

## 2 - CONGES PAYES \*

### PREAMBULE

**Références :** *Articles 29, 49, 50 et 52 de la convention commune  
Articles L. 223.2 et suivants du Code du Travail  
Recueil PC 1 du guide mémento*

Date d'effet : 1er janvier 1993

*BRH 1993 RH 23  
du 14.05.93  
Préambule*

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

Le présent texte se reporte donc pour un certain nombre de règles de gestion au Recueil PC 1 du guide mémento.

Cependant, les dispositions du Code du Travail doivent être respectées en matière de congés payés, notamment en ce qui concerne la rémunération de ce congé. Les informations nécessaires sont donc données sur ce point.

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

## 20 - GENERALITES

### 201 - Ouverture des droits

*BRH 1993 RH 23  
du 14.05.93 § 1*

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

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

Il convient de se reporter à l'annexe au chapitre 5 (tableau synoptique) qui énumère les congés et absences qui ouvrent droit à congés payés.

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

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

### 202 - Principes

Les agents contractuels ont droit à un congé principal dont la durée est déterminée comme pour les fonctionnaires selon les conditions d'emploi. Ils peuvent bénéficier, également, sous certaines conditions de congés supplémentaires.

Les règles de gestion définies pour l'octroi du congé : décompte, échelonnement des périodes de congés, tour de départ des agents, sont en règle générale applicables à tous les agents : fonctionnaires ou contractuels.

Cependant, suivant la nature du contrat et les conditions d'emploi, des modalités différentes peuvent être déterminées pour les agents contractuels (cf. paragraphes 203 et 25).

Alors que les fonctionnaires ont leur traitement maintenu pendant leur congé annuel, les agents contractuels de droit privé perçoivent une indemnité.

Pendant la durée de leurs congés, leur salaire est maintenu. 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.

---

\* *Les absences de toute nature sont gérées par l'entité de rattachement de l'agent pour l'ensemble des activités qu'il exerce, toutes entités confondues selon les modalités décrites dans l'art. 26 du chapitre 1 du présent recueil*

## 203 - Modalités d'octroi des congés payés

BRH 1993 RH 23  
Chap. 5

Selon les indications données aux chapitres 1.4 et 1.5 du Recueil PC1 les services établissent des règles concernant :

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

Ces règles sont applicables aux personnels contractuels sauf pour les agents sous contrat à durée déterminée de courte durée ou sous contrat intermittent à durée indéterminée. Ces cas sont traités dans le présent recueil aux paragraphes 251 et 253 ci-après.

FRHD 93.39  
du 13.09.93

**Nota** : La convention commune prévoit dans son article 49 que les conditions d'octroi des périodes de congé sont les mêmes pour les contractuels sous contrat à durée indéterminée et pour les fonctionnaires.

Il faut ajouter que les agents contractuels de droit privé sous contrat à durée indéterminée originaires de Corse, d'un département d'Outre-mer ou d'un territoire d'Outre-mer, peuvent, comme les fonctionnaires et assimilés, bénéficier des dispositions relatives au cumul des congés prévues aux paragraphes 41, 43 et 44 du chapitre 1.3 du Recueil PC1 du guide mémento.

## 204 - Compétence des différents bureaux

≠

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

- à la DRRH (Direction de la Réglementation des Ressources Humaines) pour tout ce qui concerne la réglementation,
- à la DORH (Direction des Opérations des Ressources Humaines) pour tout ce qui concerne les applications informatiques et les modes opératoires.

## 21 - DETERMINATION DU CONGE

BRH 1993 RH 23  
Chap. 3  
et BRH 2000 RH 22  
du 19.04.2000

### 211 - Durée du congé principal

L'agent contractuel en activité a droit pour une année de travail continu, du 1er 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.

La durée du congé est déterminée, en jours ouvrés, selon la formule indiquée à l'article 1 du chapitre 1.2 du Recueil PC1 du guide mémento.

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.

