

INSTRUCTION N° 301926/DEF/DFP/PER/3 relative aux congés annuels et au paiement des jours fériés aux personnels ouvriers de l'État du ministère de la défense en service en métropole et dans les départements et territoires d'outre-mer, à l'exception des personnels à statut ouvrier mutés dans les départements et territoires d'outre-mer ou dans certains ports ou bases françaises en territoire étranger.

Du 18 juillet 2003

NOR D E F P 0 3 5 1 8 7 0 J

Pièce(s) Jointe(s) :

Une annexe.

Modifié par :

Instruction n° 301736 du 1er juillet 2004 (BOC, p. 4017.).

Instruction n° 300163/DEF/SGA/DFP du 25 janvier 2005 (n.i. BO.).

Texte abrogé :

Instruction n° 31389/DEF/DPC/RGB/3 du 13 mai 1982 (BOC, p. 1977. ; BOEM 355-0.1.6.1) et ses modificatifs des 28 juin 1982 (BOC, p. 2894), 11 janvier 1983 (BOC, p. 211), 29 décembre 1983 (BOC, 1984, p. 11), 17 février 1984 (BOC, p. 1158), 18 novembre 1992 (BOC, p. 1117) et 3 juillet 1995 (BOC, p. 3806).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 355-0.1.6.1

Référence de publication : BOC, 2003, p. 5623.

1. CONGÉS ANNUELS.

1.1. **Champ d'application.**

La présente instruction qui traite des modalités des congés annuels, du paiement des jours fériés, et des jours RTT consécutifs à l'accord-cadre du 11 juillet 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail au ministère de la défense, concerne les ouvriers de l'État employés dans les établissements et services du ministère de la défense en métropole et dans les départements et les territoires d'outre-mer, à l'exception des personnels à statut ouvrier mutés dans les départements et territoires d'outre-mer ou dans certains ports ou bases françaises en territoire étranger.

1.2. **Durée des congés. Régime normal.**

Conformément aux dispositions de l'accord-cadre du 11 juillet 2001, le nombre de jours non travaillés à prendre en compte sur une année se détaille comme suit : 104 jours de repos hebdomadaire, 25 jours de congés annuels légaux auxquels peuvent s'ajouter jusqu'à 2 jours dits « hors période », jours fériés. Les jours fériés reconnus sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, jeudi de l'ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Les jours RTT viennent s'ajouter à ces jours non travaillés.

1.2.1. *Congés annuels légaux.*

(Modifié : Instruction du 25/01/2005.)

Les personnels ouvriers de l'État du ministère de la défense régis par la présente instruction ont droit, pour une année complète de services effectifs accomplis pendant la période dite « de référence » qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois la durée hebdomadaire de service exprimée en jours effectivement ouvrés (voir exemple en annexe).

Sont comptés comme temps de services effectifs durant la période de référence :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congés de maternité, de paternité et d'adoption prévues par la réglementation en vigueur ;
- dans la mesure où elles n'absorbent pas totalement la période de référence en cause :
 - a) les absences pour maladie (maladie comportant attribution du salaire ou du demi-salaire au titre du décret n° 72-154 du 24 février 1972 ou par référence à ce décret pour les ouvriers mensualisés non réglementés, à l'exclusion de la période ouvrant droit à l'autorisation spéciale d'absence) ;
 - b) les absences à la suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les jours fériés, les autorisations d'absence et congés exceptionnels ou occasionnels, accordés en application de l'instruction n° 1215/DEF/SGA du 25 novembre 1994 (BOC, 1995, p. 73) modifiée relative à certains congés ou absences rémunérés ou congés sans salaire dont peuvent bénéficier les ouvriers du ministère de la défense, à l'exclusion des congés non rémunérés ;
- les jours de réduction du temps de travail (*RTT*) ;
- les dispenses de service à titre syndical, les autorisations d'absence payées pour l'exercice de fonctions syndicales définies par l'instruction n° 38990/DEF/DFP/PER/3 du 25 novembre 1992 (BOC, 1993, p. 1476) modifiée relative à l'exercice du droit syndical au ministère de la défense, ainsi que les congés pour stage de formation syndicale ;
- les périodes d'instruction militaires ou les activités exercées dans la réserve opérationnelle ;
- les périodes pendant lesquelles les ouvriers ont été élèves des écoles de formation technique au ministère de la défense.

