

# Bulletin officiel PTT

ANNÉE  
1986

SERVICE  
DAC/P. As/B 3

TÉLÉPHONE  
(1) 45 64 16 25

DOCUMENT  
115 P. As 47  
permanent

instruction du 10 mars 1986

## CONGÉS ANNUELS

APPLICATION : dès réception

Le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État a fixé les modalités d'application de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Les dispositions du décret précité ne remettent pas en cause celles de la circulaire FP n° 1452 du 16 mars 1982 émanant de la direction générale de l'administration et de la fonction publique dont les principes d'application dans l'administration des PTT ont été fixés par la circulaire P. As/B 3.2 du 18 février 1983 (doc. 60 P. As. 29, p. 91).

La présente instruction a pour objet de rappeler les règles en vigueur mais aussi, afin de faciliter la tâche des services, de regrouper en un seul document l'ensemble des textes ayant trait aux congés annuels des fonctionnaires, stagiaires et agents non titulaires, en apportant les précisions indispensables.

IMPRIMERIE NATIONALE  
8 114141 P 63

ANNOT. IG  
Néant

FICHE TECH.

CLASSEMENT  
PC 1

RECUEIL  
PC 1

DIFFUSION  
A 68

	Pages
<b>1. GÉNÉRALITÉS</b>	<b>213</b>
11. Textes concernant les congés annuels	213
12. Ouverture des droits	213
13. Champ d'application	213
<b>2. ATTRIBUTION DES CONGÉS ANNUELS</b>	<b>214</b>
20. Généralités	214
21. Demande et titre de congé	214
211. Forme de la demande	214
212. Titre de congé	214
22. Attribution d'un congé annuel à la suite d'un congé ordinaire de maladie	214
23. Attribution d'un congé annuel à la suite d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée	215
24. Attribution d'un congé annuel à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption	215
25. Interruption d'une période de congé annuel par un congé ordinaire de maladie	215
250. Généralités	215
251. Modalités d'attribution d'un congé ordinaire de maladie pendant une période de congé annuel	216
252. Différents cas à envisager	216
26. Cas de l'agent en absence irrégulière	216
27. Procédure d'attribution des congés annuels des chefs de service	216

	Pages
<b>3. DURÉE DES CONGÉS ANNUELS</b>	<b>217</b>
30. Généralités	217
31. Détermination des droits à congé annuel	217
32. Cas de l'agent exerçant ses fonctions à temps partiel toute l'année civile	218
321. L'agent travaille à durée réduite chaque jour ouvré de façon régulière	218
322. L'agent regroupe ses vacances par journées de durée égale sur certains jours de la semaine	218
323. L'agent effectue une durée quotidienne de travail variable	218
33. Cas de l'agent qui change de régime de travail en cours d'année	218
34. Cas des agents exerçant leurs fonctions pendant une partie de l'année seulement	219
340. Généralités	219
341. Principe	219
342. Exception au principe : agents âgés de moins de 21 ans	220
35. Cas de l'agent qui change de cycle de travail en cours d'année	220
36. Jours de congé supplémentaires	220
361. Principe	220
362. Conditions d'attribution	221
363. Cas des agents qui sortent de fonctions avant le 1 <sup>er</sup> mai ou qui prennent leurs fonctions après le 31 octobre	221
364. Cas des agents qui prennent leurs fonctions pendant la période du 1 <sup>er</sup> mai au 31 octobre inclus	221

	Pages
365. Cas des agents bénéficiaires d'un congé bonifié	222
366. Cas des agents autorisés à cumuler leurs droits à congé annuel	222
<b>4. DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES</b>	<b>223</b>
<b>41. Fractionnement des congés annuels</b>	<b>223</b>
411. Principe	223
412. Limite du fractionnement	223
413. Dérogations à l'obligation de limiter l'absence à trente et un jours consécutifs	223
<b>42. Report de congé annuel</b>	<b>224</b>
420. Généralités	224
421. Report de congé en raison des nécessités de service	224
422. Report de congé pour une raison autre que les nécessités de service	224
4221. Principe	224
4222. Conditions d'attribution du reliquat de congé	224
<b>43. Attribution éventuelle de délais de route</b>	<b>225</b>
431. Agents concernés	225
432. Conditions particulières relatives au moyen de transport utilisé	225
433. Durée	225
434. Obligations des bénéficiaires des délais de route	225
<b>44. Cumul des congés annuels</b>	<b>226</b>
440. Généralités	226
441. Mesures relatives à la Corse	226
442. Mesures relatives aux départements d'outre-mer	226
4420. Généralités	226
4421. Le conjoint est bénéficiaire d'un congé bonifié	226
4422. Le conjoint n'est pas fonctionnaire	227
443. Autres cas	227

	Pages
444. Conditions d'attribution	227
445. Frais de transport et délais de route	228
<b>5. ÉCHELONNEMENT DES CONGÉS ANNUELS</b>	<b>228</b>
<b>6. TOUR DE DÉPART EN CONGÉ ANNUEL</b>	<b>229</b>
<b>60. Généralités</b>	<b>229</b>
<b>61. Établissement du tour de départ</b>	<b>229</b>
611. Modalités d'établissement	229
612. Classement des agents	230
<b>62. Agents prioritaires</b>	<b>230</b>
621. Parents d'enfants gravement handicapés	230
6211. Principe	230
6212. Conditions d'octroi de la priorité	231
6213. Champ d'application de ce droit de priorité	231
622. Parents d'enfants en âge de scolarité obligatoire	231
6221. Principe	231
6222. Limite d'utilisation de ce droit de priorité	232
6223. Critères de classement des prioritaires	232
6224. Cas de l'agent qui renonce à exercer son droit de priorité pour les grandes vacances scolaires	232
6225. Agent qui a recueilli un enfant à son foyer	232
<b>63. Agents non prioritaires</b>	<b>233</b>
<b>64. Calcul de l'ancienneté de service</b>	<b>233</b>
640. Principe	233
641. Ancienneté de service des agents non titulaires	234
642. Services effectués avant une démission	234
<b>65. Agent muté; agent réintégré</b>	<b>234</b>
<b>66. Situations familiales particulières</b>	<b>235</b>
661. Couple d'agents PTT	235
662. Agent dont le conjoint est enseignant	235

	Pages
663. Agent dont le conjoint est salarié	235
664. Agent divorcé ou séparé judiciairement de corps	235
665. Agent marié à une personne ayant déjà des enfants	235
666. Agent vivant en concubinage	235
<b>7. PRIORITÉS À RESPECTER POUR L'OCTROI DES CONGÉS ANNUELS, DES REPOS COMPENSATEURS ET DES REPOS EXCEPTIONNELS</b>	236
71. Priorités pendant la période réglementaire d'échelonnement des congés annuels	236
72. Priorités en dehors de la période réglementaire d'échelonnement des congés annuels	236
720. Généralités	236
721. Principes	236
722. Demandes portant uniquement sur du congé annuel	237
723. Demandes portant à la fois sur du congé annuel, des repos exceptionnels et des repos compensateurs	237
<b>8. DIVERS</b>	237
81. Personnel des brigades de réserve nationale	237
82. Personnel sédentaire des bureaux saisonniers	238
83. Congés annuels non pris	238
84. Congés annuels pris indûment	238
85. Cas des agents qui, rendus bénéficiaires de droits à congé annuel, manifestent l'intention de participer à une grève	238
86. Remarques concernant la Réunion	239

## 1. GÉNÉRALITÉS

### 11. Textes concernant les congés annuels

1° L'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

2° Le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État.

### 12. Ouverture des droits

Pour pouvoir acquérir des droits à congé annuel, le fonctionnaire doit être en activité.

Sont considérés comme services accomplis ouvrant droit à congé annuel les congés suivants :

- les congés annuels;
- les congés de maladie de toute nature (congés ordinaires de maladie, congés de longue maladie, congés de longue durée);
- les congés pour accident;
- les congés de maternité et d'adoption;
- les congés de formation professionnelle;
- les congés pour formation syndicale;
- les congés non rémunérés accordés aux fonctionnaires âgés de moins de vingt-cinq ans pour participer aux activités des organismes de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et associations sportives et de plein air légalement constituées;
- les congés accordés aux fonctionnaires qui accomplissent une période d'instruction militaire.

Bien entendu, les périodes d'autorisations spéciales d'absence ouvrent droit à congé annuel.

En revanche, ne sont pas considérées comme services accomplis ouvrant droit à congé annuel :

- les périodes durant lesquelles l'agent a été exclu ou suspendu de fonctions ou s'est trouvé en situation d'absence irrégulière privative de rémunération;
- les périodes de disponibilité (disponibilité sur demande ou disponibilité d'office), de congé sans traitement ou de congé parental.

### 13. Champ d'application

Sont concernés par le présent texte les fonctionnaires titulaires et les stagiaires ainsi que les agents non titulaires de l'État quel que soit leur

mode d'utilisation. Il ne concerne pas les personnels dits étrangers à l'administration c'est-à-dire :

- la main-d'œuvre de nettoyage;
- les porteurs de télégrammes;
- les gérants d'agences postales, avec ou sans distribution;
- les correspondants postaux;
- les personnes assurant la suppléance électrique dans les établissements postaux;
- les personnes effectuant des travaux d'utilité collective (TUC).

## 2. ATTRIBUTION DES CONGÉS ANNUELS

### 20. Généralités

Pour obtenir un congé annuel, l'agent doit en faire la demande par écrit au chef immédiat. La demande doit être présentée suffisamment à l'avance pour permettre à celui-ci de l'examiner et de prendre toutes dispositions utiles. En règle générale, un délai d'une semaine peut être retenu.

