

## NOTE TECHNIQUE

L'article 22 bis de la Convention collective du 8 février 1957 prévoit qu' « à l'occasion des vacances, il est attribué aux agents des organismes de Sécurité sociale et d'allocations familiales et de leurs établissements une allocation égale à un demi-mois payable en deux versements, le premier d'un quart du salaire fixe brut du mois de mai, le second d'un quart du salaire fixe brut du mois de septembre, toutes indemnités comprises.

*Le premier versement est effectué le 15 juin, le second le 15 octobre. En bénéficient les agents inscrits à l'effectif ou dont le contrat n'était pas résolu ou suspendu, pour le premier versement le 31 mai, pour le second le 30 septembre ».*

L'allocation vacances a été portée à un mois de salaire par le protocole d'accord du 20 juin 1991. Il est dorénavant prévu deux versements aux mois de juin et octobre correspondant à une moitié de salaire fixe brut du mois précédent.

Parallèlement, l'article 2.6 du Protocole d'accord du 22 juillet 2005 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération des personnels de direction prévoit en son 2<sup>ème</sup> alinéa qu' « à l'occasion des vacances, il est attribué au personnel de direction une allocation égale à un mois payable en deux versements, le premier d'une moitié du salaire fixe brut du mois de mai, le second d'une moitié du salaire fixe brut du mois de septembre. En bénéficie tout membre du personnel de direction dont le contrat n'est pas résolu ou suspendu pour le premier versement le 31 mai, pour le second le 30 septembre ».

Enfin, l'article 6.2 de la Convention collective des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale en date du 4 avril 2006 prévoit qu' « à l'occasion des vacances, il est attribué aux praticiens conseils une allocation égale à un mois payable en deux versements, le premier d'une moitié du salaire fixe brut du mois de mai, le second d'une moitié du salaire fixe brut du mois de septembre. En bénéficie tout praticien conseil dont le contrat n'est pas résolu ou suspendu pour le premier versement le 31 mai, pour le second le 30 septembre ».

La suite de cette note technique rappellera les grands principes applicables aux employés et cadres régis par la Convention collective nationale du 8 février 1957.

### **I – Le principe du versement de l'allocation vacances**

#### **A- Les agents concernés par la convention collective du 8 février 1957**

Au regard des dispositions conventionnelles, sont concernés :

- tous les employés et cadres,
- les informaticiens,
- le personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres,
- ainsi que les ingénieurs conseils.

Sont visés par ces dispositions, tous les agents de l'Institution bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, de travail temporaire ainsi que ceux en contrat d'apprentissage, ou plus généralement engagés dans le cadre de la politique en faveur de l'emploi qui sont rémunérés légalement sur la base du Smic.

Sont donc exclus de ces dispositions les vacataires qui ne disposent pas d'un contrat de travail mais d'une convention de prestation de services.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans maintien de rémunération ne bénéficient pas des avantages conventionnels. Par exception, les salariés bénéficiant d'un congé sans solde indemnisé grâce au compte épargne temps perçoivent l'allocation vacances malgré la nature de congé sans solde indemnisé.

L'allocation vacances doit être versée aux échéances prévues par les textes conventionnels, sans pénalisation du fait du congé.

### **B- La date de versement**

Le premier versement intervient en principe le 15 juin, le second le 15 octobre.

Néanmoins, le Ministre de la Santé publique et de la sécurité sociale a décidé, dans une lettre en date du 30 avril 1970, que l'allocation vacances pouvait être versée en même temps que les paies des mois de mai et de septembre afin de limiter les coûts de gestion.

### **C- La condition tenant à la présence du salarié**

L'article 22 bis de la convention collective prévoit que bénéficient de l'allocation vacances, les agents inscrits à l'effectif ou dont le contrat n'était pas résolu ou suspendu, pour le premier versement le 31 mai, pour le second le 30 septembre.

Par l'expression « inscrit à l'effectif », il y a lieu de comprendre salarié inscrit à l'effectif et rémunéré. Ainsi, un salarié dont le contrat de travail est suspendu le 31 mai ou le 30 septembre (congé sans solde à quel que titre que ce soit : maladie sans maintien de salaire, absence pour l'exercice d'un mandat local, congé de présence parentale, autorisation d'absence non rémunérée...) ne pourra pas prétendre au versement de l'allocation vacances.

