



## EN BREF

Après de nombreuses modifications ces dernières années, le Lundi de Pentecôte reste un jour férié mais il peut être travaillé ou bien chômé. Ainsi, la journée de solidarité imposée chaque année n'est plus nécessairement fixée au Lundi de Pentecôte.

Un salarié ne peut être mis en activité partielle pour la journée de solidarité alors que faire ?

## 1/ La journée de solidarité, qu'est-ce que c'est ?

La journée de solidarité a été instituée, suite à la canicule de 2003, afin d'assurer le financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Il s'agit :

- Pour les salariés : d'une journée supplémentaire de travail, dans la limite de 7 heures, non rémunérée ;
- Pour les employeurs : d'une participation financière à hauteur de 0,30% de la masse salariale brute.

La journée de solidarité était auparavant fixée lors du Lundi de Pentecôte.

➔ **Aujourd'hui, vous pouvez faire le choix de conserver ce jour en tant que journée de solidarité ou de choisir un autre jour.**

A noter : Les salariés peuvent tout à fait poser une journée de congé lors de la journée de solidarité afin de ne pas venir travailler. Celle-ci ne sera simplement pas rémunérée.

## 2/ Le salarié peut-il refuser de participer à la journée de solidarité ?

Non, le salarié n'est pas en droit de refuser. La journée de solidarité est obligatoire pour tous les salariés et elle ne constitue pas une modification du contrat de travail.



### 3/ Qu'en est-il de l'allocation de "chômage" partiel durant la journée de solidarité ?

La journée de solidarité étant une journée supplémentaire de travail qui est non rémunérée par l'employeur, elle ne peut donc pas faire l'objet d'un revenu de remplacement au titre de l'allocation d'activité partielle.

➔ **Il n'est donc pas possible de recourir à l'activité partielle pendant la journée de solidarité.**

La journée de solidarité effectuée par les salariés ne peut donc pas entrer dans le dispositif de l'activité partielle.

➔ Si votre journée de solidarité a été fixée un autre jour que le Lundi de Pentecôte, vous pourrez donc bénéficier de l'allocation d'activité partielle pour le Lundi de Pentecôte s'il s'agit d'un jour habituellement travaillé. En revanche, vous ne pourrez pas en bénéficier pour le jour qui a été fixé en journée de solidarité.

Rappel : les jours fériés chômés ne peuvent pas être indemnisés au titre du chômage partiel. Si le Lundi de Pentecôte demeure un jour férié chômé au sein de votre entreprise, vous devrez donc verser leur salaire habituel aux salariés.

### 4/ Comment choisir le jour dédié à la solidarité et comment l'organiser ?

#### a) Par décision unilatérale de l'employeur

En l'absence d'accord collectif, c'est l'employeur qui choisit.

Attention : dans le cas où l'entreprise dispose d'un comité social et économique (CSE), celui-ci doit tout de même être consulté.

➔ **Toutefois, il s'agit d'un simple avis et l'employeur n'est pas tenu d'aller dans son sens.**

Il faut pour autant bien informer et formaliser cette décision et respecter un délai de prévenance.

L'employeur ne peut pas supprimer un jour de congé payé légal ou un jour de repos compensateur.

#### b) Par la négociation d'un accord collectif

La journée de solidarité peut être mise en place par un accord d'entreprise ou d'établissement ou encore par un accord de branche. Il faut donc tenir compte des informations contenues dans votre convention collective et les derniers accords signés par vos syndicats représentatifs.

➔ **L'accord d'entreprise ou d'établissement prime sur l'accord de branche.**

Vous devez donc engager des négociations avec vos représentants du personnel si vous en avez ou signer un accord avec l'ensemble de vos collaborateurs via le référendum d'entreprise.

L'accord peut prévoir :



- le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
- le travail d'un jour de repos ;
- toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées respectant les dispositions conventionnelles.

A noter : La journée de solidarité peut ne pas avoir lieu le même jour pour tous les salariés de l'entreprise, notamment si le travail se fait en continu ou si l'entreprise est ouverte tous les jours de l'année.

### 5/ Comment gérer la journée de solidarité pour les salariés à temps partiel et pour les salariés en forfait jours ?

Pour les salariés à temps partiel, la limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle du travail des salariés.

Ces heures ne s'imputent pas sur le nombre d'heures complémentaires.

Pour les salariés en forfait annuel en jours, le travail n'est pas rémunéré dans la limite de la valeur d'une journée de travail.

### 6/ Comment mettre en place un «pont» dans mon entreprise ?

Le pont consiste à ne pas travailler 1 ou 2 journées comprises entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire.

L'employeur peut tout à fait mettre en place un pont de manière unilatérale :

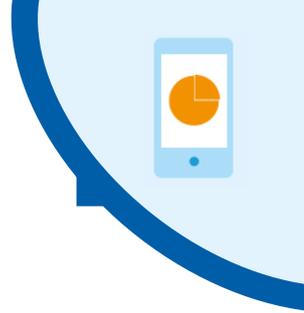
- Soit en accordant une journée de repos payée ;
- Soit en prévoyant sa récupération au titre d'une journée de congés payés, posée par le salarié, avec l'accord de l'employeur ;
- Soit en prévoyant la récupération des heures chômées au titre de la journée de pont (et non le jour férié) durant l'année.

Attention : l'employeur ne peut pas imputer une journée chômée sur les congés payés du salarié en raison d'un pont.

➔ **Il est également possible de mettre en place par usage ou par le biais d'un accord collectif.**

Dans tous les cas, il est nécessaire de respecter les étapes suivantes :

- Consulter ses représentants du personnel ;



- Notifier la modification de l'horaire collectif à l'inspecteur du travail ;
- Afficher l'horaire modifié au sein de l'établissement.

### 7/ Le salarié peut-il demander à faire le «pont» ?

Oui, le salarié peut demander à poser un congé payé, un RTT ou une journée de récupération pour faire le pont. Toutefois, l'employeur n'est pas obligé de lui accorder.

Si l'employeur refuse la demande du salarié et que celui-ci s'absente tout de même, il commet une faute qui pourra être sanctionnée.

AFIGEC peut vous assister dans ces démarches via son pôle ressources humaines.