L'agent qui n'exerce pas ses fonctions pendant la totalité de la période de référence a droit à un congé annuel dont la durée est calculé 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 :

$$\boxed{\text{Nombre de jours de CA} = 5 \times \text{nombre de jours ouvrés}}$$

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

BRH 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.

## 212 - Décompte des congés annuels

BRH 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<sup>er</sup> 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 05.02.2002

**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<sup>er</sup> 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.

## 213 - Travail à temps partiel et travail à temps incomplet

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

Pour la détermination des droits à congés, il convient de se reporter à l'article 2, paragraphes 21, 22 et 23 du Recueil PC1.

## **214 - Changement en cours d'année de régime de travail : temps complet-temps partiel**

Lorsqu'en cours d'année, un agent passe du temps complet au temps partiel ou vice-versa ou lorsqu'il y a un changement de quotité dans un régime à temps partiel, il convient de se reporter à l'article 3 du chapitre 1.2 du Recueil PC1.

## **215 - Cas des agents dont la durée hebdomadaire de travail est modifiée au cours d'année par un avenant au contrat**

Les droits à congés payés doivent être recalculés selon les règles du paragraphe 213 ci-dessus.

## **216 - Cas des agents qui changent de cycle de travail en cours d'année**

Lorsqu'un agent change de cycle de travail en cours d'année (par exemple : passage d'un cycle de travail en semaines de 5 jours à un cycle de travail en semaines alternées de 5 ou 6 jours) il convient d'appliquer les règles de l'article 5 du chapitre 1.2 du Recueil PC1.

## **217 - Jours de congé supplémentaires pour fractionnement (BONI)**

Les jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 30 septembre de chaque année peuvent ouvrir droit à l'attribution de jours de congé supplémentaires. Les conditions d'attribution sont les mêmes que pour les fonctionnaires. (cf. article 6 du chapitre 1.2 du Recueil PC1 du guide mémento).

## **218 - Congés en faveur des agents contractuels de moins de 21 ans (Cf. art. 52 de la convention commune)**

### *218.1 - Congé supplémentaire non rémunéré*

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

### *218.2 - Congé supplémentaire pour enfant à charge*

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

## **219 - Congé supplémentaire des apprentis**

*BRH 1995 RH 1004 du  
13.01.95 annexe 2 § 4*

Il est de 5 jours ouvrables pendant le mois précédant les épreuves du diplôme préparé (code du travail, art. L 117 bis 5).

## **22 - REPORT DE CONGES PAYES**

*BRH 1993 RH 23  
Chap. 4*

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.

## **23 - MALADIE ET CONGES PAYES**

BRH 1993 RH 23  
Chap. 6

### **231 - Maladie survenant pendant le congé payé**

#### Remarque :

1 - L'indemnité de congés payés peut se cumuler avec l'indemnité journalière de la Sécurité Sociale.

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

#### Conséquences :

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

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

#### *231.1 - Le contractuel demande l'attribution d'un congé de maladie*

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

Deux cas sont à envisager :

#### *A - Le congé de maladie ne se prolonge pas au-delà de la période de congés payés accordée*

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

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

#### *B - Le congé de maladie se prolonge au-delà de la période de congés payés initialement accordée*

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

#### *231.2 - Le contractuel reste en congés payés et ne demande pas l'octroi d'un congé de maladie*

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

### **232 - Maladie survenant avant le début du congé payé**

Le congé de maladie est accordé dans les conditions habituelles.

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

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

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

### **233 - Règle concernant le congé non utilisé pendant la maladie**

Si ce congé ne peut être accordé ultérieurement (nécessités de service, maladie, maternité, accident, suspension du contrat par un congé parental, ou autre...) aucune indemnité compensatrice de congés payés ne sera versée.

Par contre si le contrat est rompu, ou s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée de courte durée (cf. § 251), une indemnité compensatrice sera versée pour le congé non pris.

