

REPÈRES

BULLETIN DE DOCUMENTATION
JURIDIQUE ET SYNDICALE FO-FGTA



«**CONGÉS PAYÉS,
JOURS FÉRIÉS
ET JOURNÉE DE
SOLIDARITÉ**»

78

AIDANT

**Vous êtes
un aidant ?
Nous sommes
là pour vous
soutenir !**



Nous proposons des solutions concrètes et un accompagnement sur mesure. Avec notre ligne dédiée, vous pourrez bénéficier d'écoute et de conseils adaptés à vos besoins.

**Scannez et découvrez
l'accompagnement
dont vous bénéficiez**



SOMMAIRE

SOMMAIRE

PARTIE I : **5**

I/ Les congés payés **5**

A. L'acquisition des congés payés **5**

B. L'incidence des absences sur le nombre de congés payés acquis **6**

C. La période de prise des congés payés..... **6**

D. Le décompte des congés payés **7**

E. Les jours de congés payés supplémentaires légaux..... **10**

F. L'indemnité de congés payés..... **11**

II/ Les jours fériés..... **12**

A. Quels sont les jours fériés légaux ?..... **12**

B. Quelle est la rémunération applicable sur ces jours fériés ?..... **13**

III/ La journée de solidarité **13**

A. Qui est concerné par cette journée de solidarité ?..... **13**

B. Quelle est la durée de cette journée de solidarité ?..... **14**

C. Comment s'effectue cette journée de solidarité ?..... **14**

D. Quelle est la rémunération du salarié pendant cette journée ?..... **14**

PARTIE II : QUESTIONS/RÉPONSES **15**

On n'a jamais connu d'entreprise saine et pérenne *sans un dialogue social équilibré !*

EXPERTISES SANTÉ & SÉCURITÉ

- Risques psychosociaux
- Risques graves
- Réorganisation
- Déménagement
- Égalité professionnelle femme-homme
- Situations de crise...

FORMATIONS CSE, CSA, CST OU F3SCT

- Formations réglementaires
- Formation QVCT
- Formation dialogue social
- Formation harcèlement moral et sexuel
- Formation management...

EXPERTISES ÉCONOMIQUE & SOCIALE

- Orientations stratégiques
- Plan de sauvegarde de l'emploi
- Politique Sociale Conditions de Travail et Emploi
- Situation économique et financière...

APPLICATION POUR LES CSE "MAVIEPRO"

- Outil CSE autonome
- Interactions fluides et régulières avec les salariés
- Captation de données salariés
- Contenus personnalisés rédigés...

Partie. 1 :

1/ Les congés payés

Tout salarié acquiert dès son embauche des congés payés, quels que soient la nature de son contrat (CDI, CDD, intérimaire), sa catégorie professionnelle (cadre, employé, agent de maîtrise) ou son temps de travail (temps plein, temps partiel).

A. L'acquisition des congés payés

Le salarié **acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sur la période de référence**, dans la limite de 30 jours ouvrables par an, sauf accord plus favorable (C. trav., art. L. 3141-3).

Que le salarié travaille 20 jours sur le mois, 22 jours, ou 24 jours, il acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés sur ce mois. (Règle d'équivalence - C. trav., art. L. 3141-4)

L'entreprise peut effectuer un calcul d'acquisition en jour ouvré, le congé payé de 30 jours ouvrables se convertit donc en 25 jours ouvrés, si celui-ci se révèle plus favorable au salarié.

Le salarié à temps partiel ou en temps partiel thérapeutique a droit à un congé dont la durée est égale à celle du congé d'un salarié à temps plein. Son congé ne doit pas être réduit à proportion de son horaire de travail.

Ainsi, le salarié à temps partiel acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, quel que soit son temps de travail.

Afin d'apprécier le nombre de congés payés acquis par un salarié sur l'année en cours, il convient de se référer à la durée du travail qu'il a effectué dans l'entreprise dans une période dite « de référence », celle-ci débute le 1^{er} juin de l'année précédente et se termine le 31 mai de l'année en cours. (Cette période peut être modifiée par un accord collectif : convention collective, accord d'entreprise.)

Exemple : Pour connaître le nombre de jours de congés payés auquel aura le droit un salarié sur l'année 2024/2025, il faut donc prendre en compte la période d'acquisition (de référence) allant du 1^{er} juin de l'année précédente, soit 2023 au 31 mai de l'année en cours, soit 2024.

Ainsi, pour l'année 2024/2025 un salarié acquiert des congés payés du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 et pourra les poser du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025.

Pour l'année 2025/2026, un salarié acquiert des congés payés du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025 et pourra les poser du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026.

Que se passe-t-il en cas d'embauche du salarié en cours d'année ?

- La période de référence commence à courir à compter de la date d'embauche.
- Le terme demeure le 31 mai de l'année en cours.

Que se passe-t-il en cas de rupture du contrat de travail du salarié en cours d'année ?

- Le début de la période de référence reste fixé au 1^{er} juin de l'année précédente.
- Le terme de la période de référence devient la date de rupture du contrat de travail.

B. L'incidence des absences sur le nombre de congés payés acquis

Certaines absences vont être assimilées par la loi à une période de travail effectif, c'est-à-dire que ces absences vont permettre l'acquisition de congés payés, même si le salarié n'a pas travaillé.

Toutefois, selon le motif de l'absence, l'acquisition peut varier.

Les absences qui ne réduisent pas le nombre de congés payés sont :

- Les périodes de congé payé ;
- Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- Les contreparties obligatoires sous forme de repos (repos compensateur, RTT, etc.) ;
- Les arrêts de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- Les périodes chômées au titre de l'activité partielle.

