

SOMMAIRE

1 - GENERALITES.....	3
11 - OUVERTURE DES DROITS.....	3
12 - PRINCIPES.....	3
13 - MODALITES D'OCTROI DES CONGES PAYES.....	3
14 - REGLES RELATIVES A LA DUREE MAXIMALE DES CONGES PAYES PRIS EN UNE SEULE FOIS.....	4
2 - DETERMINATION DU CONGE.....	4
21 - DUREE DU CONGE PRINCIPAL.....	4
22 - DECOMPTE DES CONGES PAYES.....	5
23 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....	6
24 - CHANGEMENT DE REGIME DE TRAVAIL EN COURS D'ANNEE.....	6
25 - RELIQUAT DES CONGES.....	6
26 - JOURS DE CONGE SUPPLEMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT (BONI).....	6
27 - CONGES PAYES EN FAVEUR DES SALARIES DE MOINS DE 21 ANS.....	7
271 - Congé supplémentaire non rémunéré.....	7
272 - Congé supplémentaire pour enfant à charge.....	8
28 - CONGE SUPPLEMENTAIRE DES SALARIES AYANT A CHARGE UN ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP.....	8
29 - CONGE SUPPLEMENTAIRE DES APPRENTIS.....	8
3 - REPORT DE CONGES PAYES.....	9
31 - INCIDENCE DES ARRETS DE TRAVAIL POUR MALADIE, ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE SUR LE REPORT DES CONGES PAYES DES SALARIES.....	9
4 - MALADIE ET CONGES PAYES.....	10
41 - MALADIE SURVENANT PENDANT LE CONGE PAYE.....	10
411 - Salarié demandant l'attribution d'un arrêt de travail pour maladie.....	10
412 - Salarié restant en congés payés et ne demandant pas l'octroi d'un arrêt de travail pour maladie.....	10
42 - MALADIE SURVENANT AVANT LE DEBUT DU CONGE PAYE.....	11
5 - REMUNERATION DU CONGE.....	11
51 - CONDITIONS.....	11
52 - CALCUL DE L'INDEMNITE.....	11
521 - Règle du salaire moyen.....	11
522 - Règle du salaire théorique (salaire maintenu).....	13
523 - Application de la règle la plus avantageuse.....	13
6 - APPLICATION DES DISPOSITIONS SUIVANT LA NATURE DU CONTRAT.....	13
61 - CAS DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE.....	13
62 - CAS DES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE.....	13
7 - DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES.....	14
71 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	14
72 - CONGE PRIS PAR ANTICIPATION.....	14
8 - REPOS EXCEPTIONNELS.....	15
81 - PRINCIPE.....	15
82 - APPLICATION DE CES PRINCIPES SUIVANT LA NATURE DU CONTRAT.....	15
821 - Contrats à durée déterminée.....	15

822 - Contrats à durée indéterminée.....	16
9 - JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES POUR LES POSTIERS AGES DE 55 ANS ET OCCUPANT DES FONCTIONS EXPOSEES A LA PENIBILITE	16
10 - LIAISON GESTION RH - GESTION DES REMUNERATIONS	16

PREAMBULE

Références : Articles 49, 50 et 52 de la Convention Commune
Articles L.3141.3 et suivants du Code du Travail

BRH 1993 RH 23
du 14.05.93
Préambule

Selon les termes de la convention commune, le salarié 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.

De plus, 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 au § 34.

1- GENERALITES

11 - OUVERTURE DES DROITS

Pour pouvoir acquérir des droits à congés payés, le salarié doit être en activité

BRH 1993 RH 23
du 14.05.93 § 1

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

12 - PRINCIPES

Les salariés 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 salariés.

Cependant, suivant la nature du contrat et les conditions d'emploi, des modalités différentes peuvent être déterminées pour les salariés (cf. § 303).

Alors que les fonctionnaires ont leur traitement maintenu pendant leur congé annuel, les salariés perçoivent une indemnité.

Pendant la durée de leurs congés, leur salaire est maintenu. A 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 calculée suivant la règle du 1/10^{ème} des éléments de rémunération perçus sur la période de référence.

13 - MODALITES D'OCTROI DES CONGES PAYES

BRH 1993 RH 23
Chap. 5

Selon les indications données au [Recueil PC.1 du Guide Mémento](#), les services établissent des règles concernant :

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

Ces règles ne sont pas applicables aux salariés ayant un contrat à durée déterminée de courte durée.

