

SEPTEMBRE 2015 BON À SAVOIR N11

JOURNEE DE SOLIDARITE

<u>Premier exemple</u>: un jour de congé collectif ne peut être positionné sur la journée de solidarité

La journée de solidarité est une journée de travail supplémentaire non rémunérée pour les salariés. Un jour de congé collectif ne peut être positionné sur la journée de solidarité, celle-ci devant être en principe travaillée.

Un employeur fixe unilatéralement la journée de solidarité au lundi de Pentecôte pour les années 2006 et 2007, après consultation du comité d'entreprise. Pour l'année 2006, une note de service précise qu'il n'y aura pas d'obligation de travail ce jour-là, mais qu'en contrepartie un jour de congés payés sera systématiquement affecté à tous les salariés. Elle ajoute que ce lundi ne pourra être considéré comme une absence pour convenance personnelle ou pour grève. En 2007, une autre note de service est rédigée. Elle reprend la même solution mais spécifie que cette journée, normalement travaillée, sera en conséquence compensée par une journée de congés payés prise sur les droits acquis ou anticipés à l'exception de toute autre forme de congé (RTT, jours de récupération...) ou récupération d'heures. Deux salariés soutiennent que la fermeture des sites les prive d'un jour de congé légal et du droit de grève et saisissent la juridiction prud'homale d'une demande de rappels de salaire pour congés payés imposés de 2006 à 2009 et de dommages intérêts.

La journée ne peut être remplacée par un jour de congé collectif

Le conseil des prud'hommes déboute les salariés de leurs demandes. Les juges retiennent qu'aucun accord collectif n'étant intervenu pour la mise en place de cette journée, l'employeur était fondé à la fixer unilatéralement au lundi de Pentecôte, après consultation du comité d'entreprise.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle rappelle que la décision de l'employeur ne peut conduire à remplacer la journée de solidarité par un jour de congé légal. **Une solution identique avait été en effet retenue dans une décision du 1er juillet 2009**.

Le salarié peut poser un jour de congé

Cette décision a été rendue sous l'empire des anciennes dispositions du code du travail. Elle reste cependant toujours d'actualité puisque l'article L. 3133-7 du code du travail précise que la journée de solidarité prend la forme d''une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés. La Cour de cassation a d'ailleurs précisé qu'un jour de pont ne peut également être placé sur la journée de solidarité par une note de service lorsqu'un accord d'entreprise prévoit que les salariés bénéficient de 2 ponts dans l'année. En revanche, si l'employeur l'accepte, le salarié peut poser un jour de congé payé pendant la journée de solidarité.

Modalités de fixation de la journée de solidarité

Rappelons qu'à défaut 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 .

Si avant la loi du 16 avril 2008, comme en l'espèce, à défaut d'accord collectif, la journée de solidarité était automatiquement fixée au lundi de Pentecôte, ce n'est plus le cas désormais.

Trois modalités sont possibles :

- le travail d'un jour férié précédemment chômé, autre que le 1er mai ;
- le travail d'un jour de RTT;
- toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 15 janvier 2014 N° de pourvoi: 11-19974 11-19978 11-19980 Non publié au bulletin Cassation partielle

M. Blatman (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Boutet, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu la connexité, joint les pourvois n° P 11-19.974, T 11-19.978 et V 11-19.980;

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 3133-7 et L. 3133-9 du code du travail dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 ;

Attendu, selon les jugements attaqués rendus en dernier ressort, qu'aucun accord collectif n'étant intervenu au sein de la société Essilor international (la société) pour la mise en place de la journée de solidarité instaurée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, l'employeur, après consultation du comité d'entreprise, a fixé unilatéralement celle-ci au lundi de Pentecôte pendant les années 2006 et 2007 ; qu'une note de service du 25 mai 2006 a précisé qu'il n'y aurait pas obligation de travail ce jour là, mais qu'en contrepartie un jour de congés payés serait systématiquement affecté à tous les salariés, en sorte que le même lundi ne pourrait être considéré comme étant une absence pour convenance personnelle ou pour grève ; que pour l'année 2007, une autre note a repris la même solution, étant spécifié que cette journée, normalement travaillée,

serait en conséquence compensée par une journée de congés payés prise sur les droits acquis ou anticipés à l'exception de toute autre forme de congé (RTT, jours de récupération, ...) ou récupération d'heures ; que M. X... et deux autres salariés, soutenant que la fermeture des sites meusiens de l'entreprise les privait d'un jour de congé légal et du droit de grève, ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaires pour congés payés imposés de 2006 à 2009 inclus, et de dommages-intérêts ;

Attendu que pour débouter les salariés de leurs demandes au titre de la journée de solidarité pour les années 2006 et 2007, les jugements retiennent qu'aucun accord collectif n'étant intervenu pour la mise en place de cette journée, l'employeur était fondé à la fixer unilatéralement au lundi de Pentecôte, après consultation du comité central d'entreprise ; qu'il ressort des pièces versées aux débats par la société, qu'à la suite des difficultés matérielles rencontrées parfois par les salariés d'autres établissements ayant choisi de travailler les lundis de Pentecôte au cours des années 2004 à 2006 incluses, les élus du comité central d'entreprise ont remis à la société une pétition signée par un nombre important de salariés ne souhaitant pas travailler ce jour particulier ; que lors des réunions qui suivirent entre l'entreprise et les organisations syndicales, l'ensemble des salariés a ainsi été autorisé à poser un jour de congé le lundi de Pentecôte, option qui permettait à la fois le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, par le biais d'une journée supplémentaire de travail de 7 heures non rémunérées, et la justification de leur absence durant cette journée de solidarité ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la décision de l'employeur tendait à remplacer la journée de solidarité par un jour de congé payé légal, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS:

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils déboutent les salariés de leurs demandes en paiement d'un rappel de salaire pour congés imposés au titre de la journée de solidarité pour les années 2006 et 2007, outre les dommages-intérêts pour le préjudice subi, les jugements rendus le 20 avril 2011, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Bar-le-Duc ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant les dits jugements et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Verdun ;

Condamne la société Essilor international aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette sa demande et la condamne à payer à chaque salarié la somme de 1 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des jugements partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quinze janvier deux mille quatorze.

