans un service comportant 6 jours de travail par semaine (ouvrant donc droit à un congé annuel de 30 jours).

ANNEXE 3 (suite)

1.25. Cas de l'agent qui change de cycle de travail en cours d'année

Lorsqu'un agent change de cycle de travail en cours d'année (par exemple, passage d'un cycle de travail en semaines de 5 jours à un cycle de travail en semaines alternées de 5 et 6 jours) deux situations sont à envisager :

1. L'agent n'a pris aucun jour de congé annuel pendant la première période. Dans cette situation, le droit à congé annuel de l'intéressé est celui correspondant au régime de travail de la seconde période.

Il n'y a donc pas lieu de tenir compte des droits à congé annuel acquis pendant la première période.

2. L'agent a déjà pris des jours de congé annuel pendant la première période. Dans ce cas, il convient de transformer les jours de congé annuel pris avant le changement de régime de travail en jours de congé annuel correspondant au second régime.

Des exemples de calcul des droits à congé annuel d'agents qui changent de cycle de travail en cours d'année figurent en **annexe 4**.

1.26. Jours de congé supplémentaires**1.261. Principe**

Il est admis dans l'administration des Postes et Télécommunications que les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre de chaque année (il s'agit donc de congés pris pendant les périodes du 1^{er} janvier au 30 avril et du 1^{er} octobre au 31 décembre) peuvent ouvrir droit à l'attribution de jours de congé supplémentaires (appelés également, par commodité, bonifications de congé). Pour une année donnée, seuls les congés pris au titre de cette année ouvrent droit à bonifications.

Le reliquat de congé d'une année, attribué au cours des quatre premiers mois de l'année suivante, est pris en compte pour déterminer la bonification à accorder pour l'année au titre de laquelle ce reliquat est octroyé.

1.262. Conditions d'attribution

Si un agent prend 5, 6 ou 7 jours ouvrés de congé en dehors de la période précitée, il peut prétendre à 1 jour de congé supplémentaire.

S'il prend au moins 8 jours ouvrés de congé en dehors de cette période, il peut alors prétendre à 2 jours de congé supplémentaires.

Les jours de congé supplémentaires doivent **obligatoirement** être pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre.

ANNEXE 1 (suite)

Absences Activités civiques ou politiques	Rémunération à prendre en compte ou à reconstituer	Ouvre droit à congés payés
- Associations et mutuelles : congés de représentation (9 jours ouvrables par an)	OUI	OUI
- Campagne électorale : Sénat et Assemblée Nationale	OUI	OUI
Congé pour mandat parlementaire	NON	NON
Congé pour les membres d'un conseil régional général ou municipal :		
ASA pour séances	OUI	OUI
Crédit d'heures	OUI	OUI
Congé formation	OUI	OUI
- Temps pour siéger aux commissions traitant de l'emploi ou participer à des jury d'examen	OUI	OUI

Absences	Rémunération à prendre en compte ou à reconstituer	Ouvre droit à congés payés
- Temps pour siéger dans des organismes s'occupant des immigrés	OUI	OUI
- Représentant d'associations familiales : temps pour se rendre et participer aux réunions (40 heures par an)	OUI	OUI
SÉCURITÉ SOCIALE		
- Elections des administrateurs des caisses	OUI	OUI
- Exercice des fonctions d'administrateur	OUI	OUI
OBLIGATIONS MILITAIRES		
Sélection militaire	OUI	OUI
Service national	NON	NON
Rappel sous les drapeaux	OUI	OUI
Maintien sous les drapeaux	OUI	OUI (si réintégration)

ANNEXE 1 (suite et fin)

5. Absences ou congés pour objectifs et convenances personnels :

Absences	Rémunération à prendre en compte ou à reconstituer	Ouvre droit à congés payés
Congé pour création d'entreprise	NON	NON
Congé sabbatique	NON	NON
Congé enseignement ou Recherche	NON	NON
Formation		
– Congé individuel de formation	OUI	OUI
– Formation d'animateur pour la jeunesse (6 jours/an)	OUI	OUI
– Formation des administrateurs d'une mutuelle (9 jours/an)	OUI	OUI
Préavis non exécuté sur demande du salarié si démission ou licenciement	NON	NON
Congés pour aider les victimes de catastrophes naturelles	NON	NON

ANNEXE 3 (suite)

1.222. L'agent regroupe ses vacances par journées de durée égale sur certains jours de la semaine

Par exemple, bien que travaillant dans un service fonctionnant en cinq jours par semaine, l'agent regroupe ses vacances sur trois jours.

