

RH **+** SIMPLE **+** CLAIR

TOUT SAVOIR SUR LES CONGÉS

Version du 10 avril 2014
Emetteur : DRHRS



LE GROUPE LA POSTE

Lors des échanges engagés avec les postiers sur la vie et le bien-être au travail, des attentes très concrètes liées à la gestion des ressources humaines s'expriment.

Parmi les points à améliorer figurent l'information sur les droits et les processus RH, relatifs à plusieurs sujets liés à la paie et à l'administration du personnel.

L'information sur les congés (consultation des soldes de congés, connaissance des droits à congés et des règles de prise de congés) est un des sujets de difficulté rencontrés par les postiers.

Face à cette situation La Poste s'est mobilisée dans chacun de ses Métiers pour analyser plus finement les difficultés rencontrées et engager les travaux nécessaires à leur résolution.

Ce guide est issu de ces travaux.

Ce guide pratique vous propose une information synthétique sur les droits à congés, les modalités et les règles de prise de congés et de décompte des compteurs.

L'information complète sur le sujet des congés est disponible dans les guides mémento, que vous trouverez dans la rubrique Opérations RH sur l'intranet i-Poste. Les règles et cas d'illustration présentés ci-après reprennent le cas général concernant la majorité des postiers et n'ont pas vocation à traiter l'ensemble des cas particuliers.

Pour toute précision sur votre cas personnel, adressez-vous à votre manager ou votre correspondant RH.

SOMMAIRE

Congés annuels (CA) :	4
.Droits à congés du salarié	4
.Prise de congés, imputation des compteurs et report de jours du salarié	5
.Droits à congés du fonctionnaire	6
.Prise de congés, imputation des compteurs et report de jours du fonctionnaire	8
Bonification (BONI) :	10
.Droits des agents	10
.Prise de congés, imputation des compteurs et report de jours	11
Repos exceptionnels (RE) :	12
.Droits des agents	12
.Prise de RE, imputation des compteurs et report de jours	13
Repos compensateurs (RC et RCE), contrepartie obligatoire en repos (COR) :	14
.Droits du salarié	14
.Prise de RC/RCE et COR, imputation des compteurs et report de jours du salarié	15
Repos compensateurs (RC non majoré et RC majoré) :	16
.Droits du fonctionnaire	16
.Prise de RC/RCE et COR, imputation des compteurs et report de jours du fonctionnaire	17
Horaires de nuit :	18
Droits à congés	

Congés annuels (CA)¹

Droits à congés du salarié

Pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre, tout collaborateur à temps plein a droit à un nombre de jours de congés payés correspondant à **5 fois les obligations hebdomadaires du service** dans lequel il travaille, apprécié en jours ouvrés. C'est-à-dire 25 jours pour une durée hebdomadaire de travail (DHT) sur 5 jours et 30 jours pour une durée hebdomadaire de travail sur 6 jours.

Ce principe permet de garantir une égalité de traitement entre les collaborateurs :

- un collaborateur travaillant dans un service dont la DHT est de 5 jours et posant une semaine de congés se verra décompter 5 jours de CA ;
- un collaborateur travaillant dans un service dont la DHT est de 6 jours et posant une semaine de congés se verra décompter 6 jours de CA.

Pour un salarié arrivé en cours d'année, les droits à congés annuels sont calculés au prorata temporis. De même toute sortie de fonction en cours d'année ouvre un droit à congé calculé au prorata du temps de présence.

Un **salarié à temps partiel** a les mêmes droits qu'un **salarié à temps plein**, soit un nombre de CA égal à **5 fois les obligations hebdomadaires du service**.

