**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**SOGEPARK**

**ACCORD D’ENTREPRISE SUR LES MODALITÉS**

**D’ACCOMPLISSEMENT**

**DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ**

#### Entre,

La société SOGEPARK située 2 rue Ambroise CROIZAT, 91120 PALAISEAU, représentée par , agissant en sa qualité de Responsable des Ressources Humaines, d’une part,

Et

Les organisations syndicales soussignées, la CGT, la CFDT, d’auttre part,

#### PRÉAMBULE

Il est rappelé que le principe de la journée de solidarité a été arrêté par la Loi n°2004-626 du 30 juin 2004 en vue d’assurer le financement des actions en faveur de l’autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Cette journée de solidarité prend la forme :

* d’une contribution supplémentaire de 0,30% payée par les employeurs sur les rémunérations et gains versées depuis le 1er juillet 2004 ;
* d’une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés.

La loi du 16 avril 2008 simplifie les modalités de fixation de la journée de solidarité visées sous les articles L.3133-7 à L.3133-12 du Code du travail.

Tout en réaffirmant leur désaccord avec les principes de la Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la journée de solidarité, les organisations syndicales représentatives ont étudié avec la Direction les modalités d’application.

C’est dans ces conditions que le présent accord est conclu.

Vu le Titre III du Code du Travail intitulé : *« Repos et jours fériés ».*

Il est convenu ce qui suit :

**1. CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de la société SOGEPARK.

**2.  JOURNÉE DE SOLIDARITÉ**

La loi n°2008-351 du 16 avril 2008 supprime la fixation automatique de la journée de solidarité au lundi de Pentecôte qui redevient un jour férié ordinaire. La journée de solidarité peut être fixée un jour férié précédemment chômé.

Le 1er Mai ne peut pas être retenu comme journée de solidarité pour les salariés pour lesquels le chômage de ce jour-là est obligatoire.

**3. MODALITÉS D’ACCOMPLISSEMENT DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ**

Du fait de la diversité des modalités d’intervention des salariés de la société SOGEPARK et de la nécessaire adaptation des établissements aux modes d’exploitation de la clientèle, la date de la journée de solidarité peut être effectuée soit de façon collective, soit différente pour chaque salarié travaillant au sein de l’entreprise.

La journée de solidarité s’accomplit selon l’une des trois modalités suivantes :

* Le travail d’un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
* Le travail d’un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ***(suppression d’un jour de RTT)****;*
* Toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l’exclusion des jours de congés payés annuels.

La journée de solidarité peut être effectuée sur un seul jour ou sur plusieurs si elle est fractionnée*.*

Les parties fixent la date butoir pour effectuer la journée de solidarité au 31 août de chaque année.

**3.1 Caractère collectif ou individuel du temps de travail effectué au titre de la journée de solidarité.**

3.1.1 La date de la journée de solidarité peut être fixée collectivement au même jour ou aux mêmes heures pour tous les salariés d’une même unité de travail. Mais, il pourra y avoir autant de dates différentes de la journée de solidarité qu’il y a de répartitions hebdomadaires collectives dans l’Etablissement.

3.1.2 La date de la journée de solidarité peut être fixée à des heures ou des jours différents pour chaque salarié.

3.1.3 La direction informera le comité central d’entreprise et chaque comité d’établissement sur la date de la journée de solidarité, fixée collectivement pour tous les salariés d’une même unité de travail.

**3.2 Salariés à temps plein titulaires d’un contrat à durée indéterminée.**

Conformément à la Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, la durée de travail fixée antérieurement à l’entrée en vigueur de cette loi par les stipulations des conventions et accords collectifs et par les clauses des contrats de travail relatives à la durée annuelle en heure ainsi que celles relatives au forfait en heures sur l’année est majoré d’une durée de sept heures par an. Le nombre de jours fixés par les clauses relatives au forfait annuel en jours est majoré d’un jour par an.

3.2.1 Pour le personnel d’encadrement (CA) et le personnel relevant de la filière MP et MA bénéficiant de RTT, la journée de solidarité s’imputera sur la base d’une unité sur le quota annuel de jours de RTT.

3.2.2 Pour les cadres ***(CA)***et la maîtrise ***(filière MP et MA),*** à temps complet, ne relevant ni d’une convention annuelle de forfaits jours, ni de RTT, la durée annuelle de présence sera augmentée de 7 heures.

3.2.3 Pour le personnel employés ***(EA)***, ouvriers ***(AS à CE)***à temps complet, la durée annuelle de présence sera augmentée de 7 heures.

**3.3 Salariés à temps partiel titulaires d’un contrat à durée indéterminée.**

3.3.1 Pour le personnel à temps partiel, quelque soit le statut ***(cadre, agent de maîtrise, employé, ouvrier)***, la durée annuelle de présence sera augmentée de la valeur d’une journée de travail calculée au prorata de l’horaire contractuel selon la formule ci-après :

- *7 heures* x *horaire hebdomadaire du salarié* **/** *horaire hebdomadaire conventionnel*.

