



Mobilisation

Lundi de Pentecôte

Appel

du Bureau fédéral

Le Bureau Fédéral de la FGTE-CFDT constate que les réponses apportées par le Gouvernement et le patronat aux revendications sur l'emploi, la réduction du temps de travail et les salaires, massivement exprimées dans les journées d'action du 5 février et du 10 mars ne correspondent pas aux attentes des salariés.

Le Gouvernement et le patronat n'ont rien compris. Ils le montrent particulièrement dans le secteur des transports et de l'Équipement :

- Ils imposent, par la force publique, la transformation du pavillon maritime français en pavillon de complaisance.
- Ils imposent à plus de 330 000 conducteurs routiers une augmentation de la durée du travail sans augmentation de salaire et au détriment de la sécurité routière.
- Ils cherchent à mettre en cause les accords signés dans les transports publics en menaçant d'imposer un service minimum par la loi.
- Ils imposent une décentralisation mal maîtrisée qui se traduira pour beaucoup de salariés de l'Équipement, décentralisés ou non, par des mutations professionnelles, géographiques d'autant plus risquées que parmi ceux qui ne seraient pas repris par les départements certains n'ont pas la garantie d'emploi.

□ Ils favorisent, dans l'aérien, une politique de concentration, de développement de compagnies à bas coût qui, avec la déréglementation, entraîne des milliers de suppressions d'emplois.

□ Ils imposent 4 000 suppressions d'emplois à la SNCF et un plan fret qui accentue encore le repli sur les seuls trafics rentables.

□ Ils imposent partout un freinage du pouvoir d'achat et font supporter aux seuls salariés la hausse du financement de la dépendance, par une augmentation du temps de travail non rémunérée, corvée d'un nouveau genre pour la France d'en bas.

Le Bureau Fédéral de la FGTE-CFDT appelle les salariés du Transport et de l'Équipement à agir le lundi 16 mai, jour de la Pentecôte, contre cette politique, en participant à des mobilisations, assemblées, arrêts de travail pouvant aller jusqu'à la grève de 24 heures.

*Voté à l'unanimité
Paris, le 13 avril 2005*



Journée de solidarité

Note juridique

La question d'une grève le lundi de Pentecôte

S'il doit y avoir grève, il ne faut pas que le motif soit "le jour de solidarité"; On ne peut faire grève contre des dispositions légales. Il faut invoquer une toute autre raison : augmentation de salaire, négociation de jours de congés supplémentaires, invoquer des problèmes propres à l'entreprise...

Dans le cas inverse, le préavis de grève serait illicite et rendrait l'usage du droit de grève par les salariés abusifs, avec les conséquences que cela peut entraîner.

Si le salarié part en grève : il y aura -t-il retenue de salaire ou non ? La réponse ne peut être que positive. Que cette journée ne soit pas rémunérée est indifférent, l'employeur appliquera le régime de l'absence applicable en l'espèce à savoir la retenue de salaire pour fait de grève. Car la grève entraîne la suspension du contrat de travail. Et c'est cette suspension du contrat de travail qui justifie le non paiement des salaires aux salariés. De même, dans la Fonction Publique, l'absence de "service fait" suffit à justifier la retenue de salaire.

Une journée de solidarité est créée " en vue d'assurer le financement des actions en faveur des personnes âgées ou handicapées " (Article L.212-16 du code du travail). Il s'agit, pour le salarié, d'une journée de travail supplémentaire qui ne fait pas l'objet d'une rémunération supplémentaire.. Pour l'employeur, c'est le versement d'une nouvelle contribution patronale de 0,3 % sur les rémunérations du salarié (contribution due à compter du 1^{er} juillet 2004).

Au regard de la Loi , cette première journée doit intervenir entre le 1^{er} juillet 2004 et le 15 mai 2005 (lundi de Pentecôte).

