

**BRINK'S EVOLUTION
(PERIMETRE BGS)**

**DECISION UNILATERALE DE L'ENTREPRISE PORTANT SUR
LES MODALITES DE PLANIFICATION
ET D'ACCOMPLISSEMENT DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE**

Soucieuse d'encadrer par voie d'accord d'entreprise les différentes possibilités de contribution à la journée de solidarité, la Direction de l'entreprise a invité les organisations syndicales représentatives à négocier un accord portant sur les modalités de planification et d'accomplissement de la journée de solidarité.

Les réunions de négociations de cet accord n'ayant pas permis de conclure un accord majoritaire, en date du 16 avril 2024, la Direction a pris la décision de définir unilatéralement ces modalités.

La décision unilatérale publiée le 16 avril 2024 ne prévoit cependant pas les modalités de gestion de la journée de solidarité non travaillée du personnel des agences BGS de Roissy dont l'aménagement du temps de travail ne répond pas au principe de la modulation.

La présente décision unilatérale vient en complément de la décision unilatérale prise le 16 avril 2024.

TABLE DES MATIERES

Article 1 : Champ d'application et objet	3
Article 2 : Date de la journée de solidarité	3
Article 3 : Journée de solidarité travaillée sur le périmètre BGS	3
Article 3.1 : Personnel hors "cadres autonomes"	3
Article 3.2 : Personnel "cadres autonomes"	3
Article 4 : Journée de solidarité non-travaillée sur le périmètre BGS.....	4
Article 4.1 : Personnel à temps complet dont l'aménagement du temps de travail est établi sur une base de 35 heures par semaine (sans modulation).....	4
4.1.1 : Sur décision du responsable	4
Article 4.2 : Autres catégories de personnel hors cadres autonomes et temps partiels.....	4
4.2.1 : Sur décision du responsable, prise JRTT	4

4.2.2 : Sur demande du salarié, prise de RCHab, de jour de fractionnement ou de jour de report de jour férié.....	4
Article 4.3 : Personnel cadre autonome à temps complet	5
Article 4.4 : Personnel à temps partiel	5
4.4.1 : Personnel dont l'aménagement du temps de travail ne répond pas au principe du "forfait jours".....	5
4.4.2 : Personnel dont l'aménagement du temps de travail répond au principe du "forfait jours"	6
Article 5 : Journée de solidarité déjà effectuée chez un précédant employeur	7
Article 5.1 : Journée de solidarité travaillée.....	7
Article 5.2 : Journée de solidarité non-travaillée	7

Préambule

La journée de solidarité, qui consiste en une journée de travail supplémentaire (qui peut éventuellement être fractionnée en heures), est destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

La journée de solidarité ne s'applique pas aux stagiaires ainsi qu'aux cadres dirigeants.

Des dispositions légales sont prévues pour que les salariés changeant d'employeur en cours d'année n'aient pas à effectuer plusieurs journées de solidarité dans l'année.

En l'absence de dispositions conventionnelles et de branche, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité peuvent être fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord peut prévoir :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
- soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du Code du travail (accord visant à définir les modalités d'aménagement du temps de travail et à organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.
- soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

La date de la journée de solidarité, qu'elle résulte d'un accord collectif ou d'une décision de l'employeur, peut être différente pour chaque salarié de l'entreprise. C'est notamment le cas lorsque l'embauche d'un salarié intervient après la date convenue pour la journée de solidarité et qui n'aurait pas contribué à cette obligation au titre d'un emploi antérieur.

Article 1 : Champ d'application et objet

La présente décision unilatérale s'applique à l'ensemble du personnel du **périmètre BGS** de la société BRINK'S EVOLUTION hors stagiaires et cadres dirigeants et a pour objet de fixer :

- La date ou la période retenue pour la journée de solidarité
- Les modalités de contribution du salarié à la journée de solidarité

Article 2 : Date de la journée de solidarité

Pour l'année 2024, la date de la journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte, soit le 20 mai 2024

Conformément aux dispositions légales, les dates ou périodes retenues pour les années postérieures à 2024, seront fixées unilatéralement par la Direction. La date retenue fera l'objet d'une information des membres du CSE d'établissement BGS.