### 21. Demande et titre de congé

#### 211. Forme de la demande

La demande doit indiquer :

- la durée du congé sollicité ainsi que les dates de départ et de reprise de service;
- la ou les adresses où l'agent pourra être joint pendant le congé. L'administration ne saurait être tenue pour responsable si l'agent n'a pu être joint, par exemple, pour une consultation en vue d'une première création d'emploi ou pour l'avancement de grade ou bien encore lors d'un appel à candidature.

#### 212. Titre de congé

L'autorisation de départ peut faire l'objet d'une formule d'accord simplifiée portée par le chef d'établissement sur la demande qui constitue alors le titre de congé.

### 22. Attribution d'un congé annuel à la suite d'un congé ordinaire de maladie

Les dispositions qui suivent sont celles qui figurent également à l'article 3265 du fascicule PC 3 de l'instruction générale relatif aux congés ordinaires de maladie.

À l'expiration d'une période de congé ordinaire de maladie, un congé annuel peut être accordé sous réserve :

- que l'intéressé reprenne effectivement son service avant son départ en congé ou qu'il ait été reconnu apte à exercer ses fonctions;
- que les exigences du service et le respect du tour de départ le permettent.

L'aptitude physique à l'exercice des fonctions doit être attestée par le médecin traitant dans un certificat médical qu'il appartient à l'intéressé de produire. Le chef d'établissement (ou le chef de service) peut prescrire une contre-visite par le comité médical spécial aux PTT siégeant en formation restreinte, par un médecin assermenté ou encore par un médecin de circonscription.

Cette contre-visite est obligatoire lorsque le congé ordinaire de maladie a dépassé un mois.

### 23. Attribution d'un congé annuel à la suite d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée

Le congé annuel peut être accordé sous les réserves exposées ci-dessus à l'article 22. Il convient également, le cas échéant, de faire application des dispositions relatives au report de congé annuel d'une année sur l'autre (cf. *infra*, art. 4221) notamment pour les agents qui reprennent leurs fonctions entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril.

L'aptitude physique à l'exercice des fonctions doit avoir été constatée dans les conditions prévues par les fascicules PC 3 *bis* de l'instruction générale (congés de longue maladie) ou PC 5 de ladite instruction (congés de longue durée). Les établissements ne disposant pas des fascicules de l'instruction générale peuvent se référer au guide du chef d'établissement.

### 24. Attribution d'un congé annuel à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption

Un agent peut bénéficier d'un congé annuel à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption sous la seule réserve que les exigences du service et le respect du tour de départ le permettent.

### 25. Interruption d'une période de congé annuel par un congé ordinaire de maladie

#### 250. Généralités

Les dispositions qui suivent figurent également à l'article 3264 du fascicule PC 3 de l'instruction générale relatif aux congés ordinaires de maladie.

Tout fonctionnaire en congé annuel peut prétendre à congé ordinaire de maladie dans l'hypothèse où son état de santé l'empêcherait, s'il était en fonctions, de poursuivre son activité.

#### 251. Modalités d'attribution d'un congé ordinaire de maladie pendant une période de congé annuel

L'agent malade pendant une période de congé annuel doit signaler immédiatement son empêchement à son chef d'établissement et fournir un certificat médical, quelle que soit la durée prévisible de la maladie. Le congé annuel est interrompu et un congé de maladie est attribué à partir de la date de constatation de la maladie.

Toutefois, le chef d'établissement et le chef de service ont la possibilité de n'accorder le congé de maladie qu'après avoir fait pratiquer les contrôles administratifs et médicaux prévus en cas de demande de congé de maladie.

#### 252. Différents cas à envisager

Deux cas sont à envisager :

1. Le congé ordinaire de maladie ne se prolonge pas au-delà de la période de congé annuel qui avait été accordée.

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

La fraction du congé annuel non utilisé est accordée ultérieurement compte tenu des impératifs du service et de l'obligation de respecter le tour de départ établi.

2. Le congé ordinaire de maladie se prolonge au-delà de la période de congé annuel initialement accordée.

L'attribution du reliquat du congé annuel s'effectue dans les conditions prévues ci-dessus à l'article 22 relatif à l'attribution d'un congé annuel à la suite d'un congé ordinaire de maladie.

#### 26. Cas de l'agent en absence irrégulière

L'agent qui s'est trouvé placé en absence irrégulière doit obligatoirement et quelle que soit la durée de son absence, reprendre son service avant de pouvoir obtenir un congé annuel même si ce congé, demandé à l'avance, a fait l'objet d'une inscription sur le tableau de service.

#### 27. Procédure d'attribution des congés annuels des chefs de service

Les chefs des services régionaux et chefs des services spéciaux ne sont plus tenus d'adresser à la direction des affaires communes leurs demandes

de congé annuel; ils doivent se conformer dans ce domaine aux instructions particulières des directions générales ou directions sous la responsabilité desquelles ils sont placés.

### 3. DURÉE DES CONGÉS ANNUELS

#### 30. Généralités

Conformément aux dispositions du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État (cf. *supra*, art. 11), tout fonctionnaire en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves prévues par ce texte, pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

#### 31. Détermination des droits à congé annuel

Quels que soient les services, les droits à congé annuel des agents concernés peuvent être déterminés par application de la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours ouvrés de congé} = 5 \left( J_o - \frac{r}{n} \right).$$

Par jours ouvrés de congé, il faut entendre les jours pendant lesquels l'agent aurait dû *effectivement travailler* s'il ne se trouvait pas en congé.

$J_o$  : nombre de jours ouvrés *dans le service où travaille l'agent*.

$r$  : nombre de repos accordés dans le cycle de travail de l'agent (en sus des jours non ouvrés).

$n$  : nombre de semaines comprises dans le cycle.

Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

Lorsque l'un des éléments figurant dans la formule générale varie, le nombre de jours ouvrés de congé annuel auxquels ont droit les agents peut être modifié.

Il en est ainsi notamment, lorsque le nombre de repos accordés dans un cycle de travail augmente. Corrélativement, le nombre de jours ouvrés de congé, peut en application de la formule, diminuer.

L'attention des services est particulièrement appelée sur ce point.

*En annexe 1* sont donnés des exemples de détermination des droits à congé annuel des agents assurant leur service à temps complet pendant toute l'année civile. Des précisions sont également apportées pour les

agents qui bénéficient de repos de régularisation accordés périodiquement pour ramener la durée moyenne d'utilisation à la durée hebdomadaire du travail retenue au règlement intérieur.

### 32. Cas de l'agent exerçant ses fonctions à temps partiel toute l'année civile

#### 321. L'agent travaille à durée réduite chaque jour ouvré de façon régulière

Si l'agent travaille à durée réduite chaque jour ouvré de façon régulière (par exemple, la durée quotidienne de travail est égale à 80 % du temps plein), le décompte des congés annuels est le même que celui des agents travaillant à temps plein.

#### 322. L'agent regroupe ses vacances par journées de durée égale sur certains jours de la semaine

Par exemple, bien que travaillant dans un service fonctionnant en cinq jours par semaine, l'agent regroupe ses vacances sur trois jours.

Dans ce cas, le décompte des congés annuels est encore le même que celui des agents travaillant à temps plein.

#### 323. L'agent effectue une durée quotidienne de travail variable

Il convient de convertir en heures le nombre de jours de congé annuel auxquels l'agent peut prétendre dans le service où il travaille.

Ce calcul est effectué en multipliant le nombre de jours de congé annuel auxquels il peut prétendre par la durée quotidienne moyenne de travail déterminée à partir de la durée hebdomadaire de travail correspondant au pourcentage de temps de travail de l'intéressé.

Quel que soit le cas de figure, chaque jour de congé annuel pris par l'agent est décompté pour la durée de travail qu'il aurait accomplie ce jour-là s'il n'avait pas bénéficié du congé.

En annexe 2 sont donnés des exemples de détermination des droits à congé annuel des agents travaillant à temps partiel.

### 33. Cas de l'agent qui change de régime de travail en cours d'année

Il en est ainsi lorsque l'agent qui travaille à temps plein est autorisé à travailler à temps partiel en cours d'année, ou vice versa.

Les droits à congé annuel doivent être calculés au prorata de la durée d'utilisation de l'agent dans chacun des régimes de son travail.

Si, avant la date de changement de régime de travail, l'agent n'a pas épuisé les jours de congés acquis dans le premier régime, il convient de les transformer en jours correspondants du deuxième régime.

Lorsque l'agent à temps partiel travaille à durée réduite chaque jour ouvré de façon régulière ou bien regroupe ses vacances par journées de durée égale sur certains jours de la semaine, le calcul est effectué en jours.

En revanche, lorsque l'agent à temps partiel a une durée quotidienne de travail variable, le calcul est effectué en heures.

Des exemples de détermination des droits à congé annuel des agents qui changent de régime de travail en cours d'année figurent en annexe 3.

### 34. Cas des agents exerçant leurs fonctions pendant une partie de l'année seulement

#### 340. Généralités

Il s'agit :

- des agents qui prennent leurs fonctions en cours d'année ou qui sont réintégrés en cours d'année après une disponibilité ou un détachement;
- des agents qui quittent définitivement le service en cours d'année ou qui interrompent leurs fonctions pour un motif n'ouvrant pas droit à congé (cf. notamment *supra*, art. 12);
- des agents détachés dans d'autres administrations.

#### 341. Principe

Les personnels qui exercent leurs fonctions pendant une partie de l'année seulement ont droit à un congé annuel dont la durée est égale au produit de la durée du congé auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé toute l'année par le nombre de mois ou fraction de mois supérieure à quinze jours effectués, divisés par douze.