I - les modalités de prises de cette journée

Cette première journée de solidarité doit être travaillée au plus tard le 16 mai 2005 (date du lundi de Pentecôte). Elle ne peut être fractionnée et doit être prise le même jour par tous les salariés au sein de l'entreprise.

1-Champ d'application

Les dispositions sur la journée dite de solidarité s'appliquent en Métropole, en Alsace Moselle (il s'agit d'une dérogation particulière à la législation applicable qui prévoit dans cette région le chômage de chaque jour férié) ainsi que dans les DOM.

Sont concernés les salariés relevant du code du travail, du code rural, des fonctionnaires et les agents non titulaires des 3 fonctions publiques (fonction publique d'Etat,

territoriale et hospitalière). Sont donc exclus de ce dispositif : les retraités, les professions libérales, les artisans et les commerçants.

2- Comment est fixé le jour dit " de solidarité "

a) par la négociation collective

Cette journée n'est pas préfixée. Elle peut être négociée par un accord de Branche ou un accord d'entreprise. Cet accord peut donc prévoir un jour de travail :

- soit un jour férié précédemment non travaillé à l'exclusion du 1^{er} mai qui est obligatoirement chômé et rémunéré
- soit lors d'un jour de RTT si la modalité de réduction du temps de travail retenu dans l'entreprise est l'octroi de jours de repos
- soit lors d'un jour précédemment non travaillé en raison des dispositions conventionnelles ou des modalités particulières d'organisation des entreprises.

b) A défaut d'accord d'entreprise ou de branche, cette journée est fixée par la Loi au lundi de Pentecôte.

c) l'employeur peut déterminer unilatéralement la date du jour de solidarité dans certains cas.

S'il n'existe aucune disposition conventionnelle qui détermine une date pour le jour de solidarité – les modalités de

Journée de solidarité

Note juridique

fixation de cette journée sont déterminées par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel (article L.212-16 al 5 du code du travail) :

- lorsque le lundi de Pentecôte était un jour antérieurement travaillé à l'entrée en vigueur de la loi
- ou lorsque le jour de la semaine retenu pour le jour de solidarité ne coïncide pas avec une journée ordinairement travaillée par le salarié en application de la répartition de ses horaires sur la semaine.

d) Dans le cadre de la fonction publique :

La journée prend la forme (article 6 de la Loi) :

- dans la fonction publique d'Etat, d'une journée fixée par arrêté du ministre compétent après avis du comité technique paritaire concerné
- dans la fonction publique territoriale, d'une journée fixée par délibération de l'organe exécutif de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité technique paritaire concerné...

3- Cette journée est applicable à l'ensemble des salariés

La journée s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise – à temps partiel ou à temps plein. L'employeur peut fixer un jour différent pour chaque salarié dans deux hypothèses (Article L.212-16 al 3 du code du travail) :

- Si l'entreprise travaille en continu (24h/24h, 7 jours/7, dimanches et jours fériés inclus)
- Ou si l'entreprise est ouverte tous les jours de l'année.

En revanche, le lundi de Pentecôte reste dans la liste des fêtes légales, d'où les jeunes travailleurs et les apprentis de moins de 18 ans en sont exonérés dans la mesure où ce jour de solidarité tombe sur un jour férié (en application de l'Article L.222-1 du code du travail qui n'est pas modifié).

II – Les incidences de cette journée de solidarité

1- Quelles incidences sur la durée du travail ?

a) La durée annuelle légale est modifiée

La nouvelle durée annuelle du travail est portée à 1607 heures (au lieu de 1600 h). Le forfait annuel en jour des

cadres est porté à 218 jours (au lieu de 217 jours). Dans la fonction publique, le n°2004-1307 du 26/11/2004 vient modifier le décret n°2000-815 du 25/08/2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat. La nouvelle durée annuelle du temps de travail est portée à 1607 heures.

b) Quelles incidences sur les conventions collectives et les contrats de travail

Toutes les clauses conventionnelles et contractuelles sur la durée du travail des accords de Branche, d'entreprises ou des contrats de travail sont augmentées de 7 heures. Le travail de la journée de solidarité – dans les conditions prévues par la Loi – ne constitue pas une modification du contrat de travail (article L.212-16-9 du code du travail). Le salarié – qui refuserait de travailler le jour de solidarité – commettrait une faute susceptible d'être sanctionnée par une mesure de licenciement (refus de travail).

