**2024**

ACCORD D’ETABLISSEMENT RELATIF A L’ANNUALISATION DES RECUPERATIONS DES JOURS FERIES

# ACCORD D’ETABLISSEMENT RELATIF A L’ANNUALISATION DES RECUPERATIONS DES JOURS FERIES

Entre

L’Etablissement XY

Adresse

Représenté par xxxx

Agissant en qualité de xxxx,

d’une part,

et

L’organisation syndicale xxx représentée par xxxx en sa qualité de délégué syndical,

L’organisation syndicale xxx représentée par xxxx en sa qualité de délégué syndical,

d’autre part.

**Préambule**

La Direction de l’Etablissement XY et les représentants du personnel attachés aux principes traduits dans les lois de non-discrimination et d’égalité de traitement, que ce soit en matière d’accès à l’emploi, de rémunération ou de formation professionnelle, ont toujours œuvré dans ce sens afin de garantir l’effectivité de ce principe dans l’établissement.

Les parties s’engagent à ouvrir les négociations dans le but de dénoncer et modifier le protocole d’établissement relatif aux jours fériés signé le 18 novembre 2012.

Cette information a pour objectif de préciser les modalités relatives à la récupération des jours fériés applicables aux salariés de l’établissement et de permettre une application uniforme des dispositions et articles du présent accord, quel que soit le secteur de l’établissement. Ainsi les parties souhaitent négocier un dispositif autorisant une plus grande flexibilité pour permettre une meilleure organisation du travail, en raison des contraintes liées à l’activité et du positionnement des jours fériés en fonction de l’éphéméride.

**Article 1 – Cadre Juridique**

Le présent accord s’inscrit dans les dispositions relatives à l’application de la Convention Collective Nationale des Etablissements Privés d’Hospitalisation de Soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (convention étendue par arrêté du 27 février 1961) et du Code du Travail.

Il est rappelé que conformément aux dispositions du code du travail, un rôle prépondérant est donné à l’accord d’établissement par rapport aux dispositions de la convention collective de branche applicable, qui ont dans un certain nombre de domaines, un rôle supplétif.

**Article 2 - Champ d’application**

Le présent accord s’applique aux salariés de l’établissement en CDI ou en CDD, travaillant de jour comme de nuit, sans conditions d’ancienneté ni conditions de date d’entrée dans l’établissement, à savoir que la dénonciation partielle de la CCN51 et aux dispositions de la recommandation patronale du 4 septembre 2012 en matière de jours fériés (applicables depuis le 2 décembre 2012) ne s’applique pas au sein de notre établissement.

**Article 3 – Jours ouvrant droit aux dispositions spécifiques relatives aux jours fériés**

Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés : 1er Janvier, Lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et Noël.

Pour le 1er Mai, il est fait application des dispositions contenues dans le présent protocole d’établissement relatives aux jours fériés visées ci-dessous et des dispositions relatives à l’indemnité pour travail effectué les jours fériés prévues à l’annexe N°III, titre A3.3 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951, ou, au choix du salarié le paiement double du 1er mai travaillé.

Dès lors que les salariés ayant travaillé le 1er Mai, font le choix du paiement double du 1er mai travaillé alors les disposions légales s’appliquent et il ne peut y avoir de cumul entre les dispositions légales et les dispositions issues de la recommandation patronale portant sur le même objet.

**Pour les salariés travaillant de nuit**, l’indemnité conventionnelle pour travail de nuit sera maintenue dans ce cas au salarié, car elle ne porte pas sur le même objet.

**Lorsque le 1er mai coïncide avec un dimanche**, il y a versement de l’indemnité légale prévue pour travail effectué le 1er mai et de l’indemnité pour travail effectué un dimanche prévu par l’article A3.3 de la recommandation patronale car ces deux indemnités ne portent pas sur le même objet.

Exemple 1 : Salarié à temps complet travaillant 10 heures le 1er Mai.

Par application de la loi, il doit bénéficier d’une indemnité égale à la rémunération des heures accomplies le 1er Mai, soit 10 heures.

Exemple 2 : Salarié à temps complet travaillant 4 heures le 1er Mai.