## 24 - REMUNERATION DU CONGE

BRH 1993 RH 23,  
Chap. 7 ≠

### 241 - Conditions

Le congé est rémunéré par l'indemnité de congés payés, lorsqu'il est effectivement pris pendant une période bien déterminée à l'intérieur du contrat.

Lorsque ce congé ne peut être pris effectivement (rupture du contrat, contrat de courte durée ou contrat intermittent), il est versé une indemnité compensatrice de congés payés.<sup>(1)</sup>

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

### 242 - Calcul de l'indemnité

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

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

#### 242.1 - Règle du salaire moyen

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

#### A - Eléments à inclure

- le salaire,
- les heures supplémentaires,
- les primes et gratifications sous les trois conditions suivantes :
  - 1 - qu'elles correspondent à un droit pour le salarié, susceptible d'être juridiquement sanctionné ;
  - 2 - qu'elles ne soient pas la compensation d'un risque exceptionnel ;
  - 3 - qu'elles soient affectées, dans leur mode de calcul, par la prise du congé.
    - . le complément Poste<sup>(2)</sup>
    - . les indemnités journalières de la Sécurité Sociale lorsqu'il y a maintien du plein ou du demi-salaire au titre d'un congé de maladie, à hauteur du montant du salaire ou du demi-salaire.
    - . l'indemnité de congé payé versée au titre de l'année précédente.
    - . les indemnités afférentes aux repos compensateurs prévues par l'article L.212-5.1 du Code du travail.
- . certains éléments accessoires au salaire : indemnité d'astreinte, d'insalubrité, liée à une servitude de l'emploi et non aux conditions de travail.
- . certaines indemnités forfaitaires de remboursement de frais lorsque, en raison de leur caractère forfaitaire, elles ne correspondent pas aux frais exposés, bien entendu, pour la partie excédant les frais justifiés.
- . les majorations pour travail de nuit.
- . les majorations pour travail du dimanche, et jours fériés.
- . le commissionnement Poste.
- . le salaire fictif correspondant à des périodes de repos ou d'inactivité assimilées par la loi à des périodes de travail effectif : maternité, congé-formation, accidents du travail (article

(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.

(2) Précision apportée par le service concepteur des règles

L.223-11 du Code du Travail). Dans le cas d'une absence assimilée à du travail effectif, non indemnisée complètement par l'employeur, le calcul s'opère comme si l'absence avait été totalement rémunérée, cette période étant considérée comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. Le tableau figurant en annexe 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 logement de fonctions).

### **B - Eléments à exclure**

- le salaire maintenu au titre des congés pris pendant la période de référence report inclus.
- les sommes représentatives de frais professionnels justifiés.
- les sommes servies au titre de la participation aux bénéfices de l'entreprise ou de l'intéressement légal, ces sommes n'étant pas considérées comme des rémunérations.

[...] <sup>(1)</sup>

### **C - Formule de calcul**

La formule de calcul est la suivante :

(Indemnité de congés payés + (Rémunération brute  
de l'année précédente) <sup>(2)</sup> de l'année de référence) <sup>(3)</sup>

10

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

#### **Exemple 1 :**

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

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

L'indemnité de congés payés est calculée selon la règle du dixième correspondant au congé principal prévu à l'article L.223.2 du Code du Travail et à l'article 242 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 2/30ème.

#### **Exemple 2 :**

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

La durée du congé principal est :

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

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

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

#### **Exemple 3**

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

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

(1) Les primes mentionnées dans le BRH 1993 RH 23 qui ont été incluses dans le Complément Poste ont été enlevées à la demande du service concepteur des règles

(2) Indemnité se rapportant à l'ensemble des congés

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

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

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

#### *242.2 - Règle du salaire théorique (salaire maintenu)*

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

#### *242.3 - Application de la règle la plus avantageuse*

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

Il faut donc verser le montant le plus avantageux.

