

Instruction n° 137 SPG/RS/O du 25 juin 1982 relative aux congés annuels et au paiement des jours fériés aux personnels ouvriers des établissements de la DGAC et de Météo-France

Version consolidée Juillet 2005

Textes modificatifs : circulaire 162 SPG/RS du 16 juillet 1982 (1^{er} modificatif)
 circulaire 45 SPG/RS du 22 février 1983 (2^{ème} modificatif)
 circulaire 84/38 SPG/RS/O du 31 janvier 1984 (3^{ème} modificatif)
 circulaire 126 SPG/RS du 1^{er} juin 1984 (rectificatif à la circulaire 84/38 SPG/RS/O)

SOMMAIRE

1^{ère} partie – Congés annuels

Chapitre I – Durée des congés

Section 1 – Régime normal

A/ Congé principal

- a/ Ouvriers ayant effectué douze mois de services effectifs pendant la période de référence
- b/ Ouvriers ayant effectué moins de douze mois de services effectifs pendant la période de référence
- c/ Situations particulières

B/ Congés supplémentaires rémunérés

- a/ Ouvriers ayant une ancienneté supérieure à quinze ans de services
- b/ Ouvrières mères de famille
- c/ Ouvriers prenant une partie de leur congé en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre
- d/ Catégories particulières

Section 2 – Régimes particuliers

- A/ Ouvriers âgés de moins de vingt et un ans
- B/ Ouvriers travaillant à mi-temps
- C/ Ouvriers nés en Corse
- D/ Ouvriers originaires des départements et territoires d'outre mer et des États ayant accédé à l'indépendance

Chapitre II – Rémunération

Section 1 – Montant de l'indemnité de congé

Section 2 – Indemnité compensatrice

Chapitre III – Jouissance des congés

Section 1 – Période des congés

Section 2 – Fractionnement

Section 3 – Cas de suspension

Section 4 – Formalités et contrôles en cas de maladie

2ème partie – Congés annuels

Section 1 – Liste des jours fériés

Section 2 – Paiement des jours fériés

Section 3 - Paiement des jours fériés travaillés

Section 4 – Fêtes locales

La présente instruction détermine les modalités d'application de la circulaire n° 101/SPG/RS/Ouvriers du 13 mai 1982 relative aux congés annuels des personnels ouvriers des établissements de la DGAC et de Météo-France. Elle annule et remplace la circulaire n° 196/73DPAG/1 du 7 décembre 1973 modifiée.

1ÈRE PARTIE - CONGÉS ANNUELS

CHAPITRE I-DURÉE DES CONGÉS

SECTION 1-REGIME NORMAL

A/ Congé principal

Les ouvriers de la DGAC et de Météo-France qui, au 1^{er} juin de l'année en cours, réunissent douze mois de services effectifs, (même si ces services n'ont pas été accomplis en qualité d'ouvrier réglementé) ont droit à un congé payé calculé sur la base de 26 jours ouvrés.

La durée de ce congé est modifiée, le cas échéant, en fonction du temps de service effectivement accompli durant la période dite de "référence" qui s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

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

- les périodes de congés payés effectivement pris l'année précédente
- les périodes de congé de maternité et d'adoption prévues par la réglementation en vigueur (*modifié par la circulaire n° 162 SPG/RS*)
- les absences pour maladie : maladies comportant attribution du salaire ou du demi salaire au titre du décret n° 72-154 du 24 février 1972 modifié (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 ; les absences à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dans la mesure où elles n'absorbent pas totalement la période de référence en cause
- les jours fériés, les autorisations d'absence et congés exceptionnels ou occasionnels, accordés en application de la circulaire n° 203 SPG/RS/Ouvriers du 21 septembre 1982 modifiée, à l'exclusion des congés pour convenances personnelles
- les autorisations spéciales d'absence payées pour l'exercice de fonctions syndicales et congés d'éducation ouvrière
- les périodes militaires
- tout temps de présence obligatoire sous les drapeaux (durée du service légal exclue).

a) Ouvriers ayant effectué 12 mois de services effectifs pendant la période de référence

Tout ouvrier ayant accompli les douze mois de services effectifs correspondant à la période de référence, a droit à un nombre annuel d'heures de congé payé calculé selon la formule suivante:

$$\text{congé} = 26x \frac{N}{5}$$

"N" étant la durée hebdomadaire de travail de l'établissement.

