

15 - CONGES POUR DES ACTIVITES D'INTERET GENERAL

151 - Fonctions judiciaires

151.1 - Fonctions prud'homales

* Autorisations d'absence

La Poste est tenue de laisser aux agents contractuels, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction.

Ces absences ne doivent entraîner aucune diminution de rémunération.

* Congé de formation (art. L514.3 du code du travail)

a) Procédure

La durée de ce congé est de six semaines maximum par mandat. Cependant, cette durée doit être fractionnée puisque l'absence au titre de ce congé ne peut pas dépasser deux semaines au cours d'une même année civile.

L'agent doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception :

- au moins 30 jours à l'avance si son absence est égale ou supérieure à 3 jours consécutifs de travail ;
- 15 jours à l'avance dans les autres cas.

La lettre doit préciser la date et la durée du stage ainsi que le nom de l'établissement ou de l'organisme responsable.

L'organisme chargé du stage doit délivrer à l'agent une attestation constatant la fréquentation effective du stage par l'intéressé ;

b) Effet sur le contrat de travail

Le contrat de travail est suspendu. Le congé est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. Ce congé est rémunéré.

151.2 - Assesseurs des tribunaux des affaires de sécurité sociale

L'employeur est tenu de leur laisser le temps nécessaire pour se rendre et participer aux audiences auxquelles ils sont convoqués. Cette absence n'est pas rémunérée par l'employeur.

151.3 - Jurés d'assises et témoins (cf code de procédure pénale)

L'employeur ne peut refuser à l'agent contractuel de s'absenter. Le salaire n'est pas maintenu. Toutefois, le temps d'absence est pris en compte dans l'ancienneté.

152 - Administrateurs d'organismes de sécurité sociale

L'article L.231.9 du code de la sécurité sociale fait obligation à l'employeur de laisser au salarié administrateur d'une caisse de sécurité sociale, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières du conseil d'administration et des commissions.

Le temps ainsi passé hors de l'entreprise, pendant le temps de travail, est considéré comme un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits à congé payé et des droits attachés à l'ancienneté.

L'employeur maintient la rémunération mais est remboursé des salaires maintenus par l'organisme intéressé (cf. PS-I.9).

Des autorisations d'absences doivent être accordées aux administrateurs qui les demandent pour assister aux sessions de formation organisées pour l'exercice de leurs fonctions. L'employeur n'a pas à rémunérer ce temps d'absence.

153 - Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (art. L. 225.1 et suivants du Code du Travail)

L'agent contractuel de moins de 25 ans peut bénéficier d'un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an, pris en une ou deux fois, sur sa demande, pour participer aux activités des organismes qui favorisent la préparation, la formation ou le perfectionnement des cadres et animateurs pour la jeunesse.

Ce congé ne peut se cumuler avec le congé de formation syndicale qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année.

La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant du contrat.

Ce congé ne peut être imputé sur la durée du congé payé annuel.

154 - Congé mutualiste de formation (art L.225.7 du CDT)

154.1 - Bénéficiaires

Les administrateurs d'une mutuelle au sens de l'article L.125.3 du code de mutualité.

154.2 - Durée

Ce congé non rémunéré est de 9 jours ouvrables par an. La demande doit être présentée par écrit au moins 30 jours à l'avance, et doit préciser la date, la durée de l'absence, ainsi que la désignation de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Ce congé est de droit. Il est assimilé à une période de travail effectif.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. Il ne peut se cumuler avec le congé d'éducation ouvrière.

155 - Congé pour aider les victimes de catastrophes naturelles (loi n° 82.600 du 13 juillet 1982)

Ce congé permet aux salariés résidant dans une zone touchée par une catastrophe naturelle de participer aux activités d'organismes apportant une aide aux victimes.

La durée de ce congé est de 20 jours pris en une ou plusieurs fois.

Il entraîne la suspension du contrat de travail. Il n'est pas rémunéré et ne compte pas dans la durée des services.