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

M. X est salarié et travaille **3 jours par semaine** dans un service dont **la durée hebdomadaire de travail est de 5 jours**

→ **Ses droits à CA sont de : $5 \times 5 = 25$**

M. Y est salarié et travaille **5 jours par semaine** dans un service dont **la durée hebdomadaire de travail est de 5 jours**

→ **Ses droits à CA sont de : $5 \times 5 = 25$**

N.B. : Les droits à congés annuels de M. X et de M. Y sont donc les mêmes (25 jours), même si M.X travaille 3 jours par semaine et M.Y travaille 5 jours par semaine. La différence se fait au niveau du décompte des congés : quand M. Y prend une semaine de congés, 5 jours lui sont décomptés. Quand M. X prend une semaine de congés, 5 jours lui sont également décomptés, même s'il ne travaille effectivement que 3 jours par semaine du fait de son temps partiel. Cela permet d'assurer l'égalité de traitement avec M. Y qui travaille 5 jours par semaine.

¹ La notion de « congé annuel » est une notion liée à la fonction publique, appliquée aux deux autres statuts (salariés et contractuels de droit public), et fondée sur le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires, l'instruction du 10 mars 1986 Doc 115P. As 47, relatif aux congés annuels des fonctionnaires, les articles 49, 50, 51 et 52 de la convention commune La Poste - France - Télécom et la circulaire du 14 mai 1993 Doc RH 23 relative aux congés payés des ACOS de droit privé placés sous le régime de la convention commune.

Congés annuels (CA)²

Prise de congés, imputation des compteurs et report de jours du salarié

Prise de congés

Les congés annuels (CA) sont obligatoirement fractionnés, l'absence du service ne pouvant excéder 31 jours consécutifs³.

Les CA se prennent obligatoirement par jour entier, ils ne peuvent être fractionnés en demi-journées.

Imputation des compteurs

Lors de la prise de congés, chaque jour travaillé est décompté pour un jour de congé, quelle que soit la durée de travail qui devait être effectuée ce jour-là.

SALARIÉ À TEMPS PLEIN ET SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Mme X est salariée et travaille à temps plein. Elle travaille dans un service dont **la durée hebdomadaire de travail est de 5 jours**. Ses droits à CA sont donc de 25 jours. Elle prend une semaine de congés du 01/07 au 08/07, cela correspond pour le service de Mme X à **5 jours ouvrés**.

→ **5 jours** de CA lui sont décomptés.

M. X est lui aussi salarié, mais à temps partiel. Il travaille 3 jours par semaine dans un service dont **la durée hebdomadaire de travail est de 6 jours**. Ses droits à CA sont donc de 30 jours. Il prend la même semaine de congés entre le 01/07 et le 08/07, cela correspond pour le service de M. X à **6 jours ouvrés**.

→ **6 jours** de CA lui sont décomptés.

Lorsque des jours de repos de cycle se situent au sein de la période ou à la suite de la période de CA, ils sont décomptés comme jours de congés.

Toute journée de temps partiel incluse dans une période de congés est décomptée comme un jour de congé annuel.

Lorsqu'un jour de congé coïncide avec un jour férié, il n'est jamais décompté comme jour de congé.

Report de jours⁴

Au 31 décembre de l'année N, les CA et BONI non-consommés peuvent être reportés pour raisons de service sur l'année N+1 dans la limite de 2 fois les obligations hebdomadaires de service. Ils doivent être consommés avant le 30 avril de l'année N+1 (ou exceptionnellement le 31/05 selon disposition spécifique).

² La notion de « congé annuel » est une notion liée à la fonction publique, appliquée aux deux autres statuts (salariés et contractuels de droit public), et fondée sur le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires, l'instruction du 10 mars 1986 Doc 115P. As 47, relatif aux congés annuels des fonctionnaires, les articles 49, 50, 51 et 52 de la convention commune La Poste – France -Télécom et la circulaire du 14 mai 1993 Doc RH 23 relative aux congés payés des ACOS de droit privé placés sous le régime de la convention commune.

³ Sauf pour les salariés d'origine étrangère qui ont la possibilité de prendre la totalité de leurs congés pour se rendre dans leur pays d'origine (cf. Flash RH 2011.11 du 6 avril 2011).

⁴ Hors pour les cadres sous JRS.

