



Union des syndicats des PME

Du caoutchouc et de la plasturgie

## ACTU SOCIALE N°40

### LA LETTRE MENSUELLE D'INFORMATION

#### Sommaire

*I – Rappel sur : la journée de solidarité – p.1*

*II – Règles applicables pour les journées de ponts – p.3*

*III – Point de jurisprudence – p.5*

#### Contact

Léonore de Raymond-Cahuzac  
Juriste Droit Social  
Tél : 01 55 78 28 98  
[leonore.de.raymond.cahuzac@ucaplast.fr](mailto:leonore.de.raymond.cahuzac@ucaplast.fr)

#### **I- Rappel sur : la journée de solidarité**

Créé en 2004, la journée de solidarité est une journée de travail supplémentaire pour les salariés, positionnée sur un jour férié, sans être rémunéré davantage, accomplie au titre de la solidarité, et destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Pour sa part l'employeur verse une contrepartie de 0,30 %.

La journée de solidarité est fixée par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut d'accord de branche.

A défaut d'accord, les modalités de cette journées sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Depuis une modification apportée par la loi de 2008, il n'y a plus d'obligation de fixer cette journée de solidarité le lundi de pentecôte.

Il peut donc s'agir :

- D'une journée de travail positionné un jour férié précédemment férié, à part le 1<sup>er</sup> mai (lundi de pentecôte, ou autre) ;
- D'u jour de travail positionné sur un jour de RTT dès lors que la réduction du temps de travail est organisée sur le mois ou l'année ;
- De toute autre modalité qui permet le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation de l'entreprise.

En principe, la journée de solidarité s'applique le même jour à l'ensemble des salariés. Les textes n'interdisent cependant pas de convenir de plusieurs dates possibles pour celle-ci, mais l'employeur devra justifier de ce choix.

La journée peut également être fractionnée, à condition que l'ensemble corresponde à 7 heures par an.

La journée de solidarité s'applique à tous les salariés, sauf les salariés mineurs dès lors que la journée tombe un jour férié.

Lorsque la journée de solidarité est fixée un jour férié habituellement chômé dans l'entreprise, le salarié ne peut pas refuser de l'effectuer. La Cour de cassation a d'ailleurs jugé que si un salarié est absent ce jour-là sans justificatif, l'employeur peut déduire les heures non travaillées au titre de cette journée dans la limite des heures qu'il aurait dû effectuer s'il avait été présent, soit 7 heures.

En revanche, l'administration admet que le salarié prenne un jour de RTT ou un jour de congé le jour de la journée de solidarité, avec l'accord de l'employeur. Attention, si un salarié a pris plusieurs jours de congé, englobant la journée de solidarité, l'employeur ne peut pas lui demander de revenir travailler ce jour-là. De même que l'employeur ne pourra pas décaler la journée de solidarité si elle tombe pendant la période de congé : la journée sera alors considérée comme une journée normalement travaillée. Elle sera donc décomptée en congé payée.

Lorsqu'un salarié a changé d'employeurs en cours d'année, il peut déjà avoir travaillé pendant une journée de solidarité. Si le nouvel employeur lui demande de travailler pendant la journée de solidarité prévue dans l'entreprise, 2 possibilités sont ouvertes au salarié :

- Il accepte de travailler pendant cette journée, mais alors les heures travaillées doivent être rémunérées et sont soumises au régime des heures supplémentaires ;
- Il refuse de travailler cette journée, mais ce refus ne sera ni fautif ni une justification d'un licenciement

Le travail de cette journée, dans la limite de 7 heures, ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire : son paiement est déjà inclus dans la rémunération mensuelle du salarié. Les heures accomplies au-delà de 7 heures donnent lieu à rémunération pour heures supplémentaires.

Il est recommandé de mentionner la journée de solidarité sur le bulletin de salaire.

Les heures effectuées pendant cette journée, dans la limite de 7 heures, sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur les heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

La journée de solidarité est une journée de travail : elle doit être prise en compte pour vérifier si les durées maximales du travail sont respectées.

## **II- Règles applicables pour les journées de ponts**

Le jeudi 5 mai étant férié, l'employeur peut permettre à ses salariés de ne pas travailler le lendemain afin de bénéficier d'un week-end prolongé.

Le pont consiste à ne pas travailler 1 ou 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire. La pratique du pont n'est pas réglementée en tant que telle, mais elle répond néanmoins à des formalités précises.

Aucune disposition légale n'impose à l'employeur d'accorder un pont.

La mise en place du pont peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur, de l'application d'une convention collective ou d'un usage.

Comme il s'agit d'une modification des horaires de travail, l'employeur doit préalablement :

- consulter les représentants du personnel (comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel) ;
- notifier sa décision à l'inspection du travail ;
- informer les salariés par voie d'affichage du nouvel horaire collectif. Ce document est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

L'employeur peut décider de supprimer un pont, même si celui-ci était pratiqué dans l'entreprise depuis un certain temps.