156 - Activité de sapeur-pompier volontaire

La réglementation applicable en la matière est à rechercher dans le BRH 1997 RH 40 du 28 mars 1997, repris au chapitre 8 du Recueil PB du guide mémento.

157 - Congé de solidarité internationale

- Caractéristiques du congé de solidarité internationale (Loi n° 95-116 du 4.02.95 - Arrêté du 16.07.96)

- Conditions d'octroi du congé

Bénéficiaires

Tout salarié en activité, a droit, sous réserve qu'il justifie d'une ancienneté à La Poste d'au moins douze mois, consécutifs ou non, à un congé de solidarité internationale pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une association, dont la définition est énoncée au paragraphe ci-dessous, ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre.

L'ancienneté de l'agent s'apprécie à la date du départ en congé.

Organisations internationales et associations ouvrant droit à ce congé

Les organisations internationales dont la France est membre et les associations à objet humanitaire déclarées en application de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrites au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, ouvrent droit à congé de solidarité internationale.

La liste de ces associations fixée par l'arrêté du 16 juillet 1996 figure en annexe à l'article 157 n° 2 du présent article.

Durée du congé

La durée cumulée de plusieurs congés de solidarité internationale pris de façon continue, ne peut excéder six mois.

Sauf accord entre le salarié et son responsable hiérarchique, la durée de ce congé ne peut être imputée sur celle des congés annuels.

Formalités relatives à ce congé

Le salarié doit adresser sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge à son responsable hiérarchique, au moins un mois avant le début du congé en précisant la durée prévue de l'absence.

Lors de la demande, l'intéressé doit également faire mention du nom de l'association ou de l'organisation internationale pour le compte de laquelle la mission sera effectuée.

Le congé peut être refusé par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Toutefois, tout refus doit être particulièrement motivé et visé par le responsable RH du NOD, les seules nécessités de service ne suffisent pas. Il conviendra de tenir compte de la nature des fonctions exercées et du niveau de responsabilité du salarié.

Ce refus est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de quinze jours suivant la réception de la demande. A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours, son accord est réputé acquis.

Cas particulier lié à une situation d'urgence :

En cas d'urgence, le salarié peut solliciter avec un délai de prévenance de 48 heures, un congé d'une durée maximale de six semaines. L'employeur doit répondre dans un délai de 24 heures. Dans ce cas, le refus n'a pas à être motivé et le silence du responsable hiérarchique ne vaut pas accord.

Le salarié peut contester le refus de son responsable hiérarchique directement devant le conseil des prud'hommes qui est saisi et statue en dernier ressort selon les formes du référé.

- Incidences du congé de solidarité internationale sur la situation professionnelle du salarié

• Nature et effets du congé

Le congé de solidarité internationale est un congé non rémunéré. Durant la période octroyée au titre de ce congé, le contrat de travail du salarié est suspendu.

La durée de ce congé est assimilée à une période de services effectifs pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

• Fin du congé

A l'issue du congé de solidarité internationale ou à l'occasion de son interruption pour un motif de force majeure, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Lors de sa reprise de fonctions, le salarié doit remettre à son responsable hiérarchique une attestation délivrée par l'organisation internationale ou l'association concernée, constatant l'accomplissement de la mission.

- Dispositif du contrôle interne : risques majeurs (cf. annexe 1 de la présente circulaire).

Il appartient au responsable des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature intervenant dans le processus d'octroi de ces congés et celles en charge de la gestion administrative de l'agent, de veiller à l'application stricte des règles de procédures prévues et en particulier aux points suivants :

- ancienneté nécessaire du salarié,
- durée maximale du congé,
- production des justificatifs nécessaires et vérification que l'organisation internationale ou l'association ouvre droit à ce congé,
- suspension de la rémunération du salarié,
- prise en compte de cette période de suspension pour la détermination de l'ancienneté du salarié,
- réintégration de l'agent dans les délais prévus et sur un poste conforme.