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

## **25 - APPLICATION DES DISPOSITIONS SUIVANT LA NATURE DU CONTRAT**

BRH 1993 RH 23  
Chap. 8

### **251 - Cas des contrats à durée déterminée**

#### *A - d'une durée inférieure à un mois*

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

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

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

#### *B - d'une durée égale ou supérieure à un mois*

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

Toutefois, pour les contrats de courte durée (deux à trois mois), le contractuel a le choix entre la prise effective de ses congés pendant le contrat sous réserve des nécessités du service ou le paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés à l'issue de celui-ci (cf. PX 3 § 423 et PX 8).

### **252 - Cas des contrats à durée indéterminée**

Les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée sont classés dans le même tour de départ que les fonctionnaires dès lors qu'ils sont employés sur les mêmes positions de travail et qu'ils sont susceptibles de se remplacer mutuellement. (cf. § 203 ci-dessus).

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

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

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

### **253 - Contrats intermittents à durée indéterminée**



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

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

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

## 26 - DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

### 261 - Rupture du contrat de travail

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

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

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

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

### 262 - Congé pris par anticipation

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

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

### 263 - Cumul de congés payés (Cf. art. L.122.35.25 du Code du Travail)

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

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

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

BRH 1993 RH 23 Chap. 10 **27 - REPOS EXCEPTIONNELS (Cf. art. 50 de la convention commune)**

### 271 - Le principe

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

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

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

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

**Exemple :**

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

Son indemnité de congé est :

indemnité de congés de rémunération	
<u>l'année précédente <sup>(1)</sup></u>	<u>annuelle <sup>(2)</sup></u> x <u>34</u>
10	30

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

(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

## 272 - Application de ces principes suivant la nature du contrat

### 272.1 - Contrats à durée déterminée

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

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

**Exemple :**

Cas d'un contrat à durée déterminée du 1er 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 :

$5 \times 6 \times 5 = 13$  jours de congés payés

12

Son indemnité de congés est :

indemnité de congés de rémunération

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

### 272.2 - Contrats à durée indéterminée

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

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

### 272.3 - Contrats intermittents à durée indéterminée

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

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

### 272.4 - Contrats CEJ

Les conditions d'octroi des repos exceptionnels aux agents dans le cadre des "emplois-jeunes" sont analogues à celles des agents contractuels de droit privé placés sous le régime de la Convention commune La Poste - France Télécom.

Il convient en conséquence d'appliquer les dispositions précisées par l'article 50 de la Convention commune La Poste - France Télécom et le principe énoncé ci-dessus § 271.

Ces dispositions prévoient qu'en cas d'utilisation ininterrompue, 4 jours de repos exceptionnels sont octroyés pour une année de services accomplis.

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

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

FRHD 98.43  
du 04.12.98

(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

## **28 - 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 service de paye (selon des modalités qui seront précisées ultérieurement) afin de les faire figurer sur le bulletin de paye correspondant. Sera portée également sur le bulletin de paye, la mention : "salaire maintenu".

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

## ANNEXE A L'ARTICLE 2

### MODALITES DE REGULARISATION DE L'INDEMNITE DE CONGES PAYES EN A PARTIR DE 1998

NDS n° 189 du 09.11.98  
NDS n° 238 du 26.11.99  
NDS n° 273 du 20.11.00  
NDS n° 68 du 14.03.01  
NDS n° 33 du 24.02.02  
NDS n° 19 du 04.03.03

*Le texte qui suit est publié chaque année depuis 1997.*

Il a été décidé de verser aux agents contractuels de droit privé un différentiel correspondant à l'écart entre la règle du dixième de la rémunération et celle du maintien du salaire, même lorsque cette dernière répondait au respect de la législation en cours, afin de sauvegarder les droits de tous les personnels concernés.

#### **1 - REGULARISATION AUTOMATIQUE DES DROITS NES PENDANT LA PERIODE DU 1ER JANVIER AU 31 DECEMBRE N - 1**

##### 1.1 - Les agents concernés

Calculé automatiquement par l'application PACTOLE, le montant du différentiel évoqué ci-dessus concerne les agents contractuels relevant de la convention commune La Poste-France Télécom, employés au cours de l'année 2002 dans les conditions suivantes :

- sous contrat à durée indéterminée
- sous contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un mois.