Article 3 : Journée de solidarité travaillée sur le périmètre BGS

Article 3.1 : Personnel hors "cadres autonomes"

Dans la limite de 7 heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, les heures de travail positionnées sur la journée de solidarité ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires.

Dans la limite fixée ci-dessus, le travail sur la journée de solidarité ne donne pas droit au versement d'une majoration "jour férié" lorsque celle-ci est positionnée sur un jour férié.

Article 3.2 : Personnel "cadres autonomes"

Conformément aux dispositions de l'article 9.3 de l'accord du 3 août 2024 (Aménagement du temps de travail), la journée de travail positionnée sur la journée de solidarité est incluse dans le nombre annuel maximum de jours travaillés prévu au contrat de travail du salarié (218 jours pour un salarié à temps complet).

Le travail sur la journée de solidarité ne donne pas droit au versement d'une majoration "jour férié" lorsque celle-ci est positionnée sur un jour férié.

Article 4 : Journée de solidarité non-travaillée sur le périmètre BGS

Article 4.1 : Personnel à temps complet dont l'aménagement du temps de travail est établi sur une base de 35 heures par semaine (sans modulation).

Le personnel visé par le présent article répond aux dispositions du chapitre 5 de l'accord "Aménagement du temps de travail" du 31 janvier 2011.

4.1.1 : Sur décision du responsable

La journée de solidarité non-travaillée a pour effet de planifier, dans les délais prévus par l'accord du 31 janvier 2021 (15 jours), la prise d'une journée de RCHab (repos compensateur habillage).

A défaut de solde "RCHab" suffisant à la date de la journée de solidarité, une journée de "congé supplémentaire" pour fractionnement du congé principal sera planifiée.

A défaut de solde "congé supplémentaire" suffisant à la date de la journée de solidarité, la planification de travail du salarié devra permettre d'atteindre 35 heures de temps de travail effectif. Dans ce cas, les 7 heures de travail effectuée de la 28ème à la 35ème heure constitueront la contribution du salarié à la journée de solidarité et ne donneront pas lieu au versement d'une rémunération supplémentaire.

Article 4.2 : Autres catégories de personnel hors cadres autonomes et temps partiels

Pour le personnel ne répondant pas aux dispositions de l'Article 1 de la présente décision, les dispositions de la décision du 16 avril 2024 s'appliquent.

Ces dispositions sont rappelées ci-dessous.

4.2.1 : Sur décision du responsable, prise JRTT

Pour les salariés concernés, l'absence de travail sur la journée de solidarité sera justifiée par la prise d'une journée de **JRTT**.

1 journée (7 heures) sera décomptée du compteur JRTT.

Cette disposition peut avoir pour conséquence de rendre le solde du compteur JRTT négatif.

4.2.2 : Sur demande du salarié, prise de RCHab, de jour de fractionnement ou de jour de report de jour férié

Le salarié peut solliciter l'autorisation de s'absenter le jour de la journée de solidarité.

- soit en demandant à bénéficier d'une journée (7 heures) de **RCHab**.

En cas d'acceptation du responsable, 7 heures seront décomptées du compteur RCHab du salarié.

Cette disposition nécessite que le solde du compteur RCHab soit suffisant au moment de la prise de ce repos.

Conformément aux dispositions de l'accord du 3 août 2023 relatif à l'aménagement du temps de travail, la demande d'autorisation d'absence écrite et datée doit être adressée au manager au plus tard 10 jours avant la date d'absence demandée. Le manager dispose d'un délai maximum de 7 jours pour y donner suite. En l'absence de réponse écrite dans le délai imparti, la demande est réputée avoir été accordée.

- soit en demandant à bénéficier d'une journée de **Jour de repos supplémentaire pour fractionnement du congé principal** ou d'une journée de **Report de Jour Férié**

Le salarié peut solliciter l'autorisation de poser un jour de repos pour l'un des motifs cités ci-dessus.

En cas d'acceptation du responsable, 1 journée sera décomptée du compteur concerné.

Cette disposition nécessite que le solde du compteur concerné soit suffisant au moment de la prise de ce repos.

