

LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Par Martine BARBIER-GOURVES, Docteur en droit, Directeur Formation-Social PARTENAIRES Consulting

Beaucoup de questions sont posées à la Fédération quant à savoir quand et comment fixer la journée de solidarité ? Un rappel général de ce dispositif vous est donc présenté dans ce nouvel article.

La journée de solidarité prend la forme, pour les salariés, d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée et, pour les employeurs, d'une contribution financière (contribution solidarité autonomie) de 0,30% assise sur la totalité des rémunérations. Cette obligation s'applique dans la métropole et les départements et collectivités d'Outre-mer (à l'exception de Saint-Pierre-et-Miquelon).

Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés des entreprises du secteur privé relevant du code du travail, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, sont concernés par la journée de solidarité. Il en est de même pour les salariés du secteur agricole et pour les agents de la fonction publique (avec des modalités propres). Cependant, il existe des situations particulières à régler spécifiquement, notamment :

- Les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans n'ont pas à effectuer la journée de solidarité si elle est fixée un jour férié (interdiction de travail un jour férié, sauf pour certains secteurs). En revanche, si elle est fixée un jour non-férié, ils seront tenus de l'effectuer.
- Les stagiaires sont dispensés d'effectuer la journée de solidarité, car ils n'ont pas la qualité de salarié.
- Les salariés employés à temps partiel par plusieurs employeurs effectuent la journée de solidarité chez chacun d'entre eux, au prorata de la durée contractuelle de travail.
- Les salariés à employeurs multiples, qui ont simultanément un emploi à temps plein et un autre à temps partiel, effectuent la journée de solidarité dans la seule entreprise où ils exercent à temps plein.
- Les salariés mis à disposition ou les travailleurs temporaires effectuent la journée de solidarité à la même date que le personnel de l'entreprise utilisatrice (une seule fois/an).
- Les salariés nouvellement embauchés sont astreints à la journée de solidarité, comme les autres salariés, sans bénéficier d'une proratisation en fonction de leur durée de présence sur l'année dans l'entreprise. Si la journée de solidarité a été fixée à une date antérieure à leur arrivée, ils se trouvent alors dégagés de cette obligation. De même, un salarié nouvellement embauché, ayant déjà effectué cette journée (sur une même année) chez un précédent employeur peut refuser de l'accomplir. S'il accepte de l'effectuer tout de même, les heures accomplies seront alors rémunérées, en heures supplémentaires ou en heures complémentaires (pour les temps partiels).

Comment doit-on fixer la journée de solidarité ?

Le code du travail (art.L.3133-11) stipule, que les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise et à défaut, par convention ou accord de branche. A défaut d'accord collectif (d'entreprise ou de branche), l'employeur peut définir unilatéralement ces modalités, après consultation du comité social et économique (art.L.3133-12).

La branche des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers n'a pas signé d'accord collectif sur la journée de solidarité. Dans ces conditions, sauf si l'entreprise a signé un accord collectif, l'employeur définit unilatéralement les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, après consultation des représentants élus du personnel, s'ils existent (Comité d'entreprise, ou à défaut, délégués du personnel, ou Comité social et économique si celui-ci a déjà été mis en place dans l'entreprise). Cette procédure doit être renouvelée chaque année.

Quel jour choisir comme journée de solidarité ?

Rappelons au préalable, que la loi n'impose plus de fixer la journée de solidarité le lundi de Pentecôte.

Ainsi, l'accord collectif ou à défaut, la décision unilatérale de l'employeur peut fixer la journée de solidarité :

- Soit un jour férié précédemment chômé dans l'entreprise, autre que le 1^{er} mai (obligatoirement chômé payé) mais plus nécessairement le lundi de Pentecôte. A noter qu'il existe des exclusions particulières pour les départements de Moselle, Haut-Rhin et Bas-Rhin (art.L.3134-16 du code du travail) ;
- Soit un jour de RTT ou de repos accordé au titre d'un aménagement du temps de travail prévue par accord collectif (d'entreprise, ou de branche). Il peut s'agir de tout jour de repos accordé au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (ex : jour de repos dans le cadre d'une modulation annuelle du temps de travail, JRTT en contrepartie d'une durée hebdomadaire supérieure à 35 h, à l'exclusion des JRTT relevant du choix du salarié,...)
- Soit, toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises. Exemples : la journée de solidarité peut ainsi prendre la forme d'un samedi ou lundi travaillé, mais pas un dimanche ni le jour de repos hebdomadaire octroyé au salarié en cas d'autorisation d'accorder le repos hebdomadaire par roulement.

