



LA POSTE

Direction des Ressources Humaines  
Groupe  
Direction des Relations Sociales, des  
Règles RH et du Logement Social

Destinataires

Tous services

Contact

Tél : 01.55.44.27.15/27.18  
Fax :  
E-mail :

Date de validité

A partir du 6 novembre 2014

Annulation de

DRHRS.DDS.BRH.08-013 du 5 mars 2008

## Agents contractuels de droit public



Bulletin Ressources  
Humaines

**OBJET :** MISE EN ŒUVRE DES NOUVELLES MESURES  
APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Le présent texte a pour objet de mettre en œuvre les nouvelles mesures applicables aux agents contractuels de droit public apportées par les décrets n°2014-364 du 21 mars 2014 et n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 et de les intégrer à notre réglementation.

Le présent texte intègre :

- les modifications relatives à certains droits à congés propres aux agents contractuels et leurs conditions d'octroi ;
- les nouvelles dispositions visant à encadrer davantage la procédure de licenciement.

Ce BRH annule et remplace le BRH 2008-013 du 5 mars 2008.

*Sylvie FRANCOIS*

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret



Sommaire	Page
<b>1. DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC</b>	<b>5</b>
<i>1.1 LE SECRET PROFESSIONNEL ET L'OBLIGATION DE DISCRETION PROFESSIONNELLE</i>	<i>6</i>
<i>1.2 LE RESPECT DU DEVOIR D'OBEISSANCE ET DE BONNE EXECUTION DU SERVICE</i>	<i>6</i>
<b>2. REGIME DE SECURITE SOCIALE</b>	<b>6</b>
<b>3. CONGES POUR RAISON DE SANTE</b>	<b>7</b>
<i>3.1 CONGES DE MALADIE</i>	<i>7</i>
<i>3.2 CONGES DE GRAVE MALADIE</i>	<i>7</i>
<i>3.3 CONGE POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE</i>	<i>8</i>
<i>3.4 CONGE MATERNITE, PATERNITE, D'ACCUEIL DE L'ENFANT ET ADOPTION</i>	<i>8</i>
<i>3.5 REMUNERATION DURANT CES CONGES POUR RAISONS DE SANTE</i>	<i>9</i>
<i>3.6 CONTROLE DES CONGES DE MALADIE</i>	<i>10</i>
<i>3.7 SITUATION DE L'AGENT SANS DROIT A CONGE REMUNERE</i>	<i>11</i>
<i>3.8 SITUATION DE L'AGENT LORS DE LA REPRISE D'ACTIVITE</i>	<i>11</i>
<b>4. ABSENCES ET CONGES NON REMUNERES POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES</b>	<b>17</b>
<i>4.1 CONGE POUR CONVENANCES PERSONNELLES</i>	<i>18</i>
<i>4.2 CONGE PARENTAL</i>	<i>19</i>
<i>4.3 DEPLACEMENT DANS LES DOM-TOM OU A L'ETRANGER EN VUE DE L'ADOPTION</i>	<i>21</i>
<i>4.4 CONGE SANS TRAITEMENT POUR RAISONS FAMILIALES</i>	<i>21</i>



**LA POSTE**

Agents contractuels de droit public

<b>4.5</b>	<b>CONGE DE PRESENCE PARENTALE</b>	<b>22</b>
<b>4.6</b>	<b>CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE</b>	<b>22</b>
<b>4.7</b>	<b>CONGE POUR CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE</b>	<b>23</b>
<b>4.8</b>	<b>LE CONGE SANS TRAITEMENT POUR RAISONS DE FAMILLE</b>	<b>24</b>
<b>5.</b>	<b>ABSENCES RESULTANT D'UNE OBLIGATION LEGALE</b>	<b>24</b>
<b>5.1</b>	<b>LE CONGE POUR MANDAT ELECTIF OU L'EXERCICE DE FONCTIONS DE MEMBRE DU GOUVERNEMENT</b>	<b>24</b>
<b>5.2</b>	<b>LE CONGE POUR ACTIVITES MILITAIRES</b>	<b>24</b>
<b>6.</b>	<b>LA REPRISE D'ACTIVITE A LA POSTE</b>	<b>25</b>
<b>6.1</b>	<b>PRINCIPE</b>	<b>25</b>
<b>6.2</b>	<b>IMPOSSIBILITE DE REEMPLOI</b>	<b>26</b>
<b>7.</b>	<b>ABSENCES ET CONGES REMUNERES</b>	<b>26</b>
<b>7.1</b>	<b>CONGES ANNUELS</b>	<b>26</b>
<b>7.2</b>	<b>CONGES POUR FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>27</b>
<b>7.3</b>	<b>CONGES POUR FORMATION SYNDICALE</b>	<b>27</b>
<b>7.4</b>	<b>CONGES POUR FORMATION DE CADRES ET D'ANIMATEURS POUR LA JEUNESSE</b>	<b>27</b>
<b>8.</b>	<b>DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS PARTIEL ET AMENAGEMENTS D'HORAIRES</b>	<b>27</b>
<b>8.1</b>	<b>TEMPS PARTIEL</b>	<b>27</b>
<b>8.2</b>	<b>AMENAGEMENTS D'HORAIRES</b>	<b>27</b>
<b>9.</b>	<b>MOBILITE DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC</b>	<b>29</b>
<b>9.1</b>	<b>MISE A DISPOSITION</b>	<b>29</b>
<b>9.2</b>	<b>CONGE DE MOBILITE</b>	<b>31</b>
<b>9.3</b>	<b>CONGE POUR CYCLE PREPARATOIRE A UN CONCOURS</b>	<b>31</b>



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

<b>10. SUSPENSION ET DISCIPLINE</b>	<b>32</b>
<i>10.1 SUSPENSION DE FONCTION</i>	32
<i>10.2 ECHELLE DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES</i>	32
<i>10.3 PROCEDURE DISCIPLINAIRE</i>	33
<b>11. LICENCIEMENT</b>	<b>33</b>
<i>11.1 MOTIFS DE LICENCIEMENT</i>	34
<i>11.2 OBLIGATION DE RECLASSEMENT - PROCEDURE DE RECLASSEMENT</i>	35
<i>11.3 PROCEDURE DE LICENCIEMENT</i>	36
<i>11.4 PREAVIS</i>	37
<i>11.5 GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE MATERNITE, DE PATERNITE OU D'ADOPTION</i>	38
<i>11.6 INDEMNITE DE LICENCIEMENT</i>	39
<b>12. DEMISSION</b>	<b>41</b>
<b>13. DEPART A LA RETRAITE</b>	<b>42</b>
<b>14. RUPTURE CONVENTIONNELLE</b>	<b>42</b>
<b>15. FORMALITES DE FIN DE CONTRAT</b>	<b>42</b>
<b>16. DISPOSITIF DU CONTROLE INTERNE : RISQUES MAJEURS</b>	<b>42</b>



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

## REFERENCE

Décrets n°2014-364 du 21 mars 2014 et n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Décret n°2011-619 du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité au Travail à La Poste.

