

## LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Beaucoup de questions sont posées à la Fédération **quant à savoir quand et comment fixer la journée de solidarité** ? Un rappel général de ce dispositif vous est donc présenté dans ce nouvel article.

La journée de solidarité prend la forme, **pour les salariés, d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée et, pour les employeurs, d'une contribution financière (contribution solidarité autonomie) de 0,30 % assise sur la totalité des rémunérations**. Cette obligation s'applique dans la métropole et les départements et collectivités d'Outre-Mer (à l'exception de Saint-Pierre-et-Miquelon).

### Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés des entreprises du secteur privé relevant du code du Travail, **qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel**, sont concernés par la journée de solidarité. Il en est de même pour les salariés du secteur agricole et pour les agents de la fonction publique (*avec des modalités propres*).

Cependant, il existe **des situations particulières à régler spécifiquement**, notamment :

- **Les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans n'ont pas à effectuer la journée de solidarité si elle est fixée un jour férié** (*interdiction de travail un jour férié, sauf pour certains secteurs*). En revanche, si elle est fixée un jour non-férié, ils seront tenus de l'effectuer.
- **Les stagiaires sont dispensés d'effectuer la journée de solidarité**, car ils n'ont pas la **qualité de salarié**.
- **Les salariés employés à temps partiel par plusieurs employeurs effectuent la journée de solidarité chez chacun d'entre eux, au prorata de la durée contractuelle de travail.**
- **Les salariés à employeurs multiples, qui ont simultanément un emploi à temps plein et un autre à temps partiel, effectuent la journée de solidarité dans la seule entreprise où ils exercent à temps plein.**
- **Les salariés mis à disposition ou les travailleurs temporaires effectuent la journée de solidarité à la même date que le personnel de l'entreprise utilisatrice (une seule fois/an).**
- **Les salariés nouvellement embauchés sont astreints à la journée de solidarité**, comme les autres salariés, **sans bénéficier d'une proratisation** en fonction de leur durée de présence sur l'année dans l'entreprise. Si la journée de solidarité a été fixée à une date antérieure à leur arrivée, ils se trouvent alors dégagés de cette obligation. De même, **un salarié nouvellement embauché, ayant déjà effectué cette journée (sur une même année) chez un précédent employeur peut refuser de l'accomplir. S'il accepte de l'effectuer tout de même, les heures accomplies seront alors rémunérées**, en heures supplémentaires ou en heures complémentaires (*pour les temps partiels*).

### Comment doit-on fixer la journée de solidarité ?

Le code du Travail (*art.L.3133-11*) stipule, que les **modalités d'accomplissement de la journée de solidarité** sont fixées **par accord d'entreprise et à défaut, par convention ou accord de branche**. À défaut d'accord collectif (*d'entreprise ou de branche*), **l'employeur peut définir unilatéralement ces modalités, après consultation du comité social et économique (art.L.3133-12)**.

**La branche des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers n'a pas signé d'accord collectif sur la journée de solidarité**. Dans ces conditions, **sauf** si l'entreprise a signé un accord collectif, l'employeur **définit unilatéralement les modalités d'accomplissement** de la journée de solidarité, après consultation des représentants élus du personnel, s'ils existent (*Comité d'entreprise, ou à défaut, délégués du personnel, ou Comité social et économique si celui-ci a déjà été mis en place dans l'entreprise*). Cette procédure **doit être renouvelée chaque année**.

