

24 - LE CONTRAT INTERMITTENT A DUREE INDETER- MINEE (CDII)

241 - Principes

Cf. article 25 de la convention commune

L'emploi de ce type de contrat s'inscrit dans le cadre :

- des dispositions du chapitre 7 de la convention commune
- du point 4 du relevé d'engagement convention qui stipule que "les exploitants s'efforceront de proposer un contrat intermittent à durée indéterminée (CDII) à tout agent contractuel justifiant d'une certaine fréquence d'emploi des situations sous contrats à durée déterminée qui globalement confèrent à l'agent contractuel un emploi annuel avoisinant ou dépassant 800 h par an.

Le travail intermittent est destiné à pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Il constitue un élément d'adaptation de la durée du travail aux fluctuations d'activité et permet de pallier les défaillances imprévisibles affectant ponctuellement ou temporairement le fonctionnement des services de La Poste.

L'introduction de contrats de travail intermittent ne peut s'effectuer au détriment du nombre d'heures de travail effectuées par les personnels à temps partiel, constituer un frein à l'accès au travail à temps complet ou sous contrat de travail à durée indéterminée, ni se substituer aux moyens de remplacement ou de renfort en personnels fonctionnaires dont dispose La Poste.

Lors de la conclusion d'un contrat de travail intermittent, il est remis à l'agent contractuel une copie du chapitre 7 de la convention commune relatif au contrat intermittent.

Dans le cadre du point 4 du relevé d'engagement convention, les services gestionnaires seront appelés à effectuer un bilan périodique sur l'utilisation de ce type de contrat.

FRHD 93.65 du 17.12.93

REMARQUE

La loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle votée par le Parlement les 18 et 19.11.1993 prévoit l'abrogation des dispositions relatives au travail intermittent et l'annualisation du travail à temps partiel.

Il est précisé, toutefois que les dispositions des conventions ou accords collectifs conclus à ce titre sont maintenues en vigueur. Outre la possibilité même de conclure des contrats de travail intermittents, ces conventions ou accords pouvaient prévoir, notamment, des adaptations en matière de détermination des périodes de travail et de répartition des horaires, les modalités de détermination de la rémunération mensuelle... (Liaison sociale n° 6939 du 26.11.1993 ; article 43 III, b de la loi votée le 19.11.1993 non parue à ce jour au JO).

Le contenu de la loi quinquennale ne remet donc pas en cause l'utilisation des CDII à La Poste. L'emploi de ce type de contrat est donc maintenu.

242 - Mentions obligatoires

Cf. article 26 de la convention commune

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il doit être obligatoirement écrit.

Outre les mentions composant les éléments constitutifs du contrat à durée indéterminée, ce contrat doit comporter un certain nombre de mentions qui sont obligatoires :

- une durée annuelle minimale de travail,
- l'indication des périodes de travail, qui pourront être soit :
 - * des périodes travaillées précisément définies,
 - * des périodes travaillées pendant lesquelles l'agent pourra être sollicité ou pendant lesquelles il se déclare disponible et prêt à répondre à une sollicitation éventuelle de La Poste.

En tout état de cause, le refus par l'agent contractuel d'une offre de travail pendant l'une de ces périodes n'entraîne pas une rupture de son contrat de travail.

- la répartition indicative de l'horaire hebdomadaire de travail et du régime de travail du ou des établissements situés à l'intérieur de la zone géographique concernée par le contrat (ces indications sont en fait constituées par la mention du ou des établissements où l'agent sera appelé à exercer ses fonctions), la qualification qui lui est conférée ainsi que le secteur d'activité qui lui est dévolu.

*NdS n° 87 du 10.04.92
suite*

243 - La durée minimale annuelle de travail

A - Recommandation

Dans toute la mesure compatible avec les nécessités du service, il est recommandé d'employer les agents contractuels sous contrat intermittent, selon des durées de travail leur permettant de remplir les conditions définies à l'article R 313-3 du code de la sécurité sociale, pour bénéficier des prestations en espèces de ce régime, soit 800 h par an.

B - Heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées en sus de cette durée de travail annuelle mais elles ne peuvent excéder le quart de la durée minimale du contrat.

Dans le cas où un contingent d'heures complémentaires est prévu au contrat initial, les agents contractuels sous contrat de travail intermittent pourront renoncer à tout ou partie des heures complémentaires moyennant un préavis d'un mois sans que cette modification entraîne la rupture de leur contrat de travail.

C - Modifications

La durée annuelle minimale de travail peut être révisée chaque année par avenant.

D - Durée des périodes non travaillées

Accord d'entreprise de juillet 1996 art. 19 alinéa 4 et BRH 1996 RH 65 du 28.08.96 § 54

La durée minimale des périodes non travaillées des CDII est définie automatiquement dans Média V2 en fonction de la durée annuelle minimale de travail portée au contrat, afin d'offrir une alternance acceptable entre périodes travaillées et non travaillées.

244 - Lieux de travail

Région parisienne

*Les agents contractuels de droit public ou de droit privé qui ont plusieurs lieux de travail, stipulés dans leur contrat, bénéficient de la prise en charge partielle du titre d'abonnement qui leur permet de couvrir l'ensemble des trajets domicile-travail *.*

NdS n° 87 du 10.04.92 suite

245 - Périodes de travail

- Lorsque le contrat de travail ne comporte pas la mention de périodes travaillées précisément définies mais seulement l'indication de périodes pendant lesquelles l'agent contractuel pourra être sollicité, la période de travail effectif qu'il lui est demandé d'effectuer fait obligatoirement l'objet d'une confirmation écrite, précisant celle-ci de date à date, et ce en début de chaque période d'activité.
- Lorsqu'il est demandé à un agent contractuel de travailler pendant une période non précisément définie au contrat, La Poste doit, sauf accord exprès de l'intéressé, respecter un délai de prévenance de 48 heures. L'agent contractuel a la faculté d'accepter ou de refuser cette période de travail sans que son refus éventuel puisse constituer une faute ou un motif de licenciement.

246 - La période d'essai (cf. article 3 du présent chapitre)

Le contrat de travail peut comporter, en début de contrat, une période d'essai qui portera uniquement sur les périodes de travail effectif. La durée de l'essai prévue au contrat est fixée dans les mêmes conditions que celles prévues pour les contrats à durée indéterminée.

247 - Rémunération

La rémunération est fonction du niveau de classification. Elle est calculée au prorata de la durée d'emploi.

La réglementation relative aux heures supplémentaires est applicable aux contractuels sous contrat de travail intermittent.

A - Principe de versement

La rémunération est versée par douzième chaque mois, tant pendant les périodes de travail effectif que pendant les périodes non travaillées : il s'agit d'un lissage de la rémunération.

Par exception et à la demande expresse de l'agent concerné, la rémunération peut être versée chaque mois sur la base des heures effectivement travaillées dans le mois considéré.

* précision apportée par le service concepteur.

B - Dépassement de la durée minimale annuelle

Les heures éventuellement effectuées en dépassement de la durée minimale annuelle de travail sont réglées avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement de cette durée est constaté.

248 - Congés payés

Les congés payés sont rémunérés sur la base de 1/10ème de la rémunération perçue pendant la période de référence (cf. chapitre 4 du présent Recueil PX).

Les congés payés ne se situent pas, en principe, pendant les périodes de travail éventuellement définies au contrat de travail.

25 - MISE EN PLACE DU TPA (Temps Partiel Annualisé)⁽¹⁾

Afin de permettre, lorsque cela s'avère nécessaire ou souhaitable, un aménagement du temps de travail susceptible d'améliorer la qualité de vie tant professionnelle que personnelle des agents contractuels tout en intégrant les impératifs de gestion imposés par un contexte économique fortement concurrentiel, il convient de définir les modalités de la mise en place à La Poste du TPA (Temps Partiel Annualisé).

Ce dispositif a vocation à améliorer les conditions d'utilisation des agents travaillant sous contrats intermittents, par rapport à la situation préexistante au présent accord.