Sont exclues les périodes d'activité effectuées dans le cadre de contrats à durée indéterminée intermittent (C.D.I.I.) ainsi que les contrats à durée déterminée de moins d'un mois pour lesquels, conformément au troisième alinéa de l'article 29 chapitre 7 de la convention commune et aux § 811 et 83 de la circulaire du 14 mai 1993, Doc RH 23, une indemnité égale au dixième de la rémunération totale brute a été systématiquement versée.

Les dispositions de la présente note de service ne s'appliquent pas aux personnels sous statut de droit public pendant la période de référence. Sont concernés les agents actuellement stagiaires ou titulaires (suite à un concours) au titre d'une ou de plusieurs période (s) d'activité exercée(s) en qualité d'agents contractuels de droit privé au cours de l'année 2002.

##### 1.2 - Modalités de calcul de la régularisation de l'indemnité de congés payés

Les modalités de calcul de la régularisation de l'indemnité de congés payés pour l'année 2002 sont identiques à celles qui ont été mises en place pour la période du 1er janvier au 31 N - 2 et qui ont fait l'objet d'une note de service.

Elles sont rappelées ci-après.

Le différentiel est représenté par un pourcentage, soit 0,494 %, appliqué aux rémunérations perçues individuellement par chaque agent pendant la période de référence, en l'occurrence du 1er janvier au 31 décembre 2002.

Tous les éléments de la rémunération brute versés sur la période de référence à l'exception de la part variable et des indemnités représentatives des frais, sont pris en compte. Parmi les éléments inclus dans l'assiette figurent notamment le salaire convention commune, le complément poste, le complément géographique, le complément pour charges de famille ou le supplément familial de traitement des agents contractuels ayant opté pour le droit privé, les heures supplémentaires, les majorations pour travail de nuit, le commissionnement.

La rémunération totale ainsi déterminée par le système PACTOLE est affectée du coefficient 0,494 % afin de verser aux agents concernés un différentiel correspondant à l'écart entre la règle du dixième de la rémunération et celle du maintien du salaire appliquée à La Poste. Ce coefficient a été calculé sur la base d'un régime de travail de six jours et tient compte des quatre jours de repos exceptionnels.

Le coefficient est calculé comme suit :

$$I (1/10\text{ème} = \text{ICP porte sur } 10\% \text{ de la rémunération de référence} \times 34/30) - (5,66/52) = 0,449 \%$$

$$34 = 5 \text{ semaines de } 6 \text{ jours} + 4 \text{ RE}$$

5,66/52 représentent le salaire maintenu pour les 34 jours de congés payés,

5,66 étant la conversion en semaines des 34 jours de congés.

II de plus, l'ICP étant prise en compte dans l'assiette de calcul de l'ICP de l'année suivante, le coefficient de 0,449 est majoré de 1/10ème => 0,494%

### 1.3 - Le paiement

Le paiement intervient sous la forme d'un versement unique conditionné par la signature préalable de la convention (dont un modèle est joint en annexe) entre La Poste, employeur, et le salarié qui reconnaissent ainsi, et d'un commun accord, apurer toute créance au titre des congés payés pour la période considérée. A cet effet, un état sera produit par le chef de service en un seul exemplaire, celui-ci contenant un modèle de convention nominatif édité en deux volets, l'un destiné à l'agent, l'autre à joindre à son contrat.

Sur ordre du Service Ressources Humaines, le Service Interdépartemental de paie ou le Centre Interdépartemental de Gestion Administrative et de Paie pourra soit valider le résultat calculé automatiquement par la Direction des Informatiques du Réseau et des Ressources et mis à disposition sous ALPE, ce qui provoquera la mise en paiement lors de la prochaine paie, soit annuler purement et simplement ce résultat.

Une liste récapitulera par chef de service les agents bénéficiaires de la régularisation ainsi que le montant dégagé pour chacun d'eux.