### Quel jour choisir comme journée de solidarité ?

Rappelons au préalable, que la loi n'impose plus de fixer la journée de solidarité le lundi de Pentecôte. Ainsi, l'accord collectif ou à défaut, la décision unilatérale de l'employeur peut fixer la journée de solidarité :

- ✓ Soit un jour férié précédemment chômé dans l'entreprise, autre que le 1<sup>er</sup> mai (obligatoirement chômé payé) mais plus nécessairement le lundi de Pentecôte. À noter qu'il existe des exclusions particulières pour les départements de Moselle, Haut-Rhin et Bas-Rhin (art.L.3134-16 du code du Travail) ;
- ✓ Soit un jour de RTT ou de repos accordé au titre d'un aménagement du temps de travail prévue par accord collectif (d'entreprise ou de branche). Il peut s'agir de tout jour de repos accordé au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (ex : jour de repos dans le cadre d'une modulation annuelle du temps de travail, JRTT en contrepartie d'une durée hebdomadaire supérieure à 35 h, à l'exclusion des JRTT relevant du choix du salarié,...) ;
- ✓ Soit, toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises. Exemples : la journée de solidarité peut ainsi prendre la forme d'un samedi ou lundi travaillé, **mais pas un dimanche ni le jour de repos hebdomadaire octroyé au salarié en cas d'autorisation d'accorder le repos hebdomadaire par roulement.**

**Important :** La journée de solidarité **ne peut pas correspondre non plus à un jour de congé payé légal, ni à un jour de repos correspondant à la contrepartie obligatoire en repos (due en cas de dépassement du contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires), ni à du repos compensateur de remplacement (remplacement du paiement majoré de l'heure supplémentaire par un repos équivalent).**

**NOTA :** Le fractionnement en tranches horaires de la journée de solidarité est autorisé (voir circ. DRT n° 14 du 22/11/2005). La seule exigence est que le fractionnement soit effectif et corresponde à un travail supplémentaire de 7 heures par an. Des modalités spécifiques d'application du fractionnement pour les salariés placés dans une situation particulière (salariés à temps partiel, salariés en forfaits annuels jours ou en heures,...) doivent, dans ce cas, être définies par l'employeur (à défaut d'accord collectif).

### Une seule date pour tous ou individualisation possible ?

Le principe est la même date de journée de solidarité pour tous les salariés de l'entreprise.

Toutefois, il existe des exceptions :

- Lorsque l'entreprise travaille en continu ;
- Lorsque l'entreprise est ouverte tous les jours de l'année ;
- Lorsque le salarié ne travaille pas le jour fixé pour la journée de solidarité compte-tenu de la répartition de ses horaires de travail (repos hebdomadaire, jour non travaillé pour les temps partiels).

S'agissant des temps partiels, l'Administration du travail considère, que l'employeur peut individualiser la journée de solidarité pour chaque salarié à temps partiel, dans la mesure où le ou les jours habituellement travaillés par eux peuvent ne pas correspondre à la même journée (Circ.DRT 20/04/2005).

### Quelle durée de travail doit avoir la journée de solidarité ?

La journée de solidarité est de 7 heures pour les salariés à temps plein. Cette durée est proratisée en fonction du nombre d'heures fixé au contrat de travail pour les salariés à temps partiel (ex : pour un mi-temps = 3,5h/jour. Pour un salarié à temps partiel base 24 h/hebdo = 4,8 h). Elle correspond à une journée de travail pour les salariés en convention de forfait annuel en jours.

### **Quelles sont les incidences de la journée de solidarité au plan de la durée de travail ?**

En raison de la mise en œuvre de la journée de solidarité, la durée annuelle légale de travail a été portée à 1 607 h (*au lieu de 1 600 h*) et le forfait annuel en jours à 218 jours (*au lieu de 217 jours*).

Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité **ne peuvent avoir pour effet de faire dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail absolue de 48 heures** (circ.DRT du 16/12/2004).

Les heures correspondant à la journée de solidarité, **dans la limite de 7 heures, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires** (*temps partiel*). Elles **ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos**. Autrement dit, ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées au titre de la journée de solidarité, ne sont pas des heures complémentaires. Toutefois, si des heures de travail sont accomplies au-delà des 7 heures, elles suivront le régime des heures supplémentaires (*Circ.DRT 16/12/2004*). De même pour un temps partiel, s'il est amené à travailler plus que le nombre d'heures proratisé au titre de la journée de solidarité, les heures en plus suivront le régime des heures complémentaires.

