



HEBDO

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ : LE LUNDI DE PENTECÔTE PEUT-IL ÊTRE UN JOUR TRAVAILLÉ ?

La journée de solidarité correspond à une journée supplémentaire de travail non rémunérée par an pour le salarié. Comment fixer les modalités de mise en place de cette journée de solidarité ? Même si la journée de solidarité n'est plus fixée automatiquement le lundi de Pentecôte, l'entreprise peut-elle encore choisir ce jour ?

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ : MISE EN PLACE

Le lundi de Pentecôte est un jour férié chômé dans votre entreprise. Vous pouvez très bien fixer la journée de solidarité ce jour-là, voire un autre jour férié. En effet, cette journée spécifique n'est pas automatiquement le lundi de Pentecôte.

Pour rappel, la journée de solidarité n'est pas rémunérée (Code du travail, art. L. 3133-7).

En tant qu'employeur, vous êtes assujetti à la contribution solidarité autonomie (CSA) dont le taux est fixé à 0,3 %. Cette contribution financière est destinée à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

La journée de solidarité ne peut pas faire l'objet d'un revenu de remplacement au titre de l'allocation d'activité partielle. Si les salariés de votre entreprise bénéficient actuellement de l'activité partielle et que la journée de solidarité a été fixée par décision unilatérale, il est possible de reporter cette journée sous certaines conditions, en dehors de la période d'activité partielle. Pensez à consulter votre comité social et économique.

La durée de travail de cette journée de solidarité n'est pas forcément égale à une journée classique. Dans le cadre de la journée de solidarité, le nombre d'heures travaillées est fixé à 7 heures pour un salarié à temps complet.

NOTEZ LE

Ces heures ne s'imputent pas dans le contingent des heures supplémentaires. Pour les employés à temps partiel, la durée de cette journée est calculée proportionnellement à la durée de travail du salarié.

Pour connaître toutes les règles définissant cette durée, téléchargez notre dossier de synthèse :

NÉGOCIATION D'UN ACCORD POUR LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par votre convention collective.

L'accord peut prévoir :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai. Ainsi, l'entreprise peut fixer, comme journée de solidarité, le lundi de Pentecôte ;
- soit le travail d'un jour de repos accordé dans le cadre d'un aménagement du temps de travail ;
- 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 (Code du travail, art. L. 3133-8).

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, vous ne pouvez pas supprimer un jour de congé payé légal ou un jour de repos compensateur.

DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

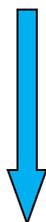
A défaut d'accord d'entreprise ou de dispositions dans votre convention collective, vous fixez vous-même les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

Consultez votre convention collective avant d'imposer la journée de solidarité. Elle prévoit peut-être les modalités de mise en place.

Si rien n'est prévu, organisez les modalités de cette journée après consultation du comité social et économique.

Vous avez le choix entre les différentes possibilités rappelées ci-dessus : travail d'un jour férié précédemment chômé, travail d'un jour de RTT, etc.

<https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/journee-de-solidarite-le-lundi-de-pentecote-peut-il-etre-un-jour->



Mise en place de la Journée de solidarité

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. Vous devez donc engager des négociations avec les représentants du personnel. 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, vous ne pouvez pas supprimer un jour de congé payé légal ou un jour de repos compensateur.

Notez-le :

Le lundi de Pentecôte étant un jour férié, et s'il était jusqu'à présent chômé dans votre entreprise, vous pouvez fixer la journée de solidarité ce jour-là. Décision unilatérale de l'employeur

A défaut d'accord ou de dispositions dans votre convention collective, vous fixez vous-même les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité. Organisez les modalités de cette journée après consultation du CSE, s'il existe. Vous avez le choix entre les différentes possibilités rappelées ci-dessus : travail d'un jour férié précédemment chômé, etc.

Notez-le :

A 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

Particularité pour les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin

L'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer comme date de la journée de solidarité :

- ni le 1er et le 2d jour de Noël ;

- ni le Vendredi Saint, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes.

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.

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.

Absence d'un salarié lors de la journée de solidarité : quelles conséquences ? Si, dans votre entreprise, la journée de solidarité consiste à faire travailler un jour férié précédemment chômé et que vos salariés sont mensualisés, l'absence injustifiée d'un salarié ce jour-là vous autorise à pratiquer une retenue sur salaire