Par ailleurs, les ouvriers qui, pendant une durée continue de 6 mois, ont effectué un horaire hebdomadaire supérieur à l'horaire de l'établissement, verront l'horaire moyen effectué au cours des douze mois de la période de référence pris en compte pour la détermination de leur congé. Cet horaire moyen sera déterminé en prenant en compte les différents horaires effectués par l'ouvrier proportionnellement au temps durant lequel ils auront été accomplis.

"N" représentera alors la durée hebdomadaire moyenne de travail de l'intéressé.

Exemple : un ouvrier a effectué durant 8 mois un horaire hebdomadaire de 46h et durant 4 mois un horaire hebdomadaire de 39 h
La durée horaire hebdomadaire de travail de l'intéressé sera de :

$$\frac{(46 \times 8) + (39 \times 4)}{12} = 43h40'$$

Cette durée hebdomadaire moyenne de travail permettra à l'intéressé de percevoir une indemnité de congé correspondant au salaire moyen perçu pendant la période de référence, c'est à dire 43h 40' dont 4h 40' abondées à 25%.

b) Ouvriers ayant effectué moins de 12 mois de services effectifs pendant la période de référence

L'ouvrier qui accomplit, pour des raisons diverses, moins de 12 mois de services effectifs durant la période de référence a droit à un congé proportionnel à son temps de présence effective, calculé selon la formule:

$$\text{congé} = \frac{C \times n}{12}$$

"C" étant le nombre d'heures de congé correspondant à 12 mois de service effectifs.

"n" étant le nombre de mois de services effectifs (arrondi au demi mois le plus proche).

c) Situations particulières

- ✚ Les ouvriers rayés des contrôles ou dont le contrat de travail est suspendu en cours d'année (démission, dégageant des cadres, départ au service militaire etc....) bénéficient d'un congé déterminé dans les conditions suivantes:

- si le départ intervient avant le 1^{er} juin, le congé est calculé comme un régime normal ;
- si le départ intervient après le 1^{er} juin, les ouvriers bénéficient non seulement du congé normal, mais encore d'un congé acquis en fonction de la durée de leur présence effective durant la période qui va du 1^{er} juin de l'année en cours à la date de leur départ.

Le nombre d'heures auquel ces ouvriers peuvent ainsi prétendre en plus de la durée normale de congés payés, est obtenu en appliquant la formule suivante :

$$\frac{C \times n}{12}$$

"C" étant la durée (exprimée en heures) du congé annuel auquel l'ouvrier aurait pu prétendre dans la limite de 26 jours.

"n" étant le nombre de mois de services effectifs accomplis après le 1^{er} juin de l'année en cours (arrondi au demi mois le plus proche).

- ✚ Les ouvriers rayés des contrôles ou dont le contrat de travail est suspendu, qui ont exceptionnellement bénéficié par anticipation, avant le 31 mai 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'heures de congé payé qu'ils ont pris et le nombre d'heures auquel leur présence effective leur donne droit.

Les ouvriers réadmis après service national, bénéficient d'un congé payé proportionnel à la durée des services effectifs accomplis au cours de la période comprise entre la date de la reprise de service et le 31 mai suivant.

Ce congé est calculé selon la formule $C \times n$ prévue au § (b) ci-dessus.

Le début de la période de jouissance de ce congé est avancé, dans le cas d'une reprise entre le 1^{er} juin et le 31 décembre, à la date de la reprise de service.

