

LA JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité, instituée par la loi du 30 juin 2004, est une journée supplémentaire de travail non rémunérée, en contrepartie de laquelle, l'employeur acquitte une contribution de 0,3 % de la masse salariale pour financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et handicapées.

1. Fixation de la date de la journée de solidarité

◆ Par accord collectif

La date doit être déterminée par accord collectif de branche ou d'entreprise parmi les trois catégories de jours non travaillés suivants :

- un jour férié, précédemment chômé, à l'exclusion du 1^{er} mai ;
- un jour de RTT pour les entreprises qui utilisent cette forme d'aménagement du temps de travail ([voir fiche 5-1](#)) ;
- un jour précédemment non travaillé en application de dispositions conventionnelles ou d'organisation dans l'entreprise (par exemple, un jour de congé payé supplémentaire par rapport aux 5 semaines légales).

Lorsque l'accord fixe un jour de semaine qui correspond au jour de repos hebdomadaire des salariés, un autre jour peut être fixé par l'employeur.

◆ En l'absence d'accord collectif

La journée de solidarité est fixée :

- au lundi de Pentecôte si ce jour était antérieurement non travaillé ;
- ou bien de manière unilatérale par l'employeur lorsque le lundi de Pentecôte est déjà travaillé dans l'entreprise, ou bien pour les salariés qui ne travaillent pas habituellement le lundi.

Préalablement à la fixation du jour de solidarité, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent. En tout état de cause, comme en cas d'accord collectif, la date retenue doit être choisie parmi les trois catégories citées plus haut.

QUESTIONS / RÉPONSES

La journée de solidarité s'applique-t-elle à tous les salariés ?

La journée de solidarité peut-elle être fractionnée ?

La journée de solidarité doit-elle être fixée le même jour pour tous les salariés de l'entreprise ?

2. Durée et rémunération de la journée de solidarité

- Pour tous les salariés à temps plein mensualisés, la durée du travail de la journée de solidarité est fixée à 7 heures. Ces heures ne donnent pas lieu à rémunération supplémentaire, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvrent pas droit à majoration de salaires, ni à repos compensateur. En revanche, les heures effectuées au-delà de 7 heures doivent être rémunérées éventuellement en heures supplémentaires.
- Pour les salariés à temps partiel, la durée de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée prévue par le contrat de travail. Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne s'imputent pas sur le contingent d'heures complémentaires et ne donnent pas lieu à rémunération complémentaire.
- Pour les cadres au forfait annuel en jours ([voir fiche 4](#)), la journée de solidarité correspond à une journée de travail et ne donne pas lieu à rémunération. Le forfait est majoré d'un jour (le nombre maximal de jours est relevé à 218 au lieu de 217) .

QUESTION / RÉPONSE

Un salarié peut-il prendre un jour de congé le jour de la journée de solidarité ?

3. Incidence sur les conventions et accords collectifs et sur les contrats de travail conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi

- ◆ Accords collectifs prévoyant le chômage de la journée retenue comme journée de solidarité

Selon la loi sont inopposables :

- D'une part, en cas d'absence d'accord ou de convention fixant la date de la journée de solidarité, les dispositions des conventions et accords collectifs prévoyant le chômage du lundi de Pentecôte ;
- D'autre part, les dispositions des conventions et accords collectifs prévoyant le chômage de la journée de solidarité lorsque celle-ci est fixée par accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur.

- ◆ Accords collectifs et contrats de travail fixant des durées annuelles du travail

La durée annuelle du travail en heures fixée dans les contrats de travail ou les accords collectifs en cas de modulation ([voir fiche 5-5](#)), d'ARTT sous forme de journées de repos ([voir fiche 5-1](#)) ou de forfaits en heures sur l'année ([voir fiche 4](#)) est automatiquement majorée de 7 heures.

Dans les conventions de forfait en jours pour les cadres ([voir fiche 4](#)), le nombre de jours de travail est majoré d'un jour par an.

La durée annuelle du travail des salariés à temps partiel modulé sur l'année ([voir fiche 13](#)) est majorée automatiquement d'une durée proportionnelle à la durée contractuelle.

Les contrats de travail et accords collectifs conclus à partir du 1^{er} juillet 2004 (date d'entrée en vigueur de la loi) doivent bien entendu tenir compte de l'existence de la journée de solidarité et intégrer l'augmentation de la durée du travail qu'elle implique.

QUESTIONS / REPONSES

- La journée de solidarité s'applique-t-elle à tous les salariés ?

La journée de solidarité s'applique à tous les salariés y compris les jeunes et les apprentis de moins de 18 ans. Cependant, la loi du 30 juin 2004 n'ayant pas modifié l'article L. 222-1 du Code du travail, le lundi de Pentecôte demeure une fête légale ; or, « les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés les jours de fête reconnus par la loi » (article L. 222-2 du Code du travail). En conséquence, lorsque la journée de solidarité correspond, dans l'entreprise, au lundi de Pentecôte, ou à un autre jour férié, ces catégories de salariés en seront exemptés. Ils devront en revanche l'exécuter si la journée n'est pas fixée un jour férié.

- La journée de solidarité peut-elle être fractionnée ?

Une circulaire du ministère du travail (circ.DRT n°14 du 22 novembre 2005) autorise le fractionnement de la journée de solidarité. Ce fractionnement peut être décidé par accord collectif ou bien de manière unilatérale par l'employeur dans les cas où il peut déterminer lui-même la date de la journée de solidarité (c'est à dire lorsque le lundi de Pentecôte est déjà travaillé dans l'entreprise ; le lundi est un jour habituellement non travaillé ; ou bien le salarié ne travaille normalement pas à la date fixée par voie conventionnelle (congé hebdomadaire ou temps partiel).

A défaut d'accord collectif, si l'employeur ne justifie pas d'une de ces exceptions, la journée de solidarité est fixée le lundi de Pentecôte et ne peut pas être fractionnée.

- La journée de solidarité doit-elle être fixée le même jour pour tous les salariés de l'entreprise ?

En principe, la date de la journée de solidarité doit être fixée collectivement et s'appliquer à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Toutefois, l'accord collectif, ou, à défaut, l'employeur, peuvent fixer une date différente selon les salariés de l'entreprise dans 2 cas :

- si l'entreprise travaille en continu,
 - si l'entreprise est ouverte tous les jours de l'année.
- Un salarié peut-il prendre un jour de congé le jour de la journée de solidarité ?

Rien n'empêche un salarié de ne pas venir travailler le jour de la journée de solidarité en posant par exemple un jour de congés payés ou éventuellement un jour de RTT si l'employeur l'accepte

Cas particulier : salarié qui change d'employeur :

Le salarié qui a déjà effectué une journée de solidarité chez son employeur précédent au cours de l'année en cours, peut refuser d'exécuter cette journée chez le nouvel employeur sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. S'il décide de travailler, les heures travaillées ce jour chez le nouvel employeur doivent donner lieu à rémunération supplémentaire et s'imputeront le cas échéant sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.