Congés annuels (CA)

Droits à congés du fonctionnaire

Pour une année de service accomplie du 1^{er} janvier au 31 décembre, tout collaborateur à temps plein a droit à un nombre de jours de congés annuels correspondant à **5 fois les obligations hebdomadaires du service** dans lequel il travaille. C'est-à-dire 25 jours pour une durée hebdomadaire de travail (DHT) sur 5 jours et 30 jours pour une durée hebdomadaire de travail sur 6 jours.

Ce principe permet de garantir une égalité de traitement entre les collaborateurs :

- un collaborateur travaillant dans un service dont la DHT est de 5 jours et posant une semaine de congés se verra décompter 5 jours de CA ;
- un collaborateur travaillant dans un service dont la DHT est de 6 jours et posant une semaine de congés se verra décompter 6 jours de CA.

Pour un fonctionnaire arrivé en cours d'année, les droits à congés annuels sont calculés au prorata temporis. De même toute sortie de fonction en cours d'année ouvre un droit à congé calculé au prorata du temps de présence.

Le **mode de calcul** des droits à CA est **différent pour les collaborateurs à temps partiel** et selon le type de temps partiel (journalier, hebdomadaire, annualisé) ; mais il s'appuie toujours sur le principe de 5 fois les obligations hebdomadaires pour une année complète.

- Un **fonctionnaire à temps partiel journalier** (avec un temps travaillé quotidien réduit par rapport à celui du service) a les mêmes droits qu'un collaborateur à temps plein, soit 5 fois les obligations hebdomadaires de l'agent.

FONCTIONNAIRE À TEMPS PARTIEL JOURNALIER

Mme X est fonctionnaire et travaille
6 jours par semaine à temps partiel.

→ Ses droits à CA sont de :
5 x 6 = 30 jours

Mme Y est fonctionnaire et travaille
5 jours par semaine à temps partiel.

→ Ses droits à CA sont de :
5 x 5 = 25 jours

- Un **fonctionnaire à temps partiel hebdomadaire** (le nombre de jours de travail sur la semaine est réduit) a des droits proportionnels à sa quotité de travail, soit 5 fois le nombre de jours travaillés chaque semaine.

FONCTIONNAIRE À TEMPS PARTIEL HEBDOMADAIRE

M. X est fonctionnaire et travaille **4** jours par semaine dans un service dont la durée hebdomadaire de travail est de 5 jours.

→ Ses droits à CA sont de :
 $4 \times 5 = 20$ jours

M. Y est fonctionnaire et travaille **3** jours par semaine dans un service dont la durée hebdomadaire de travail est de 5 jours.

→ Ses droits à CA sont de :
 $3 \times 5 = 15$ jours

- Un **fonctionnaire à temps partiel annualisé** (le temps partiel de l'agent est organisé sur l'année civile) a des droits proportionnels à sa quotité de travail, soit 5 fois les obligations hebdomadaires de service multiplié par sa quotité de temps partiel annualisé.

FONCTIONNAIRE À TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ

Mme X est fonctionnaire et travaille en *temps partiel annualisé à 60 %* dans un service dont la durée hebdomadaire de travail est de **5** jours.

→ Ses droits à CA sont de :
 $5 \times 5 \times 0,60 = 15$ jours

Mme Y est fonctionnaire et travaille en *temps partiel annualisé à 70%* dans un service dont la durée hebdomadaire de travail est de **5** jours.

→ Ses droits à CA sont de :
 $5 \times 5 \times 0,70 = 17,5$ jours

Pour les fonctionnaires, il n'y a pas d'application de la règle d'arrondi, donc le fonctionnaire ne peut pas poser de demi-journée et doit attendre l'année suivante pour cumuler 2 demi-journées pour faire un jour complet (et ce même s'il ne travaille que le samedi matin).

Mme Y, de l'exemple ci-dessus, qui a droit à 17,5 jours de CA, peut ainsi prendre 17 jours de CA cette année et attendra l'année prochaine pour avoir un jour complet.