Ce congé est obligatoirement fractionné, les personnels ne pouvant être absents du service plus de 31 jours consécutifs. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux ouvriers originaires, ou dont le conjoint est originaire, des départements et territoires d'outre-mer et des États ayant accédé à l'indépendance autorisés exceptionnellement à cumuler les congés payés de deux années en tout ou en partie pour se rendre dans leur département, territoire ou pays d'origine ou pour accompagner leur conjoint se rendant dans son département, territoire ou pays d'origine.

Les personnels ouvriers qui s'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est égale au produit de la durée du congé auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé toute l'année, par le nombre de mois ou fraction de mois supérieure à 15 jours effectués, divisés par 12. Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

Les ouvriers rayés des contrôles ou dont le contrat de travail est suspendu, qui ont exceptionnellement bénéficié par anticipation, avant le 31 décembre de l'année en cours, de la totalité du congé payé normal,

subissent sur leur salaire au moment de leur départ une retenue : celle-ci est calculée en fonction de la différence entre le nombre d'heure de congés payés qu'ils ont pris et le nombre d'heures auquel leur présence effective leur donne droit.

Le congé dû pour une durée de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service ; ce report ne saurait toutefois dépasser le 28 février.

Les personnels ouvriers ont la possibilité de recourir au compte épargne-temps dans les conditions fixées par l'instruction relative aux modalités d'application du compte épargne-temps pour les ouvriers de l'État du ministère de la défense.

1.2.2. Congés d'ancienneté.

La durée du congé annuel est augmentée d'un jour ouvré après 15 ans de services, continus ou non, de 1,5 jour après 20 ans de services, de 2 jours après 25 ans de services et de 2,5 jours après 30 ans de services.

Les services à prendre en compte sont ceux définis par la circulaire n° 1708/DEF/DPC/RGB/3 du 14 octobre 1982 (BOC, p. 4335) relative aux congés d'ancienneté des personnels civils.

1.2.3. Congés « hors période ».

Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'ouvrier dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de 5, 6 ou 7 jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours. Ces congés supplémentaires s'ajoutent aux 25 jours de congé annuel.

La jouissance de ces congés ne peut avoir lieu qu'en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Ils peuvent être exceptionnellement pris jusqu'au 28 février de l'année suivante.

1.3. Durée des congés. Régimes particuliers.

1.3.1. Ouvriers âgés de moins de 21 ans.

Les ouvriers âgés de moins de 21 ans au premier jour de la période de référence et qui n'ont pas exercé leurs fonctions sur la totalité de cette période peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel. Dans ce cas, ils ne perçoivent aucune indemnité de congé pendant la période qui excède la durée du congé dû au titre des services accomplis.

1.3.2. Ouvriers nés en Corse et ouvriers en fonctions en Corse non natifs de cette collectivité territoriale.

Les ouvriers nés en Corse bénéficient de délais de route pour se rendre en Corse (un jour à l'aller et un jour au retour), à la condition que la durée du séjour soit égale, au minimum, à la moitié du congé annuel. Le bénéfice en est étendu à leur conjoint non originaire de Corse, ouvrier ou ouvrière du ministère de la défense.

Les ouvriers en fonctions en Corse, non natifs de cette collectivité territoriale, qui souhaitent séjourner en France continentale à l'occasion de leur congé annuel, bénéficient des délais de route dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa précédent. Le bénéfice en est étendu à leur conjoint originaire de Corse, ouvrier ou ouvrière du ministère de la défense.

