

2 - CONTRATS DE TRAVAIL

20 - REMARQUES PRELIMINAIRES

A - Fondement juridique

L'emploi des agents contractuels s'inscrit dans l'ensemble des textes juridiques dont relèvent les personnels de La Poste et en particulier :

- la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications, art. 31 qui précise que "lorsque les exigences particulières de l'organisation de certains services ou la spécificité de certaines fonctions le justifient, les exploitants publics peuvent employer sous le régime des conventions collectives, des agents contractuels, dans le cadre des orientations fixées par le contrat de plan" ;

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'ensemble des personnels contractuels : annexe "Ingénieurs et cadres supérieurs", annexe "Autres personnels" de la convention commune.

B - Les contrats-types ⁽¹⁾

L'application Media a été généralisée dans les divisions RH des Directions de La Poste, CRSF Directions à compétence nationale et du siège. C'est une base de données permettant de rédiger les contrats et avenants des agents contractuels sous convention commune jusqu'au niveau III.3 à l'exception :

- *des contrats aidés dont les modèles se trouvent en annexe du présent chapitre*
- *des contrats des ICS (Ingénieurs et cadres supérieurs (voir la DRRH - DRCS RPG pour les contrats concernant les niveaux IV.1 à IV.3, la DRHRS GCS pour les autres niveaux).*

21 - DISPOSITIONS GENERALES - UNICITE DU CONTRAT

Cf. article 21 de la convention commune et article 3 de l'annexe "autres personnels".

211 - Forme

Les agents contractuels sont embauchés par contrat écrit, à durée indéterminée, déterminée ou intermittent à durée indéterminée. D'une manière générale, ils sont employés sous contrats à durée indéterminée, les contrats à durée déterminée ou intermittents à durée indéterminée étant circonscrits aux cas précisés ci-dessous (art. 23 et 24).

212 - Nature

Selon les besoins des services, la nature des fonctions ou les motifs de recours, ces contrats peuvent être à durée indéterminée, intermittent à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Les contrats de travail conclus par La Poste avec ses agents contractuels s'inscrivent dans le cadre des dispositions du code du travail et de celles de la convention commune La Poste - France Télécom.

213 - Classification du poste

Chaque contrat porte la mention de la classification du poste qui est établie suivant les dispositions figurant à l'article 65 du chapitre 6 du présent recueil.

214 - Signature

*Accord d'entreprise de juillet 96, art. 5
BRH 1996 RH 65
du 22.08.96, chap. 1, ≠*

(1) Précision apportée par le service concepteur.

BRH 1996 RH 54
du 12.07.96
§ 11
NDS n° 87 du 10.04.92

Le contrat est établi au nom de La Poste, employeur unique, et signé par un représentant mandaté à cet effet dans le cadre du système organisé de délégation de pouvoirs de gestion du personnel.

En tout état de cause, le contrôle de la régularité des contrats est du ressort des directions départementales pour les établissements qui en dépendent.

215 - Principe de l'unicité du contrat de travail

BRH 1996 RH 54
du 12.07.96
§ 11

Un agent ne peut détenir à La Poste qu'un et un seul contrat à une même date. Toutefois, certains agents contractuels de droit public n'ayant pas opté pour la convention commune peuvent faire l'objet d'un deuxième contrat pour des activités permanentes de droit privé qu'ils exerçaient avant le 1er janvier 1991 (cas d'auxiliaires qui exerçaient simultanément une activité de main-d'oeuvre de nettoyage ou/et de suppléance électrique).

Le principe d'unicité de contrat ne fait pas obstacle aux éventuels compléments d'utilisation qui ne peuvent s'effectuer que dans le respect des dispositions réglementaires de l'article 11 du chapitre 6 du présent recueil.

FRHD 93.68 du 28.12.93
et BRH 1996 RH 54
du 12.07.96

* Pour les agents contractuels de droit privé qui accomplissent ponctuellement pour une durée supérieure à 30 jours ou de manière définitive une activité supplémentaire, il doit également être établi un avenant au contrat initial. Le recours à un contrat à durée déterminée (CDD) conjointement à un CDI est formellement interdit.

L'avenant doit préciser la durée de l'augmentation de travail en mentionnant son terme, les nouveaux horaires de travail, la fonction exercée (qu'elle soit identique ou différente de l'activité principale), (cf. réponse à la question n° 4 dans le Flash RH Doc 92.50 du 28 juillet 1992 repris à l'article 223 du présent chapitre).

* Un agent contractuel ne doit pas être titulaire simultanément de plusieurs CDI : l'ensemble des activités exercées dans un ou plusieurs établissements du ressort d'un département ou d'un service à compétence nationale doit être consigné dans un seul et même contrat de travail à durée indéterminée. Les activités exercées peuvent relever de niveaux de classification différents. Dans ce cas, elles doivent être consignées précisément dans le contrat de travail (cf. directives déjà données dans la note de service n° 70 du 16.03.1992 repris à l'article 151 du chapitre 3 du Recueil PX et le Flash RH Doc n° 92.62 du 28.10.1992 cité en annexe du présent article 2 (Voir aussi le § 153 du PX 3).

NDS n° 87 du 10.04.92,
suite.

22 - LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE (CDI)

221 - Principes

Ces contrats peuvent prévoir des activités à temps complet ou incomplet.