En outre, les heures effectuées au titre de la journée de solidarité sont décomptées comme des heures normales pour l'acquisition de RTT (*Circ.DRT 20/04/2005*).

### **Quelles sont les incidences de la journée de solidarité au plan rémunération ?**

Pour les salariés dits mensualisés, **le travail accompli durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures ou dans la limite d'une journée de travail pour les salariés sous forfaits annuels en jours** (*art.L.3133-8 du code du Travail*). Cela signifie, que le salaire est maintenu sans qu'il soit tenu compte de l'ajout d'une journée supplémentaire de travail. Rappelons, en revanche, que les heures de travail effectuées au-delà de ces limites sont rémunérées et majorées pour les heures supplémentaires (*ou pour les heures complémentaires s'agissant de temps partiel*).

Comme le précise l'Administration du travail, le fait que cette journée de solidarité tombe un jour férié (*hors 1<sup>er</sup> mai*) est sans incidence : le salarié ne percevra pas de supplément de rémunération au titre du jour férié (*ni la majoration de salaire prévue par convention ou accord collectif pour le travail les jours fériés*) (Circ.DRT 16/12/2004).

En revanche, **les salariés non mensualisés** (*travailleurs à domicile, travailleurs saisonniers ou intermittents, intérimaires*) **sont rémunérés normalement** pour le travail accompli au titre de la journée de solidarité (Circ.DRT 16/12/2004).

**À noter** : Le bulletin de salaire doit porter la mention de la journée de solidarité.

**À savoir** : L'employeur peut dispenser les salariés de son entreprise de travailler la journée de solidarité, mais il devra en tout état de cause verser la contribution solidarité autonomie de 0,30 %.

### Un salarié peut-il refuser d'effectuer la journée de solidarité ?

La journée de solidarité est **obligatoire et s'impose au salarié sans qu'il soit nécessaire de solliciter son accord. Notamment, ils ne peuvent pas refuser de l'effectuer**, en invoquant, par exemple une modification de leur contrat. **En cas de refus, les salariés s'exposent donc à des sanctions disciplinaires éventuelles.**

**Cependant, cette règle comporte des atténuations dans les situations suivantes :**

- Un **salarié à temps partiel peut refuser d'effectuer la journée de solidarité**, si la date retenue est **incompatible avec les obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou avec une période d'activité fixée chez un autre employeur.**
- Rappelons également, que si le salarié a simultanément **une activité à temps plein et une activité à temps partiel, la journée de solidarité s'effectue dans l'entreprise où le salarié exerce son activité à temps plein** (cir.DRT n° 10 du 16/12/2004). L'autre entreprise ne peut donc pas imposer au salarié, dans cette situation, une journée de solidarité même proratisée.
- Comme vu plus haut, **un salarié nouvellement embauché, ayant déjà effectué la journée de solidarité (sur une même année) chez un précédent employeur peut valablement refuser de l'accomplir dans la nouvelle entreprise. S'il accepte de l'effectuer tout de même, les heures accomplies seront alors rémunérées**, en heures supplémentaires ou en heures complémentaires (*pour les temps partiels*).

### Quid en cas d'absence du salarié lors de la journée de solidarité ?

L'employeur est autorisé à **pratiquer une retenue sur salaire en cas d'absence injustifiée du salarié lors de la journée de solidarité** (circ. DRT du 20/04/2005).

La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser cette question. Lorsque la journée de solidarité est fixée un jour férié précédemment chômé pour lequel le salarié aurait été payé par l'effet de la mensualisation, l'absence de l'intéressé ce jour-là autorise l'employeur à pratiquer une retenue, laquelle ne constitue pas une sanction pécuniaire illicite (Cass.Soc. 7 avril 2010 n° 08-40.658).

En revanche, les commentateurs estiment, que si la journée de solidarité coïncide avec un samedi ou un jour habituellement non travaillé (ex : lundi) qui ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire, il ne pourrait être procédé à retenue salariale.