B/ Congés supplémentaires rémunérés (modifié par la circulaire n° 162 SPG/RS)

a) Ouvriers ayant une ancienneté supérieure à 15 ans de services (modifié par la circulaire n°162 SPG/RS, par la circulaire n°84/38 SPG/RS elle-même rectifiée par la circulaire n°126 SPG/RS)

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

Le congé supplémentaire pour ancienneté ne peut être accordé que si l'ouvrier bénéficie d'un congé principal. Dès lors que cette condition est remplie, le congé supplémentaire s'ajoute dans son intégralité, quelle que soit la durée du congé principal.

Pour l'appréciation du droit au supplément de congé pour ancienneté, la date à prendre en considération est le 31 mai marquant la fin de la période de référence.

b) Ouvrières mères de famille

Les ouvrières mères de famille, âgées de moins de 21 ans au 31 mai de l'année précédente, ont droit à deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge sans que la durée totale du congé puisse excéder 26 jours ouvrés.

c) Ouvriers prenant une partie de leur congé en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre

Il est attribué deux jours ouvrés de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à huit, et un seul lorsqu'il est compris entre cinq et sept.

Ces congés supplémentaires s'ajoutent au congé annuel de 26 jours ouvrés.

La jouissance de ces congés ne peut avoir lieu qu'en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. Ils peuvent être exceptionnellement pris jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

¹ Précisions apportées par la circulaire 277 SPG/RS/O du 20 décembre 1982

Services à prendre en compte pour la détermination de ces durées :

- services civils effectifs (y compris ceux accomplis à temps partiel) d'ouvriers, de fonctionnaires, de contractuels ou d'auxiliaires au titre des administrations de l'État

- services validés ou susceptibles de l'être pour la constitution du droit à pension de l'un des régimes ouverts aux agents de l'État

- services assimilés à des services effectifs :

* périodes de congés payés

* périodes de congés de maternité et d'adoption ; en revanche le congé postnatal et le congé parental ne sont pas pris en compte

* absences pour maladie

Ces services sont pris en compte même en cas d'interruption par des périodes non assimilées à des services effectifs (interruption de service par démission, congé sans salaire ou disponibilité).

Les conditions d'ancienneté sont appréciées à la date de fin de période de référence (31 mai de l'année).

d) Catégories particulières :

Les ouvriers faisant fonction de chef d'équipe qui ont accompli moins de douze mois de services effectifs durant la période de référence, ont droit à un congé calculé selon la formule prévue à la section 1 paragraphe A b/ pour les ouvriers qui, bien qu'inscrits sur les contrôles depuis plus de douze mois, ne réunissent pas douze mois de services. Ce congé normal est complété par un congé supplémentaire de 2 jours ouvrés, lié à la fonction. Au total le congé accordé à ces personnels est exprimé par la formule ci-après :

$$\frac{(Cxn)}{12} + 2x \frac{N}{5}$$

"C" étant la durée du congé normal

"N" la durée hebdomadaire de travail dans l'établissement.

"n" nombre de mois de services effectifs (arrondi au demi mois le plus proche).

Le supplément de congé lié à la fonction ainsi attribué ne peut être alloué que si l'intéressé réunit un an de services dans sa fonction particulière.

En toute hypothèse, la durée du congé annuel alloué à ces personnels ne peut dépasser 26 jours ouvrés, sous réserve des dispositions de l'alinéa c, ci-dessus.

SECTION 2- REGIMES PARTICULIERS

A/ Ouvriers âgés de moins de 21 ans

Les ouvriers âgés de moins de 21 ans bénéficient du régime normal de congés. Toutefois, si la durée des services qu'ils ont accomplis ne leur permet pas de bénéficier d'un congé rémunéré de 26 jours ouvrés, ils peuvent, sur leur demande, recevoir le congé maximum de 26 jours ouvrés sans, toutefois, percevoir d'indemnités de congés payés pour les journées de vacances prises en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

B/ Ouvriers travaillant à mi-temps

Les ouvriers qui, exceptionnellement, travaillaient à mi-temps au moment où ils prennent leur congé annuel, bénéficient de congés calculés selon les règles applicables aux ouvriers travaillant à temps complet, en prenant toutefois en compte pour déterminer la durée du congé, l'horaire personnel des intéressés :

$$C = 26x \frac{d}{5}$$

"d" étant l'horaire hebdomadaire de l'intéressé.