Congés annuels (CA)

Prise de congés, imputation des compteurs et report de jours du fonctionnaire

Prise de congés

Les congés annuels (CA) sont obligatoirement fractionnés, l'absence du service ne pouvant excéder 31 jours consécutifs.

Les CA se prennent obligatoirement par jour entier, ils ne peuvent être fractionnés en demi-journées.

Imputation des compteurs

Lors de la prise de congés, chaque jour travaillé est décompté pour un jour de congé, quelle que soit la durée de travail qui devait être effectuée ce jour-là.

FONCTIONNAIRE À TEMPS PARTIEL JOURNALIER

*Mme X est fonctionnaire et travaille à temps plein. Elle travaille dans un service dont la durée hebdomadaire de travail est de 5 jours. Ses droits à CA sont donc de 25 jours. Elle prend une semaine de congés du 01/07 au 08/07, cela correspond pour le service de Mme X à **5 jours ouvrés**.*

*M. X est lui aussi fonctionnaire, mais à temps partiel journalier (il travaille 6 jours 7 de 8h à 13h15). Ses droits à CA sont donc de 30 jours. Il prend la même semaine de congés entre le 01/07 et le 08/07, cela correspond pour le service de M. X à **6 jours ouvrés**.*

FONCTIONNAIRE À TEMPS PARTIEL HEBDOMADAIRE

*Mme Y est fonctionnaire et travaille 4 jours par semaine dans un service dont la **durée hebdomadaire de travail est de 5 jours**. Ses droits à CA sont donc de $4 \times 5 = 20$ jours. Elle prend une semaine de congés du 01/07 au 08/07, cela correspond pour Mme X à **4 jours ouvrés**.*

*M. Y est lui aussi fonctionnaire et travaille 4 jours par semaine dans un service dont la **durée hebdomadaire de travail est de 6 jours**. Ses droits à CA sont donc de $4 \times 6 = 24$ jours. Il prend la même semaine de congés entre le 01/07 et le 08/07, cela correspond pour M. X à **4 jours ouvrés**.*

RH + SIMPLE + CLAIR

Lorsque des jours de repos de cycle se situent au sein de la période ou à la suite de la période de CA, ils sont décomptés comme jours de congés.

Seuls les jours effectivement travaillés doivent être décomptés, les jours de liberté temps partiel (LTP) n'entrent pas dans le décompte des congés annuels.

Lorsqu'un jour de congé coïncide avec un jour férié, il n'est jamais décompté comme jour de congé.

Report de jours⁵

Au 31 décembre de l'année N, les CA et BONI non-consommés peuvent être reportés pour des raisons de service sur l'année N+1 dans la limite de 2 fois les obligations hebdomadaires de service. Ils doivent être consommés avant le 30 avril de l'année N+1 (ou exceptionnellement le 31/05 selon disposition spécifique).

⁵Hors cadres sous JRS.

Bonifications (BONI)

Droits des agents

Les journées de bonification visent à favoriser l'étalement des congés en dehors de la période estivale du 1er mai au 30 septembre ; une bonification de CA est donc accordée aux collaborateurs qui ont pris des congés de l'année en-dehors de ladite période. Les bonifications de CA sont accordées selon le barème suivant :

Nombre de jours pris hors période	Nb BONI
8 ou plus	2
5, 6 ou 7	1
4 ou moins	0

Les collaborateurs qui prennent leurs fonctions pendant la période du 1er mai au 30 septembre de l'année N peuvent prétendre à des jours de congé supplémentaires sous réserve :

- que les services accomplis jusqu'au 30 septembre inclus ouvrent droit à un congé annuel qui, pris en-dehors de la période estivale, ouvrirait droit à la bonification dont il s'agit ;
- que la durée maximale de cette bonification (1 ou 2 jours) soit fixée au prorata des droits à congé acquis pendant la période considérée.

AGENTS AYANT PRIS UNE PARTIE DE LEURS CONGÉS EN DEHORS DE LA PÉRIODE ESTIVALE

Mme X travaille à temps plein dans un service dont la durée hebdomadaire de travail est de 5 jours. Elle a donc droit à 25 jours de CA. Elle prend 10 jours de CA au mois d'août de l'année N et 15 jours de CA au mois de décembre de l'année N.