Les références ci-après continuent d'être applicables :

- Circulaire du 30 août 2001 (BRH 2001, RH40) concernant les conditions d'attribution des autorisations spéciales d'absence liées à la vie familiale aux personnes ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- Circulaire du 12 avril 2002 (BRH 2002, RH25) concernant le congé de paternité et les modifications relatives au congé d'adoption ;
- Circulaire du 16 juin 2005 (BRH 2005, RH49), relative aux dispositions applicables en matière de formation professionnelle continue des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public de La Poste ;
- Circulaire du 23 juin 2005 (BRH 2005, RH48) concernant les dispositions applicables aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public en matière d'exercice des fonctions à temps partiel ;
- Circulaire du 12 septembre 2005 (BRH 2005, RH86) concernant la réserve militaire opérationnelle ;
- Circulaire du 25 octobre 2005 (BRH 2005, RH107) relative au congé de formation professionnelle des fonctionnaires et agents contractuels de droit public de La Poste ;
- Circulaire du 17 juillet 2006 (BRH 2006, RH78) concernant le congé de présence parentale.

Les dispositions contraires aux règles ci-dessous énoncées ne sont désormais plus applicables.

## **1. DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC**

Les agents contractuels de droit public sont soumis à certains droits et obligations des fonctionnaires. Il s'agit par exemple de la liberté d'opinion, du droit de grève, de la protection des agents publics à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions ou de la responsabilité pénale des agents publics.



**LA POSTE**

Agents contractuels de droit public

### **1.1 LE SECRET PROFESSIONNEL ET L'OBLIGATION DE DISCRETION PROFESSIONNELLE**

Les agents contractuels de droit public sont expressément tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Ils ne peuvent communiquer des documents de service, sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent.

Ils répondent de tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, qu'elles soient d'origine légale ou jurisprudentielle. Il y a donc lieu de considérer que les agents contractuels de droit public sont assujettis au respect des obligations de réserve, de probité et d'honneur professionnel.

### **1.2 LE RESPECT DU DEVOIR D'OBEISSANCE ET DE BONNE EXECUTION DU SERVICE**

L'agent contractuel de droit public doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Par ailleurs, il est soumis au respect du devoir de bonne exécution du service. Il est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées et n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

## **2. REGIME DE SECURITE SOCIALE**

Les agents contractuels de droit public :

- Sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès et de la couverture du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Sont pris en charge par La Poste pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel ;
- Sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale ;
- Perçoivent leurs prestations familiales des caisses d'allocations familiales, à l'exception des agents en fonction dans les DOM (article L. 755-10 du code de la sécurité sociale).



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

### **3. CONGES POUR RAISON DE SANTE**

#### ***3.1 CONGES DE MALADIE***

L'agent contractuel de droit public en activité bénéficiaire, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs de services effectifs si son utilisation est continue, de congés de maladie dans les limites suivantes : après trois ans de services trois mois à plein traitement puis trois mois à demi-traitement.

#### ***3.2 CONGES DE GRAVE MALADIE***

##### ***3.2.1 Attribution, renouvellement***

L'agent contractuel de droit public en activité et comptant au moins trois années de service, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service suite à l'avis émis par le comité médical saisi du dossier et après obtention de la part de l'intéressé d'une prise en charge par la CPAM de son affection. La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires.

La procédure est identique pour tout renouvellement du congé de grave maladie.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois.

##### ***3.2.2 Détermination des droits***

Quelle que soit la nature des affections qui les motivent, les périodes de congé de grave maladie s'ajoutent les unes aux autres dans la limite des droits. Cependant si elles sont séparées par des reprises de service d'une durée au moins égale à un an, l'agent contractuel de droit public retrouve l'intégralité de ses droits à congé de grave maladie.



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

### ***3.2.3 Bénéfice d'une pension du régime général de la sécurité sociale***

Au terme de trois ans d'arrêt de travail pour maladie (ou avant) l'agent contractuel de droit public peut éventuellement bénéficier d'une pension d'invalidité versée par la CPAM sous réserve de la vérification des conditions d'attribution par un spécialiste agréé, après avis du comité médical et avis de la CPAM sur le niveau d'invalidité.

L'admission d'un agent contractuel de droit public, âgé de moins de soixante-deux ans, au bénéfice d'une pension temporaire d'invalidité du régime général de la sécurité sociale ne modifie en aucune façon les droits de l'intéressé à congé de grave maladie au titre d'une autre pathologie que celle ayant ouvert droit à pension d'invalidité. Le montant de la pension doit venir en déduction du montant du traitement à la charge de La Poste.

Toutefois, la majoration pour tierce personne versée par la caisse d'affiliation à l'agent classé dans le 3ème groupe d'invalides ne doit pas être prise en compte pour le calcul des salaires versés par La Poste.

### ***3.3 CONGE POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE***

L'agent contractuel de droit public en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (et éventuellement de rechute), d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.

Dans cette situation, nonobstant les dispositions de l'article L. 433-2 du livre IV du code de la sécurité sociale, les indemnités journalières sont portées par La Poste au montant du plein traitement pendant trois mois après trois ans de service.

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code susvisé qui sont servies par La Poste que l'agent soit à temps partiel ou à temps complet.

### ***3.4 CONGE MATERNITE, PATERNITE, D'ACCUEIL DE L'ENFANT ET ADOPTION***

L'agent contractuel de droit public en activité a droit, après six mois de service, à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement.





LA POSTE

Agents contractuels de droit public

### **3.5 REMUNERATION DURANT CES CONGES POUR RAISONS DE SANTE**

Le montant du traitement servi pendant une période de congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption est établi sur la base de la durée journalière d'utilisation de l'intéressé à la date d'arrêt de travail.

Si la durée d'utilisation quotidienne de l'agent varie d'un jour à l'autre, il convient, lorsque l'utilisation le jour de l'arrêt de travail est disproportionnée par rapport aux utilisations antérieures et que cette situation est défavorable à l'agent, de tenir compte d'une moyenne calculée sur la base de la rémunération perçue pendant le mois précédant l'arrêt de travail et du nombre de jours d'utilisation.