Dans ce cas, le délai minimum de demande de pose d'une journée de congé payé est de 3 semaines et doit faire l'objet d'un accord du responsable.

Article 4.3 : Personnel cadre autonome à temps complet

L'absence du salarié sur la journée de solidarité sera automatiquement déduite du compteur **JRI**.

En cas de compteur insuffisant au jour de l'absence, la déduction pourra être opérée ultérieurement, soit dès que le solde du compteur sera suffisant.

Article 4.4 : Personnel à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, la durée de l'absence le jour de la journée de solidarité est réduite proportionnellement à la durée de travail prévue par leur contrat de travail. Ainsi, par exemple, pour un salarié à mi-temps, la durée de l'absence sur la journée de solidarité est fixée à 3,5 heures (7 heures x 50%).

4.4.1 : Personnel dont l'aménagement du temps de travail ne répond pas au principe du "forfait jours"

a) Sur décision du responsable, récupération des heures d'absence

La journée de solidarité non-travaillée est décomptée du temps de travail effectif à hauteur de 7 heures x le taux d'emploi contractuel du salarié (horaire contractuel / 35) à cette date.

L'absence du salarié le jour de la journée de solidarité doit être compensée par des du temps de travail effectif sur le reste de la semaine considérée.

En cas de récupération partielle des heures décomptées au titre de la journée de solidarité, les heures "non rattrapées" ne donneront pas lieu à retenue sur salaire.

b) Sur demande du salarié, prise de RCHab, de jour de fractionnement ou de jour de report de jour férié

Le salarié peut solliciter l'autorisation de s'absenter le jour de la journée de solidarité.

- soit en demandant à bénéficier d'une journée (7 heures) de **RCHab**.

En cas d'acceptation du responsable, 7 heures seront décomptées du compteur RCHab du salarié.

Cette disposition nécessite que le solde du compteur RCHab soit suffisant au moment de la prise de ce repos.

- soit en demandant à bénéficier d'une journée de **Jour de repos supplémentaire pour fractionnement du congé principal** ou d'une journée de **Report de Jour Férié**

Le salarié peut solliciter l'autorisation de poser un jour de repos pour l'un des motifs cités ci-dessus.

En cas d'acceptation du responsable, 1 journée sera décomptée du compteur concerné.

Cette disposition nécessite que le solde du compteur concerné soit suffisant au moment de la prise de ce repos.

Dans ce cas, le délai minimum de demande de pose d'une journée de congé payé est de 3 semaines et doit faire l'objet d'un accord du responsable.

4.4.2 : Personnel dont l'aménagement du temps de travail répond au principe du "forfait jours"

La journée de solidarité non-travaillée est décomptée du compteur **JRI** en fonction du taux d'emploi contractuel du salarié à la date fixée pour la journée de solidarité :

- Pour un taux d'emploi supérieur ou égal à 50% : à hauteur d'une demi-journée de JRI

- Pour un taux d'emploi inférieur à 50% : l'absence du salarié sur la journée de solidarité est rémunérée sans qu'il soit nécessaire de justifier d'un motif d'absence.

Article 5 : Journée de solidarité déjà effectuée chez un précédent employeur

Le cas échéant, il appartient au salarié concerné d'apporter la preuve qu'il a déjà effectué la journée de solidarité dans le cadre de son précédent contrat de travail.

Article 5.1 : Journée de solidarité travaillée

En cas de changement d'employeur, et si le salarié a déjà accompli pour l'année en cours une journée de solidarité, les heures travaillées lors d'une journée supplémentaire de travail chez le nouvel employeur, sont rémunérées et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou complémentaires. Le cas échéant, le travail supplémentaire sur un jour férié donne lieu au versement des majorations pour travail un jour férié.

Article 5.2 : Journée de solidarité non-travaillée

En cas de changement d'employeur, et si le salarié a déjà accompli pour l'année en cours une journée de solidarité, l'absence du salarié ne nécessitera pas la pose d'un jour de repos.

Fait à Paris, le 24 avril 2024,

Philippe ARNAUD
Directeur de Département Ressources Humaines

