

Position de la branche Syntec - CICF relative à la journée de solidarité

Une contribution à la charge des employeurs de 0,3 % sur l'intégralité des rémunérations versées aux salariés et une journée supplémentaire de travail non rémunérée par an à la charge des salariés ont été instituées par la loi du 30 juin 2004 relative à « la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ».

Les dispositions relatives aux modalités d'accomplissement de la journée de solidarité ont été modifiées par la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 (Journal Officiel du 17 avril 2008). Ces dispositions figurent à l'article L. 3133-8 du nouveau Code du travail dont l'entrée en vigueur est fixée au 1er mai 2008.

Au titre de cette loi, **le lundi de Pentecôte redevient une journée fériée et chômée.**

Dans le prolongement de la position prise en 2004, (le collège salarial dans sa majorité, et pour des raisons de principe, n'a pas souhaité discuter du projet présenté par les Fédérations professionnelles SYNTEC et CICF), la détermination de la journée de solidarité ne relèvera pas d'un accord de branche.

En conséquence, la détermination de la date de la journée de solidarité, sa rémunération ainsi que son incidence sur les contrats de travail et accords collectifs répondent aux règles suivantes :

Détermination de la date de la journée de solidarité

1- DETERMINATION PAR ACCORD D'ENTREPRISE POSSIBLE EN L'ABSENCE D'ACCORD DE BRANCHE

Les entreprises peuvent conclure un accord d'entreprise avec une ou plusieurs organisations syndicales, (Code du Travail, article L. 132-19, Article L. 2232-16 du Nouveau Code du Travail) afin de fixer la date de la journée de solidarité :

- Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé, à l'exclusion du 1^{er} mai qui reste obligatoirement férié et chômé,
- Soit le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu aux articles L. 3122-6 et L. 3122-19 du Code du Travail (article L.212-9 ancien Code du Travail),
- Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

2- A DEFAUT D'ACCORD COLLECTIF

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

A titre exceptionnel pour l'année 2008, la loi du 16 avril 2008 précitée prévoit toutefois que, dès la date de sa publication, soit le 17 avril 2008, à défaut d'accord collectif fixant les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, l'employeur peut définir unilatéralement ces modalités après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Toutefois, dans 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 ni le premier et le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.

3- CAS PARTICULIERS

1) Lorsque l'entreprise travaille en continu ou est ouverte tous les jours de l'année, l'accord collectif ou, à défaut l'employeur peut fixer, le cas échéant, une journée de solidarité différente pour chaque salarié.

2) Il en est de même pour les salariés ne travaillant pas ordinairement le jour de la semaine retenu pour la journée de solidarité, en vertu de la répartition de leur horaire hebdomadaire de travail sur les différents jours de la semaine.

3) Pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures prévue au 1^{er} article est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Rémunération du travail effectué durant la journée de solidarité

1- QUEL QUE SOIT LE JOUR RETENU, LE TRAVAIL ACCOMPLI AU TITRE DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE NE DONNE PAS LIEU A REMUNERATION :

- Dans la limite d'une journée pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours,
- Dans la limite de sept heures pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures,
- Dans la limite d'une durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel

En outre, les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne s'imputent pas sur les contingents d'heures supplémentaires ou complémentaires, et ne donnent pas lieu à repos compensateur.

2- EN REVANCHE, LE PRINCIPE DE NON REMUNERATION EDICTE PAR LA LOI CESSE DE S'APPLIQUER :

- Dès la huitième heure de travail pour les salariés à temps plein dont le temps de travail est décompté en heure,
- A l'issue de la durée de solidarité proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel.

Ainsi, toute heure effectuée au-delà des heures dues au titre de la solidarité est de nouveau soumise à l'ensemble des règles légales et conventionnelles applicables.

3- CAS PARTICULIER

Chaque salarié ne devant effectuer qu'une seule journée de solidarité par an, si, suite à un changement d'employeur, un salarié a déjà accompli une journée de solidarité, il peut refuser d'en exécuter une nouvelle sans que cela ne puisse constituer un motif valable de sanction ou de licenciement.

En revanche, s'il s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité chez son nouvel employeur, ce salarié a droit à une rémunération supplémentaire et les heures de travail de cette journée s'imputeront sur le contingent d'heures supplémentaires ou complémentaires et donneront lieu à repos compensateur.

(Article L. 3133-12 du Nouveau Code du Travail)

Incidences sur les contrats de travail et les accords collectifs

La majoration de la durée du travail induite par l'exécution d'une journée de solidarité dans notre branche, au regard de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail, prend la forme suivante :

- pour les salariés en modalité « standard », l'horaire annuel normal est de 1617 heures sur toute la période de 12 mois,
- pour les salariés en modalité « réalisation de mission », le forfait hebdomadaire horaire est de 38h30 maximum, avec un plafond annuel de jours travaillés de 220 jours,
- pour les salariés en modalité « réalisation de mission avec autonomie complète » le nombre de jours travaillés par an est de 218 jours.

Ainsi, il y a lieu d'intégrer dans les contrats de travail, et ce de manière explicite, ces durées annuelles de travail majorées.
