

Albert,

Pour ta question sur les fériés, je pense qu'elle n'intéresse que les EHPAD mais je vais me renseigner pour savoir ce qui se fait en SSR et je poserai la question en DP si nous sommes aussi concernés. Tu trouveras ci-dessous l'avenant n° 13 de l'article 59.3 bis de l'annexe de la CCU.

**Que dit notre convention collective ?**

**« Article 59-3 bis :**

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

**En tout état de cause, l'horaire de travail sera organisé de manière à garantir le chômage d'au moins 4 jours fériés en sus du 1<sup>er</sup> mai sans perte de rémunération.**

**Avenant n°12 du 11 avril 2008, à l'annexe du 10 décembre 2002, convention collective du 18 avril 2002.**

**Article 3 :**

**Aussi le salarié bénéficiera du chômage des quatre autres jours fériés visés par l'article 59-3 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective du 18 avril 2002. »**

**Extrait du CE du 16 Avril 2009**

**13. Information du Comité d'entreprise sur l'avenant n°13 relatif à la modification de l'article 59.3 bis nouvellement intitulé « 1<sup>er</sup> Mai et Autres Jours Fériés »**

Alexandra DEVIC informe le Comité d'entreprise sur l'avenant N° 13 relatif à la modification de l'article 59.3 bis, applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2009 pour tous les établissements relevant de l'annexe de la CCU (EHPAD) :

*« Pour le 1er Mai, s'il coïncide avec un jour non travaillé, quelle qu'en soit la nature, le salarié concerné bénéficiera d'une journée de repos supplémentaire déterminée selon les modalités suivantes : la journée de repos prise en compensation sera déterminée dans le mois selon les modalités de récupération des autres journées de compensation et correspondra à 7 heures pour les salariés à temps complet. La durée du repos sera calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.*

*Toutefois, ce temps de repos pourra, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqué en une ou plusieurs fois au cours de l'année, ou rémunéré sur la base de 1 / 24 du salaire mensuel brut.*

*En outre, la prise de ce repos de compensation sur un autre jour férié ne pourra pas être considérée comme faisant partie des 4 jours fériés chômés garantis.*

*Les autres jours fériés, chaque fois que le service le permettra, seront chômés, ce chômage n'entraînant pas de réduction de salaire.*

*En tout état de cause, l'horaire de travail sera organisé de manière à garantir le chômage d'au moins 4 jours fériés en sus du 1er Mai sans perte de rémunération.*

*Si le jour férié est travaillé par le salarié, celui-ci bénéficiera soit d'un temps de repos correspondant au nombre d'heures travaillées, soit de l'indemnité correspondante au nombre d'heures travaillées.*

*Conformément à l'article 82.4 de la CCU, les indemnités pour travail les dimanches et les jours fériés se cumuleront lorsqu'un dimanche férié sera travaillé. »*

Alexandra DEVIC indique que la position de la SA Medica France stipule que le 1<sup>er</sup> Mai coïncidant avec un jour non travaillé, sera récupéré 7 h 00 et non pas payé.

Alexandra DEVIC indique également qu'un affichage sera fait dans ce sens sur les établissements médico-sociaux (EHPAD).

**IDCC 2264**

## ▶ Textes Attachés

- ▶ **Journée de repos supplémentaire prévue lorsque le 1er Mai coïncide avec un jour non travaillé (établissements privés accueillant des personnes âgées)**  
**Avenant n° 13 du 11 avril 2008**

**Article 1****Modification de l'article 59-3 bis nouvellement intitulé « 1er Mai et autres jours fériés »**

En vigueur étendu

Création d'un premier alinéa :

« Pour le 1er Mai, s'il coïncide avec un jour non travaillé, quelle qu'en soit la nature, le salarié concerné bénéficiera d'une journée de repos supplémentaire déterminée selon les modalités suivantes : la journée de repos prise en compensation sera déterminée dans le mois selon les modalités de récupération des autres journées de compensation et correspondra à 7 heures pour les salariés à temps complet. La durée du repos sera calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Toutefois, ce temps de repos pourra, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqué en une ou plusieurs fois au cours de l'année, ou rémunéré sur la base de 1 / 24 du salaire mensuel brut.