BRH 1993 RH 2, § 6
modifié par
BRH 2003 RH 46 du
31.07.03

16 - CONGES POUR ACTIVITES POLITIQUES (Loi n° 99-586 du 12.07.99; 2000-295 du 5.04.2000 et 2002-276 du 27.02.02)

**161 - Congés pour participation à une campagne électorale
(art L.122-24-1 du CDT)**

Outre les candidats à l'Assemblée Nationale et au Sénat, les salariés candidats au Parlement européen, au conseil municipal dans une commune d'au moins 3 500 habitants, au conseil général, au conseil régional et à l'Assemblée de Corse, peuvent demander à bénéficier de jours d'absence pour participer à ces campagnes électorales.

161.1 - Bénéficiaires

Les agents contractuels candidats à l'Assemblée Nationale, au Sénat, ou au Parlement européen.

161.2 - Conditions d'octroi

- Pour les candidats à un mandat parlementaire

L'agent bénéficie à sa convenance de 20 jours ouvrables, sous réserve que chaque absence soit au moins égale à une demi-journée entière et que l'employeur soit averti au moins 24 heures avant le début de chaque absence.

- Pour les candidats à une autre campagne électorale

Le bénéfice d'un congé non rémunéré, dans la limite de dix jours ouvrables, est accordé suivant les mêmes conditions que celles relatives aux candidats à un mandat parlementaire.

161.3 - Rémunération et effet sur le contrat de travail

A sa convenance, le candidat peut, soit imputer la durée des absences sur celle du congé payé annuel, dans la limite des droits acquis à la date du premier tour de scrutin, soit disposer d'un congé non rémunéré qui donne lieu à récupération en accord avec l'employeur.

La durée des absences est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et des droits liés à l'ancienneté.

BRH 1993 RH 2

162 - Congé pour mandat parlementaire (art. L.122-24-2 du CDT)

162.1 - Bénéficiaires

L'agent contractuel élu député ou sénateur peut demander, à tout moment, en cours de mandat la suspension de son contrat de travail jusqu'à l'expiration de son mandat, s'il a un an d'ancienneté au jour de son entrée en fonction.

La suspension du contrat prend effet quinze jours après la notification qui en est faite à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

162.2 - Reprise de l'activité

L'agent doit manifester son intention de reprendre son emploi en adressant à l'employeur une lettre recommandée avec accusé de réception deux mois au moins avant la date souhaitée de reprise de service, et au plus tard deux mois après la cessation du mandat.

Il retrouve son emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente.

Lorsque la suspension du contrat de travail pour ce congé a été de cinq ans et plus, l'agent contractuel ne bénéficie plus d'un droit de réintégration, mais d'une priorité d'embauchage pendant un an, sous réserve de solliciter son réemploi dans les deux mois suivant la fin de son mandat.

En cas de réemploi, il doit bénéficier de tous les avantages acquis avant son départ.

BRH 2003 RH 46 suite

163 - Congés pour les membres d'un conseil régional, général ou municipal

163.1 - Autorisations spéciales d'absence

L'employeur est tenu de laisser à tout salarié de son entreprise membre d'un conseil régional, général ou municipal le temps nécessaire pour se rendre et participer :

- aux séances plénières de ce conseil,
- aux réunions des commissions instituées par une délibération du conseil dont est membre le conseiller,
- aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où le conseiller a été désigné pour représenter la région, le canton, la commune.

L'employeur doit être informé de la date de la séance ou de la réunion dès que l'élu en a connaissance.

Ce temps d'absence n'est pas rémunéré par La Poste.

163.2 - Crédit d'heures (annule et remplace le BRH 1993 RH 2)

Hormis les autorisations d'absence auxquels les élus locaux peuvent prétendre, les postiers titulaires de mandats locaux, ont droit à un crédit d'heures non rémunérées. Ce contingent d'heures leur permet de disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune, du conseil général ou régional ou de l'organisme auprès duquel ils le représentent et à la préparation des réunions des instances où ils siègent.

a - Durée forfaitaire trimestrielle

La durée trimestrielle du crédit d'heures est fixée en pourcentage par rapport à la durée légale du travail. Celle-ci étant fixée à 35 heures par l'article L. 212 - 1 du code du travail, il convient de s'y référer pour calculer le crédit d'heures auquel ont droit les élus locaux.