L'agent contractuel de droit public qui bénéficie d'un congé pour accident du travail, pour maladie professionnelle ou d'un congé de maladie ou de grave maladie, pendant une période où il a été autorisé à assurer un service à temps partiel, perçoit une fraction des émoluments auxquels il aurait eu droit dans cette situation s'il avait travaillé à temps plein.

A l'issue de la période de travail à temps partiel, l'intéressé qui demeure en congé recouvre les droits de l'agent exerçant ses fonctions à temps plein, s'il n'a pas demandé le renouvellement de l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel dans le délai de deux mois avant la fin de la période à temps partiel.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée d'un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Le bénéficiaire de tels congés est, en conséquence, rétabli durant la durée de ces congés, dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein.

#### **3.5.1 Le principe de la déduction des indemnités journalières du traitement**

L'agent contractuel de droit public doit communiquer à son NOD le montant des prestations en espèces (indemnités journalières : IJ) ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale.

Le NOD peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Les services gestionnaires sont en conséquence invités à rappeler à leurs agents contractuels de droit public les règles applicables en matière de rémunération des congés pour raison de santé (notamment que les prestations en espèces et les pensions de vieillesse versées en application du code de la sécurité sociale sont déduites du plein ou du demi-traitement



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

maintenu par La Poste durant les congés de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou de congé maternité, paternité ou adoption) et à les inciter à leur transmettre rapidement les décomptes des IJ perçues.

Les prestations en espèces versées en application du code de la sécurité sociale en matière de maladie, maternité, d'adoption, d'invalidité, de couverture du congé paternité, d'accident du travail et maladies professionnelles et les pensions vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail après l'âge légal de départ à la retraite, sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par La Poste durant le congé de maladie ou de grave maladie ou du congé pour accident ou maladie professionnelle, maternité ou adoption lorsqu'elles lui sont inférieures ou égales.

### ***3.5.2 La réduction du traitement versé par La Poste en cas de réduction des IJ par la CPAM***

Lorsqu'en application de l'article R. 321-2 du code de la sécurité sociale, les prestations en espèces versées par le régime général sont diminuées, le traitement versé par La Poste en cas de congé maladie et de congé de grave maladie est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

En effet, l'article D. 323-2 du code de la sécurité sociale prévoit qu'en cas d'envoi tardif des lettres d'avis d'interruption de travail prévues par les articles L. 321-2 et R. 321-2 du même code, « le montant des indemnités journalières afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 % ».

### ***3.6 CONTROLE DES CONGES DE MALADIE***

Durant les six premiers mois de congé, les chefs de service ont, à tout moment, la possibilité d'effectuer un contrôle par un médecin agréé de La Poste.

Après plus de six mois consécutifs de congé de maladie, toute demande de prolongation de congé ou de reprise de service est obligatoirement soumise, pour avis, au comité médical.

Si les conclusions du médecin agréé donnent lieu à contestation, le comité médical peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires.

En ce qui concerne le congé de grave maladie, le Comité Médical Supérieur peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires.



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

Contrôle de la part de la CPAM : Dans la mesure où la CPAM verse des IJSS à l'agent contractuel en cas de maladie ou grave maladie, ce dernier peut faire l'objet d'un contrôle de la part du médecin conseil.

### **3.7 SITUATION DE L'AGENT SANS DROIT A CONGE REMUNERE**

L'agent contractuel de droit public qui cesse ses fonctions pour raison de santé ou pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption et qui se trouve sans droit à congé rémunéré de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption est :

- en cas de maladie, soit placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente ;
- en cas de maternité, de paternité d'accueil de l'enfant ou d'adoption, placé en congé sans traitement pour une durée égale à celle du congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunéré.

Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ou à un congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

### **3.8 SITUATION DE L'AGENT LORS DE LA REPRISE D'ACTIVITE**

En vertu du décret n°2011- 619 du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail à La Poste, les dispositions applicables aux salariés de droit privé en matière de santé, de sécurité au travail, de contrôle ainsi que de médecine du travail dans les services de La Poste sont applicables dans les mêmes conditions aux personnels fonctionnaires et aux personnels contractuels de droit public sous réserve des adaptations nécessitées par leurs statuts.

Les agents contractuels de droit public bénéficient comme les fonctionnaires et les salariés d'un examen de reprise du travail, demandé par le DRH du NOD ou son représentant, organisé et effectué par le médecin du travail :

- après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- après un congé de maternité,
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

Cet examen doit être réalisé dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail du postier.

L'examen de reprise a pour objet :

- de délivrer l'avis d'aptitude médicale du postier à reprendre son poste,
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du postier.

La réintégration d'un agent contractuel de droit public à l'expiration d'un congé pour raison de santé ou d'un congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption est subordonnée à la constatation de son aptitude physique à la reprise, dans les conditions applicables à tous les postiers (fonctionnaires et salariés).

A l'expiration d'une période de moins de six mois de congé de maladie, la reprise de fonctions s'effectue sans formalité particulière sauf l'avis du médecin du travail qui est requis, le chef de service ayant également la possibilité de faire passer à l'agent un examen médical de contrôle auprès d'un médecin agréé afin de vérifier le bien-fondé de l'arrêt de travail pour maladie.

En revanche, toute demande de prolongation de congé de maladie au-delà de six mois doit obligatoirement être soumise pour avis au comité médical.

Pour les agents contractuels de droit public bénéficiaires d'un congé de grave maladie, il est nécessaire de recueillir l'avis du médecin spécialiste et du comité médical ainsi que, celui du médecin du travail pour définir les modalités de cette reprise.

### ***3.8.1 Situation de l'agent apte à reprendre ses fonctions***

L'agent contractuel de droit public physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, ou d'adoption est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service.

Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation assorti d'une rémunération équivalente.

### ***3.8.2 Situation de l'agent inapte à reprendre ses fonctions***

Il est tout d'abord précisé que la volonté de La Poste est de tout mettre en œuvre pour favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en restriction d'aptitude ou inaptes à leur poste. C'est ainsi le maintien en emploi qui doit être recherché, et la procédure de sortie de l'entreprise, ne peut que constituer l'ultime possibilité, lorsque l'ensemble des actions



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

d'aménagement de poste et de recherche d'un reclassement, n'ont pas permis de résoudre la situation.

En outre, si l'agent a le statut de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi, des dispositions spécifiques s'appliquent, qui sont précisées au § 3.8.4.

L'inaptitude peut être constatée lors de toute visite médicale effectuée par le médecin du travail.