L'article 4 de la Loi rend inopposable :

- en l'absence d'accords fixant le jour dit " *de solidarité* ", les clauses des conventions collectives prévoyant le chômage du lundi de Pentecôte ;
- les clauses des conventions et accords d'entreprise prévoyant le chômage de la journée de solidarité lorsque celle-ci est choisie par accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur.

2 - incidences sur la rémunération ?

a) Pour les salariés non mensualisés

Cette journée de travail supplémentaire – dans la limite de 7 heures – ne donne lieu ni à rémunération ni à repos compensateur. En revanche dès la 8^{ème} heure de travail, les heures doivent être payées. Le salarié retrouve son droit à une rémunération à un taux majoré ou à repos compensateur.

b) Pour les salariés mensualisés,

En pratique, elle n'entraînera aucune modification de rémunération pour les salariés mensualisés sur les bulletins de paie.

c) Pour les salariés à temps partiel,

La limite des 7 heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle comme suit : 7 heures x temps partiel/temps contractuel. Les heures proratisées correspondant à la journée de solidarité ne s'imputent

pas dans le contingent d'heures complémentaires et encore moins dans celui des heures supplémentaires.

d) Pour les salariés ayant déjà effectué une journée de solidarité,

Le salarié - qui change d'employeur en cours d'année - a déjà accompli une journée de solidarité : il peut refuser d'effectuer une autre journée de solidarité ou cette journée donnera lieu à une rémunération supplémentaire.

3- Conséquences pour l'employeur

La " contribution solidarité autonomie " est à la charge

exclusive de l'employeur : elle est assise sur la totalité de la rémunération du salarié (même assiette que la cotisation patronale d'assurance maladie).

En raison de son caractère d'imposition, la contribution est exclue des dispositifs d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, comme la réduction générale de charges patronales sur les bas salaires (exonération Fillon).

Ces fonds seront affectés à une nouvelle Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) qui devrait voir le jour courant 2005. Elle sera chargée de financer toute action prise en faveur des personnes âgées et handicapées.

Controverse

Sur la légalité d'une telle journée

Est-il légal de faire travailler un salarié sans être rémunéré ? Telle est la présentation du problème à l'heure actuelle. La réponse ne peut être que oui du moins au regard de la législation française au 1^{er} juillet 2004.

Cette journée de solidarité est inscrite dans la Loi. A partir du moment où une loi est publiée au Journal Officiel - même si elle s'appuie sur des principes illicites- elle devient le nouvel ordre juridique. Seule l'intervention du conseil constitutionnel en amont de la publication de loi peut décider si cette loi est constitutionnelle ou non. Une décision du conseil constitutionnel sur la légalité d'une telle journée aurait été des plus intéressantes. Or le conseil constitutionnel n'a pas été saisi.

Il n'existe donc aucune possibilité de contester cette journée dite de solidarité devant les juridictions nationales. La loi - elle-même - ferme toutes les possibilités de recours :

- la modification de l'horaire contractuelle à 1607 heures sur l'année du salarié n'est pas une modification du contrat de travail
- les dispositions conventionnelles qui prévoyaient le chômage de ce jour férié ; le paiement de ce jour férié chômé ne s'appliquent plus. La loi les rend inopposables à l'application de la journée de solidarité.

Même un contentieux indirect (ne pas pratiquer de retenue de salaire à un gréviste alors que ce jour n'est pas rémunéré) ne permettra pas aux juges de se prononcer sur l'illicéité ou non du jour de solidarité.