Pour ces périodes, le salarié acquiert **2,5 jours ouvrables** de congés payés par mois d'absence.

Toutefois, d'autres absences peuvent réduire le nombre de congés payés, il s'agit :

- Des arrêts de travail pour cause d'accident ou de maladie non-professionnelle.

Pour ces arrêts, le salarié n'acquiert que **deux jours ouvrables** par mois d'absence, sauf disposition plus favorable dans un accord collectif (accord d'entreprise, convention collective).

A contrario, certaines absences ne permettent pas d'acquérir des congés payés, il s'agit :

- Des absences injustifiées ;
- Des périodes de préavis non effectuées par le salarié lorsque la dispense de préavis est accordée par l'employeur à la demande du salarié ;
- Des jours de grève ;
- Des périodes de congé sans solde ;
- Des périodes de congé sabbatique.

Pour ces périodes, le salarié n'acquiert **aucun** congé payé pendant son absence.

C. La période de prise des congés payés

Les congés payés qui s'acquièrent dès l'embauche doivent être pris en deux temps :

- Un congé principal de quatre semaines maximum (24 jours ouvrables) et
- Une cinquième semaine de congés payés qui doit être prise séparément. (six jours ouvrables)

Le congé principal (4 semaines) doit être pris dans une période qui comprend dans tous les cas **la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année**.

L'employeur peut, avec l'accord du salarié, fractionner le congé principal de 24 jours. Cela signifie qu'une partie du congé principal sera prise en dehors de la période légale de prise du congé principal (du 1er mai au 31 octobre), soit entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Dans certains cas, ce fractionnement ouvre droit à des jours de congés payés supplémentaires. (Cf : partie E. 1- du repères)

Toutefois, **le salarié doit obligatoirement bénéficier d'au moins 12 jours dans cette période du 1er mai au 31 octobre et ces 12 jours doivent être pris en continu** (C. trav., art. L. 3141-18). Cette règle est d'ordre public, c'est-à-dire que l'employeur ne peut pas y déroger.

Cette période de prise des congés payés qui doit être fixée par l'employeur devra être portée à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

De plus, en l'absence d'accord collectif sur le sujet, la période de prise des congés comme l'ordre des départs sont soumis à l'avis du CSE (C. trav., art. L. 3141-16).

L'employeur doit également fixer l'ordre de départs en vacances de ses salariés en tenant compte :

- De la situation familiale du salarié, notamment des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacs dans le secteur privé ou public.
(Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. C. trav. Art, L. 3141-14)
- De la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- De son ancienneté dans l'entreprise ;
- De son activité chez un ou plusieurs autres employeurs. (C. trav. Art, L. 3141-16)

Il devra ensuite communiquer, par tout moyen, à chaque salarié leurs dates de congés au moins 1 mois avant leur départ.

Lorsque les dates ont été fixées et communiquées, l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue. (C. trav., art. L. 3141-16 ; Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-22.261).

Toutefois, s'il justifie de circonstances exceptionnelles, il pourra modifier les dates fixées moins d'un mois avant la date de départ du salarié.

Une circonstance exceptionnelle peut être définie comme « *une activité inhabituelle nécessitant un surcroît de démarches et d'activités débordant le cadre des tâches coutumières en raison notamment de la soudaineté, de l'urgence, de l'imprévisibilité de l'événement entraînant un surcroît d'activité* ».

D. Le décompte des congés payés

Les congés payés sont en principe décomptés en jours ouvrables (C. trav., art. L. 3141-3).

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (donné généralement le dimanche, C. trav., art. L. 3132-3) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

Le second jour de repos hebdomadaire (lundi ou samedi habituellement) est considéré comme jour ouvrable, c'est-à-dire qu'il est décompté des jours de congés payés (Cass. soc., 18 janv. 2006, n° 04-41.746).

Une semaine sans jour férié, contient 6 jours ouvrables.

Il convient de retenir que :

- « **Le point de départ du congé est le premier jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'avait pas été en congé.**
- **Ensuite, tous les jours ouvrables sont pris en compte jusqu'à la reprise du travail** », même les **jours non travaillés habituellement par le salarié.** (Cass. soc., 7 mai 1998, n° 97-42.503).

Par exemple, si le salarié reprend le travail le lundi, le décompte des jours de congé comprend le samedi précédant la reprise, même si ce jour n'est habituellement pas travaillé dans l'entreprise (Cass. soc., 7 avr. 2004, n° 01-46.628).

Exemple « méthode de décompte jours ouvrables » : un salarié travaille du mardi au samedi et à son lundi et son dimanche de repos.

Il souhaite poser du lundi 15 juillet jusqu'au dimanche 28 juillet 2024. Il sera décompté au salarié 12 jours de congés payés.

| | | | | | | |
|--|---------------------|---------------------|-------------------|---------------------|--------------------|---|
| Lundi 15 juillet | Mardi 16 juillet | Mercredi 17 juillet | Jeudi 18 juillet | Vendredi 19 juillet | Samedi 20 juillet | Dimanche 21 juillet |
| 1 ^{er} jour ouvrable non travaillé par le salarié et donc non décompté | Jour ouvrable N°1 | Jour ouvrable N°2 | Jour ouvrable N°3 | Jour ouvrable N°4 | Jour ouvrable N°5 | Jour non ouvrable, non travaillé et non décompté |
| Lundi 22 juillet | Mercredi 22 juillet | Mercredi 24 juillet | Jeudi 25 juillet | Vendredi 26 juillet | Samedi 27 juillet | Dimanche 28 juillet |
| Jour ouvrable N°6 non travaillé par le salarié, mais décompté | Jour ouvrable N°7 | Jour ouvrable N°8 | Jour ouvrable N°9 | Jour ouvrable N°10 | Jour ouvrable N°11 | Jour non ouvrable, non travaillé par le salarié et non décompté |
| Lundi 29 juillet | Mardi 30 juillet | | | | | |
| Jour ouvrable N°12 non travaillé par le salarié mais décompté | Reprise du travail | | | | | |

Il est également possible par décision unilatérale, usage ou accord collectif de décompter les jours de congés payés **en jour ouvrés**, c'est-à-dire en **jours collectivement travaillés dans l'entreprise** (jours d'ouverture), si ce résultat est plus favorable aux salariés.