C/ Ouvriers nés en CORSE

Les intéressés bénéficient de délais de route pour se rendre en Corse (1 jour à l'aller et 1 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 leurs conjoints non originaires de Corse, ouvriers ou ouvrières de la Direction générale de l'aviation civile ou de Météo-France.

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

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

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

Les dispositions des § C) et D) ci-dessus s'appliquent aux agents qui sont nés sur le territoire considéré ou y ont vécu au moins dix ans² et qui y ont conservé des intérêts de famille ou matériels du fait de la résidence d'ascendants, descendants ou collatéraux au 1^{er} degré ou de leur sépulture.

CHAPITRE II - RÉMUNÉRATION.

SECTION 1-MONTANT DE L'INDEMNITE DE CONGE

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 (travaux pénibles, insalubres ...) 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.

Pour les ouvriers qui, pendant une durée continue de plus de 6 mois, ont effectué un horaire hebdomadaire supérieur à l'horaire de l'établissement, la rémunération de la journée de congé est égale à celle de la durée journalière moyenne de travail de l'intéressé déterminée comme il est indiqué au chapitre I, section 1, paragraphe A a/ pour ce cas particulier.

Pour les ouvriers qui ont travaillé à mi-temps durant une partie de la période de référence, la rémunération de chaque journée de congé est déterminée proportionnellement à la durée journalière moyenne de travail de l'intéressé pendant la période de référence (1).³

² Cette disposition ne s'applique pas à la Corse.

³ Exemple : Ouvrier ayant travaillé huit mois à plein temps et quatre mois à mi-temps pendant la période de référence (durée hebdomadaire du travail 39 H).

Valeur de l'indemnité de congé hebdomadaire

$$\frac{(39 \times 8) + (19,5 \times 4)}{12} = 32,5$$

L'horaire de travail de l'établissement étant réparti sur cinq jours, chaque jour de congé sera rémunéré à raison de

$$\frac{32,5}{5} = 6,5$$

Si, d'autre part, un ouvrier prend son congé annuel pendant une période de travail à mi-temps, la durée de son congé est calculée comme indiqué ci-dessus chapitre I, section 2, paragraphe B et il recevra pour chaque jour de congé une indemnité égale à 6,5 heures de travail. Mais s'il perçoit d'autre part une indemnité journalière de maladie, le cumul de ces deux indemnités ne peut en tout état de cause dépasser le montant du plein temps.

SECTION 2 - INDEMNITE COMPENSATRICE

Le congé a un caractère obligatoire. Mais si, par exemption, 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 le ministère des transports, maladie, dégagement des cadres, départ au service militaire. 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'ouvrier accédant à un autre statut (fonctionnaire ou agent sur contrat) peut prétendre à une indemnité compensatrice de congé non pris si la période de référence pour la détermination du congé est différente d'un statut à l'autre.

L'indemnité compensatrice de congé non pris est calculée de la même manière que l'indemnité de congés payés. 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 38 du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (*anciennement, "de l'article 24-1 du décret n° 65-836 du 24 septembre 1965 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 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.⁴

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.

⁴ Soit, par exemple, le cas d'un ouvrier rayé des contrôles le 15 janvier : il a droit, d'une part, à une indemnité exceptionnelle d'attente pour la période du 16 au 31 janvier basée sur le salaire qu'il aurait perçu normalement s'il avait travaillé pendant la période considérée, d'autre part à une indemnité de congé non pris calculée selon la formule prévue au chapitre I, section 1, paragraphe A/a pour les ouvriers qui ne réunissent pas douze mois de services effectifs pendant la période de référence. La durée de la période d'activité à prendre en considération pour déterminer le montant de cette indemnité est calculée selon la formule :

$$\text{congé} = \frac{C \times n}{12}$$

"n" étant le nombre de mois de services effectifs durant l'année de référence (arrondi au demi mois le plus proche ; dans l'exemple : 8 mois du 1^{er} juin au 31 janvier).