Le nombre de jours obtenu est également arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

*Exemple n° 1.* — Agent prenant ses fonctions le 14 mars 1986 :

a. S'il assure son service hebdomadaire en 6 jours ouvrés :

$$\frac{(5 \times 6) \times 10}{12} = 25 \text{ jours ouvrés}$$

b. S'il exerce ses fonctions en semaines de 5 jours ouvrés :

$$\frac{(5 \times 5) \times 10}{12} = 20,83 = 21 \text{ jours ouvrés}$$



Exemple n° 2. — Agent sortant de fonctions le 17 avril 1986 :

a. S'il assure son service hebdomadaire en 6 jours ouvrés :

$$\frac{(5 \times 6) \times 4}{12} = 10 \text{ jours ouvrés}$$

b. S'il exerce ses fonctions en semaines de 5 jours ouvrés :

$$\frac{(5 \times 5) \times 4}{12} = 8,33 \text{ jours ouvrés arrondis à 8,50}$$

### 342. Exception au principe : agents âgés de moins de 21 ans

Sans qu'il leur soit nécessaire de faire une demande, les agents âgés de moins de 21 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée ont droit à la durée du congé auquel ils auraient pu prétendre s'ils avaient travaillé toute l'année, étant entendu qu'ils ne perçoivent aucun traitement pendant la période excédant la durée du congé dû au titre des services accomplis telle qu'elle résulte du calcul indiqué ci-dessus à l'article 341.

### 35. Cas de l'agent qui change 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 et 6 jours) deux situations sont à envisager :

1. L'agent n'a pris aucun jour de congé annuel pendant la première période.

Dans cette situation, le droit à congé annuel de l'intéressé est celui correspondant au régime de travail de la seconde période.

Il n'y a donc pas lieu de tenir compte des droits à congé annuel acquis pendant la première période.

2. L'agent a déjà pris des jours de congé annuel pendant la première période.

Dans ce cas, il convient de transformer les jours de congé annuel pris avant le changement de régime de travail en jours de congé annuel correspondant au second régime.

Des exemples de calcul des droits à congé annuel d'agents qui changent de cycle de travail en cours d'année figurent en *annexe 4*.

## 36. Jours de congé supplémentaires

### 361. Principe

Conformément aux dispositions du décret du 26 octobre 1984 cité à l'article 11, les congés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 oc-

tobre de chaque année peuvent ouvrir droit à l'attribution de jours de congé supplémentaires (appelés également, par commodité, bonifications de congé). Pour une année donnée, seuls les congés pris au titre de cette année ouvrent droit à bonifications.

### 362. Conditions d'attribution

Si un agent prend 5, 6 ou 7 jours ouvrés de congé en dehors de la période précitée, il peut prétendre à 1 jour de congé supplémentaire. S'il prend au moins 8 jours ouvrés de congé en dehors de cette période, il peut alors prétendre à 2 jours de congé supplémentaires.

Les jours de congé supplémentaires doivent *obligatoirement* être pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

La gestion des congés doit faire l'objet d'un suivi individualisé pour chaque agent en vue notamment de permettre une application stricte des dispositions accordant 1 ou 2 jours de congé supplémentaires pour congés pris en dehors de la période.

### 363. Cas des agents qui sortent de fonctions avant le 1<sup>er</sup> mai ou qui prennent leurs fonctions après le 31 octobre

Les agents qui sortent de fonctions avant le 1<sup>er</sup> mai et ceux qui sont recrutés après le 31 octobre ne peuvent prétendre à aucune bonification de congé.

### 364. Cas des agents qui prennent leurs fonctions pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre inclus

Les intéressés peuvent prétendre à des jours de congé supplémentaires sous réserve :

— que les services accomplis jusqu'au 31 octobre inclus soient générateurs d'un droit à congé annuel qui, pris en dehors de la période précitée, ouvrirait droit à la bonification dont il s'agit;

— que la durée maximale de cette bonification (1 ou 2 jours) soit fixée en fonction des seuls droits à congé acquis pendant la période considérée.

Exemple n° 1. — Agent prenant ses fonctions le 20 août dans un service comportant 6 jours de travail par semaine (ouvrant donc droit à un congé annuel de 30 jours).

Calcul des droits à congé annuel pour la période du 20 août au 31 décembre :

$$\frac{30 \times 4}{12} = 10 \text{ jours ouvrés}$$



Calcul des droits à congé annuel acquis pendant la période du 20 août au 31 octobre permettant de déterminer les droits à bonification :

$$\frac{30 \times 2}{12} = 5 \text{ jours ouvrés}$$

Ces 5 jours de congé annuel acquis avant le 31 octobre et pris après cette date donnent droit à un jour supplémentaire. En conséquence, pour bénéficier d'un jour de congé supplémentaire, l'agent ne devra prendre ses congés annuels qu'après le 1<sup>er</sup> novembre.

*Exemple n° 2.* — Agent prenant ses fonctions le 18 juin dans un service comportant 6 jours de travail par semaine (ouvrant donc droit à un congé annuel de 30 jours).

Calcul des droits à congé annuel pour la période du 18 juin au 31 décembre :

$$\frac{30 \times 6}{12} = 15 \text{ jours ouvrés}$$

Calcul des droits à congé annuel acquis pendant la période du 18 juin au 31 octobre permettant de déterminer les droits à bonification :

$$\frac{30 \times 4}{12} = 10 \text{ jours ouvrés}$$

Sur 10 jours de congé annuel acquis avant le 31 octobre, 8 jours pris après le 31 octobre ouvrent droit à 2 jours de congé supplémentaires. En conséquence, pour pouvoir bénéficier de 2 jours de congé supplémentaires, l'agent ne peut prendre que 2 jours de congé avant le 31 octobre. Le reliquat de congé au 1<sup>er</sup> novembre ne devra donc pas être inférieur à 15 moins 2 soit 13 jours.

### 365. Cas des agents bénéficiaires d'un congé bonifié

Les agents bénéficiaires d'un congé bonifié, en service en métropole ou dans les départements d'outre-mer, ont, les années où ils ne partent pas en congé bonifié, les mêmes droits que les autres agents : ils peuvent donc, ces années-là, prétendre à des jours de congé supplémentaires dans les mêmes conditions.

En revanche, leurs droits à congé annuel ne pouvant être fractionnés, l'année où ils partent en congé bonifié, ils ne peuvent bénéficier, cette année-là, de jours de congés supplémentaires.

### 366. Cas des agents autorisés à cumuler leurs droits à congé annuel

Les agents autorisés à cumuler leurs droits à congé annuel dans les conditions indiquées ci-dessous à l'article 44 peuvent prétendre à des jours supplémentaires de congé pour les congés non réservés en vue du cumul.

## 4. DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

### 41. Fractionnement des congés annuels

#### 411. Principe

Les congés annuels sont obligatoirement fractionnés, l'absence du service ne pouvant excéder trente et un jours consécutifs.

La durée de l'absence résultant de l'attribution du congé est calculée du premier au dernier jour ouvré du congé mais les dimanches, jours fériés et jours non ouvrés compris dans cette période ne sont pas imputés sur les droits de l'agent.

Dans la période de trente et un jours consécutifs, il n'y a pas lieu d'inclure les dimanches, jours fériés et jours non ouvrés qui peuvent se situer avant le premier et après le dernier jour ouvré du congé. Mais il appartient au chef de service (et au chef d'établissement) d'en tenir compte pour apprécier le nombre de jours de congé annuel qui peut être accordé à l'agent.

#### 412. Limite du fractionnement

Les congés annuels ne peuvent être fractionnés en demi-journées.

Dans le cas où les agents n'ont pas droit pour une année civile à un nombre entier de jours de congé (voir cas figurant en annexe 1), la demi-journée de congé résiduelle peut être cumulée avec la demi-journée de congé résiduelle de l'année précédente ou de l'année suivante.

Ainsi, l'agent dont les droits à congé annuel sont de 27,5 jours pourra bénéficier en 1986 de 27 jours de congé et prendre le demi-jour lui restant dû de 1986 en 1987 avec le demi-jour de 1987 ou bénéficier en 1986 de 28 jours de congé en prenant par anticipation son demi-jour de congé de 1987.

#### 413. Dérogations à l'obligation de limiter l'absence à trente et un jours consécutifs

L'obligation de limiter l'absence de service à trente et un jours consécutifs ne s'applique pas :

— aux fonctionnaires bénéficiant d'un congé bonifié en application du décret n° 78-399 du 20 mars 1978, dont le droit passe ainsi de 61 à 65 jours consécutifs (cf. instruction du 10 mars 1986, DAC/PAS B 3 relative aux congés bonifiés);

— aux fonctionnaires et agents de l'État autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels (cf. *infra*, art. 44).

**42. Report de congé annuel****420. Généralités**

Nonobstant les dispositions statutaires prévoyant que le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service, il est admis dans l'administration des PTT que le congé annuel non épuisé à la fin de l'année peut, dans des conditions et dans des limites précises, être reporté l'année suivante.

**421. Report de congé en raison des nécessités de service**

Si les exigences du service n'ont pas permis d'accorder, en totalité ou en partie, un congé annuel au 31 décembre de l'année considérée, celui-ci doit être attribué en priorité entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril de l'année suivante (cf. *infra*, art. 722).

**422. Report de congé pour une raison autre que les nécessités du service****4221. Principe**

Tout agent qui, pour une raison quelconque autre que les nécessités du service (notamment congé ordinaire de maladie, congé pour accident de service, congé de maternité, congé de longue durée ou de longue maladie, suspension provisoire de fonctions ou exclusion temporaire de fonctions), n'a pas épuisé au 31 décembre la totalité de son droit à congé annuel, peut en disposer du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril inclus, dans la limite de deux fois ses obligations hebdomadaires de travail.