Des « accusés-réception » constitués par le système informatique seront également mis à la disposition des services RH en vue du lancement de la mise en paiement par les Services Interdépartementaux de Paie ou les Centres Interdépartementaux de Gestion Administrative et de Paie à la réception d'une copie de la convention signée par l'agent.

## 2 - CAS PARTICULIERS

### 2.1 Agents éloignés momentanément du service

Les agents bénéficiaires de la régularisation de l'indemnité de congés payés au titre de l'année N - 1 et éloignés du service pour congés ou absences diverses, c'est à dire dont le contrat de travail fait actuellement l'objet d'une suspension (congé de maladie, congé parental d'éducation, service national...) doivent être contactés.

Une proposition de signature de la convention leur sera présentée au même titre qu'à l'ensemble des personnels concernés.

### 2.2 Agents dont le contrat a été rompu

Les salariés en C.D.I. (s) ou C.D.D.(s) de plus d'un mois, ayant quitté La Poste définitivement (démission ou licenciement dès lors que celui-ci n'a pas été provoqué par la faute lourde), peuvent formuler une requête relative à leur(s) période(s) d'activité à l'intérieur de la période de référence du 1er janvier au 31 décembre N - 1.

Seules ces requêtes individuelles et dûment justifiées feront l'objet d'un examen.

A la réception de ces requêtes, les Services Ressources Humaines contrôlent la validité des droits en vérifiant notamment les périodes d'utilisation sous contrat(s) à durée indéterminée et/ou sous contrat(s) à durée déterminée de plus d'un mois sur la période de référence soit l'année N - 1.

Cette vérification effectuée, ils transmettent les conventions comportant le montant de la régularisation ICP aux agents concernés aux fins de signature préalable à la mise en paiement suivant les modalités appliquées aux agents en activité et définis au point 1.3.

## 3 - LE TRAITEMENT DES DEMANDES EVENTUELLES D'INFORMATION ET LE SUIVI

Certains agents peuvent souhaiter obtenir des précisions sur le montant de l'assiette servant de base à la détermination du montant de la régularisation avant de se déterminer.

Il est précisé que ces demandes doivent être transmises par les Services Ressources Humaines pour examen, aux Services Interdépartementaux de Paie ou aux Centres Interdépartementaux de Gestion Administrative et de Paie qui sont en mesure d'effectuer des contrôles à partir des microfiches.

Toutefois, seules les requêtes réellement justifiées devront être transmises aux Services Interdépartementaux de Paie ou aux Centres Interdépartementaux de Gestion Administrative et de Paie.

Les difficultés d'application que pourrait soulever la présente note devront être signalées à la Direction de la Réglementation des Ressources Humaines – Département Rémunérations et Charges Sociales.

## MODELE DE CONVENTION

NDS n° 238 du 26.10.99  
Annexe et  
NDS n° 23 du 20.11.2000

ENTRE : Mlle/Mme/M. (nom de l'agent)  
(adresse)  
et La Poste représentée par  
(nom du Directeur)

Par la présente, les parties contractantes ci-dessus désignées donnent leur accord pour le versement d'un montant de ..... €<sup>(\*)</sup> en vue de solder la situation de Mlle/Mme/M. .... au regard de l'indemnisation des congés payés relatif à la période du 1er janvier au 31 décembre (année N – 1). Ce montant est calculé selon les modalités définies dans la note de service n° ..... du .....

Les parties s'engagent réciproquement à renoncer à toute réclamation ou révision de ce montant qu'ils reconnaissent être la juste rémunération de l'indemnité de congés payés.

Document établi en double exemplaire dont l'un remis à chaque partie.

Signatures

à ..... le .....

pour La Poste

à ..... le .....

Mlle/Mme/M.

Les agents qui ont quitté La Poste devront joindre, pour que le versement soit effectué, un RIB ou RIP à leur réponse et indiquer la date de leur naissance, leur adresse et le nom de jeune fille pour les femmes mariées.