Ce type de contrat a vocation, à terme, à remplacer le CDII. Pour les agents disposant d'un CDII, le TPA leur sera proposé sous contrat CDI.

Evolution des CDII (Art. 9 de l'accord du 17.06.99)

251 - Cadre général

Dans certaines circonstances, notamment liées à l'organisation du travail, le TPA peut présenter un intérêt pour le salarié comme pour l'entreprise.

Instauré conformément à l'article L. 212-4-2 du Code du Travail, il permet de faire alterner des périodes de travail et des périodes de non-activité pour une durée de travail annuelle moyenne correspondant à un temps partiel. La répartition du temps de travail est précisée dans le contrat de travail, qui définit également les conditions de la modification de la répartition de la durée du travail.

Par ailleurs, les dispositions prévues au présent article s'appliquent uniquement aux agents dont la durée d'utilisation est inférieure d'au moins 1/5ème à la durée légale du travail ou à la durée hebdomadaire du travail de l'établissement si elle est inférieure.

La réglementation de mise en oeuvre du TPA fera l'objet d'une discussion avec les organisations syndicales.

252 - Contenu du contrat de travail

Le contrat de travail prévoyant le TPA précise :

- La durée de travail de l'agent.

*BRH 1999 RH 48
Chap. 5*

*BRH 1999 RH 48
du 17.06.99 - Chap. 5*

⁽¹⁾ Le TPA a été supprimé par l'article 12 de la loi 2000.37 du 19 janvier 2000 (loi Aubry II).

- La définition des périodes travaillées et non travaillées. Il est indiqué, pour chacune des périodes travaillées, sa durée, la date de début et de fin de la période, ainsi que le nombre et la répartition des heures de travail à l'intérieur de la période.

Cette répartition peut s'effectuer sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Elle peut varier selon les périodes travaillées. Aucune durée minimale n'est fixée pour la durée des périodes d'inactivité comprises entre deux périodes d'activité. Toutefois, en cas de périodes d'inactivité d'une durée inférieure au mois, celles-ci ne doivent pas se répéter d'un mois sur l'autre ou présenter un caractère de régularité adapté au cadre mensuel voire hebdomadaire.

Les agents ne pourront être appelés à l'activité au cours des périodes non travaillées. Cependant, en cas de nécessité, et avec l'accord de l'agent concerné qui n'aurait pas d'autre activité pendant cette période, La Poste pourra exceptionnellement proposer, par un avenant à durée déterminée à son contrat de travail, en application des dispositions prévues à l'article 13 du présent accord, une activité pendant une période non travaillée. Le refus de l'agent ne saurait conduire à aucune sanction.

La nature de l'activité, notamment du fait de fortes variations de trafic imprévisibles, peut exceptionnellement conduire à ne pouvoir fixer dans l'année les périodes travaillées et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes. Dans ce cas, le contrat de travail définit les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel à l'agent moyennant un délai de prévenance de 7 jours. L'agent peut refuser, dans la limite de deux fois dans une même année, la période de travail ou la répartition des horaires proposés si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat de travail, et de quatre fois si elle constitue un dépassement de cette durée.

253 - Modification de la répartition de l'horaire de travail

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail, à l'intérieur des périodes travaillées, doit être notifiée par écrit au salarié au moins quatre jours ouvrés à l'avance.

254 - Heures complémentaires et heures supplémentaires

Les heures complémentaires et supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'au cours des périodes travaillées prévues au contrat. En application de l'article 21 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 sur l'amélioration de la gestion des agents contractuels, le nombre des heures complémentaires ne peut être supérieur au cours d'une même année au tiers de la durée annuelle prévue au contrat, selon les modalités détaillées au chapitre 8 ci-après.

255 - Droits des agents sous TPA

En plus des règles applicables au TPA, les agents concernés bénéficient bien évidemment du régime juridique et des droits liés à leur contrat de travail.

26 - CONTRATS SPECIAUX

Les caractéristiques des différents contrats spéciaux proposés par La Poste sont décrits en annexe du présent chapitre.