FRHD 2017.03
du 11.01.17

Règles de priorité pour l'ordre des départs : classement des postiers

La Poste doit désormais prendre en compte pour fixer l'ordre des départs en congés, la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Rappel :

Le paragraphe 6.3 de l'accord social du 25 juillet 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à La Poste prévoit un **droit de priorité absolue** pour « *les parents d'enfants handicapés, titulaires d'une carte d'invalidité d'au moins 50%, quel que soit l'âge des enfants (...) à l'occasion des petites et grandes vacances à la condition de justifier que l'établissement spécialisé auquel l'enfant a été confié, impose aux parents de le reprendre pendant ces vacances. Ils ne doivent donc pas figurer dans le même tour de départ en congé que les autres postiers prioritaires* ».

FRHD 2019-21
du 09.09.19

Ainsi, à la date d'entrée en vigueur du tour de départ couvrant la période réglementaire d'échelonnement des congés, les postiers parents ou assumant la charge d'un enfant en âge de scolarité obligatoire (de 3 à 16 ans) et les postiers ayant la présence au sein de leur foyer d'un enfant titulaire d'une carte d'invalidité inférieure à 50%, ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie bénéficient d'une priorité après les postiers parents d'enfant(s) gravement handicapé(s).

14 – REGLES RELATIVES A LA DUREE MAXIMALE DES CONGES PAYES PRIS EN UNE SEULE FOIS

FRHD 2011-11
du 06.04.11

Suivant l'article L.3141-17 du Code du Travail « *la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.*

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières. »

Les contraintes géographiques particulières concernent notamment les travailleurs originaires des départements et territoires d'outre-mer, les travailleurs français détachés à l'étranger et les travailleurs d'origine étrangère souhaitant passer leurs vacances dans leur pays d'origine.

FRHD 2017.03
du 11.01.2017

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Loi El Khomri) prévoit une autre dérogation : il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Ces dispositions relatives au fractionnement sont également applicables aux postiers fonctionnaires ou agents contractuels de droit public. Ainsi, leur absence dans ce cas peut excéder 31 jours consécutifs.

En dehors de ces dérogations, la cinquième semaine de congés payés ne peut être accolée aux quatre autres semaines. Toutefois en cas d'accord entre l'employeur et le salarié cette possibilité de prendre les cinq semaines dans le même temps peut intervenir.

Par conséquent, l'attention des managers doit être appelée afin qu'ils n'opposent pas un refus systématique à toute demande effectuée par un salarié originaire d'un DOM, ou d'origine étrangère, de prise de la totalité des droits à congés payés pour une année donnée.

Par ailleurs, les salariés qui souhaitent bénéficier d'un congé plus long peuvent demander chaque année à affecter dans un Compte Epargne Temps les congés annuels excédant 24 jours ouvrables conformément à la réglementation relative au Compte Epargne Temps.

2 - DETERMINATION DU CONGE

21 - DUREE DU CONGE PRINCIPAL

BRH 1993 RH 23
Chap. 3
et BRH 2000 RH 22
du 19.04.00

Tout agent 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**.

Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés.

Lorsque l'agent n'est pas employé sur la totalité de l'année civile, la durée du congé est calculée au prorata des services accomplis.

Que l'agent travaille sur des durées journalières constantes ou variables et dans une organisation de type I (DHT = 35 h) ou de type II (cycle de travail sur 2 ou plusieurs semaines), le calcul de ses droits s'effectue de la manière suivante :

Nombre de jours de CA = 5 x nombre de jours ouvrés

Les jours de repos de cycle sont des jours ouvrés et entrent dans le calcul des droits à congé.

2000-RH 22
du 19.04.00, art. 2

Exemple :

Un agent travaille dans un établissement comportant 6 jours d'ouverture, donc 6 jours ouvrés.

Cet agent travaille 6 jours par semaine, avec un jour de repos de cycle une semaine sur deux.

Il a droit à 5 fois ses obligations hebdomadaires de travail, qui sont de 6 jours par semaine, c'est-à-dire $5 \times 6 = 30$ jours de congés annuels.

