

Journée de solidarité fixée au lundi de Pentecôte : *Mode d'emploi*

En 2019, il reste obligatoire de mettre en œuvre une journée de solidarité. Souvent associée au lundi de Pentecôte en raison de la loi du 30 juin 2004 qui en est à l'origine, cette journée peut en réalité prendre diverses formes (travail d'un jour férié chômé, d'un jour de RTT, autre modalité permettant de travailler 7 h en plus, etc.). Si le lundi 10 juin 2019 est la journée choisie pour accomplir cette journée supplémentaire de travail, celle-ci est non rémunérée, sauf cas particuliers.

Rappel : fixation par accord

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord collectif (accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, accord de branche) (c. trav. art. L. 3133-11).

À défaut d'accord collectif, elles doivent être déterminées par l'employeur, après consultation du comité social et économique (CSE) ou du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) lorsque le CSE n'a pas encore été mis en place (c. trav. art. L. 3133-12).

Fixation du lundi de pentecôte comme journée de solidarité, quelle rémunération ?

Le lundi de pentecôte tombe cette année le 10 juin 2019. Lorsque la journée de solidarité a été envisagée pour ce lundi, l'employeur peut demander 7 h de travail maximum sans rémunération au titre de cette journée. Le travail accompli durant la journée de solidarité ne donnera pas lieu à rémunération dans la limite de 7 h (au prorata pour un temps partiel) lorsque le salarié est mensualisé, ou de la valeur d'une journée de travail, pour les salariés en forfait annuel en jours (c. trav. art. L. 3133-8).

Dans ces limites, les heures ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires (c. trav. art. L. 3133-9). Elles ne donnent lieu ni à contrepartie

obligatoire en repos, ni à du repos compensateur de remplacement. Les salariés qui ne bénéficient pas des avantages liés à la loi de mensualisation et notamment de l'indemnisation des jours fériés chômés sont astreints à cette journée de travail supplémentaire.

En revanche, l'employeur doit les rémunérer pour le travail accompli en plus (circ. DRT 2004-10 du 16 décembre 2004).

Salarié ayant déjà effectué sa journée de solidarité



Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, et qu'en raison d'un

changement d'employeur il doit s'acquitter d'une nouvelle journée, les heures travaillées ce jour-là donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires. Elles donnent lieu, le cas échéant, à contrepartie obligatoire sous forme de repos (c. trav. art. L. 3133-10).

Le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement (c. trav. art. L. 3133-10).

Bulletin de paye

Il est conseillé aux employeurs de faire apparaître clairement la journée de solidarité sur le bulletin de paye, de façon à pouvoir apporter la preuve qu'elle a bien été effectuée.

Pas de 2^{ème} journée de solidarité en vue

Notons enfin que si la piste d'une deuxième journée de solidarité avait été évoquée par certains, le président de la République a évacué cette idée à l'occasion de la conférence de presse du 25 avril 2019, organisée en sortie du « Grand débat national ».