Les jours de congé supplémentaires (cf. *supra*, art. 36) acquis au titre de l'année écoulée sont compris dans la quotité reportable mais en sont exclus les quatre jours de repos exceptionnels lesquels doivent être pris du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril.

Cependant le report de congé d'une année sur l'autre n'est admis que dans la mesure où l'agent a travaillé effectivement, si peu soit-il, pendant l'année civile écoulée.

**4222. Conditions d'attribution du reliquat de congé**

Elles sont au nombre de deux :

1° Le reliquat de congé annuel de l'année précédente ne peut être cumulé avec le congé de l'année civile en cours, sinon dans la limite de trente et un jours consécutifs (cf. *supra*, art. 411).

2° Le demandeur ne peut choisir ses périodes de congé qu'après satisfaction des demandes concurrentes présentées au titre de l'année en cours.

En tant que de besoin, un tour de départ couvrant la période 1<sup>er</sup> novembre-30 avril peut être établi, respectant notamment les conditions ci-dessus.

**43. Attribution éventuelle de délais de route****431. Agents concernés**

Seuls peuvent bénéficier, le cas échéant, de délais de route :

— les agents qui, exerçant leurs fonctions en Corse et originaires — ou dont le conjoint est originaire — de la France continentale, se rendent en congé sur le continent;

— les agents qui, en service sur le continent et originaires — ou dont le conjoint est originaire — de Corse, se rendent en congé en Corse.

Est considérée comme originaire de Corse ou de la France continentale la personne qui y est née et qui y a des intérêts matériels ou de famille (cf. *infra*, art. 444, § 3).

**432. Conditions particulières relatives au moyen de transport utilisé**

Pour obtenir des délais de route, les agents concernés doivent effectuer la traversée par voie maritime.

**433. Durée**

Deux cas sont à envisager :

1. Agents partant pour au moins la moitié de leur congé annuel.

À la condition que la durée du séjour en Corse ou sur le continent, selon le cas, soit au minimum égale à la moitié du congé annuel, les intéressés peuvent bénéficier d'une majoration de congé égale, à chaque trajet, à la durée de la traversée maritime. Compte tenu de la durée des traversées maritimes, variables selon qu'elles s'effectuent soit de jour ou de nuit, soit à partir des différents ports d'embarquement, la pratique conduit à accorder aux intéressés une demi-journée de congé supplémentaire à l'aller et une demi-journée au retour.

2. Agents partant avec les congés cumulés de deux années consécutives. Les intéressés peuvent bénéficier d'une majoration de congé égale, à l'aller, à la durée du voyage de la résidence habituelle de l'intéressé au port de débarquement, et au retour, du port d'embarquement à cette résidence.

**434. Obligations des bénéficiaires des délais de route**

À l'aller, l'agent doit signaler à l'avance la date de son embarquement afin que lui soient accordés les délais minima pour se rendre au port, s'il peut en bénéficier. Au retour, il lui appartient de choisir sa date d'embarquement suffisamment à l'avance pour qu'elle ne soit pas postérieure à l'expiration de son congé et il doit rejoindre sa résidence immédiatement à partir de son débarquement.

Au cas où il ne prend pas ses dispositions suffisamment tôt et où il embarque après la date d'expiration normale de son congé, l'agent subit la retenue totale de ses appointements afférents à la période de congé dont il a irrégulièrement bénéficié; le cas échéant, une information disciplinaire peut être ouverte à son encontre.

Dès son retour, l'intéressé doit présenter toutes pièces (feuilles de route, billets, attestations de navigation) permettant d'établir d'une façon certaine les dates de son embarquement et débarquement aussi bien sur le continent qu'en Corse.

#### 44. Cumul des congés annuels

##### 440. Généralités

En application des dispositions statutaires qui prévoient des dérogations à la règle selon laquelle l'absence de service ne peut excéder trente et un jours consécutifs (cf. *supra*, art. 413), le cumul des droits à congé annuel est admis dans les cas et sous les réserves indiquées ci-après.

##### 441. Mesures relatives à la Corse

Les agents originaires — ou dont le conjoint est originaire — de Corse et qui exercent leurs fonctions sur le continent peuvent cumuler les congés annuels de deux années consécutives pour se rendre dans ce département. De même, les agents originaires — ou dont le conjoint est originaire — de la France continentale et qui exercent leurs fonctions en Corse ont la possibilité de cumuler les congés annuels de deux années consécutives pour se rendre sur le continent.

Les intéressés doivent renoncer à l'intégralité de leur congé annuel la première année pour bénéficier la seconde année d'un congé de deux mois.

##### 442. Mesures relatives aux départements d'outre-mer

###### 4420. Généralités

Les dispositions qui suivent concernent les fonctionnaires d'origine métropolitaine en service en métropole dont le conjoint est originaire d'un département d'outre-mer.

###### 4421. Le conjoint est bénéficiaire d'un congé bonifié

Il s'agit donc du cas d'un ménage de fonctionnaires en service en métropole composé :

- d'un agent des PTT d'origine métropolitaine;
- d'un agent (appartenant aux PTT ou à une autre administration) originaire d'un département d'outre-mer bénéficiaire du régime des congés bonifiés.

L'année où l'agent originaire du département d'outre-mer part en congé bonifié, les deux conjoints peuvent souhaiter faire coïncider leurs périodes de congé.

Le conjoint métropolitain d'un agent bénéficiaire d'un congé bonifié est autorisé à cumuler avec son congé annuel de l'année du départ de son conjoint en congé bonifié, une partie des congés annuels des deux années précédentes dans la limite maximale de soixante-cinq jours consécutifs afin de lui permettre de l'accompagner.

Lorsque l'agent originaire d'un DOM appartient à une autre administration, l'agent des PTT d'origine métropolitaine doit, la première année où il sollicite le report de son congé annuel, produire à l'appui de sa demande une attestation de l'administration dont relève son conjoint donnant toutes indications sur ce congé bonifié.

###### 4422. Le conjoint n'est pas fonctionnaire

L'agent est admis à cumuler, dans la limite de deux mois, ses droits à congé annuel de deux années consécutives afin de pouvoir se rendre en congé dans le département d'origine de son conjoint.

Ce cumul n'est possible que dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

##### 443. Autres cas

Les agents non titulaires, en service en métropole, originaires d'un département d'outre-mer — ou dont le conjoint est originaire d'un DOM — peuvent, une fois par période de trois ans, cumuler leurs droits à congé pour passer, dans leur département d'origine, un congé d'une durée maximale de soixante-cinq jours consécutifs.

Les agents originaires des territoires français d'outre-mer, en fonction en métropole, ont la faculté de renoncer au bénéfice de l'intégralité de leur congé annuel pendant un, deux, trois ou quatre ans pour bénéficier la deuxième, troisième, quatrième ou cinquième année d'un congé de deux, trois, quatre ou cinq mois à passer dans le territoire d'origine. Cette possibilité ne peut être exercée qu'une fois au cours d'un cycle quinquennal.

Les agents en service en métropole, originaires d'Afrique du Nord ou d'un ancien territoire d'outre-mer ayant accédé à l'indépendance, ont la possibilité de renoncer à l'intégralité de leur congé annuel pendant un an pour bénéficier l'année suivante de deux mois de congé à passer dans leur territoire ou pays d'origine.

##### 444. Conditions d'attribution

Les intéressés doivent :

1. Présenter au chef de service leur demande de cumul de congé avant l'établissement du tour de départ en congé au titre de la première année.

L'accord de principe est donc donné dès la première année en vue de l'attribution d'un congé cumulé, sans pour autant que la continuité du service ait à en souffrir (à cet effet, la date de départ en congé peut être imposée si cela est absolument nécessaire).

2. S'engager à prendre le congé uniquement dans le département, territoire ou pays d'origine.

3. Fournir la preuve de la qualité d'originaire.

Est considérée comme originaire d'un département, territoire ou pays, la personne qui y est née et qui y a conservé des intérêts matériels ou de famille (résidence d'ascendants, de descendants, de frères ou de sœurs; sépultures de proches parents, par exemple).

En ce qui concerne l'Afrique du Nord et les anciens territoires d'outre-mer ayant accédé à l'indépendance, est assimilée à la naissance dans ces pays une résidence pendant plus de dix ans avant l'indépendance.

L'agent né dans le territoire d'outre-mer où ses parents étaient de passage est réputé originaire du territoire où ceux-ci ont ou ont eu, en dernier lieu, leur principal établissement.

#### 445. Frais de transport et délais de route

Aucune gratuité de transport n'est accordée aux agents qui se rendent en congé cumulé dans leur département, territoire ou pays d'origine.

Les délais de route éventuels sont accordés dans les conditions prescrites ci-dessus à l'article 43.

## 5. ÉCHELONNEMENT DES CONGÉS ANNUELS

L'obligation d'assurer la continuité du service public impose un échelonnement des congés annuels.

Les congés doivent s'échelonner sur toute l'année y compris le mois de mai. Mais il est nécessaire de tenir compte du fait que la quasi-totalité des agents souhaite prendre des congés pendant la période estivale. C'est la raison pour laquelle a été instituée une période réglementaire d'échelonnement des congés annuels.

Depuis 1976, la période réglementaire d'échelonnement des congés annuels a pour dates extrêmes les 1<sup>er</sup> juin et 30 septembre.

Cette période ne doit pas être confondue avec celle relative à l'attribution de jours de congé supplémentaires (cf. *supra*, art. 36).