Ainsi qu'il a été dit, ces deux indemnités ne se cumulant pas, l'ouvrier percevra celle dont le montant, est le plus élevé.

CHAPITRE III - JOUISSANCE DES CONGÉS

SECTION 1-PERIODE DES CONGES

La période de jouissance des congés payés, acquis au 31 mai d'une année s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de cette même année.

Dès le 1^{er} janvier, chaque ouvrier peut prétendre aux congés payés acquis par sa présence effective au cours de la partie écoulée de la période de référence, partie qui correspond aux sept derniers mois (juin à décembre) de l'année précédente ; la durée de ce congé pourra être limitée, compte tenue de la fermeture annuelle de l'établissement.

Tout ouvrier embauché entre le 1^{er} juin et le 31 décembre d'une même année peut, sans attendre le début de la période de jouissance des congés annuels, bénéficier par anticipation de 5 jours ouvrés de congés après 3 mois de services effectifs (*modifié par la circulaire n° 45 SPG/RS/O du 22 février 1983*).

Le report des congés payés d'une année sur l'autre est interdit, sauf cas exceptionnel soumis à l'appréciation des directeurs ou chefs de service, ce report ne saurait toutefois dépasser le 28 février.

Néanmoins, les personnels ouvriers appelés sous les drapeaux, sont autorisés à reporter sur l'année suivante la fraction de leurs congés annuels non utilisée au moment de leur incorporation. Les congés non utilisés sont pris pendant une période de un an courant à compter de la date de retour à la vie civile. Les congés reportés peuvent se cumuler avec les congés dus au titre de l'année en cours, sans pouvoir entraîner pour chaque personnel une absence supérieure à 30 jours consécutifs. Les modalités de reports et de cumuls de congés sont soumises à l'approbation des chefs de service, qui les examinent en fonction des nécessités du service.

Les ouvriers ayant reçu un préavis de licenciement et qui, à la date d'origine de ce préavis, n'auront pas épuisé leur congé annuel, ne sauraient être invités à prendre le congé restant dû pendant le préavis, sauf s'ils en font la demande.

SECTION 2.- FRACTIONNEMENT

a) Les ouvriers ont la faculté de fractionner en journées, demi journées ou en heures leurs congés payés, sous réserve des dispositions du paragraphe suivant.

La durée de chaque journée ou demi-journée de congé payé sera décomptée selon l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement (ou l'horaire personnel de l'ouvrier dans les cas prévus au chapitre I, section I, paragraphe A/a) et déduite ainsi que les congés horaires, du nombre d'heures de congé payé auquel a droit l'ouvrier.

b) Le fractionnement et la répartition des congés sont soumis à l'agrément des autorités locales.

Si le congé annuel ne dépasse pas dix jours oeuvrés, il doit être continu. S'il dépasse dix jours oeuvrés, une fraction de dix jours oeuvrés comprise entre deux dimanches doit être prise continûment.

En cas de fermeture de l'établissement pour une durée de 8, 15 ou 21 jours, les ouvriers sont obligatoirement mis en congé payé pendant cette période. Ceux qui ne peuvent prétendre qu'à un congé annuel de moindre durée sont mis en congé avec salaire s'ils ne peuvent être utilisés dans les services d'entretien continuant à fonctionner pendant la fermeture.

Les ouvriers exerçant des fonctions de contrôle en usine doivent obligatoirement faire coïncider la période continue de congé avec celle de la fermeture de l'usine.

Le fractionnement en heures des congés payés est autorisé dans la limite de deux jours par an ; ces deux journées sont décomptées suivant l'horaire de l'établissement (ou l'horaire personnel de l'ouvrier dans les cas prévus au chapitre I, section I, paragraphe A/a) *(modifié par circulaire n° 162 SPG/RS du 16 juillet 1982)*.