Par exemple, si une entreprise n'est ouverte que du mardi au samedi et que la méthode de décompte choisie est en jours ouvrés, la semaine de travail comporte cinq jours ouvrés = mardi /mercredi/ jeudi/ vendredi/ samedi puisque le lundi et dimanche sont des jours de fermeture.

Exemple « méthode de décompte jours ouvrés » : un salarié travaille du mardi au samedi et à son lundi et son dimanche de repos.

Il souhaite poser du lundi 15 juillet jusqu'au dimanche 28 juillet 2024. Il sera décompté au salarié 10 jours de congés payés.

| | | | | | | |
|---|---------------------|---------------------|------------------|---------------------|-------------------|--|
| Lundi 15 juillet | Mardi 16 juillet | Mercredi 17 juillet | Jeudi 18 juillet | Vendredi 19 juillet | Samedi 20 juillet | Dimanche 21 juillet |
| Jour non ouvré, fermeture de l'entreprise donc non décompté | Jour ouvré N°1 | Jour ouvré N°2 | Jour ouvré N°3 | Jour ouvré N°4 | Jour ouvré N°5 | Jour non ouvré, fermeture de l'entreprise et donc non décompté |
| Lundi 22 juillet | Mercredi 22 juillet | Mercredi 24 juillet | Jeudi 25 juillet | Vendredi 26 juillet | Samedi 27 juillet | Dimanche 28 juillet |
| Jour non ouvré, fermeture de l'entreprise donc non décompté | Jour ouvré N°6 | Jour ouvré N°7 | Jour ouvré N°8 | Jour ouvré N°9 | Jour ouvré N°10 | Jour non ouvré, fermeture de l'entreprise donc non décompté |
| Lundi 29 juillet | Mardi 30 juillet | | | | | |
| Jour non ouvré fermeture de l'entreprise donc non décompté | Reprise du travail | | | | | |

Quel est le mode de décompte pour les salariés à temps partiel ?

Les méthodes de décompte expliquées précédemment s'appliquent également aux salariés à temps partiel.

Ainsi, le salarié à temps partiel aura le même nombre de jours décompté qu'un salarié à temps plein qui dépose les mêmes dates de congé.

E. Les jours de congés payés supplémentaires légaux

1 - Les jours supplémentaires pour fractionnement du congé principal (24 jours ouvrables)

Le congé supplémentaire pour fractionnement du congé principal est une obligation légale, **qu'il soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur**, même si un accord collectif en dispose autrement (Cass. soc. 19 juin 2002, n° 99-45837).

Le congé principal de 4 semaines (24 jours ouvrables) qui doit être pris dans la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, peut, s'il est fractionné en dehors de la période indiquée, permettre au salarié d'acquiescer des jours de congés payés supplémentaires.

Attention :

- **Le salarié doit tout de même bénéficier d'au moins 12 jours de congé durant cette période allant du 1^{er} mai au 31 octobre et ces 12 jours de congé doivent être pris en continu** (C. trav., art. L. 3141-18). Cette règle est d'ordre public, c'est-à-dire qu'on ne peut pas y déroger.
- Seules sont concernées par ces dispositions les quatre semaines de congés payés. **La prise de la cinquième semaine de congés payés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ne donne pas droit à des congés supplémentaires.**

Par conséquent, ce n'est que si votre période de congé principal de 24 jours a été fractionné et pris en dehors de la période de 1^{er} mai au 31 octobre soit dans la période allant du 1^{er} novembre au 30 avril que le salarié peut bénéficier de jour de congé supplémentaire.

Sauf disposition plus favorable dans un accord collectif, la loi octroie :

- **Un jour ouvrable supplémentaire** lorsque le salarié prend de **trois à cinq jours de congé dans la période allant du 1^{er} novembre au 30 avril ;**
- **Deux jours ouvrables supplémentaires** lorsqu'il en prend **au moins six jours de congé dans cette même période.** (C. trav., art. L. 3141-23, 2°, b)

L'employeur refusant d'accorder les jours de congé supplémentaire se rend coupable d'une infraction (1500€ d'amende par salarié concerné), **sauf si le salarié a préalablement renoncé à ces jours.** (C. trav., art. R. 3143-1 ; C. pén. Art. 131-13)

En effet, le salarié a la possibilité de renoncer à ces jours supplémentaires.

En pratique, lorsque le salarié demande à fractionner ses congés, l'accord de l'employeur est nécessaire et celui-ci peut subordonner son accord à la renonciation expresse du salarié aux jours supplémentaires de congé (C. trav., art. L. 3141-23, al. 6 ; Cass. soc. 6 octobre 2015, n° 14-21168).

Cette renonciation du salarié doit être individuelle et expresse (Cass. soc., 22 janv. 1992, n° 88-43.843).

Exemple : la renonciation individuelle et expresse du salarié est valable si sur un formulaire individuel de demande de congés payés la disposition suivante a été introduite : « toute demande de fractionnement du congé principal vaut renonciation aux jours de congé supplémentaires pour fractionnement ».