### Le principe

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale au poste de travail d'un postier que s'il a réalisé :

1° Une étude du poste ;

2° Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;

3° Deux examens médicaux de l'intéressé espacés au minimum de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires. Le délai de 2 semaines court à partir de la date du premier examen.

Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut faire réaliser des examens complémentaires dont les résultats sont couverts par le secret médical et/ou consulter le médecin inspecteur régional du travail

Dans le cadre de son obligation d'éclairer l'employeur, le médecin du travail doit indiquer, dans les conclusions écrites qu'il rédige à l'issue des visites médicales, les capacités du postier, au regard de son poste de travail et des autres tâches ou postes existants dans l'entreprise, qui lui interdisent certaines tâches, mais qui, en revanche, lui permettent d'en accomplir d'autres.

Le médecin du travail valorise les aptitudes médicales restantes du postier et décrit les activités pouvant être développées au regard de son état de santé afin que La Poste soit en mesure de faire des propositions de poste.

Le médecin du travail n'a pas l'obligation de désigner le poste auquel le postier serait médicalement apte. Il en garde toutefois la possibilité, en fonction des circonstances particulières sachant que son avis reste un avis strictement médical, et ne porte en aucun cas sur la compétence professionnelle du postier à occuper le poste désigné.

### Les exceptions:

Dans le cas où le maintien du postier/postière à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé, sa sécurité ou celle de tiers, l'inaptitude peut exceptionnellement être déclarée à l'issue d'une seule visite médicale. Dans ce cas, l'avis du médecin du travail indique expressément cette situation de danger immédiat ou fait référence expressément à l'article R. 4624-31 du code du travail et précise qu'une seule visite est effectuée.

Par ailleurs, lorsqu'un examen de pré-reprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus avant l'examen de reprise, l'avis d'inaptitude médicale peut



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

être délivré après un seul examen, sous réserve que cette visite de pré-reprise ait été effectuée pour un arrêt d'au moins 3 mois.

### **3.8.3 Agent temporairement inapte**

Lorsqu'à l'issue d'une période rémunérée de congé pour raison de santé, l'agent n'est pas apte à reprendre ses fonctions, il est maintenu dans cette situation, jusqu'à éventuellement épuisement de ses droits à congé rémunéré.

L'agent contractuel de droit public temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunéré est placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'une année.

Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical (médecin agréé ou comité médical) que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ou à un congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

A l'issue de ce congé sans traitement, l'agent contractuel de droit public physiquement apte à reprendre son service est réemployé sur son emploi ou occupation précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation assorti d'une rémunération équivalente.

Toutefois, lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel de droit public ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

### **3.8.4 Agent définitivement inapte**

A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

dispositions légales régissant le recrutement de ces agents, n'est pas possible.

L'impossibilité de reclassement devra avoir été établie préalablement par la Commission de reclassement, réadaptation et réorientation (C3R). Il est à noter que conformément aux dispositions de l'accord social sur le handicap, du 26 mai 2015, la Commission de Retour et de Maintien en Emploi (CRME) se substituera à la C3R dans cette mission. Les textes relatifs à cette évolution seront publiés le moment venu.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption l'agent contractuel de droit public inapte physiquement est licencié selon les mêmes modalités.

a) Ce reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales du médecin du travail concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions à La Poste.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise.

b) Lorsque La Poste envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies au §11.3.1 de la présente circulaire.

A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire (CCP) à laquelle La Poste a fait connaître les motifs qui s'opposaient au reclassement de l'agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu au §11.4 de la présente circulaire

Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu au §11.4 de la présente circulaire et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis prévu au §11.4 de la présente circulaire;



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

c) En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat ni celles relatives au licenciement.

d) Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai correspondant à la moitié de la durée du préavis, l'agent est licencié au terme du préavis prévu au §11.4 de la présente circulaire.

e) Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu §11.4 de la présente circulaire, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de La Poste est délivrée à l'agent.

L'agent peut à tout moment, au cours de cette période de trois mois de congé sans traitement, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par La Poste ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant, ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.

Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

S'agissant de la procédure de licenciement et du préavis, il convient de se référer au § 11 de la présente circulaire.

#### Cas particuliers des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Des dispositions spécifiques ont été prises s'agissant des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le 6<sup>ème</sup> accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap à La Poste signé le 26 mai 2015.

- Lorsque le médecin du travail aura mentionné explicitement les capacités mobilisables de l'agent au sein de La Poste, dans le





LA POSTE

Agents contractuels de droit public

contexte d'une restriction d'aptitude, et au cas particulier des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, La Poste s'interdira de procéder au licenciement de la personne concernée, si aucune proposition de reclassement n'a été préalablement effectuée.

- Lorsque, en tout dernier ressort, après que toutes les actions visant le reclassement auront été menées, le licenciement d'une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne pourra être décidé qu'au niveau de la Direction des ressources humaines nationale de la branche concernée. Celle-ci fera un examen approfondi du dossier, afin de s'assurer que toutes les actions ont été menées, pour maintenir dans l'emploi la personne, et qu'aucune autre solution n'existe. Ce n'est qu'après l'accord formel de la direction de la branche, que la procédure de licenciement pourra être engagée au niveau local.

#### Le temps partiel thérapeutique

Etant affiliés au régime général de sécurité sociale, les agents contractuels de droit public bénéficient de plein droit du dispositif du temps partiel thérapeutique mis en place pour les salariés du secteur privé.

Les agents contractuels de droit public désirant reprendre leur service à temps partiel thérapeutique, car remplissant les conditions d'éligibilité prévues par le code de la sécurité sociale, doivent donc demander, d'une part, l'autorisation de travailler à temps partiel à leur entité et, d'autre part, le maintien des indemnités journalières à la caisse primaire d'assurance maladie dont ils relèvent, en lui transmettant un cerfa établi par leur médecin traitant mentionnant l'intérêt thérapeutique d'une reprise de travail à temps partiel.

#### **4. ABSENCES ET CONGES NON REMUNERES POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES**

Pour le calcul de la durée des services exigée pour l'ouverture des droits à congés ou absences, l'ancienneté est calculée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été conclu.

Sont prises en compte toutes les journées de travail ainsi que les périodes assimilées à des périodes d'activité telles que définies au paragraphe §11.6.1 de la présente circulaire.



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

#### **4.1 CONGE POUR CONVENANCES PERSONNELLES**

Dans la mesure où l'intérêt du service le permet, l'agent contractuel de droit public, employé pour une durée indéterminée, peut bénéficier d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles.

Pour en bénéficier, l'agent contractuel de droit public sollicite par écrit l'octroi de ce congé. Il doit formuler sa demande au moins deux mois avant le début du congé, par lettre recommandée avec avis de réception.