Ce crédit d'heures est forfaitaire et trimestriel. Sa durée varie en fonction du mandat exercé et de la population de la commune.

Désormais, au regard des mandats exercés par les élus locaux, les durées des crédits d'heures sont les suivantes et figurent dans les tableaux ci-dessous :

Maires

Communes comportant	Texte	Durée trimestrielle en heures base : 35 heures
10 000 habitants au moins	4 fois la durée hebdomadaire légale du travail	140 heures
moins de 10 000 habitants	3 fois la durée hebdomadaire légale du travail	105 heures

Adjoints

Communes comportant	Texte	Durée trimestrielle en heures base : 35 heures
30 000 habitants au moins	4 fois la durée hebdomadaire légale du travail	140 heures
de 10 000 à 29 999 habitants	3 fois la durée hebdomadaire légale du travail	105 heures
moins de 10 000 habitants	1,5 fois la durée hebdomadaire légale du travail	52 heures 30

Conseillers municipaux

Communes comportant	Texte	Durée trimestrielle en heures base : 35 heures
100 000 habitants au moins	1,5 fois la durée hebdomadaire légale du travail	52 heures 30
de 30 000 à 99 999 habitants	1 fois la durée hebdomadaire légale du travail	35 heures
de 10 000 à 29 999 habitants	60% de la durée hebdomadaire légale du travail	21 heures
de 3500 à 9999 habitants	30% de la durée hebdomadaire légale du travail	10 heures 30

Elus des arrondissements de Paris, Marseille et Lyon

Mandat	Texte	Durée trimestrielle en heures base : 35 heures
Maire	3 fois la durée hebdomadaire légale du travail	105 heures
Adjoint	1,5 fois la durée hebdomadaire légale du travail	52 heures 30
Conseiller d'arrondissement	30% de la durée hebdomadaire légale du travail	10 heures 30

Membres des conseils généraux et régionaux

Mandat	Texte	Durée trimestrielle en heures base : 35 heures
Président ou vice-président	4 fois la durée hebdomadaire légale du travail	140 heures
Conseiller général ou conseiller régional	3 fois la durée hebdomadaire légale du travail	105 heures

b - Caractéristiques

Les heures non utilisées pendant un trimestre ne sont pas reportables.

Pour les agents qui travaillent à temps partiel, ce crédit est réduit proportionnellement à la durée du travail prévue pour l'emploi considéré.

En ce qui concerne les élus municipaux, le volume des crédits d'heures peut être majoré de 30% par un vote du conseil municipal dans certaines communes (chefs-lieux de département, d'arrondissement et de canton, communes sinistrées, communes dont la population depuis le dernier recensement a augmenté à la suite de la mise en route de travaux publics d'intérêt national tels que les travaux d'électrification, ou communes attributaires de la dotation de solidarité urbaine au cours au moins des trois exercices précédents).

Le temps d'absence global, utilisé par un élu local à la fois au titre des autorisations spéciales d'absence et du crédit d'heures, est plafonné à la moitié de la durée légale du travail pour une année civile (déduction faite des cinq semaines de congés annuels ainsi que des jours fériés).

Il convient de préciser que, dans la limite de ce plafond, un élu qui exerce plusieurs mandats peut cumuler les autorisations d'absence et les crédits d'heures auxquels il a droit au titre de chacun des mandats qu'il exerce.

Ce temps d'absence est utilisé sur demande de l'élu et doit être accordé suivant les nécessités du service dans la limite du plafond. Toutefois il n'est pas rémunéré par la Poste.

L'élu doit informer l'employeur par écrit 3 jours au moins avant son absence, en précisant la date, la durée de l'absence et le crédit d'heures dont il peut encore bénéficier au titre du trimestre en cours.

Aucune modification des horaires de travail ne peut intervenir du fait de ces absence pour l'exercice d'un mandat local, sans l'accord de l'élu concerné.