Il a été jugé que « si le salarié refuse de signer un accord de renonciation et si l'employeur ne souhaite pas accorder ces jours supplémentaires, l'employeur pourra refuser les dates de congés payés (fractionnées) demandées par le salarié » (Cass. soc., 17 déc. 1987, n° 85-41.979).

2 - Les jours de congé supplémentaire légaux par enfant à charge

Selon l'article L. 3141-8 du Code du travail :

- Les salariés âgés **de - 21 ans** au 30 avril de l'année précédente bénéficient de **deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge**.
Ce congé est réduit à un jour de congé supplémentaire si les congés payés acquis par le salarié sur la période de référence (31 mai N-1 au 1^{er} juin N) sont inférieurs à 6 jours.
- Les salariés âgés de **+ 21 ans** au 30 avril de l'année précédente bénéficient de **deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge**. Toutefois, les salariés de + 21 ans ne peuvent pas avoir plus de 30 jours ouvrables de congés payés sur la période de référence. Par conséquent, si ces salariés ont acquis la totalité de leurs congés payés, ils ne peuvent pas bénéficier de ces jours supplémentaires.

Un enfant est considéré à charge :

- **Lorsqu'il vit dans votre foyer et qu'il a - 15 ans au 30 avril de l'année en cours.**

Où

- **Lorsqu'il vit dans votre foyer et qu'il est en situation de handicap (pas de condition d'âge).**

F. L'indemnité de congés payés

Le mode légal de calcul de l'indemnité de congé payé repose sur une comparaison entre deux méthodes de calcul : (C. trav. art. L. 3141-24)

- Soit la règle du maintien de salaire = la rémunération que le salarié aurait dû toucher s'il avait continué à travailler ;

En pratique, il convient donc de tenir compte des heures supplémentaires « habituelles » que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé, ainsi que des majorations applicables pour travail du dimanche et des heures de nuit, s'il apparaît que le salarié en aurait effectivement pratiquées (Cass. soc., 19 févr. 1981, n° 79-41.353).

- Soit la méthode du 1/10^{ème} de la rémunération brute perçue pendant la période de référence = **montant du salaire mensuel brut × 12 mois × 10%**

Pour le calcul de l'indemnité sur la base du 1/10^{ème} de la rémunération totale perçue, il convient de prendre en compte la rémunération totale brute effectivement perçue au cours de la période de référence s'étalant sur 12 mois entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

(Une disposition conventionnelle via une convention collective ou un accord d'entreprise peut toutefois fixer une période de référence différente.)

Tous les compléments ayant le caractère d'une rémunération doivent être retenus (C. trav. art. L. 3141-24 et s.).

L'employeur doit de sa propre initiative, sans attendre une demande du salarié, appliquer la règle qui se révèle la plus favorable au salarié.

La comparaison entre les deux méthodes de calculs est une **obligation d'ordre public**. Si l'employeur n'effectue pas celle-ci, il encourt une contravention de 5^{ème} classe, soit 1500€ d'amende par salarié concerné (C. trav., art. R. 3143-1).

II/ Les jours fériés

A. Quels sont les jours fériés légaux ?

Légalement, il y a **11 jours fériés** : (C. trav. Art, L. 3133-1)

- 1° - Le 1er janvier ;
- 2° - Le lundi de Pâques ;
- 3° - Le 1^{er} mai ;
- 4° - Le 8 mai ;
- 5° - L'Ascension ;
- 6° - Le lundi de Pentecôte ;
- 7° - Le 14 juillet ;
- 8° - L'Assomption ;
- 9° - La Toussaint ;
- 10° - Le 11 novembre ;
- 11° - Le 25 décembre (Noël).

Ces jours fériés peuvent être travaillés ou non travaillés par le salarié.

Ainsi, ils ne sont pas obligatoirement chômés.

Chaque salarié devra se référer à sa convention collective applicable et à ses accords collectifs pour savoir quels sont les jours fériés travaillés et non travaillés dans son entreprise.

De plus, ces accords peuvent mettre en place des éventuelles contreparties (financières ou en repos) en cas de travail effectué un jour férié.

Si le salarié ne travaille pas pendant ces 11 jours fériés, **un employeur ne peut pas lui faire récupérer ses heures de travail « perdues »**. (C. trav. Art, L. 3133-3)

Il a été jugé que « le refus du salarié de travailler un jour férié (indiqué comme travaillé par un accord collectif ou par une décision unilatérale de l'employeur, en l'absence d'accord) constitue une absence irrégulière. Cette absence sera déduite de son salaire et le salarié pourra être sanctionné. » (Cass. soc., 3 juin 1997, n° 94-42.197)
Toutefois, « il ne peut pas être sanctionné si le salarié refuse de travailler un jour férié défini comme devant être non travaillé » (Cass. soc., 13 mai 1986, n° 83-41.641 P).

B. Quelle est la rémunération applicable sur ces jours fériés ?

Si le salarié a au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, son employeur ne peut pas réduire son salaire.

Il y a donc un maintien de salaire intégral si le salarié ne travaille pas sur ce jour férié.

Pour les salariés qui travaillent habituellement la nuit, les primes de travail de nuit doivent être maintenues également (Cass. soc., 27 juin 2012, n° 10-21.306 P).

Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise.

Légalement, si le salarié travaille sur un jour férié, autre que le 1^{er} mai, l'employeur n'est pas obligé de majorer son salaire, sauf disposition plus favorable dans un accord collectif.

Par principe, le salarié percevra donc sa rémunération habituelle, sans majoration.

Toutefois, un accord collectif peut prévoir une majoration de salaire ou prévoir un repos compensateur si le salarié travaille sur un jour férié légal.