Il ne doit pas avoir bénéficié d'un congé pour création ou reprise d'une entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé pour convenances personnelles.

Ce congé pour convenances personnelles est désormais accordé pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite d'une durée totale de dix années au lieu de six.

Trois mois au moins avant l'expiration de la période de congé en cours, l'agent doit formuler par lettre recommandée avec avis de réception une demande de renouvellement de son congé ou à être réemployé au terme du congé pour convenances personnelles.

Si l'agent, physiquement apte et qui remplit toujours les conditions requises, a sollicité son réemploi au moins 3 mois avant le terme du congé, il est réemployé au terme du congé sur son emploi ou sur son occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou une occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné ci-dessus, l'agent est présumé renoncer à son emploi. La Poste informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

L'agent peut demander trois mois au moins avant l'expiration de la période de congé en cours, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à La Poste en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé dans les conditions définies au §6 de la présente circulaire.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies au §6 de la présente circulaire s'appliquent dès réception par La Poste de la demande de réemploi de l'agent.



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

## **4.2 CONGE PARENTAL**

### **4.2.1 Bénéficiaires**

L'agent contractuel de droit public, justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui est adopté ou confié en vue de son adoption et qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, bénéficie de droit d'un congé parental sur demande.

Ce congé est attribué par le NOD dont relève l'intéressé :

- soit à la mère, après un congé de maternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- soit au père, après la naissance ou après un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption.

### **4.2.2 Conditions et durée**

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé.

Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de l'expiration des délais mentionnés ci-dessus.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental, pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

âgé de trois ans ou plus, et, qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

#### **4.2.3 Situation de l'agent durant le congé**

La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

La Poste peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'agent ait été invité à présenter ses observations.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

L'agent en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

#### **4.2.4 Reprise de service**

Au terme du congé parental l'agent est réemployé sur son précédent emploi.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Lorsqu'il est mis un terme au congé parental à la suite d'un contrôle opéré par La Poste, l'agent physiquement apte et qui réunit les conditions requises est réemployé sur son précédent emploi sous réserve des nécessités de service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'agent qui a réintégré son emploi ou un emploi équivalent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental du chef du même enfant.



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

#### **4.3 DEPLACEMENT DANS LES DOM-TOM OU A L'ETRANGER EN VUE DE L'ADOPTION**

L'agent contractuel de droit public a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles.

Le droit au congé est ouvert pour une durée maximale de 6 semaines par agrément.

L'agent doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge à son responsable, au moins deux semaines avant son départ, du point de départ et de la durée envisagée du congé.

Il a le droit de reprendre son activité dans le cas où il interrompt son congé avant la date prévue.

#### **4.4 CONGE SANS TRAITEMENT POUR RAISONS FAMILIALES**

L'agent contractuel de droit public employé de manière continue depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale de trois ans renouvelable si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies pour :

- Elever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- Suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel de droit public.

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

A l'issue de ce congé, l'agent physiquement apte, est soit réemployé sur son précédent emploi dans la mesure permise par le service, soit dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.



**LA POSTE**

Agents contractuels de droit public

L'agent doit adresser une demande de renouvellement de son congé ou de réemploi par lettre recommandée avec avis de réception au moins trois mois avant le terme du congé.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné ci-dessus, l'agent est présumé renoncer à son emploi. La Poste informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

L'agent peut demander qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à La Poste par LRAR en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent physiquement apte, est soit réemployé sur son précédent emploi dans la mesure permise par le service, soit dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies §6 de la présente circulaire s'appliquent dès réception par La Poste de la demande de réemploi de l'agent.

#### **4.5 CONGE DE PRESENCE PARENTALE**

Les conditions d'octroi de ce congé ont été définies par la circulaire du 17 juillet 2006 (BRH 2006, Doc RH 78).

#### **4.6 CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE**

L'agent contractuel de droit public en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'agent, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

L'agent peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

- 1° Soit pour une période continue d'interruption d'activité dont la durée maximale est de 3 mois ;
- 2° Soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;
- 3° Soit sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration des périodes mentionnées au paragraphe précédent, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent.

L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie prévue aux articles L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale est versée à l'agent.

#### **4.7 CONGE POUR CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE**

L'agent contractuel de droit public peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création ou la reprise d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L. 3142-78 du code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé, indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre, doit être formulée au moins deux mois à l'avance par lettre recommandée avec avis de réception auprès du responsable du NOD dont relève l'intéressé.

Trois mois au moins avant l'expiration de la période de congé en cours, l'agent doit formuler par lettre recommandée avec avis de réception une demande de renouvellement ou de réemploi au terme du congé pour création ou reprise d'une entreprise.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné ci-dessus, l'agent est présumé renoncer à son emploi. La Poste informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

L'agent peut demander qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à La Poste en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent physiquement apte, est soit réemployé sur son précédent emploi dans la mesure permise par le service, soit dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.



**LA POSTE**

Agents contractuels de droit public

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies au §6 s'appliquent dès réception par La Poste de la demande de réemploi de l'agent.

S'agissant du congé pour convenances personnelles et du congé pour création d'entreprise, il appartient, au NOD, au préalable de veiller à la compatibilité du projet de création d'entreprise au regard des dispositions déontologiques en vigueur (article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dans sa rédaction issue de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique) et notamment de saisir le cas échéant la commission de déontologie du projet de création d'entreprise ou d'exercice d'une autre activité.

#### ***4.8 LE CONGE SANS TRAITEMENT POUR RAISONS DE FAMILLE***

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel de droit public peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

### **5. ABSENCES RESULTANT D'UNE OBLIGATION LEGALE**

#### ***5.1 LE CONGE POUR MANDAT ELECTIF OU L'EXERCICE DE FONCTIONS DE MEMBRE DU GOUVERNEMENT***

L'agent contractuel de droit public, appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre élu de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen, est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

Durant ce congé de droit l'agent ne perçoit aucune rémunération de La Poste.

Au terme de ses fonctions ou de son mandat, l'agent est réintégré à sa demande dans son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.

#### ***5.2 LE CONGE POUR ACTIVITES MILITAIRES***

##### ***5.2.1 Période d'instruction obligatoire***

L'agent contractuel de droit public qui accomplit une période d'instruction obligatoire est mis en congé avec traitement pendant la durée de cette période.





LA POSTE

Agents contractuels de droit public

### **5.2.2 Réserve opérationnelle**

L'agent contractuel de droit public qui accomplit soit une période d'activité dans la réserve opérationnelle sur son temps de travail pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée et en congé sans traitement pour la période excédant ces durées.