Important : La journée de solidarité ne peut pas correspondre non plus à un jour de congé payé légal, ni à un jour de repos correspondant à la contrepartie obligatoire en repos (due en cas de dépassement du contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires), ni à du repos compensateur de remplacement (remplacement du paiement majoré de l'heure supplémentaire par un repos équivalent).

NOTA : le fractionnement en tranches horaires de la journée de solidarité est autorisé (voir circ. DRT n°14 du 22/11/2005). La seule exigence est que le fractionnement soit effectif et corresponde à un travail supplémentaire de 7 heures par an. Des modalités spécifiques d'application du fractionnement pour les salariés placés dans une situation particulière (salariés à temps partiel, salariés en forfaits annuels jours ou en heures,...) doivent, dans ce cas, être définies par l'employeur (à défaut d'accord collectif).

Une seule date pour tous ou individualisation possible ?

Le principe est la même date de journée de solidarité pour tous les salariés de l'entreprise.

Toutefois, il existe des exceptions :

- Lorsque l'entreprise travaille en continu ;
- Lorsque l'entreprise est ouverte tous les jours de l'année ;
- Lorsque le salarié ne travaille pas le jour fixé pour la journée de solidarité compte-tenu de la répartition de ses horaires de travail (repos hebdomadaire, jour non travaillé pour les temps partiels).

S'agissant des temps partiels, l'Administration du travail considère, que l'employeur peut individualiser la journée de solidarité pour chaque salarié à temps partiel, dans la mesure où le ou les jours habituellement travaillés par eux peuvent ne pas correspondre à la même journée (Circ.DRT 20/04/2005)

Quelle durée de travail doit avoir la journée de solidarité ?

La journée de solidarité est de 7 heures pour les salariés à temps plein. Cette durée est proratisée en fonction du nombre d'heures fixé au contrat de travail pour les salariés à temps partiel (ex : pour un mi-temps = 3,5h/jour. Pour un salarié à temps partiel base 24 h/hebdo = 4 ,8 h). Elle correspond à une journée de travail pour les salariés en convention de forfait annuel en jours.

Quelles sont les incidences de la journée de solidarité au plan de la durée de travail ?

En raison de la mise en œuvre de la journée de solidarité, la durée annuelle légale de travail a été portée à 1607 h (au lieu de 1600 h) et le forfait annuel en jours à 218 jours (au lieu de 217 jours).

Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne peuvent avoir pour effet de faire dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail absolue de 48 heures (Circ.DRT du 16/12/2004)

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires (temps partiel). Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos. Autrement dit, ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées au titre de la journée de solidarité, ne sont pas des heures complémentaires. Toutefois, si des heures de travail sont accomplies au-delà des 7 heures, elles suivront le régime des heures supplémentaires (Circ. DRT 16/12/2004). De même pour un temps partiel, s'il est amené à travailler plus que le nombre d'heures proratisé au titre de la journée de solidarité, les heures en plus suivront le régime des heures complémentaires.

En outre, les heures effectuées au titre de la journée de solidarité sont décomptées comme des heures normales pour l'acquisition de RTT (Circ.DRT 20/04/2005).

Quelles sont les incidences de la journée de solidarité au plan rémunération ?

Pour les salariés dits mensualisés, le travail accompli durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures ou dans la limite d'une journée de travail pour les salariés sous forfaits annuels en jours (art.L.3133-8 du code du travail). Cela signifie, que le salaire est maintenu sans qu'il soit tenu compte de l'ajout d'une journée supplémentaire de travail. Rappelons, en revanche, que les heures de travail effectuées au-delà de ces limites sont rémunérées et majorées pour les heures supplémentaires (ou pour les heures complémentaires s'agissant de temps partiel).