27 - REDACTION ET EDITION DES CONTRATS

Décision n° 439 du 14.03.1996

Article premier

Il est créé à La Poste un traitement automatisé d'informations nominatives dénommé MEDIA V.1 permettant :

- la rédaction et l'édition des contrats d'embauche des personnels contractuels de La Poste ;
- la rédaction et l'édition de la déclaration préalable d'embauche à l'URSSAF ;
- la rédaction et l'édition de la fiche de liaison *.

Article 2

Les catégories d'informations nominatives enregistrées sont les suivantes :

- nom ;
- prénom ;
- adresse ;
- étudiant ;
- nationalité ;
- numéro de carte de travail ;
- identifiant agent ;
- date et lieu de naissance ;
- numéro de sécurité sociale ;
- affectation administrative et opérationnelle ;
- informations relatives au contrat et à la fonction (n° de contrat, fonction, date et heure d'embauche, base annuelle de rémunération...) ;
- données spécifiques complémentaires selon le type de contrat (motif de la création de poste s'il y a remplacement, nom, prénom du remplacé, conditions d'utilisation).

Article 3

Les destinataires des informations contenues dans ce fichier sont les directions départementales, le siège, les directions nationales, les délégations, les services de paie des directions, l'URSSAF et les agents concernés.

Article 4

Les droits d'accès et de rectification prévus par les articles 34 et 36 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 peuvent s'exercer auprès du service chargé de la gestion des ressources humaines de chaque établissement utilisateur.

Article 5

Le droit d'opposition prévu à l'article 26 de la loi du 6 janvier 1978 n° 78-17 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, ne s'applique pas au présent traitement.

Article 6

Les informations sont conservées pendant toute la durée du contrat de travail et 6 mois à compter de la date de la fin de celui-ci.

[...]

* Précisions apportées par le service concepteur

ANNEXES A L'ARTICLE 235

ANNEXE N° 1

BRH 2003 RH 78
du 7/11/03

SUCCESSION DE CDD SUR LE MÊME POSTE DE TRAVAIL (principales situations)

MOTIF DU 1ER CONTRAT	MOTIF DU 2EME CONTRAT	SIGNATAIRE DU 2EME CDD	DELAI ENTRE LE 1ER ET LE 2EME CONTRAT
Remplacement d'un agent absent *** (sauf grève)	Remplacement d'une nouvelle absence de l'agent remplacé	Même salarié Autre salarié	<i>Aucun délai</i>
	Remplacement de l'absence d'un nouvel agent	Même salarié	<i>Délai de carence</i>
	Accroissement temporaire d'activité	Même salarié Autre salarié	<i>Délai de carence</i>
	Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	Même salarié Autre salarié	<i>Aucun délai</i>
	Remplacement d'un agent absent (hypothèse de rupture de la période d'essai du 1 ^{er} CDD)	Autre salarié	<i>Aucun délai</i>
	Remplacement d'un agent absent (hypothèse du refus de renouvellement du 1 ^{er} CDD par le salarié remplaçant)	Autre salarié	<i>Aucun délai *</i>
	Remplacement d'un agent absent (hypothèse de rupture anticipée du 1 ^{er} CDD imputable au salarié)	Autre salarié	<i>Aucun délai</i>
	Saisonnier	Même salarié Autre salarié	<i>Aucun délai</i>
Remplacement : relais entre le départ définitif d'un salarié en CDI et l'arrivée du nouveau titulaire du poste (ou création de poste)	Remplacement relais (hypothèse de rupture anticipée du 1 ^{er} CDD imputable au salarié)	Autre salarié	<i>Aucun délai</i>

	Remplacement relais (hypothèse du refus de renouvellement du 1 ^{er} CDD par le salarié servant de relais)	Autre salarié	<i>Aucun délai*</i>
	Remplacement de l'absence d'un nouvel agent	Même salarié	<i>Délai de carence</i>

ANNEXE N° 1 (suite)