## **6. LA REPRISE D'ACTIVITE A LA POSTE**

### **6.1 PRINCIPE**

L'agent contractuel de droit public est réemployé dans la mesure où il est apte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue des congés accordés suivants :

- Congé de présence parentale ;
- Congé sans traitement pour raisons familiales ;
- Congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- Congé sans traitement pour raisons de famille (quinze jours par an);
- Congé pour convenances personnelles ;
- Congé pour activités militaires (réserve opérationnelle, instruction militaire).

Dans la mesure permise par le service, le réemploi a lieu sur le même emploi ou occupation précédente.

En vertu du BRH 2005, RH 86, au terme de la période d'activité militaire, l'intéressé retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire.

Si le réemploi ne peut avoir lieu en raison des nécessités de service, l'agent contractuel de droit public bénéficie d'une priorité pour obtenir une affectation équivalente à celle de son affectation antérieure, compte tenu notamment de son niveau de responsabilité et de rémunération. L'existence de cette priorité ne fait pas obstacle à ce que l'intéressé s'inscrive en parallèle comme demandeur d'emploi et bénéficie des allocations pour perte d'emploi auxquelles il peut prétendre.

Pour rappel, le réemploi après les congés suivants :

- Congé pour convenances personnelles ;
- Congé pour création ou reprise d'une entreprise ;
- Congé pour raisons familiales d'une durée supérieure à un an

est subordonné à une demande présentée par l'agent qui doit respecter un délai de prévenance de trois mois.



**LA POSTE**

Agents contractuels de droit public

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné, l'agent est présumé renoncer à son emploi. La Poste informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent

## **6.2 IMPOSSIBILITE DE REEMPLOI**

En cas d'impossibilité de réemploi, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises, auxquels aucun emploi n'a pu être proposé à l'issue :

- d'un congé de présence parentale ;
- d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ;
- d'un congé pour formation professionnelle ;
- d'un congé sans traitement pour raisons familiales ;
- d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'a pas excédé un mois ;
- et au terme d'un mandat dont l'exercice est incompatible avec l'occupation d'un emploi public

sont licenciés et admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement dans les conditions définies ci-après, au §11 relatif au licenciement de la présente circulaire.

## **7. ABSENCES ET CONGES REMUNERES**

### **7.1 CONGES ANNUELS**

L'agent contractuel de droit public en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires prévu par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984.

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de La Poste, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.



**LA POSTE**

Agents contractuels de droit public

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

### **7.2 CONGES POUR FORMATION PROFESSIONNELLE**

L'agent contractuel de droit public en activité peut bénéficier d'un congé pour formation professionnelle dans les conditions fixées par le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics.

### **7.3 CONGES POUR FORMATION SYNDICALE**

L'agent contractuel de droit public en activité peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an, dans les conditions fixées par le décret n° 84-474 du 15 juin 1984.

### **7.4 CONGES POUR FORMATION DE CADRES ET D'ANIMATEURS POUR LA JEUNESSE**

L'agent contractuel de droit public en activité peut bénéficier d'un congé d'une durée annuelle maximale de six jours ouvrables, dans les conditions fixées par le décret n° 63-501 du 20 mai 1963 relatif à l'attribution aux fonctionnaires et agents des administrations de l'Etat, des départements et des communes et des établissements publics du congé prévu par la loi n° 61-1418 du 29 décembre 1961, accordant des congés non rémunérés aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

## **8. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS PARTIEL ET AMENAGEMENTS D'HORAIRES**

### **8.1 TEMPS PARTIEL**

Il convient de se reporter aux dispositions applicables aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public en matière d'exercice des fonctions à temps partiel (circulaire du 23 juin 2005 - BRH 2005, RH 48).

### **8.2 AMENAGEMENTS D'HORAIRES**

Par ailleurs, des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande à l'agent contractuel de droit public handicapé relevant de l'une des



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10 et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service soit :

- aux travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- aux titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- aux anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- aux titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- aux titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- aux titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Le médecin du travail est appelé à apprécier la situation de travail de l'agent au regard de son état de santé. Il est par ailleurs habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiées par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout agent contractuel de droit public, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et qui nécessite la présence d'une tierce personne.



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

## **9. MOBILITE DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC**

Les agents contractuels de droit public peuvent bénéficier de la mise à disposition et d'un congé de mobilité.

### ***9.1 MISE A DISPOSITION***

La définition de la mise à disposition est identique à celle des fonctionnaires : « La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir. »

Ce dispositif a pour objet de faciliter la mobilité des agents employés sur des contrats à durée indéterminée.

#### ***9.1.1 Conditions de mise à disposition***

Seul, l'agent contractuel de droit public employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition. Cette mise à disposition intervient dans le cadre d'une convention conclue entre La Poste et l'administration d'accueil qui peut s'inspirer de celles en vigueur pour la mise à disposition des fonctionnaires dans les conditions du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985.

#### ***9.1.2 Modalités de mise à disposition***

Le régime de la mise à disposition des agents contractuels de droit public est identique à celui prévu à l'égard des fonctionnaires.

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du décret du 17 janvier 1986, relatif aux agents non titulaires de l'Etat et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. La Poste, employeur d'origine, exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

Durant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions.

L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

La mise à disposition peut intervenir auprès :

- 1° Des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;
- 2° Des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

- 3° Des organisations internationales intergouvernementales ;
- 4° D'un Etat étranger. La mise à disposition n'est cependant possible dans ce cas que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine ;
- 5° Des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- 6° Des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre La Poste (NOD gestionnaire) et l'organisme d'accueil. Cette convention définit notamment la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. Elle fixe également la durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement et prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

La mise à disposition donne lieu à remboursement, dont les modalités sont prévues par la convention de mise à disposition. Il peut être dérogé à cette règle :

- lorsqu'elle est prononcée auprès d'une administration de l'Etat ou auprès d'un de ses établissements publics administratifs ;
- lorsque l'agent est mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger.

### ***9.1.3 Durée de la mise à disposition***

La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder dix ans.

### ***9.1.4 Fin de la mise à disposition***

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, de La Poste ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition.

Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre le NOD gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

A l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent.



**LA POSTE**

Agents contractuels de droit public

## **9.2 CONGE DE MOBILITE**

Ce congé permet à l'agent contractuel de droit public d'être recruté par une autre administration, tout en conservant, si la nouvelle fonction ne le satisfait pas, la possibilité de retrouver son emploi précédent sous réserve des nécessités de service.