Comme le précise l'Administration du travail, le fait que cette journée de solidarité tombe un jour férié (hors 1^{er} mai) est sans incidence : le salarié ne percevra pas de supplément de rémunération au titre du jour férié (ni la majoration de salaire prévue par convention ou accord collectif pour le travail les jours fériés) (Circ.DRT 16/12/2004).

En revanche, les salariés non mensualisés (travailleurs à domicile, travailleurs saisonniers ou intermittents, intérimaires) sont rémunérés normalement pour le travail accompli au titre de la journée de solidarité (Circ.DRT 16/12/2004).

A noter : Le bulletin de salaire doit porter la mention de la journée de solidarité.

A savoir : L'employeur peut dispenser les salariés de son entreprise de travailler la journée de solidarité, mais il devra en tout état de cause verser la contribution solidarité autonomie de 0,30 %.

Un salarié peut-il refuser d'effectuer la journée de solidarité ?

La journée de solidarité est obligatoire et s'impose au salarié sans qu'il soit nécessaire de solliciter son accord. Notamment, ils ne peuvent pas refuser de l'effectuer, en invoquant, par exemple une modification de leur contrat. En cas de refus, les salariés s'exposent donc à des sanctions disciplinaires éventuelles.

Cependant, cette règle comporte des atténuations dans les situations suivantes :

- Un salarié à temps partiel peut refuser d'effectuer la journée de solidarité, si la date retenue est incompatible avec les obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou avec une période d'activité fixée chez un autre employeur.

- Rappelons également, que si le salarié a simultanément une activité à temps plein et une activité à temps partiel, la journée de solidarité s'effectue dans l'entreprise où le salarié exerce son activité à temps plein (Circ.DRT n°10 du 16/12/2004). L'autre entreprise ne peut donc pas imposer au salarié, dans cette situation, une journée de solidarité même proratisée.

- Comme vu plus haut, un salarié nouvellement embauché, ayant déjà effectué la journée de solidarité (sur une même année) chez un précédent employeur peut valablement refuser de l'accomplir dans la nouvelle entreprise. S'il accepte de l'effectuer tout de même, les heures accomplies seront alors rémunérées, en heures supplémentaires ou en heures complémentaires (pour les temps partiels).

Quid en cas d'absence du salarié lors de la journée de solidarité ?

L'employeur est autorisé à pratiquer une retenue sur salaire en cas d'absence injustifiée du salarié lors de la journée de solidarité (Circ. DRT du 20/04/2005).

La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser cette question. Lorsque la journée de solidarité est fixée un jour férié précédemment chômé pour lequel le salarié aurait été payé par l'effet de la mensualisation, l'absence de l'intéressé ce jour-là autorise l'employeur à pratiquer une retenue, laquelle ne constitue pas une sanction pécuniaire illicite (Cass.Soc. 7 avril 2010 n°08-40.658)

En revanche, les commentateurs estiment, que si la journée de solidarité coïncide avec un samedi ou un jour habituellement non travaillé (ex : lundi) qui ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire, il ne pourrait être procédé à retenue salariale.

LIBERTÉ D'EXPRESSION DES SALARIÉS SUR INTERNET

Cass. soc. 11-4-2018 no 16-18.590 F-D

Dans un arrêt rendu le 11 avril 2018, la Cour de cassation a approuvé une cour d'appel qui avait retenu l'existence d'une faute grave prononcée à l'encontre d'un salarié qui avait décrit la société qui l'employait en des termes peu élogieux, sur un site Internet de notation des entreprises, accessible à tous.

Dans cette affaire, une agence de communication avait été avertie par un client d'un message très négatif la concernant et publié anonymement sur un site Internet permettant aux salariés d'évaluer leur entreprise. Après avoir obtenu du site Internet le retrait de l'avis litigieux, l'entreprise a réussi, via des investigations informatiques dans l'entreprise, à identifier l'ordinateur à l'origine du message. Ces investigations ont permis de remonter au directeur artistique de l'entreprise qui manifestement s'était connecté sur le site Internet de notation le jour même du dépôt des propos contestés.

Le salarié, licencié pour faute grave, a contesté le bien-fondé de son licenciement invoquant sa liberté d'expression.

Compte tenu des termes employés, la Cour d'appel a considéré que l'écriture de ce message sur un site accessible à tout public caractérise un abus de la liberté

d'expression constitutif d'une faute grave et peut justifier un licenciement sur ce motif.