L'exception : le 1^{er} mai.

En effet, légalement, **seul le 1^{er} mai est obligatoirement non travaillé** (chômé).

Toutefois, les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail (transports, hôpitaux, etc.) peuvent faire travailler un salarié le 1^{er} mai (C. trav., art. L. 3133-6).

Lorsqu'il est travaillé par le salarié, la rémunération de celui-ci est à minima doublée pour les heures travaillées. (C. trav. Art. L. 3133-5) Un accord collectif peut prévoir une majoration supérieure.

Lorsque le 1^{er} mai est non travaillé (chômé), le salaire du salarié est maintenu.

III/ La journée de solidarité

A. Qui est concerné par cette journée de solidarité ?

La journée de solidarité (qui permet le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées) prend la forme **d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée** pour les salariés.

Cette disposition signifie que c'est la cotisation d'une journée de travail qui est légalement obligatoire pour tous les salariés.

Le refus du salarié d'effectuer cette journée pourra être considéré comme fautif et être sanctionnée.

Toutefois, n'ont pas à effectuer cette journée de solidarité :

- les salariés âgés de moins de 18 ans, (si cette journée de solidarité est fixée sur un jour férié),
- les stagiaires, car ils ne disposent pas de la qualité de salarié.

B. Quelle est la durée de cette journée de solidarité ?

Pour les salariés à temps complet, cette journée travaillée devra être de **7h (maximum)** (C. trav. art. L. 3133-8).

Pour les salariés à **temps partiel**, cette durée **doit être réduite à proportion du temps de travail** contractuel. (C. trav., art. L. 3133-8).

Exemple : Dans une entreprise où l'horaire collectif de travail est de 35 heures, si un salarié à temps partiel à un horaire contractuel de 24 heures par semaine, le nombre d'heures dues au titre de sa journée de solidarité est de = 7 heures × (24 / 35) = 4h47.

C. Comment s'effectue cette journée de solidarité ?

Les modalités de cette journée de solidarité sont normalement définies dans un accord collectif (d'entreprise, d'établissement, convention collective) ou en l'absence d'accord collectif, par l'employeur après consultation du CSE.

Cet accord peut prévoir :

- Soit le **travail d'un jour férié non travaillé**, autre que le 1^{er} mai ;
- Soit le **travail d'un jour de repos, type RTT**, accordé au titre d'un accord sur l'aménagement du temps de travail;
- Soit **toute autre modalité** permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées (C. trav., art. L. 3133-11).
-

Toutefois, cette journée ne peut **pas** être accomplie :

- En supprimant un jour de congé payé légal (Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 11-19.974) ;
- En supprimant un jour de pont rémunéré prévu par un accord collectif (Cass. soc., 12 juin 2013, n° 10-26.175) ;
- En supprimant une contrepartie obligatoire en repos ou un repos compensateur de remplacement (DRT, circ. 20 avr. 2005) ;
- Sur un dimanche. (DRT, circ. n° 2004-10, 16 déc. 2004).

De plus, la **date** fixée pour cette journée est en principe **identique pour tous les salariés**.

L'employeur pourra cependant établir une date différente en fonction de chaque salarié, notamment pour les salariés à temps partiel, puisque cette journée ne doit pas correspondre à une journée normalement travaillée par le salarié.

D. Quelle est la rémunération du salarié pendant cette journée ?

En pratique, il s'agit d'une règle d'absence de rémunération supplémentaire, ainsi, le salarié ne **doit subir aucune perte de rémunération**, mais il **devra toutefois travailler une journée de plus, journée qui est normalement non travaillée dans l'entreprise**.

Exemple n°1 : si un salarié effectue neuf heures sur cette journée de solidarité, il ne devra cotiser que pour sept heures de travail sur cette journée de solidarité. Le reste des heures effectuées doivent lui être payées.

Ainsi, le salarié ne perçoit aucune rémunération sur les sept premières heures, cependant, les heures qui excèdent cette durée de 7 heures suivent le régime applicable à toutes les autres heures de travail c'est-à-dire la majoration pour heures supplémentaires ainsi que le droit à repos compensateur.

Ainsi, votre huitième et neuvième heure devront être payées et ces deux heures devront contenir la majoration pour heures supplémentaires si le salarié a travaillé plus de 35 heures sur cette semaine-là.

Exemple n°2 : si dans votre entreprise la rémunération est double pour un jour férié et que la journée de solidarité a été fixée sur un jour férié normalement non travaillé, la logique est la suivante :

Si vous travaillez 8h sur cette journée de solidarité et non sept heures, pour les sept premières heures vous ne percevrez aucune rémunération. Pour la huitième heure vous percevrez une rémunération doublée.

Partie 2 :

Questions / Réponses

1/ Si un jour férié tombe pendant la période de congés du salarié, doit-il être décompté de ces jours de congé ?

Lorsque les congés sont décomptés en jours ouvrables, **si un jour férié est travaillé** (non chômé) **dans l'entreprise** et qu'il tombe pendant la période de congés, **il doit être décompté** comme un jour de congé payé.

Toutefois, s'il **n'est pas travaillé dans l'entreprise** (chômé), **il n'a pas à être décompté** comme un congé payé, et ce même s'il coïncide avec un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise du fait de la répartition de l'horaire de travail. (Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-10.892).

2/ Est-ce que le salarié doit bénéficier d'un jour de repos supplémentaire si un jour férié tombe pendant son repos hebdomadaire ?

Lorsque le jour de repos hebdomadaire tombe sur un jour férié, **l'employeur n'est pas légalement obligé d'accorder un repos supplémentaire** au salarié, sauf disposition contraire et plus favorable dans un accord collectif.