### **9.2.1 Conditions d'ouverture du congé de mobilité**

L'agent contractuel de droit public peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité. L'agent doit solliciter ce congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par remise en main propre contre décharge. La Poste est tenue d'y répondre dans un délai de deux mois

### **9.2.2 Durée et renouvellement du congé de mobilité**

Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

Le renouvellement du congé doit être sollicité par l'agent au moins 2 mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par remise en main propre contre décharge.

Un nouveau congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions au sein de La Poste pendant trois ans au moins.

### **9.2.3 Fin du congé de mobilité**

La demande de réemploi doit être formulée par l'agent, auprès de son NOD d'origine, au moins deux mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'agent qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai prévu est présumé renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

## **9.3 CONGE POUR CYCLE PREPARATOIRE A UN CONCOURS**

L'agent contractuel de droit public bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires susvisée, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre



**LA POSTE**

Agents contractuels de droit public

judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.

Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé s'il est apte sur son emploi dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

## **10. SUSPENSION ET DISCIPLINE**

### ***10.1 SUSPENSION DE FONCTION***

La suspension de fonction est une mesure conservatoire et provisoire qui permet, dans l'attente d'un jugement pénal ou du prononcé d'une sanction à son encontre, d'écarter l'agent du service, s'il a commis une faute grave, un manquement à ses obligations professionnelles ou une infraction pénale de droit commun.

La suspension est une mesure prise par le responsable du NOD ayant délégation de pouvoir pour recruter.

L'agent contractuel de droit public suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

L'agent contractuel de droit public qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

### ***10.2 ECHELLE DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES***

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels de droit public sont les suivantes :

- 1° L'avertissement ;
- 2° Le blâme ;





**LA POSTE**

Agents contractuels de droit public

- 3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un an ;
- 4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

### **10.3 PROCEDURE DISCIPLINAIRE**

Dès lors qu'une faute a été commise par un agent contractuel de droit public, l'autorité ayant délégation peut prononcer une sanction qui doit être motivée et proportionnée à la faute commise.

Avant tout prononcé d'une sanction, l'agent doit avoir été mis en mesure de produire ses observations en réponse aux faits reprochés, que la sanction envisagée nécessite ou non la consultation de la commission consultative paritaire en formation disciplinaire, et doit avoir été informé de la possibilité de formuler des observations écrites ou orales et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat.

Conformément aux termes de l'article 44 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié, l'agent contractuel de droit public à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a en effet droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes, et à se faire assister par les défenseurs de son choix.

En outre, la commission consultative paritaire est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme (cf CORP-DRHRS-2015-0061).

Lorsque la CCP doit se prononcer en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné ainsi qu'un nombre égal de représentants de La Poste sont appelés à délibérer.

Enfin, aucune sanction ne peut prendre effet avant la date à laquelle elle est portée à la connaissance de l'agent.

## **11. LICENCIEMENT**

Le licenciement est la rupture, à l'initiative de La Poste, du contrat conclu avec un agent contractuel de droit public.



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

## **11.1 MOTIFS DE LICENCIEMENT**

### **11.1.1 Licenciement pour insuffisance professionnelle**

L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle. L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier personnel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle La Poste entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

Compte tenu de l'ancienneté à La Poste des agents contractuels de droit public, ce motif de licenciement doit être utilisé avec précaution.

### **11.1.2 Autres motifs de licenciement**

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique (cf §3.8.2 situation de l'agent inapte à la reprise), le licenciement d'un agent contractuel de droit public doit être justifié par l'un des motifs suivants :

1° La suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;

2° La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;

3° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel de son contrat de travail ;

La Poste peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail, d'un agent contractuel de droit public tel que la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

4° L'impossibilité de réemploi de l'agent, apte à l'issue d'un congé sans rémunération (congé sans traitement pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au pacsé, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou pour suivre son conjoint ou le pacsé lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent, congé de présence parentale, congé sans traitement pour convenances personnelles, congé pour création ou reprise d'entreprise).

### **11.2 OBLIGATION DE RECLASSEMENT - PROCEDURE DE RECLASSEMENT**

Le licenciement pour un des motifs prévus aux points 1 à 3 du paragraphe 11.1.2 ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, n'est pas possible.

Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

Lorsque La Poste envisage de licencier un agent pour l'un de ces motifs prévus aux points 1 à 3 du paragraphe 11.1.2, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies au § 11.3 relatif à la procédure de licenciement ci-après.

A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire à laquelle La Poste a fait connaître les motifs qui s'opposaient au reclassement de l'agent elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu au paragraphe 11.4.

Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu au paragraphe 11.4 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat ni celles relatives au licenciement prévues aux paragraphes 11 et 14 de la présente circulaire.

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai correspondant à la moitié de la durée du préavis indiqué au paragraphe 11.4 l'agent est licencié au terme du préavis.



**LA POSTE**

Agents contractuels de droit public

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu en cas de licenciement, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente d'un reclassement.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de La Poste est délivrée à l'agent.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée infra revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par La Poste ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

### **11.3 PROCEDURE DE LICENCIEMENT**

#### **11.3.1 Entretien préalable**

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, La Poste indique à l'agent les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

#### **11.3.2 Consultation de la CCP**

La CCP est obligatoirement consultée pour avis sur le licenciement.

Nb : la consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable en cas de licenciement d'un agent :



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

- 1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat ;
- 2° Ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- 3° Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de l'article 16 du même décret égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail.

Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat.

### **11.3.3 Notification du licenciement**

La décision de licenciement est ensuite notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.

## **11.4 PREAVIS**

### **11.4.1 Durée et détermination de l'ancienneté**

L'agent contractuel de droit public licencié a droit à un préavis qui est de deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont les suivants :

congés annuels, congé de formation syndicale, congé de maladie, congé de grave maladie, accident de travail ou maladie professionnelle, congé de présence parentale, congé sans traitement pour obligations du service national, instruction militaire, période dans la réserve opérationnelle ou



**LA POSTE**

Agents contractuels de droit public

sanitaire. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Il est rappelé que le préavis non effectué ne donne pas lieu au versement d'une indemnité de préavis.

Le préavis ne s'applique pas en cas de licenciement pour motif disciplinaire. Le préavis débute à la date de présentation de la lettre notifiant le licenciement.

#### ***11.4.2 Situation pendant le préavis***

Pendant la durée du préavis, l'agent doit exercer normalement ses fonctions mais il est autorisé à s'absenter une journée par semaine afin de rechercher un emploi.

Cette autorisation d'absence est accordée pendant une durée maximale d'un mois si la période de préavis est supérieure à cette durée.