1.3.3. Ouvriers originaires des départements et territoires d'outre-mer et des États ayant accédé à l'indépendance.

Les ouvriers originaires de l'Afrique du Nord (AFN), des départements et territoires d'outre-mer, peuvent être autorisés à cumuler les congés payés de 2 années en tout ou partie, pour augmenter la durée de séjour sur ces départements ou territoires. Ils bénéficient de délais de route.

Les ouvriers originaires des États ayant accédé à l'indépendance autres que ceux d'AFN peuvent également être autorisés à cumuler les congés payés de 2 années en tout ou partie, mais ils ne peuvent prétendre à l'octroi de délais de route.

Ces dispositions sont applicables aux ouvriers et ouvrières du ministère de la défense dont le conjoint est originaire d'un département, d'un territoire d'outre-mer ou d'un État ayant accédé à l'indépendance.

Lorsque les ouvriers originaires de l'AFN, des départements et territoires d'outre-mer, ou des États ayant accédé à l'indépendance autres que ceux d'AFN, cumulent les congés payés de 2 années en tout ou partie, les jours RTT à leur disposition ne peuvent être pris pendant ces congés payés cumulés, ni consécutivement à ces congés payés cumulés.

Les dispositions des points 1.2.2 et 1.2.3 ci-dessus s'appliquent aux agents qui sont nés sur le territoire considéré (ou qui y ont vécu au moins 10 ans) ⁽¹⁾ et qui y ont conservé des intérêts de famille ou matériels du fait de la résidence d'ascendants, descendants ou collatéraux au premier degré ou de leurs sépultures.

1.4. Décompte des congés et cycles de travail.

Le chef de l'établissement ou du service a la responsabilité de faire en sorte que les conditions dans lesquelles les personnels seront amenés à planifier leurs jours de congé ainsi que leurs jours RTT soient le mieux à même d'assurer la continuité et la bonne organisation du service.

La durée de chaque journée de congé annuel doit être décomptée en fonction du cycle de travail adopté par l'établissement, suivant la valeur horaire de la journée de travail dans le cycle.

1.4.1. Cycle de référence (durée hebdomadaire de 38 h accomplies sur 5 jours).

Dans le cadre du cycle de référence (durée hebdomadaire de 38 h à accomplir en 5 jours à raison d'une durée quotidienne de 7 h 36 mn), les personnels ouvriers de l'État ont droit à 25 jours ouvrés de congé annuel (5 x 5 = 25 jours x 7,6 h = 190 h). Ce calcul de 190 heures résulte du dispositif de réduction du temps de travail prévu par l'accord-cadre, soit un cycle de référence avec 42 semaines de 38 heures et 18 jours de RTT.

1.4.2. Cycle de référence aménagé (durée hebdomadaire de 38 h accomplie en 4,5 jours).

Dans le cas d'une semaine de 38 heures accomplie en 4,5 jours, le calcul des droits à congé s'effectue ainsi qu'il suit :

- le capital congé accordé à tout ouvrier est de 190 heures ;

- la valeur horaire d'une journée de travail dans le cadre d'une semaine de 4,5 jours est de 38 heures hebdomadaires/4,5 soit 8 heures 27 minutes (8,44), la demi-journée équivalant à 4 heures 13 minutes (4,22).

L'ouvrier qui a travaillé les 4 premiers jours de la semaine a déjà accompli le jeudi soir 8 heures 27 minutes x 4, c'est-à-dire 33 heures 46 minutes (33,76) ; pour achever sa semaine de 38 heures, il lui reste à travailler 4 heures 13 minutes (4,22), ce qui correspond à une demi-journée de travail : seule une demi-journée de congé doit donc lui être décomptée.