Dès lors qu'il est rémunéré ou partiellement rémunéré, et ce à quel que titre que ce soit, le 31 mai ou le 30 septembre, le salarié bénéficie de la fraction de l'allocation vacances correspondante.

## **II – Les modalités pratiques de calcul de l'allocation vacances**

### **A- Le montant de l'allocation vacances**

Le montant de l'allocation vacances correspond à une moitié du salaire fixe brut toutes indemnités comprises du mois de mai ou de septembre. Le montant de la prime est calculé sur le salaire normal et non sur le salaire effectif perçu sur la période considérée (il n'y a donc pas lieu d'intégrer les variations temporaires, heures supplémentaires par exemple).

Il convient de prendre en compte le salaire mensuel, les primes et les indemnités, pour leur montant effectivement perçu, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais professionnels.

La seule condition posée pour le versement de l'allocation vacances est la présence du salarié le 31 mai et/ou le 30 septembre. Dès lors que le salarié est présent le 31 mai et/ou le 30 septembre, il percevra la fraction de l'allocation correspondant à un demi-mois de salaire, peu important les éventuelles absences du salarié en cours de mois (embauche en cours de mois, congé sans solde, maladie...).

Dans cette hypothèse, il convient de reconstituer le salaire mensuel normal.

### **B- La rupture du contrat en cours d'année**

En cas de rupture du contrat en cours d'année avant le 1<sup>er</sup> juin ou le 30 septembre, le versement de l'allocation vacances n'est pas dû.

Néanmoins, il existe une dérogation à ce principe. S'agissant des salariés partant à la retraite entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre, ils peuvent prétendre au paiement de la seconde fraction de l'allocation vacances, au prorata du temps passé entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Montant de la fraction au jour du départ} \times \text{nombre de jours calendaires du 1}^{\text{er}} \text{ juin à la date du départ}}{120 \text{ ( = nombre de jours entre le 1}^{\text{er}} \text{ juin et le 30 septembre)}}$$

Par opposition, les salariés partant à la retraite avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année ne percevront pas l'allocation vacances.

### **C- Le changement de situation professionnelle en cours de mois**

Il peut arriver que la situation professionnelle d'un salarié change au cours des mois de septembre ou de mai en raison d'un changement de coefficient, de l'attribution de points de compétences, de points de carrière ou de points supplémentaires, du service d'une indemnité différentielle ou encore du passage d'un temps plein à un temps partiel ou inversement.

Dans cette hypothèse, l'allocation vacances doit être calculée à due proportion du montant de la rémunération pour chacune des situations et non pas selon la rémunération due au dernier jour du mois, selon la formule suivante :

$$\frac{(\text{Salaire A} \times \text{nombre de jours pour la période A}) + (\text{Salaire B} \times \text{nombre de jours pour la période B})}{\text{Nombre de jours ouvrés dans le mois}}$$

### **D- Les salariés en mi-temps thérapeutique**

Deux situations doivent être distinguées.

#### **1. Le salarié reprend son activité en mi-temps thérapeutique avec un maintien de salaire en application de l'article 41 ou 42 de la Convention collective**

L'allocation vacances doit être versée dans son intégralité sans proratisation.

#### **2. Le salarié reprend son activité en mi-temps thérapeutique sans maintien de salaire**

Le salarié ne perçoit pas l'intégralité de son salaire puisque sa rémunération est calculée en fonction de son horaire contractuel. Le calcul de l'allocation vacances se fera en application des règles relatives aux temps partiels. L'allocation sera donc proportionnelle à l'horaire contractuel.

### **E- Les salariées à demi-traitement article 46**

Lorsqu'une salariée bénéficie d'un congé supplémentaire de trois mois à demi-traitement au titre de l'article 46 au cours des mois de mai ou septembre, son allocation vacances doit correspondre à la moitié du salaire normal, c'est-à-dire à la moitié du salaire à temps plein si cette dernière était à temps plein avant son congé.

### **F- La succession de CDD au cours du mois**

Il peut arriver qu'un salarié cumule plusieurs CDD au cours du mois de mai ou de septembre.

L'intéressé devra alors bénéficier d'une allocation vacances calculée sur la base du contrat en vigueur au dernier jour du mois. Seule la rémunération du dernier CDD devra être prise en compte pour le calcul de l'allocation vacances.