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

22 - DECOMPTE DES CONGES PAYES

2000-RH 22
du 19.04.00, art. 2

Le nombre de jours de congés auquel a droit un agent pour une année donnée, est calculé en fonction du nombre hebdomadaire de jours ouvrés du service ou de l'établissement dans lequel celui-ci est affecté, y compris lorsque l'organisation de travail de l'agent comporte des repos de cycle positionnés au sein de la semaine de travail (type I) ou du cycle de travail (type II).

De ce fait, lors de la prise de congé, chaque jour ouvré, y compris les repos de cycle lorsqu'ils se situent au sein de la période de congés annuels sollicitée, est décompté pour un jour de congé, quelle que soit la durée de travail qui devait être effectuée ce jour-là, selon les modalités définies ci-après.

La période de congés annuels est déterminée de la manière suivante :

- le point de départ du congé est le 1^{er} jour où l'agent aurait dû normalement travailler.

Ainsi, un repos de cycle précède le début du congé, ce jour de repos ne s'impute pas sur la durée des congés. Le congé débute le lendemain du repos de cycle :

- la fin du congé annuel est le jour qui précède le premier jour travaillé.

Ainsi, si un (ou des) jour(s) de repos de cycle se situe(nt) au sein de la période de congés annuels ou à la fin de cette période, ce (ou ces) jour(s) s'impute(nt) sur la durée des congés.

NDS n° 11
du 05.02.02

Exception : Agents dont le repos de cycle est d'au moins une semaine entière du lundi au vendredi pour les services organisés sur 5 jours ou du lundi au samedi pour les services organisés sur 6 jours.

Pour ces derniers, la période de congés annuels sera décomptée de la manière suivante :

- le point de départ du congé est le 1^{er} jour où l'agent aurait dû normalement travailler,
- la fin du congé annuel est le jour qui précède le premier jour de la période de repos de cycle.

Exemple : Cas d'un agent dont le repos de cycle est d'au moins une semaine.

Si l'agent a un cycle de travail de 6 semaines sur un service en 6 jours ouvrés (les semaines 1 à 5 incluses sont des semaines de travail effectif et la semaine 6 est une semaine de repos de cycle) et qu'il souhaite être en congés les semaines 5 et 7, il devra poser 12 jours de CA.

23 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits à congés payés 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.

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 mêmes règles.

24 - CHANGEMENT DE REGIME DE TRAVAIL EN COURS D'ANNEE

Un agent change de régime de travail en cours d'année lorsqu'il travaille successivement dans un service à cinq ou à six jours ouvrés par semaine, ou vice versa.

Dans ce cas, les droits à congés doivent être calculés au prorata de la durée de travail dans chacun des régimes de travail.

Cas : si, avant la date de changement, l'agent a pris des jours de congés mais n'a pas épuisé tous les jours acquis dans le premier régime ou cycle de travail, il est autorisé à les reporter et ce reliquat de jours de congés sera transformé en jours correspondants dans son nouveau régime ou cycle de travail.

Exemple : un agent travaille dans un service à 5 jours ouvrés par semaine du 1^{er} janvier au 30 juin 2013, puis dans un service à 6 jours ouvrés du 1^{er} juillet au 31 décembre 2013. Il a pris 10 jours de congés avant le 1^{er} juillet 2013.

Ses droits à congés seront calculés au prorata de sa durée d'utilisation dans chacun des cycles de travail, soit :

- du 1^{er} janvier au 30 juin 2013 : $5 \times 5 (6/12) = 12,5$ jours de congés,
- du 1^{er} juillet au 31 décembre 2013 : $5 \times 6 (6/12) = 15$ jours de congés,
- le reliquat de congés au 30 juin de l'année 2013 qu'il sera autorisé à reporter sera égal à $12,5 - 10 = 2,5$ jours de congés et converti en jours correspondants au deuxième cycle de travail, soit $2,5 \times 6/5 = 3$ jours de congés,
- au 1^{er} juillet 2013, le nombre total de jours de congés restant à prendre sera égal à $15 + 3 = 18$ jours de congés.

25 - RELIQUAT DES CONGES

Les droits à congés sont ouverts pour une année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre et doivent être pris au cours de celle-ci, sauf exception.