222 - Eléments constitutifs

Cf. article 21 de la convention commune.

Lors de l'entrée en fonction, il est conclu avec l'agent contractuel un contrat de travail dont les éléments constitutifs sont les suivants :

- la nature du contrat,
- la fonction exercée et le niveau de qualification ou de classification,
- le lieu de travail ainsi que les dispositions particulières relatives aux déplacements ou à la mobilité,
- la rémunération,
- la durée et les conditions de la période d'essai,
- la durée hebdomadaire du travail et les horaires journaliers,
- le secret professionnel,

et, suivant les cas, :

- la classification,
- les éléments de l'ancienneté définie à l'article 24 de la convention commune,

- l'énumération des avantages en nature,
- la clause de non-concurrence.

L'agent accuse réception de ce document pour accord dans un délai maximal de huit jours. Passé ce délai, et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord sur les conditions fixées au contrat de travail. Si l'agent contractuel ne se présente pas à l'embauche, le contrat est réputé inexistant, sauf justification de sa part.

223 - Précisions sur la durée du travail

FRHD 91.05 du 08.02.91
§ 11 et 9

Le contrat de travail des agents employés à temps complet dans des établissements dont le règlement intérieur prévoit une durée inférieure à 35 h⁽¹⁾ porte la mention "temps complet".

et

FRHD 92.50 du 28.07.92
question n° 4

Un agent employé sous CDI à temps incomplet peut se voir confier temporairement d'autres activités sous réserve que ces activités temporaires *soient prévues au contrat de travail mentionnant une évolution possible des activités* ou ⁽¹⁾ fassent l'objet d'un avenant au contrat principal. (Voir aussi annexe de l'article 214).

FRHD 91.05 du 08.02.91 § 9
à transposer en PX6

- Il doit être établi un avenant au CDI précisant que "du au...." (terme précis) ou "pendant l'absence de M....." (terme imprécis) M..... exercera les fonctions deetc.... (les autres caractéristiques de l'avenant étant celles des CDD correspondant au contrat-type choisi). Il doit également être précisé qu'au terme de cet avenant M..... retrouvera ses fonctions initiales. (S'il s'agit d'un CDI de droit public, l'augmentation temporaire de la durée d'emploi ne devra pas avoir pour effet de conférer du temps complet plus de 10 mois au cours de l'année civile).

- dans le cas où la personne sous CDI n'exerce plus temporairement ses activités initiales, il est établi, en faveur du remplaçant, un CDD de remplacement pour les fonctions correspondantes au CDI (à terme précis ou imprécis : selon les termes retenus pour l'avenant).

224 - Les heures complémentaires

BRH 1996 RH 65
- Art 21 Al. 6

Voir aussi le chapitre 3 art. 3 du présent Recueil.

L'article 21 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 sur l'amélioration de la gestion des agents contractuels prévoit que le nombre d'heures complémentaires effectuées par un agent contractuel au cours d'une même semaine, d'un même mois - ou, pour le TPA, d'une même année - peut être porté au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue par son contrat, conformément à l'alinéa 6 de l'article L. 212-4-3 du Code du travail.

L'objet du présent chapitre est de préciser les modalités de mise en œuvre de ces dispositions.

Article 14 - Utilisation des heures complémentaires

BRH 1999 RH 48
du 17.06.99 - chap. 8

Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande de La Poste en dépassement de la durée contractuelle de travail des agents à temps partiel, dans le cadre des limites légales.

Les heures complémentaires sont payées selon les règles précisées par le Code du Travail et apparaissent distinctement sur le bulletin de salaire.

La faculté de recourir ou non aux heures complémentaires, ou d'y recourir en partie seulement dans les limites indiquées ci-après, est librement négociée par les parties au contrat de travail initial ou à l'occasion d'un avenant ultérieur.

La Poste peut demander à l'agent d'effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée de travail prévue au contrat, sous réserve que le contrat ou un avenant ultérieur prévoit expressément cette faculté. En aucun cas, les heures complémentaires ne peuvent faire l'objet d'une convention de forfait dans le contrat de travail.

Lorsque La Poste envisage de recourir aux heures complémentaires, le salarié doit en être informé au moins trois jours avant. A cette occasion, les motifs qui justifient le recours aux heures complémentaires doivent être précisés au salarié.

(1) Précision apportée par le service concepteur du texte.

Des circonstances imprévisibles peuvent justifier un délai plus bref, telles que l'absence d'un agent ou un surcroît d'activité imprévu. Dans ce cas, l'accord exprès de l'agent est nécessaire. Un refus éventuel ne peut entraîner aucune conséquence à l'encontre de l'agent.

Si des heures complémentaires sont effectuées régulièrement par l'agent, la durée contractuelle de travail peut s'en trouver modifiée dans les conditions légales applicables. Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, visant spécifiquement les heures complémentaires, dispose que "lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaines, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué".

Ce dispositif s'applique comme suit pour un contrat établi sur la base d'une durée hebdomadaire de travail : lorsque la moyenne hebdomadaire des heures complémentaires effectuées sur douze semaines consécutives est supérieure à deux heures (même si sur certaines de ces semaines aucune heure complémentaire n'est accomplie), la durée de travail prévue au contrat doit être augmentée de cette moyenne dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.