

JOURNÉE SOLIDARITÉ

En l'absence d'accord collectif, la journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte.

Si l'employeur l'accepte, le salarié peut poser un jour de congé payé ou un jour RTT dès lors qu'il peut librement choisir une partie de ces jours de RTT.

L'employeur ne peut exiger du salarié en congé qu'il revienne effectuer la journée de solidarité dans le cas où celle-ci coïnciderait avec la période de prise de congés. Le lundi de Pentecôte est alors décompté en jour de congé payé. *Circ. DRT Questions-Réponses, 20 avr. 2005*

La journée de solidarité est stipulée sur le bulletin de salaire dans la limite de sept heures.

Pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Toutes les règles du code du travail applicables à un jour de travail normal s'appliquent à cette journée de solidarité.

Les heures ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires.

Elles ne donnent pas droit à majoration ou à repos compensateur.

L'employeur peut par dérogation fixer la journée de solidarité unilatéralement dans les cas suivants :

- le lundi de Pentecôte n'était pas chômé dans l'entreprise (déjà travaillé qu'en l'entreprise fonctionne en continu),
- le lundi est un jour habituellement non travaillé pour certains salariés (salariés ayant le lundi en jour de repos hebdomadaire ou salariés à temps partiel).

Il pourra alors s'agir d'une journée de repos RTT, d'un jour férié autre que le lundi de Pentecôte et le 1er mai, ou de tout autre jour précédemment non travaillé.

Information complémentaire : juridique@fnotsi.net