Saisie à son tour de l'affaire, la Cour de cassation s'est conformée à l'avis des juges d'appel, en estimant que le message rédigé sur un site accessible à tout public avait un caractère excessif car il contenait les termes déloyaux et malveillants à l'égard de l'employeur. Ainsi, la Cour considère que le directeur artistique de l'entreprise a abusé de sa liberté d'expression et que « ce manquement qui rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise constituait une faute grave, excluant par là même toute autre cause de licenciement ».

Au final, la détermination de l'abus relevant de l'appréciation des juridictions, il reste difficile de savoir où placer le curseur entre ce qui relève de l'abus et ce qui ressort de l'exercice légitime de la liberté d'expression. Tout dépendra donc des circonstances. Le présent arrêt présente toutefois l'intérêt de faire apparaître que, même sur Internet ou sur les réseaux sociaux, le droit de critique des salariés ne doit pas virer au dénigrement, sous peine de sanction disciplinaire.

Source : Veille juridique CNAMS – mai 2018

PRIME ANCIENNETÉ

Extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n°1978)

Courrier de la Direction Générale du Travail - Paris, le 21 juin 2018

(...)

Par courrier ci-dessus référencé, vous avez demandé l'extension de l'accord du 30 juin 2017 relatif à la prime d'ancienneté, conclu dans le cadre de la Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

J'ai l'honneur de vous faire connaître que ce texte a été étendu par arrêté du 13 avril 2018 publié au Journal officiel du 20 avril 2018.

Toutefois, j'attire votre attention sur la rédaction ambiguë de l'article 2 relatif aux modalités transitoires d'application de l'article 9-2 de la CCN. En effet, cet article prévoit d'une part, une progressivité des pourcentages d'application sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié, ces pourcentages devant évoluer par tiers sur 3 ans pour atteindre ensuite le pourcentage conventionnellement fixé, et d'autre part que « ces dispositions s'appliquent pour les salarié(s) dont le salaire réel est égal au salaire minimum conventionnel, sans être inférieur au montant du SMIC ». Or, cette dernière phrase peut être lue comme restreignant le champ d'application du régime transitoire aux seuls « salariés dont le salaire réel est égal au salaire minimum conventionnel, sans être inférieur au montant du SMIC » et donc avoir pour conséquence d'appliquer le régime de l'article 9-2 pour les seuls salariés dont le salaire réel est supérieur au salaire minimum conventionnel ou au SMIC.

Néanmoins, des échanges ayant eu lieu dans le cadre de l'instruction de l'accord entre mes services et les partenaires sociaux de la branche, il est apparu que l'intention des parties à la négociation était de faire un simple rappel de la loi, à savoir que les salaires des employés doivent respecter les salaires minima conventionnels, sous réserve d'appliquer le SMIC en cas de recouvrement du minimum conventionnel par le SMIC.

C'est la raison pour laquelle un simple appel à l'attention est formulé sur cette clause, mais il m'apparaît important de vous alerter sur l'ambiguïté rédactionnelle constatée.

Je vous saurais gré de porter ce courrier à la connaissance des organisations professionnelles intéressées par cette extension. (...)

Le Directeur Général du Travail, Yves STRUILLOU

PROGRESSIVITÉ D'APPLICATION DU RÉGIME DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ : L'ACCORD DU 30 JUIN 2017 POUR LES APA

Par Martine BARBIER-GOURVES, Docteur en droit, Directeur Formation-Social PARTENAIRES Consulting

Pourquoi l'accord du 30 Juin 2017 a-t-il été signé ?

Il s'agit de **dispositions transitoires** pour assurer la progressivité d'application du **régime de la prime d'ancienneté prévue à l'article 9.2 de la Convention Collective Nationale (CCN)**, suite à l'extension de l'Avenant n°12 à la CCN sur le champ d'application professionnel du Secteur 3 de la Branche (Services) et afin de tenir compte du statut particulier des associations employant du personnel relevant de la branche Fleuristes, Vente et Services aux animaux familiers.

Qui est concerné par cet accord ?