3/ Si le salarié est en congé pendant la journée de solidarité, celle-ci doit-elle être reportée à son retour ?

Si le salarié est en congé payé, congé maladie ou maternité le jour fixé dans l'entreprise pour la journée de solidarité, **celle-ci n'est pas reportée** à une autre date pour ce salarié (DRT, circ. 20 avr. 2005).

4/ Si le salarié a plusieurs employeurs, doit-il effectuer plusieurs journées de solidarité ?

Si le salarié est à temps partiel chez plusieurs employeurs, il devra effectuer une journée de solidarité chez l'ensemble de ses employeurs à proportion de sa durée du travail chez chacun d'eux.

A contrario, si le salarié a un contrat de travail à temps plein chez un employeur et à un second contrat à temps partiel chez un autre employeur, il devra effectuer une journée de solidarité de sept heures ou s'exerce son temps plein, mais il ne devra pas effectuer une journée de solidarité ou s'exerce son temps partiel.

5/ Si le salarié est nouvellement embauché dans l'entreprise et qu'il a déjà effectué une journée de solidarité chez son ancien employeur, doit-il en effectuer une nouvelle ?

Le salarié **n'a pas légalement l'obligation d'effectuer une deuxième journée de solidarité sur l'année en cours**, même s'il s'agit d'un nouvel employeur.

Ainsi, le salarié peut refuser d'effectuer cette journée de solidarité sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

S'il accepte de s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité chez son nouvel employeur, les heures effectuées doivent être rémunérées. Par ailleurs, elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (ou complémentaires en cas de temps partiel) et donnent lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos (C. trav., art. L. 3133-10).

6/ La journée de solidarité peut-elle être fractionnée sur plusieurs jours ?

Le Code du travail permet d'effectuer cette journée **selon toute modalité** permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées.

Par conséquent, **le fractionnement de la journée de solidarité est autorisé** dès lors « qu'il est effectif et correspond à un travail supplémentaire de sept heures par an » (CE, 6 sept. 2006, n° 281711).

7/ Les congés payés peuvent-ils être reportés d'une année sur l'autre ?

Les congés payés doivent être pris chaque année.

Toutefois, **si le salarié est empêché de les prendre pour cause de maladie ou d'accident**, il bénéficie d'une **période de report de 15 mois** pour ses congés payés acquis. À l'issue de cette période de 15 mois, les congés sont considérés comme perdus.

La période de report débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail les informations sur ses droits à congés payés, c'est-à-dire le nombre de jours de congé dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris. (C. trav., art. L. 3141-19-1 ; L. 3141-19-3)

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une durée de la période de report supérieure à 15 mois (C. trav., art. L. 3141-21-1).

8/ Un employeur qui ferme l'entreprise pendant la période estivale peut-il imposer à ses salariés de prendre des congés payés ?

Par principe, un employeur **peut imposer des dates de congés payés** à ses salariés.

Si l'employeur ferme son entreprise pendant quatre semaines, il pourra imposer à son salarié de prendre 24 jours de congés payés pour cette période. Toutefois, s'il ferme l'entreprise d'avantage, il devra recueillir l'accord des salariés pour les jours excédant quatre semaines, car la durée des congés pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. (C. trav. Art. L. 3141-17)

Toutefois, si le salarié n'a pas encore acquis assez de congé payé, il **ne peut pas imposer à celui-ci de prendre des congés payés par anticipation**. Par conséquent, si le salarié refuse de prendre des congés payés par anticipation, et que le salarié se tient à la disposition de son employeur, il sera fondé à demander le versement de son salaire pour la période où il a été privé de travail (Cass. soc., 25 févr. 1998, n° 95-45.659).

De plus, si l'entreprise ferme plus de 30 jours ouvrables par an, l'employeur doit verser à ses salariés, pour chacun des jours ouvrables excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés (C. trav., art. L. 3141-31). Le salarié doit donc percevoir un maintien de son salaire.

9/ Est-ce qu'un salarié peut bénéficier de ses cinq semaines de congés payés (en une seule fois) pendant la période estivale ?

Par principe, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois **ne peut excéder 24 jours ouvrables**.

Toutefois, il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie. (C. trav. Art. L. 3141-17)

Le salarié peut donc demander à bénéficier de ses cinq semaines de congés payés sur la période estivale, s'il justifie de circonstances géographiques ou familiales particulières.

SIENNA SÉLECTION ACTIFS PRIVÉS

Créé en 2024 pour répondre aux enjeux de la loi industrie verte⁽¹⁾, ce fonds est "un fonds patrimonial multi actifs et multi thématiques investissant dans des actifs cotés et non cotés dont le Private Equity*."

- Une gestion **multi actifs**, intervenant sur les marchés actions **cotés** (cible 65%) et **non cotés** (cible 35%).
- Une **approche extra-financière** dite « ESG »⁽²⁾ s'appuyant sur des investissements multi thématiques d'entreprises cotées et non cotées.
- Un fonds visant à diriger l'épargne vers le financement des PME et ETI et des projets d'infrastructure favorisant **la transformation et la décarbonation de l'économie réelle**.
- L'horizon de placement conseillé est **supérieur à 8 ans**.
- **L'indicateur de risque (SRI)⁽³⁾ : 6/7**
Classification **SFDR⁽⁴⁾ : article 8**



"Prix de l'innovation"

Le fonds Sienna Sélection Actifs Privés a reçu le "Prix de l'innovation" en catégorie non cotée, décerné par Investissement Conseils lors des Pyramides de la Gestion de Patrimoine 2025.