Ces heures sont assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, pour le droit aux prestations sociales et pour les droits découlant de l'ancienneté.

c - Extension du bénéfice du crédit d'heures pour l'accomplissement de certaines fonctions

• *Délégués des communes dans les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)*

Les délégués des communes dans les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) bénéficient de crédits d'heures.

La durée de leur crédit d'heures est fixée par référence à celle des élus municipaux.

- Syndicats de communes, syndicats d'agglomération nouvelle, syndicats mixtes associant exclusivement des communes et des EPCI

Les présidents, vice-présidents et membres de l'organe délibérant lorsqu'ils n'exercent pas de mandats municipaux, sont respectivement assimilés pour le calcul du montant de leur crédit d'heures, au maire, aux adjoints au maire et aux conseillers municipaux de la commune la plus peuplée de cet établissement.

- Communauté de communes, communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés d'agglomération nouvelle

Les présidents, vice-présidents et membres de l'organe délibérant sont assimilés respectivement au maire, aux adjoints au maire et aux conseillers municipaux d'une commune dont la population serait égale à celle de l'ensemble des communes composant cet établissement public.

- *Adjoint ou conseillers municipaux assurant la suppléance du maire*

Désormais lorsqu'un adjoint ou un conseiller municipal supplée le maire dans la plénitude de ses fonctions, il bénéficie, pendant la durée de la suppléance, de la même durée du crédit d'heures que celle prévue pour le maire de la commune.

• **Délégation de fonctions accordées à certains élus**

- *Conseillers municipaux auxquels le maire délègue des fonctions*

Dans toutes les communes, y compris celles de moins de 3500 habitants, les conseillers municipaux bénéficiaires d'une délégation de fonction du maire disposent d'une durée de crédit d'heures équivalente à celle d'un adjoint selon l'effectif de la commune.

- *Délégation de fonctions : Délégués des communes des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)*

La mesure relative aux conseillers municipaux auxquels le maire délègue des fonctions sont applicables aux membres du bureau dans les communautés des communes, les communautés urbaines et les communautés d'agglomération, s'ils bénéficient de délégations de fonction du président.

163.4 - Formation des élus locaux

Les dispositions évoquées ci-dessous concernent l'ensemble des postiers.

a - Formation des conseillers municipaux, généraux ou régionaux

En dehors des autorisations d'absence et des crédits d'heures, tout membre d'un conseil municipal, d'un conseil général ou régional), a droit à un congé de formation non rémunéré par La Poste de 18 jours pour la durée de son mandat et quelque soit le nombre de mandats qu'il détient, pour effectuer un stage ou suivre une session de formation dans un organisme agréé par le ministère de l'intérieur. Ce congé est renouvelable en cas d'élection.

Lorsque l'élu souhaite bénéficier d'un congé de formation, il doit présenter sa demande à son hiérarchique au moins trente jours à l'avance, en précisant la date et la durée de l'absence envisagée, ainsi que la désignation de l'organisme responsable du stage ou de la session. L'autorité hiérarchique accuse réception de cette demande.

A défaut de réponse expresse notifiée au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé .

Toutefois, il peut être refusé si les nécessités du fonctionnement du service s'y opposent, dans ce cas le refus doit être motivé et notifié à l'intéressé.

En cas de litige, la commission administrative paritaire (pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public) peut être saisie par l'intéressé.

Par ailleurs, si l'agent concerné renouvelle sa demande à l'expiration d'un délai de quatre mois après la notification d'un premier refus, un nouveau refus ne peut lui être opposé.

b - Formation des membres des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Les membres des conseils des communautés de communes disposent désormais d'un droit propre à la formation, dans des conditions similaires à celles des élus municipaux.

163.4 - Contrôle interne – Risques majeurs

Il appartient au responsable des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature intervenant dans le processus d'octroi des crédits d'heures et celles en charge de la gestion administrative de l'agent, de veiller à l'application stricte des règles de procédures prévues et en particulier, aux points suivants :

- la durée maximale des crédits d'heures et des jours de formation,
- l'octroi de crédits d'heures correspondant au mandat détenu par l'agent,
- la production des justificatifs nécessaires et leur classement.