Sont concernées par cet accord autonome les associations, employant au moins un(e) salarié(e), ayant pour objet la protection des animaux, ou un objet autre que la **protection des animaux** mais entrant dans **au moins une des activités du Secteur 3 de la Branche**, notamment celles dont l'activité principale repose sur l'accomplissement de services de secours et protection, capture, hébergement, entretien et placement d'animaux en vue de leur adoption.

Sont exclues de cet accord autonome les associations entrant dans le champ des « cas particuliers » visés à la fin de cette note.

A partir de quand appliquer l'accord ?

L'accord autonome du 30 juin 2017 est **applicable depuis sa signature**, c'est-à-dire **depuis le 30 juin 2017**.

Comment appliquer cet accord ?

- 1) **Calculez l'ancienneté de vos salariés acquise dans votre association au 18 novembre 2016** (date d'application de l'avenant n°12 sur le champ d'application professionnel du secteur 3) **ou depuis sa date d'embauche** (si postérieure au 18/11/16). Pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise : voir l'article 4.5 de la CCN ;
- 2) **Prenez, comme base de calcul de la prime d'ancienneté, le salaire minimum de l'emploi occupé par chaque salarié, en vigueur au moment du versement de la prime.** (exemple : pour un salarié au coefficient 120, il s'agira du salaire minimum conventionnel de 1525,00 € selon la grille de salaires du 19 janvier 2018). **Rappelons, en tout état de cause, que le salaire mensuel brut à verser au salarié ne peut jamais être inférieur au salaire minimum conventionnel, ou au SMIC si celui-ci est supérieur au montant du salaire minimum conventionnel.**
- 3) **Recherchez le % qui serait applicable à la prime d'ancienneté du salarié, selon les dispositions générales de l'article 9.2 de la CCN** (exemple : pour un salarié d'une association ayant 9 ans d'ancienneté au 18 novembre 2016, le taux de la prime d'ancienneté serait de 9 %)
- 4) **Appliquez ensuite les règles transitoires de l'accord autonome du 30 juin 2017, à savoir un calcul par tiers sur 3 ans pour atteindre en final le % total conventionnellement fixé.**

Exemple : soit un salarié d'une association ayant 9 ans d'ancienneté calculée au 18 novembre 2016. Il est classé au coefficient 120.

1^{re} année de versement (du 30 juin 2017 au 29 juin 2018) : 3% calculés sur le salaire minimum de l'emploi en vigueur (soit 3% de 1490,69 € bruts par mois/151,67 h = 44,72 € par mois, puis 3% de 1 525 € bruts par mois/151,67 h = 45,75 € par mois).

2^e année de versement (du 30 juin 2018 au 29 juin 2019) : 6% calculés sur le salaire minimum de l'emploi en vigueur (soit 6% de 1 525 € bruts par mois/151,67 h = 91,5 € par mois, sous réserve d'une éventuelle augmentation des salaires minima conventionnels de la Branche)

3^e année de versement (du 30 juin 2018 au 29 juin 2019) : 9 % calculés sur le salaire minimum de l'emploi en vigueur.

A partir de la 4^e année : le salarié ayant 12 ans d'ancienneté, il devra percevoir automatiquement, 12 % calculés sur le salaire minimum de l'emploi en vigueur.

- 5) **Payez mensuellement la prime d'ancienneté et indiquer son montant sur une ligne spécifique du bulletin de salaire**

Quelques cas particuliers

- 1) **L'association appliquait, avant le 18 novembre 2016, la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 9.2 de la CCN**

Les dispositions transitoires prévues par l'accord autonome ne trouvent donc pas à s'appliquer.

- 2) **L'association appliquait, avant le 18 novembre 2016, une prime d'ancienneté plus favorable que celle définie à l'article 9.2 de la CCN**

La prime d'ancienneté mise en place par l'Association continue de s'appliquer pour les salariés, sans cumul possible ni avec les dispositions de l'article 9.2 de la CCN ni avec les dispositions transitoires prévues par l'accord autonome.

- 3) **L'association appliquait, avant le 18 novembre 2016, une prime d'ancienneté moins favorable que celle définie à l'article 9.2 de la CCN**

L'association doit appliquer les dispositions de l'article 9.2 de la CCN mais sans les dispositions transitoires prévues par l'accord autonome.

