



Salariées et salariés Mayennais

Vous travaillez dans une T.P.E

- De l'artisanat,
- De l'industrie,
- Du commerce,
- De l'agriculture,
- Des services,

**Force Ouvrière vous informe de vos droits
Avec Les carnets de l'UDFO 53.**

Juin 2015 : la journée de solidarité

Instaurée par la loi du 30 juin 2004, la journée de solidarité correspond à une journée supplémentaire de travail par an pour le salarié. Cette journée n'est pas rémunérée (**Code du travail, art. L. 3133-7**).

Elle est d'une durée de 7 heures pour les salariés travaillant 35 heures et plus par semaine. Pour les salariés à temps partiel, elle est proratisée en fonction du nombre d'heures indiquées dans leur contrat de travail.

Les modalités d'accomplissement de cette journée sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement. Des négociations doivent s'engager avec l'employeur.

1. Négociation d'un accord

L'accord peut prévoir :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
- soit le travail d'un jour de RTT ;
- soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

Exemple :

La journée de solidarité peut être fixée un samedi ou prendre la forme de la suppression d'un jour de congé supplémentaire accordé par votre convention collective comme les jours d'ancienneté. Mais attention, un jour de congé payé légal ou un jour de repos compensateur ne peuvent pas être supprimés.

A noter : Le lundi de Pentecôte étant un jour férié, et s'il était jusqu'à présent chômé dans votre entreprise, la journée de solidarité peut être fixée ce jour-là.

2. Décision unilatérale de l'employeur

À défaut d'accord ou de dispositions dans la convention collective, l'employeur fixe lui-même les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

Si rien n'est prévu, l'employeur doit organiser les modalités de cette journée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Il a le choix entre les différentes possibilités rappelées ci-dessus : travail d'un jour férié précédemment chômé, etc.

A noter : À la charge des employeurs, la contribution solidarité autonomie de 0,30 % sur les salaires qui est destinée à financer l'autonomie des personnes âgées ou handicapées

3. Salarié ayant déjà effectué la journée de solidarité

Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire. Dans ce cas les heures effectuées s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire en repos.

Le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

4. Absence d'un salarié lors de la journée de solidarité : quelles conséquences ?

Si, dans l'entreprise, la journée de solidarité consiste à faire travailler un jour férié précédemment chômé et que les salariés sont mensualisés, l'absence injustifiée d'un salarié ce jour-là autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire.

Points sur la jurisprudence

Cour de cassation mercredi 15 janvier 2014 N° de pourvoi : 11-19974 11-19978 11-19980

2

- **Un jour de congé collectif ne peut être positionné sur la journée de solidarité**

La journée de solidarité est une journée de travail supplémentaire non rémunérée pour les salariés. Un jour de congé collectif ne peut être positionné sur la journée de solidarité, celle-ci devant être en principe travaillée.

Un employeur fixe unilatéralement la journée de solidarité au lundi de Pentecôte pour les années 2006 et 2007, après consultation du comité d'entreprise. Pour l'année 2006, une note de service précise qu'il n'y aura pas d'obligation de travail ce jour-là, mais qu'en contrepartie un jour de congé payé sera systématiquement affecté à tous les salariés. Elle ajoute que ce lundi ne pourra être considéré comme une absence pour convenance personnelle ou pour grève. En 2007, une autre note de service est rédigée. Elle reprend la même solution, mais spécifie que cette journée, normalement travaillée, sera en conséquence compensée par une journée de congé payé prise sur les droits acquis ou anticipés à l'exception de toute autre forme de congé (RTT, jours de récupération...) ou récupération d'heures. Deux salariés soutiennent que la fermeture des sites les prive d'un jour de congé légal et du droit de grève et saisissent la juridiction prud'homale d'une demande de rappels de salaire pour congés payés imposés de 2006 à 2009 et de dommages-intérêts.

- **La journée ne peut être remplacée par un jour de congé collectif**

Le conseil des prud'hommes déboute les salariés de leurs demandes. Les juges retiennent qu'aucun accord collectif n'étant intervenu pour la mise en place de cette journée,

l'employeur était fondé à la fixer unilatéralement au lundi de Pentecôte, après consultation du comité d'entreprise.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle rappelle que la décision de l'employeur ne peut conduire à remplacer la journée de solidarité par un jour de congé légal. Une solution identique avait été en effet retenue dans une décision du 1er juillet 2009.

- **Le salarié peut poser un jour de congé**

Cette décision a été rendue sous l'emprise des anciennes dispositions du Code du travail. Elle reste cependant toujours d'actualité puisque l'article L. 3133-7 du code du travail précise que la journée de solidarité prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés. La Cour de cassation a d'ailleurs précisé qu'un jour de pont ne peut également être placé sur la journée de solidarité par une note de service lorsqu'un accord d'entreprise prévoit que les salariés bénéficient de 2 ponts dans l'année. En revanche, si l'employeur l'accepte, le salarié peut poser un jour de congé payé pendant la journée de solidarité.

.....

Où se renseigner - ou adhérer à FORCE OUVRIERE

Auprès de l'Union Départementale de la Mayenne
10, rue du Docteur Ferron à LAVAL
Téléphone 02 43 53 42 26 –
Courriel : udfo53@force-ouvriere.fr
Site internet <http://53.force-ouvriere.org>

3

Bulletin d'adhésion

A retourner : UD FO 10, rue du Docteur Ferron
BP 1037 – 53010 LAVAL CEDEX



Je déclare adhérer au syndicat FORCE OUVRIERE

NOM : Prénom :
Adresse :
..... Téléphone :
Nom et adresse de l'entreprise :
.....

Date et signature