Un tour de départ en congé annuel doit obligatoirement être établi pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre mais les agents ne sont pas tenus de prendre une partie de leurs congés pendant cette période.

Les dates de début des premiers congés pris au titre de la période réglementaire d'échelonnement peuvent donc être fixées au 1<sup>er</sup> juin et les tours de départ sont établis de telle sorte que l'échelonnement des congés ne déborde pas la période maximale prévue.

## 6. TOUR DE DÉPART EN CONGÉ ANNUEL

### 60. Généralités

Les demandes de congé étant les plus nombreuses pour la période estivale et pour les périodes de vacances scolaires, il est nécessaire de prévoir un tour de départ en congé.

En plus du tour de départ obligatoirement établi pour la période réglementaire d'échelonnement des congés annuels (cf. *supra*, art. 5), il est toujours possible d'en établir un autre pour tout ou partie de la période du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mai de l'année suivante.

Le tour de départ est établi au début de l'année par le chef d'établissement. Il s'impose aux agents mais il peut être modifié en cours d'année suivant les nécessités du service.

En dehors des périodes couvertes par un tour de départ, les congés annuels sont accordés selon les demandes des agents et compte tenu des nécessités du service.

### 61. Établissement du tour de départ

#### 611. Modalités d'établissement

Le tour de départ est établi entre les agents assurant habituellement un même service et susceptibles de se remplacer mutuellement.

Sont classés dans le même tour de départ les fonctionnaires titulaires et les stagiaires mais également les agents non titulaires dès lors qu'ils sont utilisés sur les mêmes positions de travail que les fonctionnaires ou susceptibles d'y être valablement affectés à temps complet pendant la période des congés.

Toutefois, afin que leur capacité professionnelle à remplacer les titulaires soit indéniable, les auxiliaires doivent, pour entrer de plein droit en concurrence avec les titulaires et les stagiaires pour le choix des périodes de congé annuel et par conséquent être rangés sur le même tour de départ, totaliser au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile considérée :

- soit 150 jours ouvrables de service continu à temps complet;
- soit 1 200 heures de service, continues ou non, à temps complet ou non.

Les auxiliaires recrutés pendant la période estivale, essentiellement pour permettre le départ en congé des titulaires, ne doivent pas être inclus dans le tour normal de départ.

Le tour de départ est établi de manière à satisfaire aux desiderata de la majorité du personnel en tenant compte, toutefois, des règles relatives au classement des agents (cf. *infra*, art. 612).

La période couverte par le tour de départ est divisée en périodes de congé.

Pour la fixation des périodes de congé offertes aux agents figurant dans le même tour de départ, il est tenu compte du nombre maximal de congés simultanés compatibles à tout moment avec le fonctionnement normal du service.

Toutefois, pendant la période réglementaire d'échelonnement des congés, afin que tous les agents inscrits dans ce tour de départ puissent bénéficier d'un congé, le chef de service (ou le chef d'établissement) peut être conduit à limiter la durée du congé accordé à chaque agent.

#### 612. Classement des agents

Les agents se trouvant dans le même tour de départ sont répartis en deux groupes : celui des prioritaires et celui des non-prioritaires.

Dans chaque groupe, un classement des agents est effectué en appliquant les règles relatives aux ordres de priorité.

Le choix des périodes de congé offertes dans le tour de départ est exercé successivement dans l'ordre du classement, d'abord par les agents prioritaires, puis par les agents non prioritaires.

La liste des prévisions de départ n'a qu'un caractère indicatif. Elle est susceptible d'être modifiée en cours d'année suivant les nécessités du service.

Après l'établissement de la liste des prévisions de départ, les agents autres que ceux visés ci-dessous à l'article 621 conservent la faculté de permuter entre eux, suivant leurs convenances personnelles, sous réserve que toute modification de l'espèce soit préalablement approuvée par le chef d'établissement. La permutation entre un agent prioritaire et un non prioritaire n'est pas admise.

### 62. Agents prioritaires

#### 621. Parents d'enfants gravement handicapés

##### 6211. Principe

Les parents d'enfants gravement handicapés — titulaires d'une carte d'invalidité d'au moins 80 % — quel que soit l'âge des enfants, bénéficient d'un droit de priorité hors tour à l'occasion des petites et des

grandes vacances scolaires à condition que l'établissement spécialisé auquel l'enfant a été confié, impose aux parents de le reprendre pendant ces vacances.

Lorsque ces conditions sont remplies, les intéressés ne doivent pas figurer dans le même tour de départ en congé que les autres agents prioritaires : ils bénéficient donc d'une priorité absolue.

##### 6212. Conditions d'octroi de la priorité

D'ordre éminemment social, cette priorité ne peut être accordée que par décision — année par année — du chef d'établissement au vu d'une demande déposée avant l'organisation du tour de départ en congé annuel et appuyée :

- d'une attestation du directeur de l'établissement fréquenté par l'enfant, mentionnant la période durant laquelle, du fait des congés payés annuels du personnel de l'établissement, cet enfant doit être repris par l'agent;
- d'une photocopie de la carte d'invalidité à 80 % dont l'enfant est titulaire, délivrée en application des dispositions du code de la famille et de l'aide sociale.

##### 6213. Champ d'application de ce droit de priorité

Ce droit de priorité peut être exercé, le cas échéant, plusieurs fois au cours de l'année.

### 622. Parents d'enfants en âge de scolarité obligatoire

##### 6221. Principe

Les agents parents d'un enfant en âge de scolarité obligatoire (de 6 à 16 ans) à la date d'entrée en vigueur du tour de départ couvrant la période réglementaire d'échelonnement des congés, bénéficient d'une priorité après les agents visés ci-dessus à l'article 621.

L'âge de 6 ans doit être révolu au 1<sup>er</sup> juin de l'année du départ en congé. L'anniversaire des 16 ans peut intervenir après cette date.

Au titre d'un même enfant le droit de priorité de l'agent est absolu pendant une période continue de dix années pour le choix d'une période de congé annuel lors des grandes vacances scolaires.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 6224, les agents ont également la possibilité, sur leur demande, de bénéficier de cette priorité non pas pour les grandes vacances scolaires mais pour l'une des autres principales périodes de vacances scolaires : vacances de février, de printemps, de la Toussaint, de Noël.

Dans un établissement où le nombre total des périodes de congé annuel pendant les grandes vacances scolaires est supérieur au nombre total des prioritaires et si plusieurs agents prioritaires s'inscrivent pour une même

période, le chef d'établissement peut imposer aux prioritaires de répartir leurs congés sur la totalité des grandes vacances scolaires.

#### 6222. Limite d'utilisation de ce droit de priorité

Ce droit de priorité ne peut être exercé qu'une seule fois au titre du congé annuel se rapportant à une année civile déterminée.

S'agissant des vacances de février et de printemps, il faut, en outre, que le congé soit accordé uniquement au titre de l'année en cours.

#### 6223. Critères de classement des prioritaires

Pour départager les prioritaires, il est tenu compte successivement des critères suivants :

- le plus grand nombre d'enfants en âge de scolarité obligatoire;
- la plus grande ancienneté de service;
- l'indice de traitement le plus élevé;
- l'âge des agents, le plus âgé primant le plus jeune.

S'ils ne peuvent pas ou ne veulent pas faire valoir leur droit de priorité pour une période de vacances scolaires, les agents prioritaires entrent en compétition à leur rang normal avec les non prioritaires.

#### 6224. Cas de l'agent qui renonce à exercer son droit de priorité pour les grandes vacances scolaires

Un agent prioritaire peut ne pas exercer son droit de priorité pour les grandes vacances scolaires (cf. *supra*, art. 6221).

Il ne peut cependant bénéficier de ce droit de priorité lors de l'une des autres périodes de vacances scolaires (vacances de février, de printemps, de la Toussaint et de Noël), que dans la mesure où il a renoncé effectivement à prendre des congés pendant les mois de juillet et août.

Il convient, en effet, de considérer que le fait de prendre des congés pendant les mois de juillet et août, malgré la renonciation expresse à l'exercice du droit de priorité pour cette période, enlève toute valeur à la renonciation.

#### 6225. Agent qui a recueilli un enfant à son foyer

L'agent qui, sans l'adopter, a recueilli un enfant à son foyer, peut être assimilé aux agents chargés de famille quant au choix de la période de congé annuel, même s'il n'y a pas versement des allocations familiales. Mais l'agent intéressé doit établir formellement (par certificat de notoriété, attestation fiscale ou tout autre document) qu'il a bien la charge effective et permanente de l'enfant et qu'il en est civilement et pénalement responsable du fait que cet enfant vit normalement à son foyer.

Est également bénéficiaire de la priorité, l'agent (ou le couple) à qui l'assistance publique ou la direction des affaires sanitaires et sociales a confié un enfant depuis au moins un an à la date du 1<sup>er</sup> juin de l'année au cours de laquelle le congé est sollicité.

### 63. Agents non prioritaires

Il s'agit des agents qui ne sont pas visés à l'article 62.

Les intéressés peuvent choisir une période de congé parmi celles demeurant disponibles après le choix des prioritaires. Les agents prioritaires qui ont renoncé à faire valoir leur droit ou qui l'ont déjà exercé, sont classés avec les agents non prioritaires selon les règles applicables à ces derniers.

Le tour de départ est établi selon les modalités que la majorité des agents non prioritaires a elle-même choisies.

Au cas où aucune majorité ne peut se dégager, le tour de départ est établi en tenant compte successivement des critères suivants :

- la plus grande ancienneté de service;
- le plus grand nombre d'enfants à charge;
- l'indice de traitement le plus élevé;
- l'âge des agents, le plus âgé primant le plus jeune.