Remplacement : départ définitif d'un salarié avant suppression de poste	Remplacement avant suppression de poste (hypothèse de rupture anticipée du 1 ^{er} CDD imputable au salarié)	Autre salarié	<i>Aucun délai</i>
	Remplacement avant suppression de poste (hypothèse du refus de renouvellement du 1 ^{er} CDD par le salarié remplaçant)	Autre salarié	<i>Aucun délai*</i>
Accroissement temporaire d'activité	Accroissement temporaire d'activité	Même salarié Autre salarié	<i>Délai de carence</i>
	Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	Même salarié Autre salarié	<i>Aucun délai</i>
	Remplacement d'un agent absent	Même salarié	<i>Délai d'attente**</i>
	Accroissement temporaire d'activité (hypothèse du refus de renouvellement du 1 ^{er} CDD par le salarié remplaçant)	Autre salarié	<i>Aucun délai *</i>
	Accroissement temporaire d'activité (hypothèse de rupture de la période d'essai du 1 ^{er} CDD)	Autre salarié	<i>Aucun délai</i>
	Accroissement temporaire d'activité (hypothèse de rupture anticipée du 1 ^{er} CDD imputable au salarié)	Autre salarié	<i>Aucun délai</i>
	Saisonnier	Même salarié Autre salarié	<i>Aucun délai</i>

* Nouveau contrat conclu pour le même motif et pour la durée de renouvellement prévue au contrat initial

** Délai laissé à l'appréciation de l'employeur, pouvant être inférieur au délai de carence, mais proportionnel à la durée du 1^{er} contrat

*** L'article 18 de la loi du 1^{er} août 2003 (loi n° 2003-721) pour l'initiative économique a introduit la possibilité de recourir au CDD afin de remplacer un salarié passé provisoirement à temps partiel. Dans cette hypothèse, les logiques de succession de CDD sont identiques à celles relatives au remplacement d'un agent absent.

RECAPITULATIF DES POSSIBILITES DE SUCCESSION DE CONTRATS
suite et fin

ANNEXE N° 2

SUCCESSION DE CDD AVEC LE MÊME SALARIE
SUR DES POSTES DE TRAVAIL DIFFERENTS
(Principales situations)

MOTIF DU 1ER CONTRAT	MOTIF DU 2EME CONTRAT	DELAI ENTRE LE 1ER ET LE 2EME CONTRAT
Remplacement d'un agent absent *** (sauf grève)	Remplacement	<i>Aucun délai</i>
	Accroissement temporaire d'activité	<i>Délai d'attente**</i>
	Saisonnier	<i>Aucun délai</i>
Remplacement : relais entre le départ définitif d'un salarié en CDI et l'arrivée du nouveau titulaire du poste (ou création de poste)	Remplacement	<i>Délai d'attente **</i>
	Accroissement temporaire d'activité	<i>Délai d'attente**</i>
	Saisonnier	<i>Aucun délai</i>
Remplacement : départ définitif d'un salarié avant suppression de poste	Remplacement	<i>Délai d'attente**</i>
	Accroissement temporaire d'activité	<i>Délai d'attente**</i>
	Saisonnier	<i>Aucun délai</i>
Accroissement temporaire d'activité	Remplacement	<i>Délai d'attente**</i>
	Accroissement temporaire d'activité	<i>Délai d'attente**</i>
	Saisonnier	<i>Aucun délai</i>

MOTIF DU 1ER CONTRAT	MOTIF DU 2EME CONTRAT	DELAI ENTRE LE 1ER ET LE 2EME CONTRAT
Saisonnier	Remplacement	<i>Aucun délai</i>
	Accroissement temporaire d'activité	<i>Délai d'attente**</i>
	Saisonnier	<i>Aucun délai</i>

** Délai laissé à l'appréciation de l'employeur, pouvant être inférieur au délai de carence, mais proportionnel à la durée du 1^{er} contrat

*** L'article 18 de la loi du 1^{er} août 2003 (loi n° 2003-721) pour l'initiative économique a introduit la possibilité de recourir au CDD afin de remplacer un salarié passé provisoirement à temps partiel. Dans cette hypothèse, les logiques de succession de CDD sont identiques à celles relatives au remplacement d'un agent absent.