Dans ce cas, le décompte des congés annuels est encore le même que celui des agents travaillant à temps plein.

1.223. L'agent effectue une durée quotidienne de travail variable

Il convient de convertir en heures le nombre de jours de congé annuel auxquels l'agent peut prétendre dans le service où il travaille.

Ce calcul est effectué en multipliant le nombre de jours de congé annuel auxquels il peut prétendre par la durée quotidienne moyenne de travail déterminée à partir de la durée hebdomadaire de travail correspondant au pourcentage de temps de travail de l'intéressé.

Quel que soit le cas de figure, chaque jour de congé annuel pris par l'agent est décompté pour la durée de travail qu'il aurait accomplie ce jour-là s'il n'avait pas bénéficié du congé.

En annexe 2 sont donnés des exemples de détermination des droits à congé annuel des agents travaillant à temps partiel.

1.23. Cas de l'agent qui change de régime de travail en cours d'année

Il en est ainsi lorsque l'agent qui travaille à temps plein est autorisé à travailler à temps partiel en cours d'année, ou vice versa.

Les droits à congé annuel doivent être calculés au prorata de la durée d'utilisation de l'agent dans chacun des régimes de son travail.

Si, avant la date de changement de régime de travail, l'agent n'a pas épuisé les jours de congés acquis dans le premier régime, il convient de les transformer en jours correspondants du deuxième régime.

Lorsque l'agent à temps partiel travaille à durée réduite chaque jour ouvré de façon régulière ou bien regroupe ses vacances par journées de durée égale sur certains jours de la semaine, le calcul est effectué en jours.

En revanche, lorsque l'agent à temps partiel a une durée quotidienne de travail variable, le calcul est effectué en heures.

Des exemples de détermination des droits à congé annuel des agents qui changent de régime de travail en cours d'année figurent en annexe 3.

ANNEXE 3

INSTRUCTION GÉNÉRALE – FASCICULE PC 1
PARAGRAPHE CITÉS DANS LA CIRCULAIRE

1.21. Détermination des droits à congé annuel

Quels que soient les services, les droits à congé annuel des agents concernés peuvent être déterminés par application de la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours ouvrés de congés} = 5 \left(J_o - \frac{r}{n} \right)$$

Par jours ouvrés de congé, il faut entendre les jours pendant lesquels l'agent aurait dû **effectivement travailler** s'il ne se trouvait pas en congé.

J_o : nombre de jours ouvrés dans le service où travaille l'agent.

r : nombre de repos accordés dans le cycle de travail de l'agent (en sus des jours non ouvrés).

n : nombre de semaines comprises dans le cycle.

Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

Lorsque l'un des éléments figurant dans la formule générale varie, le nombre de jours ouvrés de congé annuel auxquels ont droit les agents peut être modifié.

Il en est ainsi notamment lorsque le nombre de repos accordés dans un cycle de travail augmente. Corrélativement, le nombre de jours ouvrés de congé peut, en application de la formule, diminuer.

L'attention des services est particulièrement appelée sur ce point.

En annexe 1 sont donnés des exemples de détermination des droits à congé annuel des agents assurant leur service à temps complet pendant toute l'année civile. Des précisions sont également apportées pour les agents qui bénéficient de repos de régularisation accordés périodiquement pour ramener la durée moyenne d'utilisation à la durée hebdomadaire du travail retenue au règlement intérieur.

1.22. Cas de l'agent exerçant ses fonctions à temps partiel toute l'année civile

1.221 L'agent travaille à durée réduite chaque jour ouvré de façon régulière

Si l'agent travaille à durée réduite chaque jour ouvré de façon régulière (par exemple, la durée quotidienne de travail est égale à 80 % du temps plein), le décompte des congés annuels est le même que celui des agents travaillant à temps plein.