→ Mme X a droit à **2 jours de BONI** parce qu'elle a pris **plus de 8 jours de congés annuels** au mois de décembre (donc **hors de la période estivale** du 1er mai au 30 septembre)

Mme Y travaille à temps plein dans un service dont la durée hebdomadaire de travail est de 5 jours. Elle a donc droit à 25 jours de CA. Elle prend 20 jours de CA au mois de juillet de l'année N et 5 jours de CA au mois de décembre de l'année N.

→ Mme Y a droit à **1 jour de BONI** parce qu'elle a pris entre 5 et 7 jours de congés annuels au mois de décembre (donc hors de la période estivale du 1^{er} mai au 30 septembre).

Les journées de BONI sont attribuées en octobre de l'année N.

Aucun BONI n'est attribué aux agents :

- dont le nombre de CA pris en dehors de la période estivale est inférieur à 5 jours ;
- qui sortent de fonction avant le 1er mai de l'année N ;
- qui prennent leurs fonctions après le 30 septembre de l'année N.

RH + SIMPLE + CLAIR

Les droits à BONI des collaborateurs à temps partiel sont identiques à ceux des collaborateurs à temps plein.

Bonifications (BONI)

Prise de congés, imputation des compteurs et report de jours

Prise de congés

Les BONI se prennent obligatoirement par jour entier, ils ne peuvent être fractionnés en demi-journées.

Imputation des compteurs

De la même façon que pour les CA, lors de la prise de BONI, chaque jour travaillé est décompté pour un jour de BONI, quelle que soit la durée de travail qui devait être effectuée ce jour-là.

Lorsque des jours de repos de cycle se situent au sein de la période ou à la suite de la période de BONI, ils sont décomptés comme jours de congés.

Report de jours⁶

Au 31 décembre de l'année N, les CA et BONI non consommés peuvent être reportés pour des raisons de service sur l'année N+1 dans la limite de 2 fois les obligations hebdomadaires de service. Ils doivent être consommés avant le 30 avril de l'année N+1 (ou exceptionnellement le 31/05 selon disposition spécifique).

⁶Hors cadres sous JRS.

Repos Exceptionnels (RE)

Droits à congés

Les journées de RE sont accordées pour une année de services accomplis. Il en est attribué 4 pour une année, dont 1 est alloué à la journée de solidarité.

Les agents à temps partiel quotidien ont les mêmes droits que les agents à temps plein. Les agents à temps partiel hebdomadaire ou annuel ont des droits proportionnels à leur quotité de travail. La journée de solidarité rendue est également proportionnelle à leur quotité de travail.

Agent à temps partiel

M. X est un agent à temps partiel travaillant à 80 %. Le total des jours de RE auxquels il a droit est de $4 RE \times 0,80 = 3,2$ que l'on arrondit à 3 (entier le plus proche). M. X a donc droit en tout à 3 RE. La journée de solidarité impacte $\frac{1}{4}$ des RE soit $\frac{1}{4} \times 4 \times 0,80 = 0,80 RE$. Il reste donc à M.X $3 - 0,80 RE = 2,2 RE$, arrondis à 2,5 RE (demi-unité supérieure).

→ M. X. pourra donc prendre 2 jours de RE cette année. Il pourra prendre la demi-journée restante l'année suivante (Pour rappel : les RE se prennent par journée entière)

Les RE sont attribués le 1^{er} novembre de l'année N.

Repos Exceptionnels (RE)

Prise de RE et imputation des compteurs

Prise de congés

Les RE se prennent obligatoirement par jour entier, ils ne peuvent être fractionnés en demi-journées.

Imputation des compteurs

Lorsque des jours de repos de cycle se situent au sein de la période ou à la suite de la période de RE, ils sont décomptés comme jours de congés.