### 64. Calcul de l'ancienneté de service

#### 640. Principe

L'ancienneté de service est appréciée au 31 décembre de l'année qui précède le tour de départ.

Sont comptabilisés les services accomplis, dans l'administration des PTT uniquement, en qualité de fonctionnaire titulaire, de stagiaire et d'agent non titulaire (pour ces derniers, cf. ci-dessous, art. 641).

Les périodes de service militaire obligatoire ayant donné lieu à rappel pour l'avancement sont également comptabilisées.

Les services accomplis dans un régime de travail à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet.

En revanche, ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté les périodes d'interruption de services suivantes :

- disponibilité;
- congé parental (ou congé postnatal antérieurement à la loi du 11 janvier 1984);
- congé sans traitement;
- absence irrégulière;
- exclusion temporaire de fonction;
- incarcération;
- services militaires et assimilés non rappelés;
- périodes de position hors cadres;
- et de façon plus générale, toute période n'ayant pas donné lieu à rémunération ou n'ayant pas permis le maintien du versement des cotisations pour retraite et sécurité sociale.



**641. Ancienneté de service des agents non titulaires**

À l'ancienneté de service en tant que fonctionnaire titulaire et stagiaire s'ajoute la durée des services accomplis dans l'administration des PTT en qualité d'auxiliaire, de vacataire, d'occasionnel, d'interiminaire et, de façon plus générale, d'agent non titulaire même avant l'âge de 18 ans, quelle qu'ait été la durée d'utilisation journalière.

L'ancienneté de service est calculée de la manière suivante :

- utilisation continue à temps complet : la durée des services est calculée de date à date;
- utilisation discontinuée à temps complet : on décompte une année pour 300 jours d'utilisation;
- utilisation à temps incomplet : on calcule le quotient de la durée totale d'utilisation en qualité d'auxiliaire, exprimée en heures au 31 décembre de l'année précédente, par la durée annuelle réglementaire en heures de travail dans le service utilisateur au moment de l'établissement du tour de départ en congé.

**642. Services effectués avant une démission**

Les services effectués antérieurement à une démission (que ce soit en qualité de non-titulaire, de stagiaire ou de titulaire) ne peuvent être pris en compte dans le calcul de l'ancienneté de service pour l'établissement du tour de départ en congé.

**65. Agent muté; agent réintégré**

L'agent muté dans un établissement où le tour de départ en congé a déjà été arrêté, ne peut obtenir, dans ce nouveau service, que l'une des périodes demeurées disponibles après satisfaction des demandes émanant des agents en fonction dans cet établissement. Il ne peut exercer un droit de priorité ou faire valoir son ancienneté de service. Il ne peut se prévaloir de la période de congé qui aurait pu lui être attribuée dans son ancien établissement.

Par ailleurs, lorsqu'un agent quitte un établissement à la suite d'une mutation, alors que le tour de départ est fixé, la période de congé qui lui était dévolue est proposée aux autres agents intéressés.

Ces dispositions ayant trait aux mutations sont applicables *a fortiori* lorsque l'agent est réintégré après avoir quitté temporairement ses fonctions.

**66. Situations familiales particulières****661. Couple d'agents PTT**

Lorsque deux conjoints travaillent dans le même service et désirent bénéficier simultanément de leurs congés, ils ne peuvent prétendre qu'à la période dévolue à l'époux le moins favorisé.

**662. Agent dont le conjoint est enseignant**

Cet agent ne peut bénéficier d'une priorité particulière pour le choix d'une période déterminée de congé.

**663. Agent dont le conjoint est salarié**

L'agent marié à un salarié travaillant dans une entreprise qui met son personnel en congé payé annuel au cours des grandes vacances annuelles, ne bénéficie d'aucune priorité particulière pour le choix d'une période de congé coïncidant avec celle de son conjoint.

**664. Agent divorcé ou séparé judiciairement de corps**

L'agent divorcé ou séparé judiciairement de corps (ou en instance de divorce ou de séparation) peut bénéficier d'une priorité lorsqu'il a la garde de son enfant pendant une partie des grandes vacances scolaires. Deux conditions sont exigées :

- 1° L'enfant doit avoir l'âge de la scolarité obligatoire;
- 2° L'agent doit produire un exemplaire du jugement lui attribuant la garde de l'enfant.

**665. Agent marié à une personne ayant déjà des enfants**

L'agent est bénéficiaire de la priorité lorsque la personne qu'il a épousée a des enfants en âge de scolarité obligatoire.

**666. Agent vivant en concubinage**

L'agent vivant en concubinage avec une personne ayant des enfants en âge de scolarité obligatoire peut prétendre au bénéfice de la priorité. Il lui appartient d'apporter la preuve qu'il vit en concubinage notoire depuis plus d'un an au 1<sup>er</sup> juin de l'année considérée ce qui permet d'admettre qu'il assume la charge des enfants du concubin. Cette condition est réputée satisfaite si l'intéressé perçoit personnellement les prestations familiales.

## 7. PRIORITÉS À RESPECTER POUR L'OCTROI DES CONGÉS ANNUELS, DES REPOS COMPENSATEURS ET DES REPOS EXCEPTIONNELS

### 71. Priorités pendant la période réglementaire d'échelonnement des congés annuels

Les départs en congé annuel prévus dans les tours établis à cet effet priment les repos compensateurs.

Les quatre jours de repos exceptionnels doivent être pris dans la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril.

Pendant la période réglementaire d'échelonnement des congés annuels, l'attribution des repos compensateurs (autres que ceux attribués au titre du repos hebdomadaire) cumulés ou non avec les jours de congé annuel, est possible s'il n'est pas nécessaire, pour cette raison, de faire appel à du personnel de remplacement.

### 72. Priorités en dehors de la période réglementaire d'échelonnement des congés annuels

#### 720. Généralités

Les demandes peuvent concerner le congé annuel, les repos exceptionnels et les repos compensateurs autres que ceux attribués au titre du repos hebdomadaire. Ces différents congés et repos peuvent être cumulés, si les nécessités du service le permettent, dans la limite de 31 jours consécutifs. Si un tour de départ supplémentaire a été établi couvrant tout ou partie de la période du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mai, les départs en congé dûment prévus priment les demandes formulées en dehors du tour.

Les dispositions qui suivent s'appliquent donc aux demandes formulées hors tour, ou bien lorsqu'il n'y a pas eu de tour de départ établi pour tout ou partie de la période du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mai.

#### 721. Principe

Pour éviter toute contestation lorsque, compte tenu des exigences du service, le nombre des possibilités de départ est, pour une même période de temps, inférieur à celui des demandes, il convient, sauf cas exceptionnel, de satisfaire les demandes en respectant l'ordre de priorité suivant :

- demandes portant sur du congé annuel;
- demandes portant sur les repos exceptionnels;
- demandes portant sur les repos compensateurs.

En cas de concurrence entre demandes identiques établies au titre des congés ou (et) repos de même nature, les agents sont départagés en

appliquant les critères successifs utilisés lors de l'établissement du tour de départ en congé (cf. *supra*, art. 6223 et 63).

### 722. Demandes portant uniquement sur du congé annuel

Ces demandes doivent être satisfaites dans l'ordre suivant :

1<sup>er</sup> Congé annuel de l'année précédente qui n'a pu être épuisé pour raison de service.

2<sup>o</sup> Congé annuel de l'année en cours y compris les jours de congé supplémentaires (cf. *supra*, art. 36). Il est précisé que, pour pouvoir bénéficier du congé annuel au titre de l'année en cours, le demandeur doit, sauf cas exceptionnel, durant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril, soit avoir épuisé, soit épuiser en même temps (dans la limite de 31 jours consécutifs au total) le reliquat éventuel de son congé de l'année précédente.

3<sup>o</sup> Reliquat de congé annuel de l'année précédente, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril, soit deux fois les obligations hebdomadaires de travail y compris les jours de congé supplémentaires acquis au titre de l'année écoulée mais non compris les quatre jours de repos exceptionnels.

**Remarque.** — Lorsqu'il y a concurrence entre des demandes portant :

- soit exclusivement sur du congé annuel de l'année en cours,
  - soit sur du congé annuel de l'année en cours cumulé avec du reliquat de congé de l'année précédente (période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril),
- ces demandes sont départagées en tenant compte du plus grand nombre de jours de congé annuel de l'année en cours inclus dans le congé sollicité.

**Exemple :** priorité sera donnée à une demande comptant 10 jours de congé de l'année en cours uniquement, sur une demande comptant 8 jours de congé de l'année en cours et 5 jours de reliquat qui elle-même passera avant une demande de 5 jours de congé de l'année en cours et de 10 jours de reliquat.

### 723. Demandes portant à la fois sur du congé annuel, des repos exceptionnels et des repos compensateurs

Les demandes sont départagées en faisant application simultanément, d'une part, des dispositions figurant ci-dessus à l'article 722 et, d'autre part, de l'ordre de priorité à respecter indiqué à l'article 721.

## 8. DIVERS

### 81. Personnel des brigades de réserve nationale

Ces personnels ne peuvent bénéficier des congés annuels lorsqu'ils sont en mission d'hiver ou d'été.

Toutefois, dans la mesure où ils n'assurent aucune mission, les agents ayant des enfants en âge de scolarité bénéficient de la priorité attachée à leur qualité de chargés de famille.

Les brigadiers prioritaires qui n'auraient pu prendre tout ou partie de leur congé annuel durant la période estivale bénéficient, dans la mesure du possible, d'une priorité pour les autres périodes de vacances scolaires. Un tour spécial de départ en congé doit être établi pour le personnel des brigades de réserve nationale.