Sienna Investment Managers est un gérant d'actifs multi-expertises.

Combinant actifs cotés et privés, Sienna IM développe pour ses clients des solutions personnalisées et innovantes, pour donner du sens à leurs investissements.

Avec près de 60 collaborateurs et 28,6 Mds € sous gestion dont 91,6 % sous gestion ISR à fin décembre 2024, son expertise dédiée à la gestion cotée* est pionnière de la finance responsable. Elle couvre les stratégies actions, obligations, monétaire, allocation & multi actifs, hybrides, et intervient auprès de clients institutionnels de premier plan et privés, en épargne salariale, épargne retraite et assurance vie, principalement en Europe.

*Sienna Gestion, société de gestion agréée par l'AMF depuis 1997.

Pour en savoir plus, contactez-nous !

service-clients.sienna-gestion@sienna-im.com



[sienna-im.com](https://www.sienna-im.com)



Suivez-nous
sur LinkedIn

*Autrement appelé "capital-investissement", le Private Equity est l'investissement en capital de PME ou TPE généralement non cotées en Bourse. (1) La loi n° 2023-973 relative à l'industrie verte a été adoptée le 23 octobre 2023. Elle vise notamment à favoriser le financement de la transition énergétique par les produits d'épargne : 1/ Financer l'industrie verte - 2/ Faciliter et accélérer les implantations industrielles et réhabiliter les friches - 3/ Verdier la commande publique. Que contient la loi industrie verte ? - economie.gouv.fr. (2) Plus de 90 % de l'actif du fonds dispose d'une analyse ESG. (3) L'Indicateur Synthétique de Risque (SRI) mesure le niveau de risque du produit en combinant le risque de marché et le risque de crédit. Il est également mentionné dans le DIC PRIIPs. Le Règlement européen PRIIPs attribue un SRI unique, de 1 à 7, à chaque produit. Un niveau de risque faible n'indique pas l'absence de risque. Le capital investi n'est pas garanti et le fonds comporte un risque de perte en capital. (4) Règlement européen 2019/2088 (Sustainable Finance Disclosure Regulation) relatif à la publication d'informations sur la durabilité dans le secteur des services financiers. Il introduit de nouvelles obligations et normes de reporting pour les sociétés de gestion et les conseillers financiers afin de renforcer la transparence des produits financiers durables. Article 8 : Produit financier promouvant des caractéristiques environnementales et/ou sociales. **PRINCIPAUX RISQUES DU FONDS** : le risque actions, le risque de perte en capital, le risque de liquidité, le risque lié à la gestion discrétionnaire, le risque lié aux investissements en fonds d'actifs non cotés. Le détail de l'ensemble des risques est présent dans les règlements des fonds disponibles sur le site internet : www.sienna-gestion.com. **AVERTISSEMENT** : Cette communication publicitaire est destinée exclusivement à la présentation des Organismes de Placement Collectif (OPC) et/ou FCPE gérés par SIENNA GESTION et ne contient aucune information d'ordre contractuel. Aucune souscription dans les OPC gérés par la société de gestion SIENNA GESTION ne saurait se faire sur la base des seules informations figurant sur ce document. La souscription dans les OPC décrits doit se faire selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Toute personne envisageant une souscription doit notamment prendre connaissance du DIC PRIIPs et du Règlement du ou des OPC, disponibles sur le site www.sienna-gestion.com. En conséquence, SIENNA GESTION ne saurait être tenue responsable de toute décision d'investissement réalisée sur la seule base de cette présentation. Le document ne constitue en aucun cas une offre ou une sollicitation en vue de la fourniture de services de conseils en investissement ou de la vente d'instruments financiers. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures et ne sont pas constantes dans le temps. La référence à certaines valeurs ou instruments financiers est donnée à titre d'illustration pour mettre en avant certaines valeurs présentes ou qui ont été présentes dans les portefeuilles des fonds SIENNA GESTION. Elle n'a pas pour objectif de promouvoir l'investissement en direct dans ces instruments, et ne constitue pas un conseil en investissement. SIENNA GESTION s'efforce d'assurer l'exactitude des informations communiquées mais ne peut cependant en garantir l'exhaustivité et décline toute responsabilité en cas d'omission, ou d'erreur dans ces informations. SIENNA GESTION, membre du groupe SIENNA INVESTMENT MANAGERS, société de gestion agréée par l'AMF, assure la gestion des FCPE (Fonds communs de placement entreprise) disponibles en épargne salariale, d'OPCVM, de FIVG et des mandats institutionnels ainsi que l'ensemble des prestations financières qui leur sont liées. Les OPC gérés par SIENNA GESTION ne sont pas destinés aux résidents ou citoyens des États-Unis d'Amérique et des « U.S. Persons », telle que cette expression est définie par l'U.S. Securities Act 1933.

SIENNA GESTION, membre du groupe SIENNA INVESTMENT MANAGERS | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com



ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

Chaque jour et depuis plus de 30 ans, nos équipes pluridisciplinaires composées d'experts-comptables, de juristes et consultants en relations sociales, d'économistes, d'industriels et de spécialistes en matière de santé, sécurité et conditions de travail se mobilisent au service des représentants du personnel et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le progrès social restent au cœur des dynamiques des organisations, qu'elles soient privées ou publiques. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.

Syncéa a pour vocation de vous apporter ses expertises, ses conseils, ses formations et son accompagnement tout au long de vos mandats et au service de votre engagement.



VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA PRO SOCIAL, C'EST QUOI ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

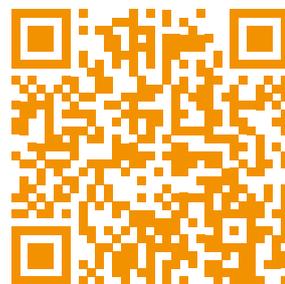
COMMENT Y ACCÉDER ?