Exemple : un ouvrier prend son congé annuel sous la forme de 20 jours pleins et 5 autres journées qui se trouvent être des vendredis « courts » (correspondant à 1/2 journée de travail) : les 20 jours pleins représentent l'équivalent de 169 heures (8 h 27 mn x 20) et les 5 vendredis « courts » décomptés pour une demi-journée chacun, la valeur de 21 heures (4 h 13 mn x 5). Au total, la durée des congés est égale à la norme retenue pour le capital congé, soit 190 heures. Dans ce cas, le décompte permettant à l'ouvrier de disposer effectivement de 25 jours de congé, s'élève à 22,5 jours, puisque 2,5 jours correspondant à 5 demi-journées effectivement non travaillées ne sont pas décomptés.

Ce calcul est conforme à la règle de 5 fois les obligations hebdomadaires de service ($4,5 \times 5 = 22,5$ jours, ce qui correspond bien dans ce cas particulier, au capital congé de 190 h).

Un décompte de jours de congé atteignant 25 jours (dont la durée est de 8 h 27 mn (8,44) se solderait par un capital congé de 8 heures 27 minutes $\times 25$ égal à 211 heures, soit la valeur de 2,5 jours supplémentaires qui réduirait d'autant la durée annuelle légale du travail sans justification et qui serait contraire aux dispositions du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 (n.i. BO, JO du 29, p. 13301) relatif à l'ARTT dans la fonction publique de l'État.

1.4.3. Cycles de travail particuliers.

Il s'agit des cycles comportant une variation de la durée hebdomadaire du fait de la coexistence de semaines de haute activité et de semaines de basse activité.

Le décompte des congés annuels s'opérera sur une base horaire, au regard de la durée réelle de la journée de travail prise au titre du congé dans les établissements de la direction des centres d'essais (DCE) de la délégation générale pour l'armement (DGA) ayant adopté un cycle particulier. Ce décompte sera donc différent selon que le jour de congé est pris en semaine haute ou semaine basse.

Pour les autres établissements du ministère ayant adopté des cycles particuliers, le décompte des congés annuels peut se faire également sur une base horaire.

1.4.4. Départ anticipé du vendredi dans le cadre du cycle de référence.

Toute journée de congé tombant un vendredi avec départ anticipé d'une heure le vendredi après-midi sera considérée, au regard de sa durée, comme une journée normale de travail et ne donnera pas lieu à rattrapage de l'heure considérée.

1.4.5. Prise de congé annuel en cas de temps partiel.

Une distinction doit être opérée selon les différentes modalités de temps partiel :

1.4.5.1. Temps partiel exercé quotidiennement.

La règle de base du calcul de la durée des congés annuels, quel que soit le mode de travail choisi, est celle de 5 fois les obligations hebdomadaires de service. L'ouvrier à temps partiel travaillant quotidiennement, c'est-à-dire 5 jours par semaine, a un droit, en la matière, identique à celui d'un ouvrier à temps plein, à savoir 5 x 5 jours, soit 25 jours ouvrés de congés annuels.

1.4.5.2. Temps partiel exercé hebdomadairement.

L'application de la règle précédente aboutit, dans ce cas, à une proratisation des droits à congé annuel, puisque l'ouvrier concerné ne va pas travailler tous les jours de la semaine. En effet, s'il a choisi une quotité de 80 p. 100, il sera présent 4 jours sur 5 et aura droit à 5 x 4 jours, soit 20 jours ouvrés de congés annuels.

1.4.5.3. Temps partiel exercé mensuellement ou annuellement.

Pour ce type de temps partiel, le droit à congé annuel obéit également au principe de la proratisation en fonction de la quotité choisie. Dans les services où les ouvriers à temps plein travaillent 5 jours par semaine, un ouvrier exerçant ses fonctions à 80 p. 100 sur un mode mensuel ou annuel bénéficiera d'un congé annuel d'une durée égale à 5 x 5 jours multiplié par la quotité choisie, soit, dans le cas d'un 80 p. 100 (25 jours $\times 0,8$), c'est-à-dire 20 jours ouvrés de congés annuels.

1.4.6. Fractionnement.

Les ouvriers ont la faculté de fractionner en journées, demi-journées ou en heures leurs congés payés.