Prise des RE

Les RE sont consommables entre le 1^{er} novembre de l'année N et le 30 avril de l'année N+1 (ou exceptionnellement le 31/05 selon disposition spécifique).

Repos compensateurs (RC et RCE), Contrepartie obligatoire en repos (COR) Droits du salarié⁷

Les repos compensateurs sont une compensation en temps (donc non financière) qui peut être liée à :

- Des travaux réalisés lors d'heures supplémentaires (faites en plus de la durée hebdomadaire prévue dans le régime de travail de l'agent) ;
- Des heures réalisées un dimanche ou un jour férié ;
- Un jour de repos tombant un jour férié (hors période de congés annuels).

Il existe différents types de repos compensateurs :

- on parle de **Repos Compensateur non-majorés** (RC non-majorés) en cas de repos de cycle tombant un jour férié, ou en compensation du travail effectué un dimanche ou jour férié ;
- on parle de **Repos Compensateur Equivalent** (RCE, autrefois appelé RCR), pour compenser la réalisation d'heures supplémentaires effectuées à la demande du manager au-delà de la durée légale du travail, en remplacement du paiement des heures supplémentaires ;
- il existe en outre pour les **salariés** des **Contrepartie Obligatoires en Repos (COR)**, attribuées en complément du paiement des heures supplémentaires pour les heures supplémentaires effectuées, dans les conditions suivantes :

Heures supplémentaires	Nombre de COR attribuées
Pour les HS au-delà du contingent annuel de 220h	1 HS = 1 heure de COR

Les heures de repos dues à chaque agent concerné sont recensées sur un document annexé au bulletin de paie de l'agent.

Précision

La nature de la compensation – en temps ou financière – est laissée à l'initiative du postier qui doit opter entre HS payée et RC/RCE **au moment de la réalisation des heures.**

⁷Cf. BRH CORP-DRHRS 2013-0031 du 12 février 2013.

Repos compensateurs (RC et RCE), Contrepartie obligatoire en repos (COR)

Prise de RC/RCE et COR, imputation des compteurs et report de jours du salarié

Prise des congés

Les RCE ne peuvent être pris que par journée entière.

Les RC et les COR peuvent être pris par demi-journée ou par journée entières.

Aucun paiement des COR n'est possible, c'est obligatoirement du repos qu'il faut prendre.

Les RCE et les COR (lorsque le droit à COR atteint 7 heures) doivent être pris dans un délai de 2 mois à partir du moment où ils ont été acquis.

Imputation des compteurs

Les heures supplémentaires converties en RCE sont enregistrées dans un compteur spécifique dédié aux RCE et tenu :

- en heures et centièmes d'heures pour le Courrier, l'Enseigne et les Services Financiers ;
- en heures et en minutes pour le Transverse et le Colis.

Les heures supplémentaires converties en RC sont enregistrées dans un compteur spécifique dédié aux RC et tenu :

- en heures et centièmes d'heures pour le Courrier, l'Enseigne et les Services Financiers ;
- en heures et en minutes pour le Transverse et le Colis.

La COR est enregistrée dans un compteur spécifique tenu :

- en heures et centièmes d'heures pour le Courrier, l'Enseigne et les Services Financiers ;
- en heures et en minutes pour le Transverse et le Colis.

Lorsqu'un collaborateur pose une journée de RCE ou de COR, le nombre d'heures décomptées correspond aux nombres d'heures qu'il devait effectivement travailler ce jour-là.

Report de jours

Les RC de l'année N doivent être apurés avant le 31 mai de l'année N+1

Repos compensateurs (RC non majoré et RC majoré) Droits du fonctionnaire⁸

Les repos compensateurs sont une compensation en temps (donc non financière) qui peut être liée à :

- des travaux réalisés lors d'heures supplémentaires (faites en plus de la durée hebdomadaire prévue dans le régime de travail de l'agent) ;
- des heures réalisées un dimanche ou un jour férié ;
- un jour de repos tombant un jour férié (hors période de congés annuels).