Si le pont résulte d'un usage ou d'un engagement unilatéral, l'employeur doit respecter les règles de dénonciation applicables, c'est-à-dire informer de cette décision les représentants du personnel, puis chacun des salariés individuellement, en respectant un délai de prévenance suffisant.

La loi prévoit que l'employeur peut exiger que les salariés récupèrent la journée de pont accordée, sauf dispositions conventionnelles ou usages contraires.

Ces heures sont récupérées dans les 12 mois précédant ou suivant cette interruption de travail.

L'employeur doit informer la Direccte des modalités de récupération et consulter le comité d'entreprise.

Les heures doivent être récupérées soit avant le pont, soit après, mais il est impossible de récupérer quelques heures avant et le reste après.

En tout état de cause, les heures de récupération ne peuvent augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour ou 8 heures par semaine.

Les heures de récupération sont rémunérées au taux normal et ne font l'objet d'aucune majoration : elles sont en effet considérées comme des heures de travail normales, dont l'exécution est seulement différée du fait du congé.

Le paiement des heures de récupération au tarif normal joue également pour les salariés absents de l'entreprise au moment du pont ou qui sont entrés après ce pont.

En effet, la récupération s'apprécie, non en considération des situations individuelles des salariés, mais en fonction de l'entreprise.

Ces salariés ne pourront donc pas se faire payer en heures supplémentaires. Les salariés absents lors de la récupération sauf absences telles que maladies indemnisées, congés payés, congés conventionnels, perdent la rémunération correspondante à la journée de récupération.

Si l'entreprise est fermée le 6 mai cette année, mais que l'employeur n'a pas mis en place un pont, il ne peut imposer la prise d'une journée de congés payés aux salariés. Il doit au préalable recueillir l'accord des délégués du personnel et de chacun des salariés concernés.

Un salarié ne peut donc pas, de sa propre initiative, décider de "faire le pont". En effet, un jour de pont est en principe travaillé, s'il n'est pas accordé comme tel par l'employeur.

Les jours de pont relèvent du droit commun des congés payés. En vertu de son pouvoir d'organisation, l'employeur est donc libre d'accepter ou de refuser ces congés.

Le salarié qui part en congé sans l'accord de son employeur encourt des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

En principe, sauf dispositions conventionnelles contraires, la journée de pont qui précède ou suit un jour férié, incluse dans la période des congés, reste un jour ouvrable, même dans l'hypothèse où elle a été chômée dans l'entreprise (la règle est identique en cas de décompte en jours ouvrés). Ainsi, un salarié en congé annuel au moment du pont ne peut donc réclamer aucune journée de congé supplémentaire (ni aucune indemnité compensatrice), du fait de ce jour de pont (arrêt du 3 décembre 1980, n° 79-41.051).

Cependant, si une journée de pont se situe au début des congés, il semble que ceux-ci ne devraient être décomptés qu'à partir du premier jour où le salarié aurait dû normalement travailler.

Si le jour de pont coïncide avec un jour RTT, la Cour de cassation a alors décidé que le droit au chômage des jours fériés (ou des jours assimilés pendant lesquels l'entreprise est fermée comme les ponts) n'est pas de même nature que le jour de RTT dont l'objet est de compenser les heures de travail effectuées en sus de la durée légale du travail.

Ainsi, les jours de repos acquis au titre d'un accord de RTT ne peuvent donc être positionnés sur un jour férié chômé, ni sur un pont (arrêt du 11 juillet 2007, n° 06-40.567).

Mais si tel est le cas, le salarié doit pouvoir récupérer les jours coïncidant avec son jour de RTT (arrêt du 13 décembre 2006, n° 05-42.528).

.

**III- Point de jurisprudence**

***Lettre de convocation à l'entretien préalable***

La Cour de cassation, dans une décision du 6 avril 2016, a rappelé que la lettre de convocation à un entretien préalable n'a pas besoin de mentionner les griefs reprochés au salarié.

En effet, un jugement avait beaucoup inquiété car en mai 2015, le conseil de prud'hommes d'Evreux avait condamné un employeur à verser des dommages-intérêts à un salarié pour n'avoir pas précisé dans la lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement les griefs qui lui étaient reprochés. Mais la Cour de cassation, dans l'arrêt précité, confirme qu'il n'est pas nécessaire d'être aussi précis et que mentionner l'objet de l'entretien préalable suffit.

***(Cass, Soc. 6 avril 2016, n° 14-23.198)***

***Convocation en-dehors des heures de travail***

La Cour de cassation, dans un arrêt du 7 avril 2016, considère que le refus du salarié de se rendre à des convocations de sa hiérarchie à deux reprises pour discuter de l'exécution de sa prestation de travail en dehors de ses heures de travail et sans rémunération, n'est pas fautif : le salarié ne fait pas preuve d'insubordination.

***(Cass, Soc. 7 avril 2016, n° 14-21.769)***