

NOTE TECHNIQUE

I – Le champ d’application de l’accord

L'article 5 du protocole du 26 avril 1973 dispose que « *le présent Protocole est applicable à l'ensemble des organismes métropolitains du régime général de Sécurité sociale* ».

Les salariés des organismes d’outre-mer ne bénéficient donc pas de ce texte.

II – Le principe

L'article 1^{er} du protocole précise également qu'en « *compensation des fêtes légales se situant un jour ouvrable habituellement chômé dans les organismes de sécurité sociale et leurs établissements, il est accordé un jour de congé exceptionnel qui devra être pris le jour ouvré le plus proche précédant ou suivant la fête légale en cause* ».

Seuls les salariés susceptibles de travailler le vendredi ou le lundi peuvent bénéficier de la récupération.

Dès lors, quel que soit le type d’absence posé le vendredi et le lundi (RTT, congés payés, horaire variable), le salarié ne pourra se prévaloir de la compensation.

La date de la compensation peut être choisie par le salarié (A) ou fixée par l’employeur (B).

A – La journée de compensation au choix des salariés

1) Les salariés à temps plein

Lorsqu’une fête légale se situe, par exemple, un samedi, jour ouvrable habituellement chômé dans l’organisme, les salariés peuvent prendre en compensation soit le vendredi soit le lundi, étant précisé que seuls les salariés susceptibles de travailler l’un ou l’autre de ces jours peuvent bénéficier de cette compensation.

Illustrations

JEUDI	VENDREDI	SAMEDI (férié)	DIMANCHE	LUNDI	MARDI
Absence				Récupération	Présence
Absence	Récupération			Présence	
Absence				Pas de récupération	Absence
Présence	Absence			Récupération	Présence

2) Les salariés à temps partiel

Comme pour les salariés travaillant à temps plein, la récupération du jour férié ne peut se faire pour un salarié à temps partiel que le jour ouvré le plus proche précédant ou suivant la fête légale considérée.

a) Les salariés travaillant toute la semaine

Un salarié travaillant à temps partiel avec une répartition de ses heures de travail sur l'ensemble des jours de la semaine, peut prendre en compensation le lundi ou le vendredi.

b) Les salariés travaillant l'un des jours ouvrés encadrant le jour férié

Un salarié travaillant à temps partiel, par exemple, les lundi, mardi, mercredi et jeudi, et ne travaillant pas, en raison de son contrat, le vendredi, bénéficie d'un jour de compensation le lundi.

c) Les salariés ne travaillant ni le jour ouvré précédant ni le jour ouvré suivant le jour férié

Les salariés à temps partiel ne travaillant ni le jour précédant, ni le jour suivant le jour férié aux termes de leur contrat de travail ne peuvent prétendre à la compensation.

Par conséquent, un salarié à temps partiel qui travaille uniquement les mardi, mercredi et jeudi ne bénéficiera pas cette année de compensation pour les 1^{er} et 8 mai, 25 décembre et 1^{er} janvier 2011.

Illustrations

JEUDI	VENDREDI	SAMEDI (férié)	DIMANCHE	LUNDI	MARDI
Présence	TP (*)			Récupération	Présence
Présence	TP (*)			Récupération	Absence
TP (*)	Récupération			Absence	

(*) TP = jour non travaillé en raison du temps partiel)

B – La journée de compensation fixée par la Direction

1) Les salariés à temps plein

A supposer que la Direction décide de fermer l'organisme le vendredi 30 avril 2010 et qu'un salarié soit en congés, par exemple du 19 au 30 avril inclus, deux options sont envisageables :

- soit le salarié se voit octroyer la récupération le lundi 3 mai dans la mesure où il est susceptible de travailler ce jour,
- soit son dernier jour de congé, à savoir le vendredi 30 avril, lui est réimputé afin de bénéficier de la récupération.

2) Les salariés à temps partiel

a) Compensation fixée un jour travaillé par le temps partiel

Quand la décision est prise par la Direction d'un organisme de demander à l'ensemble du personnel de prendre la journée de compensation le même jour, cette décision s'impose au salarié qui, en raison de la répartition de son horaire de travail, aurait dû travailler ce jour là, et ce quel que soit son horaire journalier.

Autrement dit, les salariés à temps partiel travaillant le jour prévu pour la compensation bénéficient, dans les mêmes conditions que les salariés exerçant leur activité à temps plein, d'un jour de congé, quelle que soit la répartition horaire prévue par leur contrat de travail.

b) Compensation fixée un jour non travaillé par le temps partiel

Les salariés à temps partiel ne travaillant pas le jour prévu pour la compensation mais exerçant leur activité le jour ouvré suivant la fête légale, bénéficient de ce jour de récupération.

Dès lors, les salariés dans cette situation en application des termes de leur contrat de travail, ne sauraient être privés de leur compensation au motif que le choix de la journée de compensation coïncide, pour eux, avec un jour non travaillé. Ils doivent donc bénéficier de la compensation.

Exemple : Le Directeur décide de fermer l'organisme le lundi 3 mai 2010. Un salarié à temps partiel qui travaille les mardi, mercredi, jeudi et vendredi devra bénéficier d'un jour de compensation qu'il devra prendre le vendredi 30 avril, jour ouvré le plus proche précédant la fête légale.

III – Le personnel des établissements

L'article 4 du protocole du 26 avril 1973 dispose que « *dans les établissements des caisses où le personnel bénéficie d'un repos par roulement, l'attribution des congés en cause se fera en fonction des roulements établis* ».

Par conséquent, lorsque l'établissement fonctionne en continu et ne peut identifier de jour ouvrable habituellement chômé, l'attribution de la journée de compensation se fait en fonction des roulements établis.

Le bénéfice du congé prévu au protocole est donc subordonné aux conditions suivantes :

- le salarié doit être en repos hebdomadaire lors du jour férié,
- et le jour férié doit se situer un jour ouvrable.

Autrement dit, seuls les salariés en repos hebdomadaire lors d'un jour férié tombant un jour ouvrable peuvent prétendre à la journée de compensation.

Il est à noter que pour les personnels des établissements à fermeture hebdomadaire, le jour ouvrable habituellement chômé visé dans le texte doit s'entendre du jour de fermeture hebdomadaire autre que le dimanche. En effet, si le jour férié correspond à un dimanche jour non ouvrable, les salariés ne peuvent en bénéficier.