Les brigadiers peuvent être autorisés par leur chef de service à reporter la partie des congés d'une année, non épuisés au 31 décembre, jusqu'au 31 mai de l'année suivante et exceptionnellement jusqu'au début de la saison d'été.

### 82. Personnel sédentaire des bureaux saisonniers

Il n'est pas opposé d'objection de principe au départ en congé du personnel sédentaire des bureaux saisonniers. Toutefois, le rythme des départs doit être ralenti au moment le plus actif de la saison. Durant cette période, les chefs d'établissement de ces bureaux et centres à trafic saisonnier doivent être à leur poste.

### 83. Congés annuels non pris

Aucune indemnité compensatrice ne peut être accordée pour un congé non pris.

### 84. Congés annuels pris indûment

Les jours de congé dont ont bénéficié indûment les personnels au titre de l'année considérée — soit parce qu'ils sont démissionnaires, ou ont été admis à disponibilité pour convenances personnelles ou révoqués — sont en principe régularisés par reversement des émoluments correspondants. Cette procédure peut, toutefois, n'être mise en œuvre que pour les congés excédant le droit de plus de deux jours ouvrés.

### 85. Cas des agents qui, rendus bénéficiaires de droits à congé annuel, manifestent l'intention de participer à une grève

Ces agents ne peuvent être considérés comme grévistes. La période de congé annuel dont ils ont été rendus bénéficiaires doit se poursuivre normalement jusqu'à la date d'expiration initialement prévue.

### 86. Remarques concernant la Réunion

En raison de la situation géographique de la Réunion, certaines dispositions de la présente instruction ne peuvent être appliquées en l'état aux agents exerçant leurs fonctions dans ce département.

Il s'agit des dispositions relatives à l'attribution de jours de congé supplémentaire (cf. art. 36), à l'échelonnement des congés annuels (cf. art. 5) et à l'établissement du tour de départ (cf. art. 6). Elles sont fondées sur le fait que les demandes de congé sont plus nombreuses pour la période estivale et pour les périodes de vacances scolaires, périodes qui sont différentes dans le département de la Réunion.

Aussi, pour tenir compte de ce particularisme, les chefs de service concernés sont habilités à adapter les règles de la présente instruction visées ci-dessus.

Les dispositions de la présente instruction se substituent à celles qui, dans les textes suivants, ont le même objet :

- ordre de service P7 du 20 mars 1952 (72 P 21, p. 237);
- ordre de service P7 du 18 avril 1958 (130 P 56, p. 267);
- ordre de service P7 du 19 mai 1961 (138 P 43, p. 157);
- circulaire P7 du 23 septembre 1964 (263 P 118, p. 701);
- circulaire PA 3, n° 022 du 28 février 1969;
- circulaire PA 3 du 16 octobre 1969 (264 bis P 101, p. 541);
- circulaire PA 3 du 27 novembre 1970 (329 P 123, p. 701);
- circulaire P. As/A 4, n° 038 du 23 mai 1972;
- circulaire P. As du 19 janvier 1973 (34 P. As 9, p. 81);
- note P. As/A 4 du 16 juillet 1973 (278 P. As 111, p. 729);
- circulaire P. As/A 4 du 27 février 1974 (81 P. As 36, p. 295);
- note P. As/B 3 du 15 mai 1974 (1023 P. As 9, p. 27);
- circulaire P. As/B 3, n° 008 du 27 janvier 1975;
- circulaire P. As/B 3, n° 016 du 17 février 1975;
- circulaire P. As/B 3, n° 021 du 28 février 1975;
- circulaire P. As, n° 011 du 23 janvier 1976;
- circulaire P. As/B 3, n° 011 du 31 janvier 1977;
- fiche de documentation P. As/B 3, n° 71 de février 1978;
- fiche de documentation P. As/B 3, n° 92 de février 1979;
- fiche de documentation P. As/B 3, n° 116 de juin 1980;
- note de service P. As/B 3, n° 083 du 9 avril 1982;
- circulaire P. As/B 3-2 du 18 février 1983 (60 P. As 29, p. 91);
- circulaire P. As/B 3 du 9 mars 1983 (79 P. As 45, p. 205);
- note de service P. As/B 3, n° 109 du 19 mai 1983;
- circulaire P. As/A 1 du 19 octobre 1983 (303 P. As 142, p. 727).

## ANNEXE 1

**DÉTERMINATION DES DROITS À CONGÉ ANNUEL**  
 (cf. art. 31)

**1. Détermination des droits à congé annuel des agents assurant leur service à temps complet pendant toute l'année civile**

- Agent assurant son service hebdomadaire en 6 jours ouvrés :  
 $5 \times 6 = 30$  jours ouvrés
- Agent exerçant ses fonctions en semaines de 5 jours ouvrés :  
 $5 \times 5 = 25$  jours ouvrés
- Agent travaillant en semaines alternées de 5 puis 6 jours ouvrés :  
 $5 (6 - 1/2) = 27,5$  jours
- Agent assurant un service avec un samedi travaillé sur 4 :  
 $5 (6 - 3/4) = 26,3 = 26,5$  jours
- Agent assurant un service avec un samedi travaillé sur 3 :  
 $5 (6 - 2/3) = 26,7 = 27$  jours
- Agent travaillant 2 nuits sur 4 avec la nuit du samedi au dimanche non travaillée :  
 $5 (6 - 12/4) = 15$  nuits

**2. Détermination des droits à congé annuel des agents assurant leur service à temps complet pendant toute l'année civile et bénéficiant périodiquement de repos de cycle pour amener la durée moyenne d'utilisation à la durée hebdomadaire de travail retenue au règlement intérieur**

Les droits à congé sont calculés sur la base de la période normale de travail, les repos de cycle inclus dans cette période se présentant comme des jours ouvrés ordinaires. Ainsi, tous les jours ouvrés de la période de référence, y compris ceux durant lesquels l'agent aurait dû bénéficier d'un repos de cycle, sont considérés comme jour de congé et doivent être décomptés comme tel.

La régularisation en matière de droits à repos de cycle réellement acquis par l'agent s'effectue par l'intermédiaire d'un compte compensateur.

## ANNEXE 2

**DÉTERMINATION DES DROITS À CONGÉ ANNUEL**  
**DES AGENTS TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL**  
**TOUTE L'ANNÉE CIVILE (cf. art. 32)**
**A. L'agent à temps partiel travaille à durée réduite chaque jour ouvré de façon régulière ou regroupe ses vacances par journées de durée égale sur certains jours de la semaine**

Le décompte des congés annuels est le même que celui des agents travaillant à temps plein.

- Agent assurant son service hebdomadaire à temps partiel en 6 jours ouvrés :  
 $5 \times 6 = 30$  jours ouvrés de congé
- Agent exerçant ses fonctions à temps partiel en semaines de 5 jours ouvrés :  
 $5 \times 5 = 25$  jours ouvrés de congé
- Agent regroupant ses vacances sur 3 jours :  
 $3 \times 5 = 15$  jours ouvrés de congé.

## ANNEXE 2 (suite)

B. L'agent à temps partiel effectue une durée quotidienne de travail variable (1)  
 Exemple n° 1. Détermination des droits à congé annuel des agents travaillant à temps partiel dans un service fonctionnant 5 jours par semaine.

	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
Durée hebdomadaire de travail.....	19 h 30 min	23 h 24 min	27 h 18 min	31 h 12 min	35 h 06 min
Durée quotidienne moyenne de travail.....	3 h 54 min	4 h 41 min	5 h 28 min	6 h 15 min	7 h 02 min
Nombre de jours de congé annuel.....	25 j	25 j	25 j	25 j	25 j
Nombre d'heures correspondant.....	97 h 30 min	117 h 05 min	136 h 40 min	156 h 15 min	175 h 50 min
Nombre d'heures à prendre en dehors de la période 1 <sup>er</sup> mai-31 octobre ouvrant droit à un jour de congé supplémentaire.	De 19 h 30 min à moins de 31 h 12 min	De 23 h 24 min à moins de 37 h 28 min	De 27 h 18 min à moins de 43 h 44 min	De 31 h 12 min à moins de 50 h	De 35 h 06 min à moins de 56 h 16 min
Nombre d'heures correspondant à ce jour de congé supplémentaire.	3 h 54 min	4 h 41 min	5 h 28 min	6 h 15 min	7 h 02 min
Nombre d'heures à prendre en dehors de la période 1 <sup>er</sup> mai-31 octobre ouvrant droit à deux jours de congé supplémentaires.	31 h 12 min ou plus	37 h 28 min ou plus	43 h 44 min ou plus	50 h ou plus	56 h 16 min ou plus
Nombre d'heures correspondant à ces 2 jours de congé supplémentaires.	7 h 48 min	9 h 22 min	10 h 56 min	12 h 30 min	14 h 04 min

(1) Les exemples 1 et 2, utilisables quelle que soit la répartition des vacances dans le cadre de la semaine, font apparaître le nombre d'heures correspondant au nombre de jours de congé annuel auxquels les intéressés peuvent prétendre sur la base d'un régime de travail de 39 heures effectués en 5 ou 6 jours ouvrés par semaine. Les exemples doivent, bien entendu, être adaptés dès lors que les conditions de fonctionnement du service sont différentes de celles qui sont indiquées ou en cas de régime hebdomadaire de travail inférieur à 39 heures.

## ANNEXE 2 (suite)

Exemple n° 2. Détermination des droits à congé annuel des agents travaillant à temps partiel dans un service fonctionnant 6 jours par semaine.