Le fractionnement en heures de congés payés est autorisé dans la limite de 4 journées par an.

Le fractionnement et la répartition des congés sont soumis à l'accord de l'autorité hiérarchique.

Si le congé annuel ne dépasse pas 10 jours ouvrés, il doit être continu. S'il dépasse 10 jours ouvrés, une fraction de 10 jours ouvrés comprise entre 2 dimanches doit être prise continuellement.

1.4.7. Fermeture de l'établissement.

L'accord-cadre du 11 juillet 2001 dans son article 10 précise les conditions dans lesquelles les établissements peuvent être fermés.

Les ouvriers exerçant des fonctions de contrôle en entreprise doivent obligatoirement utiliser un nombre de jours de congés annuels ou de jours RTT correspondant à la durée de fermeture de l'entreprise dans laquelle ils exercent leur contrôle.

1.5. Cas de suspension.

Lorsqu'un ouvrier tombe malade au cours de son congé payé annuel, le congé payé est suspendu et la fraction non utilisée est reportée au plus tard jusqu'à la date limite d'utilisation des congés payés (28 février).

Le congé de maladie n'est alloué que sur remise d'un arrêt de travail établi par un médecin.

2. RÉMUNÉRATION.

2.1. Montant de l'indemnité de congé.

En principe, l'ouvrier a droit pour chaque heure de congé payé à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été effectivement au travail. La prime de rendement continue d'être versée ; les indemnités diverses ne sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité de congé que si elles sont attachées à l'exercice d'une profession déterminée. Les indemnités représentatives de frais sont toujours exclues du calcul.

Les modalités de la rémunération des congés annuels sont fixées conformément aux dispositions de la circulaire n° 300046 du 7 janvier 2002 (BOC, p. 1009) fixant les modalités de calcul de la rémunération des ouvriers mensualisés de la défense.

2.2. Indemnité compensatrice de congé non pris.

Le congé a un caractère obligatoire. Mais si, par exception, l'ouvrier a été mis dans l'impossibilité de prendre son congé, il a droit à une indemnité compensatrice.

Cette impossibilité ne peut résulter que de faits généralement non imputables à l'ouvrier tels que : mesures générales prises par les autorités militaires ou maritimes, maladie, dégageant des cadres. Elle est cependant versée en cas de démission de l'intéressé ; elle ne l'est pas si l'ouvrier est licencié pour motif disciplinaire.

L'indemnité compensatrice de congé non pris est calculée de la même manière que l'indemnité de congé payé. Cependant, en cas de congé non pris pour cause de maladie, il ne peut y avoir cumul entre le plein salaire de maladie ou d'incapacité temporaire et l'indemnité compensatrice ; par contre, durant la période où l'ouvrier n'a pas droit au plein salaire, l'indemnité compensatrice correspondant aux heures de congé payé non pris (y compris les jours supplémentaires auxquels il peut avoir droit) est éventuellement accordée pour assurer le complément entre le salaire de maladie et le plein salaire.

Une indemnité compensatrice est également versée aux ayants droit des ouvriers décédés avant d'avoir pris la totalité de leurs congés payés.

Par ailleurs, en application de l'article 24-1 du décret n° 65-836 du 24 septembre 1965 (BOC/SC, p. 1503) modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, le salaire augmenté éventuellement des avantages familiaux est payé jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel les intéressés sont, soit radiés des contrôles, soit décédés en service ; le paiement de leur pension ou de celle de leurs ayants droit commence au premier jour du mois suivant. Cette indemnité est dite indemnité exceptionnelle d'attente de pension ; elle est due lorsque l'ouvrier a droit à pension à jouissance immédiate et ne se trouvait pas dans une position exclusive de toute rémunération ou indemnisation pécuniaire la veille de sa radiation. L'indemnité compensatrice de congé non pris s'impute à due concurrence sur l'indemnité exceptionnelle d'attente ; les deux indemnités ne peuvent donc se cumuler, il est fait application du décompte le plus favorable.