ANNEXE 2

EXEMPLES DE CALCUL DES DROITS À CONGÉS PAYÉS
POUR LES CONTRACTUELS TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL
OU À TEMPS INCOMPLET

1. Cas d'un contractuel bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée travaillant régulièrement chaque semaine : 3 heures par jour et 3 jours par semaine.

Droits à congés :

5 fois 3 jours = 15 jours rémunérés sur la base de 3 heures par jour.

2. Cas d'un contractuel bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée travaillant chaque semaine :

2 h le lundi

3 h le mardi

1 h le jeudi

5 h le vendredi

obligations hebdomadaires moyennes : 11 heures.

Droits à congés :

5 x 4 jours = 20 jours

5 x 11 = 55 heures soit 20 jours d'une durée journalière moyenne de 2 h 45.

La durée quotidienne de travail étant variable, il convient d'appliquer les dispositions du paragraphe 1.223 du fascicule PC 1 repris en annexe 3, à savoir que chaque jour de congé pris par l'agent doit être décompté pour la durée du travail qu'il aurait accomplie ce jour-là s'il n'avait pas bénéficié du congé.

Si cet agent prend 11 vendredis en congé, il aura épuisé ses droits à congés.

Pour la régularisation de sa situation au niveau de l'indemnité de congés payés, la section GRH devra communiquer au service de paie que l'agent a pris tous ses congés, soit l'équivalent de 20 jours d'une durée d'utilisation moyenne de 2 h 45.

Si l'agent n'a pas pris tous ses congés, il sera indiqué l'équivalent de x jours de congé, x étant égal au nombre d'heures de congés pris, divisé par la durée journalière moyenne.

3. Cas d'un agent contractuel travaillant pendant 4 mois :

2 h le lundi

3 h le mardi

1 h le jeudi

5 h le vendredi

} période A

ANNEXE 2 (suite)

ensuite, pendant les 8 mois suivants :

3 h le lundi	} période B
1 h le mardi	
2 h le mercredi	
4 h le jeudi	
6 h le vendredi	
2 h le samedi	

Droits à congés payés période A :

obligations hebdomadaires moyennes : 11 heures ;

durée journalière moyenne $\frac{11}{4} = 2 \text{ h } 45$;

$$\frac{5 \times 4 \text{ j} \times 4}{12} = 6,6 \text{ soit } 7 \text{ jours,}$$

$$7 \text{ j} \times 2 \text{ h } 45 = 19 \text{ h } 15.$$

Droits à congés payés période B :

obligations hebdomadaires moyennes : 18 heures ;

durée journalière moyenne $\frac{18}{6} = 3 \text{ heures}$;

$$\frac{5 \times 6 \text{ j} \times 8}{12} = 20 \text{ jours,}$$

$$20 \text{ j} \times 3 \text{ h} = 60 \text{ heures.}$$

Cet agent prend dans la période A, une fois le lundi, le mardi et le jeudi en congés, soit 3 jours de congés. Il lui sera décompté 6 heures.

Il lui reste 13 h 15 de congé à prendre qui vont s'ajouter aux droits de la période B.

Pour avoir la durée d'1 RE, il faut calculer la durée moyenne journalière de l'année.

Nombre de semaines travaillées en période A :

$$30 \text{ j} \times 4 = 120 \text{ j} \text{ soit } 17 \text{ semaines.}$$

Nombre de semaines travaillées en période B

$$30 \text{ j} \times 8 = 240 \text{ j} \text{ soit environ } 35 \text{ semaines.}$$

Nombre de jours travaillés en période A

$$4 \text{ j} \times 17 = 68 \text{ j.}$$

Nombre de jours travaillés en période B

$$6 \text{ j} \times 35 = 210 \text{ j.}$$

ANNEXE 2 (suite et fin)

Nombre de jours travaillés dans l'année

$$68 \text{ j} + 210 \text{ j} = 278 \text{ j.}$$

Nombre d'heures travaillées :

en période A : $11 \text{ h} \times 17 = 187 \text{ h}$,

en période B : $18 \text{ h} \times 35 = 630 \text{ h}$.

Nombre d'heures travaillées

$$187 + 630 = 817 \text{ heures.}$$

Durée moyenne journalière et durée d'un jour de RE :

$$\frac{817}{278} = 2 \text{ h } 56.$$