	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
Durée hebdomadaire de travail.....	19 h 30 min	23 h 24 min	27 h 18 min	31 h 12 min	35 h 06 min
Durée quotidienne moyenne de travail.....	3 h 15 min	3 h 54 min	4 h 33 min	5 h 12 min	5 h 51 min
Nombre de jours de congé annuel.....	30 j	30 j	30 j	30 j	30 j
Nombre d'heures correspondant.....	97 h 30 min	117 h	136 h 30 min	156 h	170 h 30 min
Nombre d'heures à prendre en dehors de la période 1 <sup>er</sup> mai-31 octobre ouvrant droit à un jour de congé supplémentaire.	De 16 h 15 min à moins de 28 h	De 19 h 30 min à moins de 31 h 12 min	De 22 h 45 min à moins de 36 h 24 min	De 26 h à moins de 41 h 36 min	De 29 h 15 min à moins de 46 h 48 min
Nombre d'heures correspondant à ce jour de congé supplémentaire.	3 h 15 min	3 h 54 min	4 h 33 min	5 h 12 min	5 h 51 min
Nombre d'heures à prendre en dehors de la période 1 <sup>er</sup> mai-31 octobre ouvrant droit à deux jours de congé supplémentaires.	26 h ou plus	31 h 12 min ou plus	36 h 24 min ou plus	41 h 36 min ou plus	46 h 48 min ou plus
Nombre d'heures correspondant à ces 2 jours de congé supplémentaires.	6 h 30 min	7 h 48 min	9 h 06 min	10 h 24 min	11 h 42 min

## ANNEXE 3

**DÉTERMINATION DES DROITS À CONGÉ ANNUEL  
DES AGENTS QUI CHANGENT DE RÉGIME DE TRAVAIL  
EN COURS D'ANNÉE (cf. art. 33)**

1. L'agent à temps partiel travaille à durée réduite chaque jour ouvré de façon régulière ou bien regroupe ses vacances par journées de durée égale sur certains jours de la semaine

Les droits à congé annuel doivent être calculés au *pro rata* de la durée d'utilisation de l'agent dans chacun des régimes de son travail.

*Premier exemple*

Cas d'un agent qui, travaillant à temps plein au 1<sup>er</sup> janvier en régime hebdomadaire de 5 jours ouvrés de 7 h 48, exerce à compter du 1<sup>er</sup> juin suivant un travail à temps partiel à 70 % en regroupant ses vacances sur 4 jours de 6 h 50 par semaine.

Droit à congé pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mai inclus :

$$5/12 \times (5 \times 5) = 10,5 \text{ jours ouvrés à plein temps}$$

Droit à congé pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre inclus :

$$7/12 \times (5 \times 4) = 11,66 = 12 \text{ jours ouvrés à temps partiel}$$

Dans ce cas, la durée journalière des vacances effectuées par l'agent ayant subi une modification (7 h 48 dans le 1<sup>er</sup> régime de travail et 6 h 50 dans le 2<sup>e</sup>), il convient, si l'agent n'a pas pris de congé avant le 1<sup>er</sup> juin, de transformer le droit à congé acquis par son travail à temps plein en jours correspondants dans son régime de travail à 70 %, soit :

$$\frac{10,5 \times 100}{70} = 15 \text{ jours ouvrés en semaine de 5 jours}$$

et

$$\frac{15 \times 4}{5} = 12 \text{ jours ouvrés en semaine de 4 jours}$$

Droit total à congé : 12 + 12 = 24 jours ouvrés.

**Remarque importante.** — Dans cet exemple, le nombre de jours ouvrés effectué par l'agent à partir du 1<sup>er</sup> juin est de 4 par semaine. Ainsi, lorsque l'agent s'absente en congé annuel du lundi au vendredi inclus, il y a lieu de ne lui décompter que 4 jours sur ses droits à congé.

*Deuxième exemple*

Cas d'un agent qui, travaillant à temps plein au 1<sup>er</sup> janvier en régime hebdomadaire de 5 jours ouvrés de 7 h 48, exerce à compter du 1<sup>er</sup> juin suivant un travail à temps partiel à 60 % en regroupant ses vacances sur 3 jours de 7 h 48 par semaine.

Droit à congé pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mai inclus :

$$5/12 (5 \times 5) = 10,5 \text{ jours ouvrés à plein temps}$$

Droit à congé pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre inclus :

$$7/12 (5 \times 3) = 8,75 = 9 \text{ jours ouvrés à temps partiel}$$

Dans ce cas, la durée journalière des vacances effectuées par l'agent n'ayant pas subi de modification (7 h 48 dans les deux régimes de travail) il convient, si l'agent n'a pas pris de congé avant le 1<sup>er</sup> juin, d'ajouter les jours acquis à plein temps aux jours acquis à temps partiel.

Droit total à congé : 10,5 + 9 = 19,5 jours ouvrés à temps partiel.

**Remarque importante.** — Dans cet exemple, le nombre de jours ouvrés effectué par l'agent à partir du 1<sup>er</sup> juin est de 3 par semaine. Ainsi lorsque l'agent s'absente en congé annuel du lundi au vendredi inclus, il y a lieu de ne lui décompter que 3 jours sur ses droits à congé.

*Troisième exemple*

Cas d'un agent qui, travaillant à temps plein au 1<sup>er</sup> janvier en régime hebdomadaire de 5 jours ouvrés de 7 h 48, exerce à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante un travail à temps partiel à 70 % en regroupant ses vacances sur 4 jours de 6 h 50 par semaine.

Droit à congé annuel pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre inclus :

$$5 \times 5 = 25 \text{ jours ouvrés à plein temps}$$

Reliquat de congé annuel au 31 décembre : 11 jours ouvrés à 7 h 48 (l'agent a déjà pris 14 jours ouvrés de congé à temps plein).

Dans ce cas, la durée journalière des vacances effectuées par l'agent ayant subi une modification, il convient de transformer le reliquat de congé du régime de travail à temps plein en jours correspondants du régime de travail à temps partiel soit :

$$\frac{11 \times 100}{70} = 15,71 \text{ jours ouvrés en semaine de 5 jours}$$

et

$$\frac{15,71 \times 4}{5} = 12,56 \text{ jours ouvrés arrondis à 13 en semaine de 4 jours.}$$



## ANNEXE 3 (suite)

2. Détermination des droits à congé annuel d'un agent travaillant dans un service fonctionnant 5 jours par semaine : à temps plein du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril (120 jours); à temps partiel à 60 % en durée quotidienne variable (1) du 1<sup>er</sup> mai au 31 décembre (245 jours)

Durée hebdomadaire de travail :	39 h
- à temps plein	39 h × 60 % = 23 h 24 min
- à temps partiel	
Durée quotidienne moyenne de travail :	7 h 48 min
- à temps plein	4 h 41 min
- à temps partiel	
Nombre de jours ouvrés pendant la période de travail :	120 × 5/7 = 86 jours soit 261 jours
- à temps plein	245 × 5/7 = 175 jours ouvrés pour l'année
- à temps partiel	5 × 5 = 25 jours
Nombre de jours de congé annuel	
Nombre d'heures correspondant :	7 h 48 min × 25 × 86/261 = 64 h 15 min
- à temps plein	4 h 41 min × 25 × 175/261 = 78 h 30 min
- à temps partiel	142 h 45 min
TOTAL pour l'année	
<b>JOURS SUPPLÉMENTAIRES DE CONGÉ</b>	
Durée moyenne d'un jour de congé	142 h 45 min / 25 = 5 h 43 min
Nombre d'heures à prendre en dehors de la période 1 <sup>er</sup> mai-31 octobre pour obtenir :	entre 5 h 43 min × 5 soit 28 h 35 min et moins de 5 h 43 × 8 soit 45 h 44 min
- 1 jour supplémentaire de congé	45 h 44 min et plus
- 2 jours supplémentaires de congé	
Nombre d'heures correspondant à :	
- 1 jour supplémentaire de congé	5 h 43 min
- 2 jours supplémentaires de congé	11 h 26 min

(1) Quelle que soit la répartition des vacances dans le cadre de la semaine, l'exemple donné doit être adapté dès lors que les conditions de fonctionnement de service et que le pourcentage de temps partiel sont différents ou en cas de régime hebdomadaire de travail inférieur à 39 heures.

## ANNEXE 4

**EXEMPLES DE CALCUL DES DROITS À CONGÉ ANNUEL  
DES AGENTS QUI CHANGENT DE CYCLE DE TRAVAIL EN COURS D'ANNÉE**  
(cf. art. 35)

Cycles de travail successifs	Droits correspondant à ces cycles	Nombre de jours pris dans le premier cycle	Nombre de jours équivalents correspondant au 2 <sup>e</sup> cycle de travail	Droits restant à prendre dans la 2 <sup>e</sup> période
Travail à temps plein en semaines alternées de 5 et 6 jours pendant les 6 premiers mois de l'année	27,5 jours ouvrés 25 jours ouvrés	20 jours ouvrés	$\frac{20 \times 25}{27,50} = 18,18$ porté à 18,5 jours ouvrés	25 - 18,5 = 6,5 jours ouvrés
Travail à temps plein en semaine de 5 jours ensuite	30 jours ouvrés 25 jours ouvrés	10 jours ouvrés	$\frac{10 \times 25}{30} = 8,33$ portés à 8,5 jours ouvrés	25 - 8,5 = 16,5 jours ouvrés
Travail à temps plein en semaines de 6 jours pendant le 1 <sup>er</sup> trimestre	25 jours ouvrés 27,5 jours ouvrés	20 jours ouvrés	$\frac{20 \times 27,5}{25} = 22$	27,5 - 22 = 5,5 jours ouvrés