Ainsi, le report de congés sur le début de l'année suivante ne peut être qu'une exception dans les cas suivants :

- situations spécifiques d'absences médicales ou maternité n'ayant pas permis de prendre tous ses congés,
- validation exceptionnelle par le chef de service (Directeur du NOD) dans la limite autorisée si les nécessités de service n'ont pas permis au collaborateur de prendre l'ensemble de ses congés sur l'année civile. De telles situations devant être et rester très limitées.

Dans ces deux seules hypothèses, le report de congés pourra se faire sur la période du 1^{er} janvier au 30 avril et seulement dans la limite de deux fois les obligations hebdomadaires de service.

26 - JOURS DE CONGE SUPPLEMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT (BONI)

Les jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre de chaque année (il s'agit donc des 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 « bonifications de congés »). Les conditions d'attribution sont les mêmes que pour les fonctionnaires. Pour une année donnée, seuls les congés pris au titre de cette année ouvrent droit à bonifications.

Précisions apportée par
la DRHG janvier 2022
(cf. § 3 ci-dessous)

Attention : les jours de congés supplémentaires doivent obligatoirement être pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre.

Cas d'une prise de 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 payé 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 payé de 30 jours pour une année complète).

. Calcul des droits à congé payé pour la période du 20 juillet au 31 décembre :

$$\frac{30 \times 5}{12} = 13 \text{ jours ouvrés}$$

. Calcul des droits à congé payé 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 payé 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, le salarié ne devra prendre ses congés payés 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).

. Calcul des droits à congé payé pour la période du 10 juin au 31 décembre :

$$\frac{30 \times 7}{12} = 18 \text{ jours ouvrés}$$

. Calcul des droits à congé payé 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 payé 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 18 moins 2 soit 16 jours.

27 - CONGES PAYES EN FAVEUR DES SALARIES DE MOINS DE 21 ANS

cf. art. 52 de la Convention Commune.

271 - Congé supplémentaire non rémunéré

Conformément aux termes de l'article L.3164-9 du Code du Travail, quelle que soit leur ancienneté à La Poste, les jeunes salariés 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.

272 - Congé supplémentaire pour enfant à charge

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.

Conformément à l'article L.3141-9 du Code du Travail, **les femmes salariées** âgées 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.

FRHD 2017.03
du 11.01.17

Ces deux jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge peuvent être désormais attribués aux **hommes salariés** de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente.

De plus, les deux jours de congés supplémentaires attribués aux femmes salariées âgées de 21 ans au moins à la date précitée en cas d'enfant à charge sont étendus aux **hommes salariés** sous réserve que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel n'excède pas la durée maximale du congé annuel (à savoir 30 jours pour les salariés travaillant sur un régime de travail de 6 jours par semaine ou 25 jours pour ceux travaillant sur un régime de travail de 5 jours par semaine).

Ces jours de congé supplémentaire concernent en effet les salariés n'ayant pas acquis la totalité du droit à congé payé octroyé pour une année complète de travail.

NB: le député Alain Bocquet a posé une question au ministre du travail sur les congés supplémentaires pour les mères de famille (Question N°: 43139, publiée au JO le 24.02.2009).

Le Code du Travail prévoit la possibilité pour les mères de famille âgées de plus de 21 ans, et ayant des enfants à charge de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours, d'obtenir des congés supplémentaires.

Le député a donc demandé si toute mère de famille n'ayant pas la totalité de son congé légal, et pour toute cause, peut faire valoir le droit d'obtenir, aux conditions fixées par le Code du Travail, ces congés supplémentaires dans la limite du dit congé légal.

Réponse publiée au JO le 07.07.2009 :

Le ministre du travail indique que les femmes salariées âgées de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel exigible, étant précisé qu'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).

Il précise ensuite que ces salariées peuvent bénéficier de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge dans la mesure où, d'une part, leur droit à congé payé annuel est ouvert et où, d'autre part, ces jours de congé supplémentaire ajoutés aux jours de congé annuel acquis par ces salariées ne dépassent pas 30 jours ouvrables. Ces jours de congé supplémentaire concernent en effet les salariées n'ayant pas acquis la totalité du droit à congé payé octroyé pour une année complète de travail.

28 - CONGE SUPPLEMENTAIRE DES SALARIES AYANT A CHARGE UN ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP

FRHD 2017.03
du 11.01.17

Enfin, les salariés ayant à charge **un enfant en situation de handicap (sans condition d'âge) et vivant au foyer** peuvent également bénéficier de deux jours de congés supplémentaires sous réserve que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel n'excède pas la durée maximale du congé annuel indiquée ci-dessus.

