



**Nouméa, le 01 février 2023**

N.Réf. : 23-I-D-DDEC-7

## **NOTE DE SERVICE 2023-06**

**A L'ATTENTION DES CHEFS  
D'ETABLISSEMENT  
ET DES CHEFS DE DEPARTEMENT**

**Objet : Congés réglementaires et conventionnels  
Rappel des Règles**

Cette note a pour objet de vous rappeler la législation concernant les droits à congé ainsi que les aménagements de la convention collective du personnel d'administration et de service (PAS).

### **I – LES DEUX CATEGORIES DE CONGE**

Il ne sera pas fait mention ici des congés particuliers (événements familiaux, accidents du travail, maladie, maternité, etc.) pour lesquels il faut se référer à la réglementation en vigueur et à la convention collective des PAS.

#### **1 – Congé réglementaire**

**Le congé réglementaire est défini par l'article Lp241-2 et suivants du code du travail de Nouvelle Calédonie (CTNC). Chaque salarié a droit à un congé de deux jours et demi par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables par an.**

*Il faut entendre par jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise et par jour ouvrés, tous les jours effectivement travaillé dans une entreprise. Généralement, il y a 5 jours ouvrés par semaine dans la plupart des entreprises.*

La période de référence pour le calcul du droit à congé commence le 1<sup>er</sup> janvier et se termine le 31 décembre de l'année.

Ce congé réglementaire doit être pris, sauf circonstances exceptionnelles, pour la majeure partie pendant les vacances scolaires dont les dates sont fixées par arrêté du gouvernement de la Nouvelle Calédonie et rappelées dans le Calendrier Institutionnel de la DDEC.

#### **2 – Congé conventionnel**

Le congé conventionnel, dit **congé d'établissement**, est conforme à l'esprit de ce qu'il se pratique dans l'enseignement public, pour tenir compte du caractère cyclique et particulier du travail en établissement scolaire. **Il ne constitue donc pas un droit.**

**Sa durée est déterminée à raison d'un jour et demi par mois de travail effectif, au-delà des six premiers mois suivant l'embauche en CDI, sans que la durée totale ne puisse excéder 18 jours ouvrables par an.**

Il peut être pris à compter du 1<sup>er</sup> décembre de l'année n et doit être épuisé au 30 novembre de l'année n+1. Il n'est pas cumulable et doit être programmé en journée complète en totalité.

Tout comme le congé réglementaire, il doit être pris, sauf circonstances exceptionnelles, pour la majeure partie pendant les vacances scolaires dont les dates sont fixées par arrêté du gouvernement de la Nouvelle Calédonie et rappeler dans le Calendrier Institutionnel de la DDEC.

**Pour le personnel de la Direction Centrale, les jours ouvrables compris dans la période de fermeture annuelle des bureaux sont considérés comme congés obligatoires et sont déduits des congés payés.**

Pour l'ensemble des PAS, en référence à l'article 16.2 de la convention collective d'avril 2019, une franchise de 15 jours de congés maladie justifiés est applicable. Au-delà, toute absence, pour quelque cause que ce soit, entraîne ipso facto la suppression d'un nombre de jours équivalent des congés d'établissement

## **II – LES REGLES GENERALES DES CONGES REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELS**

### **1 – Durée annuelle continue**

**Chaque salarié doit prendre obligatoirement par an un congé d'une durée continue de 12 jours ouvrables compris entre deux jours de repos hebdomadaire.**

La durée du congé pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (voir plus loin pour le cas particulier du cumul).

### **2 – Période et programmation**

*Art. Lp 241.11 CTNC : La période de prise des congés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. A défaut, cette période est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.*

Selon la convention collective des PAS, la plus grande partie des congés payés doit être prise pendant les périodes de vacances scolaires. En conséquence, la prise des congés devra se faire par rotation au niveau de chaque service, les périodes de chacun étant arrêtées d'accord partie en fonction des impératifs de fonctionnement des différents services.

Chaque PAS établit en fin d'année n, en tenant compte des principes ci-dessus la fiche de planification de l'ensemble de ses congés de l'année n+1 et la remet à son supérieur hiérarchique direct qui y appose son Avis et la transmet à la Directrice diocésaine pour validation. Pour les établissements ce sont les chefs d'établissements par délégation de pouvoir reçu de la Directrice diocésaine qui valide ces programmations de congés, et effectuent leur saisie sur OPALE.