Par application de la loi, il doit bénéficier d’une indemnité égale à la rémunération des heures accomplies le 1er Mai, soit 4 heures.

**Article 4 – Modalités d’application des jours fériés**

Chaque fois que le service le permettra, les jours fériés seront chômés, ce chômage n'entraînant pas de réduction de salaire.

Les salariés ayant dû travailler un jour férié ou de repos ce jour-là (jour férié coïncidant avec un jour de repos) bénéficieront - chaque fois que le service le permettra - d'un jour de repos compensateur lequel devra, en principe, être pris dans le délai d'un mois.

Toutefois, conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951, **les jours de repos compensateur seront** **annualisés sur la période du 1er février N au 31 janvier N+1** et pourront être cumulé lors de la prise de la récupération dans la limite de 2 repos compensateurs.

Les salariés qui, en raison des nécessités du service, ne pourront bénéficier du repos compensateur avant la date butoir du 31 janvier, percevront une indemnité compensatrice.

La durée du repos compensateur ou le montant de l’indemnité compensatrice correspondra forfaitairement à 1/5 de la durée hebdomadaire moyenne de travail du salarié au tarif des heures normales.

Toutefois, les salariés, qu’ils soient à temps complet ou à temps partiel ayant travaillé pour une durée supérieure à 1/5 de leur durée hebdomadaire moyenne de travail bénéficient, d’un repos compensateur (ou d’une indemnité compensatrice) égal(e) au nombre d’heures réellement effectuées.

**► Pour les salariés à temps complet**

La durée hebdomadaire de travail s’entend de 35 heures pour un salarié travaillant à temps plein et cela, quel que soit le mode d’aménagement du temps de travail retenu.

Exemple : Un salarié à temps complet a travaillé 10 heures un jour férié.

Il a donc dépassé 1/5 de sa durée hebdomadaire de base (1/5 de 35 heures, soit 7 heures). Il doit bénéficier d’un repos compensateur ou d’une indemnité compensatrice calculé sur la base du nombre d’heures réellement travaillées, soit 10 heures.

**► Pour les salariés à temps partiel**

Il convient de retenir 1/5 de leur durée hebdomadaire de travail lorsque leur temps de travail est réparti sur la semaine et 1/5 de leur durée hebdomadaire moyenne lorsque leur temps de travail est réparti sur un autre module que la semaine.

Exemple : Un salarié à temps partiel (temps partiel sur la base de 30 heures hebdomadaires) a travaillé 4 heures un jour férié. 1/5 de sa durée hebdomadaire de base (1/5 de 30 heures, soit 6 heures) est plus élevé que les 4 heures effectuées le jour férié. Il doit bénéficier d’un repos compensateur ou d’une indemnité compensatrice calculé sur la base de 1/5 de sa durée hebdomadaire de base, soit 6 heures.

**► Pour les salariées bénéficiant de la réduction du temps de travail des femmes enceintes**

Il convient de retenir 1/5 de leur durée réduite de travail.

Exemple : Une salariée à temps complet bénéficie de 5 heures de réduction sur la semaine. La durée du repos compensateur est calculé sur la base de 1/5 de 30 heures (35 heures - 5 heures), soit 6 heures.

**Article 5 - Entrée en vigueur de l’accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1er juin 2024. A cette date il sera fait état des jours fériés non encore récupérés afin de mettre à jour les compteurs individuels de repos compensateurs.

**Article 6 - Durée de l’accord**

L’accord est conclu pour une durée d’un an à compter de la date d’entrée en vigueur. Toutefois, sauf dénonciation avant son terme par l’une ou l’autre des parties, il fera l’objet d’une reconduction tacite d’une année sur l’autre.

**Article 7 - Révision Le présent accord est révisable au gré des parties.**

Toute demande de révision par l’une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d’une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s’être rencontrées en vue de la rédaction d’un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu’à la conclusion du nouvel accord.

**Article 8 - Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l’article L 2231-6 du Code du Travail.

Fait à xxx, le 28 mai 2024

La Directrion, Les Délégués syndicaux,

M. / Mme xxx