

FF/ER/KC

**Fleury Michon**



**UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE DE VENDEE**

**ACCORD D'ENTREPRISE 2021**

**Journée de solidarité**

u  
MC  
MR  
1/10 MC  
FF

## Sommaire

PREAMBULE .....	4
CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION .....	5
CHAPITRE 2 : JOURNEE DE SOLIDARITE .....	5
CHAPITRE 3 : DUREE .....	7
CHAPITRE 4 : REVISION .....	7
CHAPITRE 5 : ADHESION ET DENONCIATION .....	8
CHAPITRE 6 : DEPOT LEGAL .....	8
CHAPITRE 7 : PUBLICITE.....	8
CHAPITRE 8 : COMMUNICATION .....	9

a  
MC  
2/10 MR  
FF

**Entre, d'une part,**

Monsieur Gérard CHAMBET, agissant en qualité de Directeur Général des Opérations et des Ressources Humaines Groupe, représentant la société Fleury Michon pour l'Unité Economique et Sociale de Vendée constituée des sociétés suivantes dont le siège social se trouve à POUZAUGES :

FLEURY MICHON LS (Registre du commerce n° B 340 545 441)

FLEURY MICHON (SA) (Registre du commerce n° B 572 058 329).

**Et, d'autre part,**

Les Délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale de Vendée des organisations syndicales CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

*Handwritten notes:*  
KC  
MC  
MR  
3/10 KC  
FF

## PREAMBULE

La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative au dispositif de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées pose le principe d'une contribution des salariés à l'effort de l'État pour l'autonomie des personnes âgées. Cela prend la forme d'une journée dite de solidarité qui est en réalité une journée de travail supplémentaire de 7 heures (pouvant être fractionnée) pour les salariés du secteur privé ; elle s'accompagne d'une contribution financière pour les employeurs.

La loi du 16 avril 2008 a modifié le dispositif de la journée de solidarité en le simplifiant. Désormais, l'organisation de la journée de solidarité est laissée au libre choix des entreprises.

L'entreprise a, dans ce cadre légal, défini depuis son entrée en vigueur le **Lundi de Pentecôte comme étant la journée de solidarité.**

Cet accord annule et remplace le précédent accord du 22 mai 2006 ainsi que les mesures complémentaires stipulées dans notre accord NAO 2009 du 6 février 2009.



U

MC  
4/10  
FF  
MR  
MC

## CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres assimilés et cadres) de l'Unité Economique et Sociale de Vendée inscrits à l'effectif le jour de solidarité (lundi de Pentecôte).

Les salariés ayant intégré l'entreprise en cours d'année et ayant déjà été assujettis à la contribution au titre de la journée de solidarité sur l'année civile en cours devront en justifier auprès des services RH et PAIE, pour qu'elle ne leur soit pas appliquée à nouveau.

## CHAPITRE 2 : JOURNEE DE SOLIDARITE

### Article 2.1 : Modalités pratiques

**Le lundi de Pentecôte est défini comme Journée de solidarité** au titre de l'application de la loi du 30 juin 2004 destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou en situation de handicap. Le présent accord prévoit que le lundi de Pentecôte ne sera pas travaillé par défaut, sauf pour les unités de production, les services ou les ateliers dont le niveau des ventes ou de saturation le nécessite.

La décision de mise en fonctionnement des unités de production, des services ou des ateliers sera prise en CSE le mois précédant le lundi de Pentecôte. Si la décision devait être prise dans un délai plus court, un CSE extraordinaire serait organisé.

En pratique,

- **Tout salarié au compteur d'heures verra son compteur débit/crédit débité de 7 heures** forfaitaires pour les salariés à 35h (ou sur la base de leur horaire journalier théorique si différent de 7h) le jour de solidarité.

Exemple : débit de 6.67h pour un salarié avec une base hebdomadaire choisie de 33.3h

La comptabilisation du temps de travail sur la semaine encadrant la Journée de solidarité sera gérée selon les règles habituelles.

- Pour les salariés dont le temps de travail est géré en **forfait jours**, le **calcul annuel du nombre de Jours De Repos (JDR) inclut la contribution au titre de la journée de solidarité.**

### Exemple pour la période de référence 2021/2022 :

365j calendaires – 5j fériés tombant en semaine – 25j CP – 105j WE – 218j (forfait) = 12 JDR (dont 1 JDR le jour de solidarité)

En plus du jour de solidarité par défaut non travaillé, le droit restant à planifier pour chaque collaborateur au forfait jours est donc pour cette période de 11 JDR.

α 5/10  
MR  
FF MC

NB : Pour 2021/2022,

Les jours fériés tombant en semaine : Ascension (jeudi 13/05/21), Fête Nationale (mercredi 14/07/21), Toussaint (lundi 01/11/21), Armistice (jeudi 11/11/21), Pâques (lundi 18/04/22)

les jours fériés tombant le WE : Fête du travail (samedi 01/05/21), Victoire 1945 (samedi 8/05/21), Assomption (dimanche 15/08/21), Noël (samedi 25/12/21), Jour de l'an (samedi 01/01/22) sont hors calcul.

La Journée de solidarité sera mentionnée sur le bulletin de paie du mois au cours duquel se positionne ladite journée, afin de préciser la situation réelle de chaque salarié au regard de celle-ci (soit non travaillée avec la retenue de 7 heures, soit travaillée avec majoration).