**La modification de la programmation ne sera acceptée que pour des motifs exceptionnels, sur demande écrite remise au responsable hiérarchique au moins quinze jours avant. Ce dernier jugera de l'opportunité de la modification en fonction des impératifs de service et de la circonstance exceptionnelle à l'origine de la modification.**

Je vous rappelle qu'un salarié qui part en congé sans l'accord de son employeur et en l'informant par un courrier tardif **commet un abandon de poste constitutif d'une faute grave**, même si l'information est faite par SMS le jour même de la prise du congé.

Pour la planification des congés et leur modification, vous devez utiliser l'application OPALE.

### **3 – Autorisation exceptionnelle de cumul (Art. Lp 241-7 CTNC)**

Elle ne concerne que les congés réglementaires de 30 jours ouvrables par an.

Une partie des congés annuels peut être reportée dans la limite de trois années consécutives, sous réserve des impératifs suivants :

- la demande doit être effectuée par écrit, antérieurement à l'ouverture du droit à congé,
- l'accord des parties doit être clairement stipulé par écrit,
- un minimum de congé annuel d'une durée de 6 jours ouvrables continus doit obligatoirement être pris au cours de chacune des trois années de cumul.

Peut être considérée comme un cumul toute période de congé annuel excédant la durée maximale légale de 24 jours ouvrables consécutifs et doit de ce fait faire l'objet d'un accord écrit avec l'employeur.  
En cas d'accord, le congé cumulé devra être pris en totalité à l'issue de la troisième année.

L'employeur est en droit de demander à un salarié d'épuiser ses droits à congé avant le 31 décembre de l'année en cours, s'il estime que le nombre de jours de congés restant à prendre hors autorisation de cumul est trop important (plus de 30 jours ouvrables).

#### **4 – Anticipation**

Aucun congé ne peut être pris par anticipation.

#### **5 – Remontées des situations des congés payés et des congés d'établissements.**

Afin de permettre aux services de la DDEC d'assurer un meilleur suivi des personnels dont la DDEC est l'employeur, il nous est nécessaire de pouvoir remonter via la plateforme OPALE les situations des congés payés et des congés d'établissements afin de les saisir dans le logiciel du personnel.

### **III – SITUATIONS DU PERSONNEL D'EDUCATION – DES AIDES MATERNELLES – DES INFIRMIERS**

#### **1 – Personnel d'éducation et Aides maternelles**

Les congés annuels réglementaires et conventionnels, dit congé d'établissement pour les personnels d'éducation sont réglementés selon la Convention collective des éducateurs et l'Art. 16 de la Délibération 29/CP du 6/10/2006.

En ce qui concerne les aides maternelles, ceux-ci sont définis par la Convention collective des PAS avenant n°4 et l'Art. Lp241-2 et suivants du CTNC

Pour ces personnels, le congé annuel (CP) couvre la période des grandes vacances scolaires dont dates sont arrêtées par le GNC.

Le congé conventionnel, dit congé d'établissement, lui couvre la période des petites vacances dont les dates sont arrêtées par le GNC. Une période d'activité de 5 jours ouvrables est due par les personnels avant le début de l'année scolaire et 5 jours ouvrables durant l'année scolaire. La répartition de ces 10 jours est aménagée par le directeur en fonction des besoins de chaque établissement.

#### **2 – Infirmier et Laborantin**

Selon la convention collective des PAS et l'Art Lp 241-2 et suivant du CTNC, les congés réglementaires et conventionnels du personnel infirmier et laborantin sont assimilés au personnel PAS dont les règles sont rappelées au point I et II de cette présente note.

La DDEC adopte en général une certaine souplesse vis-à-vis de la législation des congés. Il est cependant évident que ce régime favorable ne saurait en aucun cas primer sur les nécessités du service. Le système ne peut donc être maintenu que dans la mesure où chacun est conscient, non seulement des libertés que peut lui apporter l'institution, mais également des devoirs qu'il a envers elle.

Je compte sur votre compréhension pour que ces quelques règles soient respectées.

  
**Karen CAZEAU**  
**Directrice Diocésaine**