En outre, la prise de ce repos de compensation sur un autre jour férié ne pourra pas être considérée comme faisant partie des 4 jours fériés chômés garantis. »

Modification du premier alinéa devenant le deuxième alinéa :

« Les autres jours fériés, chaque fois que le service le permettra, seront chômés, ce chômage n'entraînant pas de réduction de salaire. »

La suite est inchangée.

Etendu par arrêté du 9 octobre 2008

Modifie avenant du 10 décembre 2002

**Lu sur le lien de la Convention Collective du blog :**

**Annexe à la convention concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées. Avenant du 10 décembre 2002**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 13 du 11 avril 2008 - art. 1

**1. Champ d'application.**

La présente annexe est spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées (NAF 853 D).

Elle entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant sa signature.

Les dispositions de la convention collective sont applicables aux entreprises relevant du secteur médico-social privé à statut commercial, le 1er jour du mois suivant la signature de la présente annexe, à l'exclusion des articles suivants :

- articles 5.1, 5.3, 5.5 " Commission nationale de conciliation et d'interprétation " ;
- article 52 " Repos hebdomadaire " ;
- article 53.3 " Travail de nuit. - Contreparties " ;
- article 59.3 " Autres jours fériés " ;
- article 61 " Congé pour enfants malades " ;
- articles 73, 74 et 82.2 du titre VII " Rémunérations " ;
- articles 84.1, 84.3, 85.1, 85.2 et 85.3 du titre VIII " Prévoyance " ;
- titre XI " Classifications " ;
- articles 94, 95, 96, 97 et 101 du titre XII " Dispositions spécifiques aux cadres " ;
- classification des emplois.

Pour les articles susvisés, sont applicables les dispositions ci-après définies.

**2. Dispositions**

Article 5

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Article 5.1 bis

La présidence et le secrétariat dont la durée est fixée à 1 an seront assurés alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié, le président et le secrétaire n'appartenant pas au même collègue.

#### Article 52 bis

##### Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 35 heures consécutives, repos quotidien compris.

Il devra être donné prioritairement le dimanche, à l'exception des salariés affectés à un cycle de travail au sein duquel le repos hebdomadaire est donné :

- par roulement, dans la limite minimale d'un contingent annuel de 30 % de dimanches non travaillés et au moins 1 dimanche par mois ;
- soit par roulement, 50 % des repos hebdomadaires devant être donnés un dimanche au cours du cycle.

L'organisation du travail mise en place permettra l'octroi de :

- 4 jours de repos sur 2 semaines, dont 2 consécutifs ;
- et 1 dimanche garanti toutes les 3 semaines,

cette dernière disposition ne remettant pas en cause les modalités d'organisations existantes concernant les dispositions pour les jours de repos et les dimanches, qui seraient plus favorables aux salariés.

#### Article 53 bis

##### Travail de nuit

#### Article 53.3 bis

##### Contreparties

Indépendamment de l'indemnité de sujétion pour travail de nuit, telle que définie par l'article 82.1 de la convention collective, il sera accordé, lorsque le travailleur de nuit au sens de l'article 53.1.2 a au moins accompli 3 heures de travail de nuit, par heure, un temps de repos équivalent à 2,5 % de chacune de ces heures réalisées entre 21 heures et 6 heures.

Ce temps de repos en compensation, assimilé à du temps de travail effectif, sera comptabilisé sur le bulletin de salaire et pourra être pris par journée ou nuit lorsque le repos acquis représentera une journée correspondant à la durée quotidienne de travail de l'intéressé. Dans cette hypothèse, le salarié en fera la demande moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours ouvrés, en précisant la date et la durée du repos souhaité. Sauf nécessité du service, le repos sera accordé à la date souhaitée par le salarié. En tout état de cause, ce repos devra être pris dans un délai de 12 mois.