### **Article 2.2 : Cas particulier des salariés travaillant lors de la journée de solidarité**

Les salariés au compteur d'heures qui travailleront lors de la Journée de solidarité se verront créditer des heures réellement effectuées (incidence quant au compteur hebdomadaire) et une **majoration de 50%** sera appliquée et rémunérée sur la base du taux horaire du salarié concerné (idem gestion du travail jours fériés hors 1<sup>er</sup> mai).

Pour les salariés au forfait jours, ils se verront appliquer une majoration de 50% en temps pour la journée travaillée (ex : lundi de Pentecôte travaillé = droits supplémentaires de 1,5 JDR)

### **Article 2.3 – Absences et congés payés**

Compte tenu que le présent accord ne prévoit qu'une possibilité pour s'acquitter de la Journée de solidarité, l'incidence est nulle quant au traitement des jours de maladie ou des jours de congés payés.

### **Article 2.4 – Salariés non assujettis**

La Journée de solidarité étant fixée le lundi de Pentecôte et en respect des textes régissant le travail des mineurs, les jeunes travailleurs et les apprentis âgés de moins de 18 ans sont dispensés de cette disposition. Ce même principe s'applique aux **salariés en situation de handicap** (personnes reconnues RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé), **les personnes invalides** première et deuxième catégorie qui travaillent et **les personnes avec un taux d'incapacité cumulé**  $\geq$  à 10% (personnes en situation de handicap)).

a 6/10 MR MC  
FF RC

Pour ces salariés au **compteur d'heure Débit/Crédit**, celui-ci ne sera pas amputé de leur base horaire contractuelle au titre de la journée de solidarité. Et pour les salariés au forfait jours, les droits annuels Jours de Repos ne seront pas amputés de la journée de solidarité.

#### **Article 2.5 – Modalités de suivi et de communication**

Chaque année, la Direction fera une communication spécifique pour rappeler les modalités de gestion de la journée de solidarité dans un délai adapté précédant la survenue de la journée de solidarité.

Sur la période 2021-2022, une attention toute particulière sera portée au suivi du passage par 0 en fin de période, afin de vérifier l'impact du changement de date d'application de la journée de solidarité.

#### **CHAPITRE 3 : DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa signature.

#### **CHAPITRE 4 : REVISION**

L'accord d'entreprise peut être révisé dans les conditions prévues par la loi (articles L. 2222-5 et suivants, L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail).

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance de l'autre partie contractante.

Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Une copie de la lettre devra être adressée à l'Inspecteur du travail compétent.

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant l'envoi de la lettre de notification de demande de révision.

Tout additif ou toute modification devra faire l'objet d'un avenant au présent accord.

Toute modification de l'accord d'entreprise résultant d'un avenant de révision a pour effet de se substituer au texte qu'il révisé.

u  
7/10 J.R.  
FF MC

## **CHAPITRE 5 : ADHESION ET DENONCIATION**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative, qui n'est pas signataire du présent avenant pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

L'accord d'entreprise peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi. La dénonciation partielle ou totale du présent accord par l'une des parties signataire devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception. La partie auteur de la dénonciation présentera le cas échéant, une proposition de texte. Une copie devra être adressée à l'inspecteur du travail compétent.

La dénonciation sera effectuée avec un préavis de trois mois, au-delà duquel l'accord d'entreprise continuera à produire ses effets jusqu'à la mise en place d'un nouveau texte et au plus tard pendant un an.

La dénonciation peut porter soit sur l'ensemble de l'accord, soit sur l'ensemble des dispositions se rapportant à un même titre.

A défaut d'accord de substitution conclu dans le délai de 15 mois suivant la dénonciation, l'accord d'entreprise cessera de produire tout effet au terme de ce délai dans les conditions légales (articles L. 2222-6 – L. 2261-9 – L. 2261-10 – L. 2261-11 – L. 2261-13 – L. 2261-14 du Code du travail).

## **CHAPITRE 6 : DEPOT LEGAL**

En application des articles L. 2231-5 et suivants, R. 2231-2 et suivants, L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant sera :

- notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives
- déposé à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE de la Roche-sur-Yon (Vendée) en 1 exemplaire en version support électronique
- remis par la partie la plus diligente aux greffes du Conseil de Prud'hommes de la Roche-sur-Yon (Vendée) en 1 exemplaire.

## **CHAPITRE 7 : PUBLICITE**

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, la société procurera un exemplaire du présent accord aux institutions représentatives du personnel.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera rendu public. Il alimentera la base de données nationale dont le contenu est publié en ligne.

6  
8/10  
MR. MC  
FF

Afin de protéger les intérêts de l'entreprise, la Direction et les organisations syndicales signataires conviennent que le présent accord sera publié dans une version anonymisée.

## **CHAPITRE 8 : COMMUNICATION**

Le présent accord sera diffusé dans l'entreprise sous forme d'une information complète et rapide, assurée par la Direction.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel.

✓

9/10

MR MC  
nc  
FF

Fait à POUZAUGES, le 23/02/21

**Le Directeur Général des Opérations  
et des Ressources Humaines Groupe**



**Le Directeur des Relations Sociales**



**Pour la CFDT,**

Po: 

**Pour FO,**



**Pour la CGT,**

**Pour la CFE CGC,**