SECTION 3 - 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) sous réserve de la remise d'un certificat médical.

Le report d'une partie du congé annuel, à l'expiration de cette mesure, ne se justifie que lorsqu'il s'agit d'une maladie caractérisée et non d'une indisposition passagère.

Afin d'éviter des abus, l'application de cette mesure est subordonnée à un contrôle très strict : le congé de maladie n'est alloué que sur remise d'un certificat médical émanant d'un médecin assermenté constatant l'état du malade.

SECTION 4 - FORMALITES ET CONTROLE EN CAS DE MALADIE

L'ouvrier malade au cours de son congé payé annuel doit faire connaître son état à son service employeur, par un certificat médical délivré par son médecin traitant.

Dans ce cas, si le médecin traitant n'est pas assermenté, le service employeur peut, dès réception du certificat médical demander au Préfet du département où réside l'ouvrier de le faire contre visiter par un médecin assermenté, les frais entraînés par cette visite étant à la charge du service employeur.

L'attention des ouvriers doit être appelée :

- d'une part, sur l'intérêt qu'ils ont à signaler leur état sans délai, à leur service employeur,
- d'autre part, sur le fait qu'aucun congé de maladie ne peut leur être alloué pendant la période du congé annuel si leur état de santé n'a pas été constaté par un certificat émanant d'un médecin de contrôle conventionné ou d'un médecin assermenté.

L'ouvrier qui tombe malade au cours d'un congé annuel à l'étranger doit aviser son service employeur dans les délais les plus brefs : le chef d'établissement peut alors, s'il le juge opportun, demander au service consulaire le plus proche du lieu de séjour de l'intéressé, de désigner un médecin assermenté afin de procéder à la visite de l'ouvrier en cause.

2ÈME PARTIE - JOURS FÉRIÉS

SECTION 1 - LISTE DES JOURS FÉRIES.

Le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et le 25 décembre sont jours de fêtes légales.

Par ailleurs, le Gouvernement définit chaque année les "ponts" qui, dans la mesure où les nécessités du service le permettent, sont chômés et payés. Une circulaire porte chaque année ces journées à la connaissance des services.

SECTION 2 - PAIEMENT DES JOURS FÉRIES.

Les jours fériés sont chômés et payés aux ouvriers de la Direction Générale de l'Aviation Civile et de Météo-France dans les conditions prévues par la loi du 30 avril 1947. Il en résulte que, si le jour férié est 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.

SECTION 3 - PAIEMENT DES JOURS FÉRIES TRAVAILLES.

Si, exceptionnellement, les ouvriers sont appelés à travailler un jour férié ou un "pont" chômé visé au deuxième alinéa ci-dessus, 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 éventuellement les abondements pour heures supplémentaires).

Cette indemnité est égale à : $\frac{R \times n}{N}$

"R" - rémunération (avec les indemnités et éventuellement les abondements pour heures supplémentaires à 25 ou 50 % selon que la journée travaillée a pour effet de porter l'horaire de travail au-delà de 39 ou 47 heures).

"N" - horaire hebdomadaire accompli.

"n" - horaire effectué le jour férié.

Les intéressés sont donc payés exactement deux fois au titre de cette journée.

Si les intéressés en font la demande, ils peuvent, au lieu de percevoir l'indemnité susvisée, bénéficier d'un repos compensateur dans les 10 jours qui suivent la fête ou le "pont".

Section 4 - Fêtes locales.

Des congés sans salaire peuvent être accordés par les chefs d'établissement à l'occasion de fêtes locales traditionnelles. Les congés ainsi accordés peuvent donner lieu à récupération : il est rappelé que les heures récupérées sont toujours considérées comme des heures déplacées.

Un compte rendu est obligatoirement adressé à l'administration centrale (Service des personnels et de la gestion) à l'occasion de l'octroi des congés faisant l'objet du présent paragraphe.

Fait à Paris, le 25 juin 1982

Signé : Jean DEMAISON