## Article 59.3 bis (1)

### 1er Mai et autres jours fériés

Pour le 1er Mai, s'il coïncide avec un jour non travaillé, quelle qu'en soit la nature, le salarié concerné bénéficiera d'une journée de repos supplémentaire déterminée selon les modalités suivantes : la journée de repos prise en compensation sera déterminée dans le mois selon les modalités de récupération des autres journées de compensation et correspondra à 7 heures pour les salariés à temps complet. La durée du repos sera calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Toutefois, ce temps de repos pourra, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqué en une ou plusieurs fois au cours de l'année, ou rémunéré sur la base de 1 / 24 du salaire mensuel brut.

En outre, la prise de ce repos de compensation sur un autre jour férié ne pourra pas être considérée comme faisant partie des 4 jours fériés chômés garantis.

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

En tout état de cause, l'horaire de travail sera organisé de manière à garantir le chômage d'au moins 4 jours fériés en sus du 1er Mai sans perte de rémunération.

Si le jour férié est travaillé par le salarié, celui-ci bénéficiera soit d'un temps de repos correspondant au nombre d'heures travaillées, soit de l'indemnité correspondante au nombre d'heures travaillées.

Conformément à l'article 82.4 de la CCU, les indemnités pour travail les dimanches et les jours fériés se cumuleront lorsqu'un dimanche férié sera travaillé.

## Article 61 bis

### Congé pour enfants malades

Tout salarié ayant un ou plusieurs enfants à charge âgés de moins de 16 ans bénéficiera pour ceux-ci, en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, d'un congé de 12 jours ouvrables par année civile et par salarié, dont les 3 premiers jours sont rémunérés comme temps de travail.

Ces jours pour enfants malades sont considérés pour leur totalité comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Cette disposition ne remettant pas en cause les dispositions existantes lorsqu'elles sont plus favorables aux salariés.

(1) Article modifié par avenant n° 13 du 11 avril 2008, m&ps

Etendu par arrêté du 9 octobre 2008

Modifié par avenant n° 13 du 11 avril 2008 - art. 1

## Composition

La commission nationale de conciliation et d'interprétation est constituée, selon l'ordre du jour :

- d'un représentant de chacune des organisations syndicales des salariés signataires ou adhérentes de la convention collective unique du 18 avril 2002 et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs signataires ou adhérentes du texte conventionnel précité,

ou

- d'un représentant de chacune des organisations syndicales des salariés signataires ou adhérentes de l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs signataires ou adhérentes du texte précité.

Les membres de la commission nationale sont révocables à tout moment par leur propre organisation.

Leur mandat est d'une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction.

### Article 5.3 bis

#### Procès-verbal

La commission établit à l'issue de chaque réunion un procès-verbal des délibérations, approuvé par les représentants des organisations syndicales des salariés et employeurs signataires ou adhérentes de la convention collective du 18 avril 2002 ou de la présente annexe, selon l'ordre du jour, des parties et précisant la nature de la délibération, conciliation ou interprétation.

### Article 5.5 bis

#### Siège. - Présidence. - Secrétariat

Le lieu de réunion et de secrétariat de la commission nationale d'interprétation et de conciliation est fixé au 81, rue de Monceau, 75008 Paris, lorsqu'il s'agit de dossiers relatifs à la convention collective du 18 avril 2002.

Le lieu de réunion et de secrétariat de la commission nationale d'interprétation et de conciliation est fixé au 164, boulevard de Montparnasse, lorsqu'il s'agit de dossiers relatifs à la présente annexe.

Les services des organisations syndicales employeurs assureront les tâches administratives de secrétariat, l'enregistrement et la tenue des livres de délibération de la commission, sous la responsabilité d'un président et d'un secrétaire.

Articles cités:

Arrêté 2003-10-29 art. 1

Code du travail L221-2, L213-4