3.3.2 Dans le cas particulier du cumul d’emplois d’un salarié à temps partiel, multi employeurs, la journée de solidarité doit être effectuée proportionnellement à leurs temps de travail partagé chez chaque employeur.

3.3.3 La Direction pourra retenir une journée de solidarité particulière pour les salariés à temps partiel ne travaillant pas le jour retenu pour l’ensemble d’une même unité de travail. Les salariés à temps partiel seront obligés de s’y soumettre, sans pouvoir s’abriter derrière le fait que la date retenue ne correspond pas à un jour travail selon leur contrat de travail.

**3.4 Cas des salariés titulaires d’un contrat à durée déterminée.**

Le principe énoncé ci-dessus pour le personnel en contrat à durée indéterminée sera appliqué aux salariés titulaires d’un contrat à durée déterminée d’une durée supérieure à 1 mois.

**3.5 Cas particuliers.**

3.5.1 Les salariés changeant une ou plusieurs fois d’employeurs au cours d’une même année***, (transfert annexe 7, salariés en CDD, intérimaires, embauche en cours d’année…)*** ne doivent accomplir qu’une journée de solidarité par an.

Au cours de la même année civile, lorsque le salarié à temps complet ou à temps partiel justifiera qu’il a déjà contribué à la journée de solidarité chez son précédent employeur, il pourra refuser d’exécuter une nouvelle journée de solidarité au sein de la société SOGEPARKsans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

3.5.2 En vertu de l’article L.3164-6 du Code du travail, les jeunes salariés de moins de 18 ans et apprentis doivent chômer les jours fériés légaux visés à l’article L.3134-13du Code du travail. Par conséquent, la journée de solidarité ne pourra pas être positionnée sur un tel jour pour eux.

La journée de solidarité ne peut être effectuée le jour de repos hebdomadaire obligatoire.

**3.6 Réalisation de la journée de solidarité et gestion de l’absence du salarié durant la journée de solidarité.**

3.6.1 Le salarié travaillant habituellement le jour de la journée de solidarité, pourra, s’il le souhaite, éviter le report de la journée de solidarité à une autre date et s’acquitter de sa journée de solidarité en contrepartie de la pose d’un jour de congé payé ou d’un repos compensateur tout en assurant ce même jour sa prestation de travail. Ce repos sera décompté du solde de congés payés ou du compteur de repos compensateur correspondant ***(RCN).***

3.6.2 Dans tous les cas sauf dans le cadre de la modulation du temps de travail, l’absence du salarié durant la journée de solidarité ne peut donner lieu à récupération un autre jour.

3.6.3 En cas de grève ou d’absence injustifiée du salarié le jour de la journée de solidarité, la direction effectuera une retenue sur salaire pour les heures non travaillées qui étaient dues au titre de la journée de solidarité (Cass.soc 7 avril 2010).

**4.** **RÉMUNERATION DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ**

4.1 Les heures accomplies durant la journée de solidarité ne donnent pas lieu à rémunération supplémentaire.

4.2 Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s’imputent ni sur le contingent annuel d’heures supplémentaires, ni sur le nombre d’heures complémentaires.

4.3 Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos.

4.4 Lorsque le cycle de travail implique une durée du travail supérieur à 7 heures, les heures effectuées au titre de la journée de solidarité au-delà de 7 heures, seront, soit récupérées, soit indemnisées.

**5.**  **MENTION SUR LE BULLETIN DE PAIE**

La contribution à la journée de solidarité sera mentionnée sur le bulletin de paie.

En cas de départ en cours d’année, il devra être fait mention de la contribution à la journée de solidarité sur le certificat de travail.

**6. DURÉE DE L’ACCORD, RÉVISION, DÉNONCIATION**

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, s’appliquera à compter du 1er juin 2020.

Le présent accord est soumis aux dispositions des articles L.2222-6 et L.2261-9 à L.2261-14 du Code du Travail et pourra être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec AR adressée à chacune des parties.

Chaque partie signataire peut de la même façon demander la révision de tout ou partie du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles relatives à la journée de solidarité, les parties signataires se réuniront, à l’initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d’un mois à compter de la date d’entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, afin d’examiner les aménagements à apporter au présent accord.

**7. COMMUNICATION ET DÉPÔT DE L’ACCORD**

Un exemplaire du présent accord est remis à chacune des parties.

Le présent accord est diffusé et porté par voie d’affichage à la connaissance de tous les collaborateurs concernés.

Conformément aux articles D.2231-2, D.2231-5 et D.2231-7 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE) de Limoges et remis également en un exemplaire original au secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de Marseille.

Fait à Aubervilliers, le 12 mai 2020

**Madame \*\*\* Monsieur \*\*\***

Responsable des Ressources Humaines Délégué syndical CGT

**Monsieur \*\*\***

Délégué syndical CFDT