29 - CONGE SUPPLEMENTAIRE DES APPRENTIS

Article L.6222-35 du Code du Travail.

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pendant lequel il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée à l'article L.6232-1 en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L.3141-1 et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L.3164-9, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

3 - REPORT DE CONGES PAYES

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 (cf. [Recueil PC.1 du Guide Mémento](#)).

BRH 1993 RH 23
Chap. 4

31 – INCIDENCE DES ARRETS DE TRAVAIL POUR MALADIE, ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE SUR LE REPORT DES CONGES PAYES DES SALARIES

FRHD n° 2011.18
du 27.05.11

Le salarié bénéficie d'un droit au report de ses congés payés annuels, lorsqu'il a été dans l'impossibilité de les prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

En effet, comme le précise la Cour de cassation (arrêt du 24 février 2009, n°07-44.488 P+B) : « Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la directive CE 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail, ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ».

Ainsi, les dispositions suivantes doivent être appliquées :

A la suite d'une absence pour maladie

Le salarié doit pouvoir bénéficier, à son retour, du report des congés payés **acquis** avant l'absence pour maladie et ce même si la période de prise des congés au titre de l'année écoulée est terminée.

Exemple : un salarié est malade à compter du 1^{er} novembre de l'année 2013 jusqu'au 1^{er} avril de l'année 2014. Il lui restait 14 jours de congés payés au titre de de l'année 2013. Il doit pouvoir bénéficier à son retour de ces 14 jours de congés.

Ensuite, pour les années civiles entières non travaillées en raison de l'absence pour maladie. Dans cette hypothèse, le report de congé d'une année sur l'autre n'est admis que dans la mesure où l'agent a effectivement travaillé, si peu soit-il, pendant l'année civile écoulée. Ainsi, le report des congés au titre de ces années civiles entières non travaillées ne peut être octroyé.

Exemple : un salarié est malade à compter du 1^{er} novembre de l'année N 2011 jusqu'au 1^{er} février de l'année 2013. Il lui restait 14 jours de congés payés au titre de de l'année 2011. Il doit pouvoir bénéficier à son retour de ces 14 jours de congés. L'année de l'année 2012 au titre des congés, étant entièrement non travaillée ne donnera pas lieu à report.

A la suite d'une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle

Le salarié doit pouvoir bénéficier du report des congés payés acquis et non pris avant l'accident du travail.

Dans la mesure où les absences d'une durée ininterrompue d'un an consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle sont considérées, selon l'article L.3141-5 du Code du Travail, comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, elles ouvrent droit à congés payés. Le salarié concerné devra également bénéficier du report de ces congés payés acquis pendant une telle absence.

Ensuite, pour les années civiles non travaillées en raison de l'absence pour maladie. Dans cette hypothèse, le report de congé d'une année sur l'autre n'est admis que dans la mesure où l'agent a effectivement travaillé, si peu soit-il, pendant l'année civile écoulée.

Ainsi, le report des congés au titre de ces années civiles entières non travaillées, ne peut être octroyé.

Exemple : un salarié est absent pour cause d'accident du travail à compter du 1^{er} novembre de l'année 2011 jusqu'au 1^{er} février de l'année 2013. Il lui restait 14 jours de congés payés au titre de 2011 (1^{er} janvier au 31 décembre).

En vertu de l'article L.3141-5 du Code du Travail, l'absence du 1^{er} novembre 2011 au 1^{er} novembre 2012 est génératrice de congé. Dès lors, il doit pouvoir bénéficier à son retour des 14 jours de congés restant au titre de l'année de l'année 2011 et des congés acquis entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} novembre 2012.

Ces dispositions, ne concernent que les congés payés (pas les repos exceptionnels et les bonis).

A noter : Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue (art. L.3141-2 du Code du Travail et Flash RH Doc n° 2006.20 du 9 août 2006).

4 - MALADIE ET CONGES PAYES

41 - MALADIE SURVENANT PENDANT LE CONGE PAYE

BRH 1993 RH 23
Chap. 6

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 d'arrêt de travail pour maladie.

Conséquences :

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

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

411 - Salarié demandant l'attribution d'un arrêt de travail pour maladie

Il doit le signaler immédiatement à l'employeur et fournir un certificat médical.

Deux cas sont à envisager :

- *L'arrêt de travail pour maladie ne se prolonge pas au-delà de la période de congés payés accordée*

L'arrêt de travail pour maladie se substitue pour partie au congé payé. A l'issue de l'absence pour maladie, le salarié 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.

- *L'arrêt de travail pour 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.

412 - Salarié restant en congés payés et ne demandant pas l'octroi d'un arrêt de travail pour maladie

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

42 - MALADIE SURVENANT AVANT LE DEBUT DU CONGE PAYE

L'arrêt de travail pour est accordé dans les conditions habituelles. A l'issue de l'arrêt de travail pour maladie, le congé payé est accordé pour la période restante 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, entre un arrêt de travail pour maladie et un congé payé jointif puisque l'agent peut opter pour le congé payé tout en étant malade.

Afin d'éviter tout abus, il est conseillé d'effectuer un contre visite médicale (sous réserve que la contrevisite se situe pendant les 45 jours d'indemnisation au titre de l'article 56 ou 57 de la Convention Commune) de l'agent demandant une absence pour maladie avant une période de congés payés.

5 - REMUNERATION DU CONGE

51 - 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), il est versé une indemnité compensatrice de congés payés¹.

Le salarié 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.

52 - CALCUL DE L'INDEMNITE

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.

521 - 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).

A - ELEMENTS A 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,
- le complément de rémunération, les indemnités journalières de la Sécurité Sociale lorsqu'il y a maintien du plein ou du demi-salaire au titre d'un arrêt de travail pour maladie, à hauteur du montant du salaire ou du salaire,
- l'indemnité de congés payés versée au titre de l'année précédente,
- les indemnités à la contrepartie obligatoire en repos prévues par l'article L.3121-11 du Code du Travail,

¹ Cette indemnité constitue un complément de salaire. Elle est donc soumise aux mêmes cotisations et dans les mêmes conditions que ceux-ci en particulier en ce qui concerne la CRDS.

BRH 1993 RH 23,
Chap. 7 ≠

BRH 1993 RH 23,
Chap. 7 ≠

NDS n°78 du 16.04.96
§ 2 - NB ≠

- certains éléments accessoires au salaire : indemnité d'astreinte, heures supplémentaires et non liés 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, accident du travail (art L.3141-22 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 du recueil précise, cas par cas, l'assimilation des absences à travail effectif en vue du calcul de l'indemnité de congés payés*,

*** Remarque : la durée des congés pour accident du travail ou pour maladie professionnelle est considérée comme une période de travail effectif ouvrant droit à congés payés, mais seulement dans la limite ininterrompue d'un an.**

- avantages en nature (véhicule et carte bleue pour les postiers qui ont un compte à La Banque Postale).

B - ELEMENTS A 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 bénéfices de l'entreprise ou de l'intéressement légal, ces sommes n'étant pas considérées comme des rémunérations.
- [...].

C - FORMULE DE CALCUL

La formule de calcul est la suivante :

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

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'une salariée 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.3141-3 du Code du Travail et à l'article L.3141-22 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^{ème}.

Exemple 2 :

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

La durée du congé principal est :

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

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^{ème} correspond à 15 jours. Les 2 jours supplémentaires pour enfant à charge seront indemnisés 2/15^{ème}.
Cet agent percevra donc au total 17/15^{ème} du salaire moyen.**

Exemple 3 :

- Cas d'une salariée qui travaille 5 jours par semaine toute l'année.

La durée du congé est de 25 jours. Durant la période de référence de prise des congés (y compris période de report), cet agent ne prend que 20 jours ; les 5 jours restants seront perdus.

La règle du 1/10^{ème} correspondant à 25 jours, l'indemnité de congés payés de cet agent sera égale au 20/25^{ème} de ce montant.

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

522 - Règle du salaire théorique (salaire maintenu)

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

523 - 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.

6 - APPLICATION DES DISPOSITIONS SUIVANT LA NATURE DU CONTRAT

61 - CAS DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

En application de l'article L.3141.3 du Code du Travail, les congés payés des salariés en CDD sont acquis sans condition de durée de travail effectif, comme pour les salariés sous CDI. Ils doivent être pris pendant la durée du contrat.