- ▶ Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- ▶ Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiapro-social.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

Télécharger dès à présent
l'application via

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr

**Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent,
depuis plus de 35 ans !**



Connaître pour savoir, savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, **sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT**, et vous permettre de bien comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle, auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence...



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



www.groupe-legrand.com
20, rue Brunel - 75017 Paris
01 42 25 30 30
info@groupe-legrand.com



CSRD : transparence sociale pour un avenir durable ?



Delphine BONNET
Responsable associée SECAFI

Une révolution européenne pour un reporting extra-financier plus transparent

L'ambition affichée par l'Europe d'atteindre l'objectif de neutralité carbone à horizon 2050 s'est traduite par le Pacte vert, visant à intégrer la durabilité dans les modèles d'affaires et à encourager la transparence des entreprises sur ces sujets. Parmi ce paquet législatif, la CSRD (Directive (UE) 2022/2464 sur le reporting de durabilité des entreprises) précisait le contenu du rapport de durabilité, nouveau document attendu annuellement, au même titre que les états financiers, pour près de 50 000 entreprises en Europe. Ce rapport devait fournir aux parties prenantes des informations environnementales, sociales et sur la gouvernance de meilleure qualité, fiables et surtout comparables.

Depuis 2017, les grands groupes étaient assujettis à la déclaration de performance extra-financière (DPEF). La CSRD proposait d'aller encore plus loin en intégrant, notamment, la notion de double matérialité et en élargissant le périmètre des entreprises concernées (> 250 salariés). En France, le droit du travail a parallèlement évolué en inscrivant la nécessité de consulter les CSE sur le rapport de durabilité dès 2025.

Beaucoup de ces avancées sont bousculées par la proposition de loi « Omnibus » de la Commission européenne, le 26 février 2025. Ce choc de simplification remet en cause le futur du rapport de durabilité, qui sera sans doute en grande partie basé sur le volontariat et drastiquement réduit dans sa substance.

Dans un tel contexte, notre conviction reste la même : il faut que nous soyons combattifs pour continuer d'intégrer les enjeux de durabilité dans le dialogue social. Les défis à relever sont toujours prégnants et ce, malgré le retour en arrière annoncé.

Comment Secafi peut vous aider à porter ces sujets dans votre entreprise ?

Depuis la loi Climat & Résilience de 2021, nous accompagnons les CSE à travers des formations et des expertises pour intégrer ces enjeux. Une large matière est désormais disponible pour enrichir les discussions des partenaires sociaux sur l'évolution du modèle économique et social des entreprises. L'avis sur la durabilité peut être une opportunité pour les élus d'anticiper les impacts sociaux de la transition.

Nos équipes sont prêtes à faire bouger les lignes en adressant ces enjeux complexes mais essentiels pour l'avenir de l'emploi des salariés que vous défendez.

**L'expertise
d'un pro,
le conseil
en plus !**

20, rue Martin Bernard 75013 PARIS | www.secafi.com
contact@secafi.com | 01 53 62 70 00





AGRICA PRÉVOYANCE

La solution pour la protection sociale des salariés du monde agricole, agroalimentaire et affinitaire



Depuis de nombreuses années, AGRICA PRÉVOYANCE vous accompagne ainsi que votre entreprise, en vous apportant une solution de protection sociale globale pour vous et vos proches.

Les avantages de l'offre **AGRICA PRÉVOYANCE**, c'est :

- Une couverture **complète** en santé et en **prévoyance** à tarifs préférentiels
- Un large choix de garanties : vous avez la possibilité **d'améliorer le niveau de garanties frais de santé** choisi par votre employeur et/ou d'en faire bénéficier votre famille si votre entreprise ne la couvre pas.
- La mise en place des **services supplémentaires** avec un réseau de soin et des prestations d'assistance inclus dans les garanties santé
- Un **maintien de vos garanties*** en cas de départ de l'entreprise, de rupture du contrat de travail ou de départ à la retraite.
- Une **épargne retraite** constituée avec l'aide de votre entreprise afin de compléter vos revenus à la retraite.

Une action sociale réactive en cas de «coup dur»

AGRICA mène depuis sa création une politique de prévention et d'action sociale engagée et solidaire héritée de sa gouvernance paritaire, qui la distingue des autres assureurs.

Pour un coup de pouce ou en cas de "coup dur", vous avez accès rapidement à des aides financières directes, à des conseils personnalisés ainsi qu'à des solutions de proximité au travers de partenariats locaux.

Pour en savoir plus sur les dispositifs à votre disposition : <https://www.groupagric.com/action-sociale>



Proches par nature, engagés à vos côtés

*Sous certaines conditions

AGRICA PRÉVOYANCE - www.groupagric.com - représente **CCPMA PRÉVOYANCE** (SIRET 401 679 840 00033) et **CPCEA** (SIRET 784 411 134 00033), institutions de prévoyance régies par le code de la Sécurité sociale, **CPCEA Retraite Supplémentaire**, (SIRET – 891 966 574 00016), société anonyme au capital social de 126 245 500 euros et **CCPMA Retraite Supplémentaire** (SIRET – 908 709 678 00019), société anonyme au capital social de 373 136 700 euros, toutes deux régies par le Code des Assurances – Membres du GIE AGRICA GESTION (RCS Paris n° 493 373 682) – situées au 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris et soumises au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), dont le siège est établi 4, place de Budapest, CS 92459, 75436 Paris Cedex 09.



www.fgtafo.fr

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux

