

ActuCE

LE BULLETIN D'INFORMATION UTILE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Mise en œuvre de la journée de solidarité

À défaut d'accord collectif fixant les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, l'employeur peut les fixer unilatéralement, après consultation du comité d'entreprise.

S'agissant d'une simple consultation des représentants du personnel, il peut passer outre leur avis en cas de désaccord.

Qu'est-ce que la « journée de solidarité » ?

La journée de solidarité, créée par la loi du 30 juin 2004, consiste, pour les salariés, en une journée de travail supplémentaire, en principe non rémunérée. Pour les employeurs, elle se traduit par une contribution mise à leur charge, le tout étant destiné à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

La journée de solidarité concerne tous les salariés relevant du code du travail. Toutefois, s'agissant des salariés de moins de 18 ans, il convient de tenir compte des dispositions particulières régissant le travail des mineurs. Ainsi, si la journée de solidarité est fixée un jour férié, elle ne concernera pas les jeunes travailleurs, puisque, sauf rares exceptions, le travail des salariés de moins de 18 ans est interdit pendant les jours fériés. Si un accord collectif fixe un jour non férié comme journée de solidarité,

il appartient aux partenaires sociaux de se prononcer sur les conditions dans lesquelles ces jeunes salariés effectueront cette journée.

Comment sa date est-elle fixée ?

La date de la journée de solidarité est en principe fixée par accord collectif conclu entre les partenaires sociaux (accord de branche ou convention, ou accord d'entreprise, ou d'établissement). À défaut d'accord, l'employeur fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, après une simple consultation du CE.

En pratique, la journée de solidarité peut prendre la forme :

- du travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} Mai (il peut s'agir du lundi de Pentecôte) ;

- du travail d'un jour de RTT

lorsque la réduction du temps de travail est organisée sur le mois ou sur l'année par les accords conclus avant le 22.08.2008 (loi 2008-789 du 20 août 2008, JO du 21) ;

- de tout jour de repos accordé dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ;

- de toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation de l'entreprise.

Le cas échéant, on peut fractionner la journée (ex : fractionnement en répartissant les heures représentant la journée de solidarité sur plusieurs jours).

En revanche, il est impossible de :

- supprimer un jour de congé payé légal ;

CE

DP

CHCT

CE

DP

CHCT

CE

DP

CHCT

CE

DP

CHCT

CE

CHCT

- supprimer un jour de repos compensateur ;

- retirer 7 heures sur le bulletin de salaire.

Enfin, lorsque l'entreprise travaille en continu ou est ouverte tous les jours de l'année, la journée de solidarité peut être différente pour chaque salarié (Art. L. 3133-9 du CT).

Quelles sont les conséquences pour les salariés ?

Travail obligatoire : L'employeur qui demande aux salariés d'exécuter la journée de

solidarité ne modifie pas pour autant leur contrat de travail. Un salarié peut cependant refuser sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement s'il a déjà effectué cette journée chez un précédent employeur (Art. L. 3133-12 du CT).

7 heures ou moins : L'employeur peut demander 7 heures de travail maximum au titre de cette journée, cette durée étant proratisée pour les temps partiels (Art. L. 3133-10 du CT).

Travail non rémunéré : Le travail accompli durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération dans

la limite de :

- **7 heures** (au prorata pour les temps partiels) lorsque le salarié est mensualisé ;

- **la valeur d'une journée de travail**, pour les salariés en forfait annuel en jours.

Dans ces limites, les heures ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires. Elles ne donnent lieu ni à contrepartie obligatoire en repos ni à du repos compensateur de remplacement.

La solution est totalement inverse si le salarié a déjà effectué la journée de solidarité, chez un précédent employeur (paiement des heures, imputation sur le contingent, etc.).

Se former pour être plus efficace

Angelo ALMEIDA, Responsable Formation :

« Les responsabilités des instances représentatives du personnel ne cessent de s'élargir dans un contexte économique et social en pleine mutation. S'engager dans un mandat ou une responsabilité est un acte fort, qui gagnera en efficacité grâce à l'expérience et par la formation des élus.

Jouer pleinement son rôle d'élu n'est donc pas chose aisée surtout lorsque l'on doit répondre aux sollicitations perpétuelles de l'employeur, des salariés ou des élus eux-mêmes, sur des questions parfois hautement techniques ou sur des situations ayant un fort impact sur l'emploi.

Notre vocation est de vous accompagner dans le développement de vos compétences.

Notre ambition est de toujours coller au plus près de vos besoins, en gardant à l'esprit qu'une formation se doit d'être pratique, utile et utilisable dès votre retour dans l'entreprise.

Notre méthode se fonde sur l'écoute et l'identification de vos besoins à chaque fois que vous participez à une de nos formations, afin de répondre concrètement à vos préoccupations et vos spécificités.

Alors, dès aujourd'hui, prenez le temps de discuter de la formation avec l'ensemble des représentants du personnel. Choisissez vos stages et inscrivez-vous au plus vite.»

Formations Quiétice / 2^e semestre 2014

Date	Durée	Lieu	Intitulé formation	Public visé
Du 20 au 22 octobre	3 jours	Clermont-Ferrand	CHSCT	Les représentants au CHSCT
Du 17 au 21 novembre	5 jours	Clermont-Ferrand	Économique CE	Les élus CE titulaires