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 1 juillet 2009 N° de pourvoi: 08-40047

Non publié au bulletin **Rejet**

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Nantes, 31 octobre 2007), que par note de service diffusée le 4 avril 2006 malgré l'avis négatif du comité d'entreprise, la société Arlux a fait savoir à l'ensemble du personnel que l'entreprise serait fermée le 5 juin 2006, lundi de Pentecôte et qu'un jour de congé payé serait positionné pour tous à cette date ; qu'estimant que cette décision revenait à les priver d'une journée de congé payé, M. X... et trente salariés ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de rappels de salaire et de prime d'ancienneté afférentes ;

Attendu que la société Arlux fait grief au jugement de l'avoir condamnée à payer diverses sommes aux salariés défendeurs au pourvoi à titre de jour de congé payé, prime d'ancienneté, alors, selon le moyen, qu'en l'absence d'accord collectif, la journée de solidarité est le lundi de Pentecôte, qui devient, par principe, un jour travaillé; que rien n'interdit dans ce cas à l'employeur de décider, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de la prise d'un jour de congé payé le lundi de Pentecôte pour l'ensemble des salariés par application des articles L. 223-1 et suivants du code du travail; qu'en l'espèce, malgré l'invitation réitérée de l'employeur à négocier, aucun accord collectif n'a pu être conclu, la journée de solidarité étant en conséquence fixée le lundi de Pentecôte qui n'était pas antérieurement travaillée dans l'entreprise; que compte tenu des contraintes liées à l'activité, et de l'expérience malheureuse de l'ouverture de l'entreprise le lundi de Pentecôte 2005, l'employeur a décidé de la fermeture de l'entreprise pour le lundi de Pentecôte 2006 et de la prise d'un jour de congé pour l'ensemble des salariés; qu'en jugeant que cette pratique était illégale au prétexte qu'elle aurait consisté à supprimer un jour de congé légal, quand l'employeur n'avait fait que décider la prise d'un jour de congé, sans le supprimer, le conseil de prud'hommes a violé l'article L. 212-16 du code du travail, ensemble les articles L. 223-1 et suivants du code du travail;

Mais attendu qu'après avoir constaté que la décision de l'employeur tendait à remplacer la journée de solidarité par un jour de congé payé légal, le conseil de prud'hommes a exactement décidé que cette décision était contraire aux dispositions des articles L. 3133 7 et L. 3133 9 du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS:

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Arlux aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer aux défendeurs la somme globale de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier juillet deux mille neuf.

Second exemple : Le choix de la journée de solidarité peut être limité par un accord d'entreprise

En présence d'un accord d'entreprise accordant 2 jours de ponts par an aux salariés, l'employeur ne peut décider de fixer la journée de solidarité à l'une de ces deux dates.

Un accord d'entreprise est conclu par une société qui désire organiser et fixer la durée du travail de ses salariés. La durée annuelle du travail fixée par cet accord inclut le temps consacré à la journée de solidarité. L'accord stipule par ailleurs que l'ensemble des salariés bénéficiera de 2 jours de ponts payés à compter de l'année suivante.

Par note, la direction fixe les ponts de l'année 2009 au 23 mai et 13 juillet, la journée de solidarité étant fixée à cette dernière date. Il est expressément prévu que les salariés qui le désirent peuvent prendre un RTT, ou un jour de congés, s'ils souhaitent s'absenter de l'entreprise ce 13 juillet.

Contestation d'un syndicat

Apparemment tout est conforme aux dispositions légales puisque selon le code du travail, l'employeur peut, en l'absence d'accord, décider après consultation des représentants du personnel, de fixer la journée de solidarité un jour de congé conventionnel ou toute autre journée non travaillée selon les modalités d'organisation de l'entreprise. De plus, les salariés pouvaient continuer à bénéficier de ces ponts en posant un jour de RTT cette journée du 13 juillet.

Un syndicat estime cette note contraire à l'accord conclu le 30 juin 2008 et conteste cette pratique. Ce que confirme la Haute juridiction : "la fixation de la journée de solidarité le lundi 13 juillet 2009, jour de l'un des deux ponts payés conventionnels, était contraire à l'accord d'entreprise prévoyant le bénéfice de deux ponts annuels payés".

Impact d'un accord d'entreprise

En présence d'un accord d'entreprise fixant pour chaque année un nombre précis de ponts payés, l'employeur est limité dans son choix pour fixer la date de la journée de solidarité et ne peut pas la placer un jour de pont conventionnel payé. La possibilité pour les salariés de prendre un jour de RTT ce jour importe peu.

Les autres solutions proposées par la législation restent ouvertes : imputer au titre de la solidarité un jour de congés payés conventionnels si les salariés en sont dotés (les congés payés légaux ne pouvant, eux, être imputés sur la journée de solidarité), ou réduire le nombre des jours RTT d'un jour, ou demander aux salariés de revenir un samedi non habituellement travaillé, ou bien encore faire travailler un jour férié habituellement chômé. L'employeur aurait pu également allonger les journées de travail, la journée de solidarité étant accomplie alors par fractionnement.