L'agent qui a retrouvé un emploi pendant la période de préavis peut quitter son service avant l'expiration de cette période, sans être privé de ses droits éventuels à indemnité de licenciement. Dans ce cas, la date d'effet du licenciement est fixée au jour du départ de l'intéressé.

#### ***11.4.3 Préavis et congés annuels***

La période de préavis de licenciement ne peut pas se confondre avec celle du congé annuel.

En conséquence, un préavis notifié pendant un congé annuel ne commence à courir qu'au terme de ce congé ; de même, lorsqu'un congé annuel est accordé pendant la période de préavis, le cours de celui-ci est suspendu pendant la durée du congé annuel et reprend pour la durée du préavis restant à courir, à l'expiration du congé.

#### ***11.5 GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE MATERNITE, DE PATERNITE OU D'ADOPTION***

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité (ou d'accueil du jeune enfant) ou d'adoption ou pendant une période quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

en vue de son adoption, l'intéressé peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire ou si La Poste est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.

### **11.6 INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée.

#### **11.6.1 Versement de l'indemnité en cas de licenciement.**

Le licenciement peut intervenir au cours de l'exercice des fonctions ou lorsque l'agent physiquement apte n'a pas pu être réintégré à l'issue d'un congé.

Dans cette dernière hypothèse, l'indemnité de licenciement est versée en cas de non réemploi, à l'issue des congés suivants :

- Tous les congés pour raison de santé rémunérés ou non (maladie, grave maladie accident du travail, maladie professionnelle) ;
- Le congé de maternité ou adoption ;
- Le congé parental, congé de présence parentale ;
- Une période d'activité dans la réserve opérationnelle ;
- Le congé sans traitement pour raisons familiales ;
- Le congé pour exercice d'un mandat électif dont l'exercice est incompatible avec l'occupation d'un emploi public ;
- Le congé pour élever un enfant lorsque sa durée n'a pas excédé un mois.

Par ailleurs, l'indemnité de licenciement est aussi versée lorsque le licenciement est prononcé pour inaptitude physique.

#### **11.6.2 Cas d'interdiction de verser l'indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement n'est pas versée dans les cas suivants si l'intéressé :

- Démissionne ;
- Est fonctionnaire détaché sur un emploi ne conduisant pas à pension civile, c'est à dire un emploi de contractuel ;
- Retrouve un emploi dans le secteur public ;
- Est licencié à titre de sanction disciplinaire ;



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

- A atteint l'âge l'ouverture du droit à une pension (soit en l'espèce de soixante-deux ans) et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale.

### **11.6.3 Modalités de calcul de l'indemnité de licenciement**

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement.

Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires, telles que le commissionnement. Par contre elle comprend le complément Poste (ou le complément de rémunération à compter du 1.7.2015), l'indemnité d'attente de reclassement et l'indemnité de résidence.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

En cas de licenciement après un congé sans traitement, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est celle effectivement perçue au cours du mois civil précédant la mise en congé sans traitement, telle qu'elle est définie ci-dessus.

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie précédemment pour chacune des douze premières années de service, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes sans pouvoir excéder 12 fois la rémunération de base.

Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

D'une manière générale il convient d'appliquer la formule ci-après :

$$I = ([A * R] / 2) + ([B * R] / 3) \text{ avec la limite } \leq 12R$$

I = indemnité de licenciement

R = dernière rémunération nette mensuelle qui a été perçue avant le licenciement et telle que définie ci-dessus. Dans l'hypothèse où l'agent travaillait à temps partiel, la rémunération prise en compte est celle d'un temps complet.

A = l'ancienneté décomptée par année, inférieure ou égale à 12

B = l'ancienneté décomptée par année, à partir de la 13ème année.

Toute période supérieure ou égale à 6 mois est comptée pour une année, les périodes inférieures à 6 mois ne sont pas décomptées ; l'ancienneté est décomptée au prorata du temps de travail assuré durant la période considérée, que l'agent ait été recruté ou autorisé à travailler à temps partiel.





LA POSTE

Agents contractuels de droit public

Ex :

Cas 1 : dernière rémunération nette = 1200€ - ancienneté = 16 ans

$$I = [(1200*12)/2] + [(1200*4/3)] = 8\ 800\text{€}$$

Cas 2 : dernière rémunération nette = 960€ pour une utilisation à 80%

Ancienneté = 3 ans à 80% puis 4 ans à 100% et 5 ans à 50%

Salaire rétabli à temps complet = 960€\*100/80 = 1200€

$$I = [(3*0,80*1200)/2] + [(4*1200)/2] + [(5*0,50*1200)/2] = 5\ 340\text{€}$$

Le montant de l'indemnité de licenciement est réduit de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

#### **11.6.4 Ancienneté et décompte des services**

L'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de licenciement est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Lorsque plusieurs contrats se sont succédés auprès du même employeur sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont les congés annuels, les congés pour formation syndicale, le congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, le congé pour maladie, le congé pour grave maladie, l'accident de travail ou la maladie professionnelle, le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le congé sans traitement pour raisons de famille, les activités dans la réserve ou les périodes d'obligation du service national. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

#### **11.6.5 Modalité de versement**

L'indemnité est versée en une seule fois.

### **12. DEMISSION**

L'agent contractuel de droit public doit informer La Poste de son intention de démissionner par lettre recommandée.



LA POSTE

Agents contractuels de droit public

L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle en cas de licenciement.

### **13. DEPART A LA RETRAITE**

L'agent contractuel de droit public qui part à la retraite n'a pas droit à l'indemnité de licenciement ; il n'a pas d'indemnité de départ à la retraite.

### **14. RUPTURE CONVENTIONNELLE**

La rupture conventionnelle n'est pas possible avec un agent contractuel de droit public (Question N°68977-Réponse publiée au JO le 24/03/2015 page 2229).

### **15. FORMALITES DE FIN DE CONTRAT**

A l'expiration du contrat La Poste délivre à l'agent un certificat de travail qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- 1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- 2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- 3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

### **16. DISPOSITIF DU CONTROLE INTERNE : RISQUES MAJEURS**

Il appartient au responsable des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature intervenant dans le processus de prise en charge de la gestion administrative des agents contractuels de droit public, de veiller à l'application stricte des règles de procédure prévues en la matière.

A cet égard, toute notification d'une décision, acceptation ou refus d'un congé, d'une autorisation de travailler à temps partiel, sanction disciplinaire...doit indiquer les voies de recours éventuellement ouvertes aux intéressés (recours gracieux, hiérarchiques et contentieux, contestation devant le comité médical ou le comité médical supérieur...) ainsi que les délais impartis.