2.3. Paiement des jours fériés.

Les jours fériés sont chômés et payés aux ouvriers de la défense dans les conditions prévues par les articles L. 222-5 à L. 222-7 du code du travail. Il en résulte que, si le jour férié tombe un dimanche, aucune indemnité n'est allouée aux ouvriers ; il en est de même lorsqu'il tombe un samedi pour les ouvriers employés dans les établissements et services habituellement fermés ce jour-là.

Les ouvriers reçoivent, pour chaque heure chômée pendant les jours fériés, une rémunération égale à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient été au travail.

Si, exceptionnellement, les ouvriers sont appelés à travailler un jour férié, les dispositions suivantes sont appliquées : les ouvriers travaillant ce jour-là perçoivent, quel que soit le jour (jour de semaine ou dimanche), en plus de leur rémunération normale, une indemnité égale à cette rémunération journalière (y compris les abondements pour heures supplémentaires).

Si les intéressés en font la demande, ils peuvent, au lieu de percevoir l'indemnité susvisée, bénéficier d'un repos compensateur dans les 2 mois qui suivent le jour férié.

Lorsque l'ouvrier ne travaille pas pendant l'intégralité du jour férié, seules donnent droit au double salaire, les heures réellement effectuées le jour férié, de sorte que les intéressés reçoivent dans ce cas, en sus de leur rémunération normale, une indemnité égale au salaire correspondant aux seules heures accomplies le jour férié.

3. DISPOSITIONS TRANSITOIRES.

La période de référence visée au point 1.2.10 prend effet à compter du 1^{er} janvier 2004.

En conséquence, la période comprise entre le 1^{er} juin 2003 et le 31 décembre 2003, c'est-à-dire entre la fin de l'ancienne période de référence (1^{er} juin 2002 - 31 mai 2003), et le démarrage de la nouvelle période de référence (1^{er} janvier 2004 - 31 décembre 2004) génère 15 jours ouvrés de congé qui pourront être utilisés sur une période de 3 ans à raison de 5 jours ouvrés par an. Ces congés devront être utilisés au plus tard au 31 décembre 2006 (28 février 2007 en cas de report).

4. DISPOSITIONS FINALES.

Les présentes dispositions abrogent et remplacent celles de l'instruction n° 31389/DEF/DPC/RGB/3 du 13 mai 1982 relative aux congés annuels et au paiement des jours fériés aux personnels ouvriers de la défense en service en métropole.

Pour la ministre de la défense et par délégation :

Le contrôleur général des armées, directeur de la fonction militaire et du personnel civil,

Jean-Michel PALAGOS.

(1) Cette disposition ne s'applique pas à la Corse.

ANNEXE.
EXEMPLE DE CALCUL DES CONGÉS ANNUELS.

1. Un ouvrier travaillant à temps plein dans un établissement ayant adopté un cycle de référence de 38 heures sur 5 jours par semaine, a droit à un congé annuel d'une durée de : $5 \times 5 = 25$ jours s'il a travaillé toute l'année.

S'il a travaillé 9 mois, la durée de son congé annuel est de : $(25 \times 9)/12 = 18,75$ arrondi à 19 jours.

2. Un ouvrier travaillant à temps partiel dans un établissement ayant adopté un cycle de référence de 38 heures sur 5 jours a droit à un congé annuel dont la durée est de :

- s'il travaille à mi-temps 2,5 jours par semaine (soit 19 h par semaine) : $2,5 \times 5 = 12,5$ jours en ne décomptant que les jours auxquels il aurait dû travailler, sauf s'il s'agit d'un jour férié ;

- s'il travaille 3 jours par semaine (soit 22,8 h par semaine) : $3 \times 5 = 15$ jours, le décompte étant le même que ci-dessus ;

- s'il travaille à durée réduite chaque jour, le décompte des congés annuels est le même que celui des ouvriers travaillant à temps plein.