Toutefois, en cas d'impossibilité de prise des congés, le salarié bénéficiera du paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés à l'issue du contrat (cf. PX 3 § 423 et PX 8).

62 - CAS DES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

Les salariés 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.

La prise effective d'un congé payé 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 volontairement 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.

7 - DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

71 - 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 rupture du contrat de travail avant que le salarié ait pu bénéficier de son congé payé lui ouvre le droit à une indemnité compensatrice de congés payés. Si la cessation du contrat est provoquée par le décès de l'agent, l'indemnité est due aux ayant-droit.

FRHD 2016.10
du 21.03.16

Versement de l'indemnité compensatrice de congés payés à un salarié en cas de licenciement pour faute lourde

Suivant les dispositions de l'article L.3141-26 du Code du Travail, « *lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les dispositions des articles L.3141-22 à L.3141-25* ».

Jusqu'à 4 mars 2016, « *l'indemnité était due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur* ».

Cependant, par application de l'article L.3141-28 du Code du Travail, cette règle ne s'applique pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés en application de l'article L.3141-30 du même Code¹.

Ainsi, le législateur a traité différemment les salariés licenciés pour faute lourde, selon que leur employeur est ou non affilié à une caisse de congés.

Le Conseil constitutionnel, saisi dans le cadre d'une QPC (Question Prioritaire de Constitutionnalité) considère que « cette différence de traitement est sans rapport tant avec l'objet de la législation relative aux caisses de congés qu'avec l'objet de la législation relative à la privation de l'indemnité compensatrice de congé payé ».

En conséquence, il juge contraires à la Constitution les mots « *dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié* » figurant au deuxième alinéa de l'article L.3141-26 du Code du Travail.

Cette déclaration d'inconstitutionnalité prend effet à compter de la publication de la décision du Conseil constitutionnel au Journal Officiel (JO du 4 mars) et peut être invoquée dans toutes les instances introduites à cette date et non jugées définitivement.

De plus, il n'y a plus lieu de priver de l'indemnité compensatrice de congés payés un salarié licencié pour faute lourde à compter du 4 mars 2016.

72 - CONGE PRIS PAR ANTICIPATION

NDS n° 66 du 31.03.98
chap. V dernier al.

Lorsque le salarié 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.

¹ Pour information : La Poste n'adhère pas à une caisse de congés payés.

BRH 1993 RH 23
Chap.10

8 - REPOS EXCEPTIONNELS

cf. art. 50 de la Convention Commune.

81 - 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.

NB : cf. [Recueil PX4 art. 4](#) du Guide Mémento.

CORP DRHRS-2008-0024
du 28.04.08
Chap.10

Depuis le 1^{er} janvier 2008, l'accomplissement de la journée nationale de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées s'effectue par l'affectation à cette journée d'un des repos exceptionnels dont peuvent bénéficier les postiers.

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.

FRHD 2005.17
du 24.02.05

Règles d'arrondis relatives aux repos exceptionnels :

Pour l'ensemble des postiers, l'arrondi des RE s'effectue à la journée entière la plus proche. Si les décimales représentent exactement une demi-unité, l'arrondi est fait à la journée immédiatement supérieure.

Les 3 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 le salarié 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.3141.22 du Code du Travail).

Exemple :

Salarié bénéficiaire de 30 jours de congés payés et de 3 repos exceptionnels.

Son indemnité de congé est :

indemnité de congés de rémunération

$\frac{\text{l'année précédente}^1 \text{ annuelle}^2}{10} \times \frac{33}{30}$

82 - APPLICATION DE CES PRINCIPES SUIVANT LA NATURE DU CONTRAT

821 - 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.

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.

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 :

indemnité de congés de rémunération

$$\frac{\text{l'année précédente}^1}{10} \times \frac{\text{annuelle}^2}{13} \times 15$$

822 - Contrats à durée indéterminée

Les 3 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 salarié 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.

9 - JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES POUR LES POSTIERS AGES DE 55 ANS ET OCCUPANT DES FONCTIONS EXPOSEES A LA PENIBILITE

(cf. [Chapitre PC.1 du Guide Mémento](#)).

10 - LIAISON GESTION RH - GESTION DES REMUNERATIONS

Lors de chaque période de congés octroyés, les dates de congés ainsi que le millésime de l'année des droits devront être communiqués au CSRH 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 rupture du contrat de travail.