Il existe différents types de repos compensateurs :

- on parle de **Repos Compensateur non-majorés** (RC non-majorés) en cas de repos de cycle tombant un jour férié, ou en compensation du travail effectué un dimanche ou jour férié ;
- on parle de **Repos Compensateur majoré** (RC majoré), pour compenser la réalisation d'heures de travail effectué à la demande du manager au-delà de la durée hebdomadaire prévue dans l'organisation du travail, c'est-à-dire au-delà des bornes horaires définies par le régime de travail.

Précision

La nature de la compensation – en temps ou financière – est laissée à l'initiative du postier s'il est fonctionnaire de niveau inférieur ou égal à III.1. S'il est fonctionnaire de niveau strictement supérieur à III.1, c'est une compensation en temps.

Quand le choix du mode de compensation est possible, l'agent doit opter entre HS payée ou RC majoré/RCE **au moment de la réalisation des heures.**

⁸ Cf. BRH 2007, doc RH 135 et doc RH 136 du 21 décembre 2007 et BRH CORP-DRHRS-2008-0022 du 23 avril 2008.

Repos compensateurs (RC non majoré et RC majoré)

Prise de RC, imputation des compteurs et report de jours du fonctionnaire

Prise des congés

Les RC peuvent être pris par demi-journée ou par journée entières.

Imputation des compteurs

Les heures supplémentaires converties en RC sont enregistrées dans un compteur spécifique dédié aux RC et tenu :

- en heures et centièmes d'heures pour le Courrier, l'Enseigne et les Services Financiers ;
- en heures et en minutes pour le Transverse et le Colis.

Report de jours

Les RC de l'année N doivent être apurés avant le 31 mai de l'année N+1

Horaires de nuit

Droits à congés

Les droits à congé sont calculés de façon analogue aux services de jour :

- le nombre de jours de **congés annuels (CA)** correspond donc à **5 fois les obligations hebdomadaires du service** dans lequel il travaille ;
- **3 RE⁹** sont accordés pour une année entière travaillée pour les services dont la durée hebdomadaire de travail (DHT) est de 5 jours ; pour les services dont la DHT est inférieure, le nombre de RE est calculé au prorata des jours travaillés. une **bonification de CA (BONI)** est accordée aux agents qui ont pris des congés de l'année en-dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre, à raison de 1 jour de BONI à partir de 5 jours de congés pris en-dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre, et 2 jours de BONI à partir de 8 jours de congés pris en-dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre.

Régime de nuit	4 nuits sur 7 (4 vacations)	5 nuits sur 7 (5 vacations)
Nb de CA	20	25
Nb de RE ¹⁰	2	3
Nb max. de BONI	1,5	2

M. X est un collaborateur travaillant 4 nuits sur 7 (soit 4 vacations) avec la nuit du samedi au dimanche non travaillée. Il bénéficie de 5 fois les obligations hebdomadaires du service (4 vacations), soit

→ $4 \times 5 = 20$ **jours de CA.**

Le nombre de RE auxquels il a droit est calculé au prorata de la durée hebdomadaire de travail de son service (sur la base de 4 RE octroyés pour un service dont la DHT est de 5 jours, dont un RE consacré à la journée de solidarité), soit $4 \times 4 / 5 = 3,2$ RE, arrondis à 3 RE (entier le plus proche). Sachant que l'un de ces RE est consacré à la journée de solidarité,

→ M. X pourra prendre $3-1 = 2$ **jours de RE.**

Le nombre maximum de BONI auquel il a droit est calculé au prorata du nombre de

⁹ 4 RE sont accordés pour une année entière travaillée pour les services dont la durée hebdomadaire de travail (DHT) est de 5 jours, un de ces RE étant affecté à la journée de solidarité, il reste 3 RE.

¹⁰ Un RE étant affecté à la journée de solidarité, les postiers travaillant 5 nuits sur 7 ont droit à $4-1 = 3$ RE. De même, les postiers travaillant 4 nuits sur 7 ont droit à $3-1 = 2$ RE.