

BRINK'S EVOLUTION

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, la Direction a pris la décision de définir unilatéralement ces modalités dans le présent document.

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.....	3
Article 3.1 : Personnel hors "cadres autonomes"	3
Article 3.2 : Personnel "cadres autonomes"	3
Article 4 : Journée de solidarité non-travaillée	3
Article 4.1 : Personnel à temps complet dont l'aménagement du temps de travail répond au principe de la modulation quadrimestrielle	4
4.1.1 : Sur décision du responsable, absence RCM	4
4.1.2 : Sur demande du salarié, prise de RCHab, de jour de fractionnement ou de jour de report de jour férié.....	4
Article 4.2 : Personnel "Agence" à temps complet hors "modulation quadrimestrielle" et "cadres autonomes"	5
4.2.1 : Sur décision du responsable, prise JRTT	5
4.2.2 : Sur demande du salarié, prise de RCHab, de jour de fractionnement ou de jour de report de jour férié.....	5
Article 4.3 : Personnel à temps complet (hors cadres autonomes) affecté au siège social et aux sièges des Directions Régionales	6
4.3.1 : Sur décision du responsable, prise de JRTT	6

4.3.2 : Sur demande du salarié, prise de jour de fractionnement ou de jour de report de jour férié.....	6
Article 4.4 : Personnel à temps complet de statut cadres autonomes, prise obligatoire de JRI .	6
Article 4.5 : Personnel à temps partiel	7
4.5.1 : Personnel dont l'aménagement du temps de travail ne répond pas au principe du "forfait jours".....	7
4.5.2 : Personnel dont l'aménagement du temps de travail répond au principe du "forfait jours", prise de JRI	8
Article 5 : Journée de solidarité déjà effectuée chez un précédant employeur	8
Article 5.1 : Journée de solidarité travaillée.....	8
Article 5.1 : Journée de solidarité non-travaillée	9

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.

Dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer ni le premier et le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.

Article 1 : Champ d'application et objet

La présente décision unilatérale s'applique à l'ensemble du personnel 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 des CSE d'établissement.

Article 3 : Journée de solidarité travaillée

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

En vertu des dispositions de l'accord d'entreprise du 3 août 2023 relatif à l'aménagement du temps de travail, les conditions de contribution du salarié à la journée de solidarité sont différentes selon la catégorie d'emploi du salarié considéré.

La planification d'une journée planifiée non-travaillée, ou d'une journée d'une journée d'absence doit être respectueuse des délais impartis par l'accord d'entreprise du 3 août 2024 ou, à défaut, par les disposition légales, conventionnelles ou de branche.

Article 4.1 : Personnel à temps complet dont l'aménagement du temps de travail répond au principe de la modulation quadrimestrielle

Pour les salariés répondant à cet aménagement du temps de travail, les conditions de contribution à la journée de solidarité non-travaillée sont les suivantes :

4.1.1 : Sur décision du responsable, absence RCM

La journée de solidarité non-travaillée a pour effet de comptabiliser 0 heure de travail effectif sur cette journée et impactera, en négatif, le compteur quadrimestriel de modulation.

4.1.2 : 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 4.2 : Personnel "Agence" à temps complet hors "modulation quadrimestrielle" et "cadres autonomes"

4.2.1 : Sur décision du responsable, prise JRTT

Pour mémoire, l'article 7 de l'accord d'entreprise du 3 août 2023 concerne les Chefs de Service hors cadres autonomes, les Chefs de mouvement, les Chefs d'équipe comptage, les Chefs ou Responsables d'équipe DAB, les Chefs de garage, les Référents techniques, les STG DAB et les Administratifs agence.

Pour les salariés répondant à cet aménagement du temps de travail, les conditions de contribution à la journée de solidarité non-travaillée sont prévues à l'article 7.5.2 de l'accord d'entreprise du 3 août 2023. En vertu des dispositions de cet article, 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 à temps complet (hors cadres autonomes) affecté au siège social et aux sièges des Directions Régionales

4.3.1 : Sur décision du responsable, prise de JRTT

Pour les salariés répondant à cet aménagement du temps de travail, les conditions de contribution à la journée de solidarité non-travaillée sont prévues à l'article 8.8.2 de l'accord d'entreprise du 3 août 2023. En vertu des dispositions de cet article, 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.

4.3.2 : Sur demande du salarié, prise de jour de fractionnement ou de jour 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 4.4 : Personnel à temps complet de statut cadres autonomes, prise obligatoire de JRI

Pour les salariés répondant à cet aménagement du temps de travail, les conditions de contribution à la journée de solidarité non-travaillée sont prévues à l'article 9.3 de l'accord d'entreprise du 3 août 2023.

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 4.5 : 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%).

4.5.1 : 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.

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.

4.5.2 : Personnel dont l'aménagement du temps de travail répond au principe du "forfait jours", prise de JRI

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 précédant 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 précédant 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 5.1 : 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 16 avril 2024,

Olivier DUCHER
Directeur des Ressources Humaines

DocuSigned by:
Olivier Ducher
98FFB873FEA44AD...