

La journée de solidarité

D'abord obligatoirement positionnée sur le lundi de Pentecôte, la journée de solidarité est aujourd'hui régie par des règles plus souples... mais également plus complexes ! Faisons le point, afin de vous permettre de faire face aux problématiques concrètes liées à sa mise en œuvre.

Qu'est ce que c'est ?

Issue de la loi du 30 juin 2004 (C. trav, art. L. 3133-7 et s.), la journée de solidarité consiste à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, par **l'instauration d'une journée de travail, sans rémunération supplémentaire, sur une journée habituellement chômée et payée au salarié.** Elle s'accompagne, côté employeur, d'une contribution « solidarité autonomie » de 0,3 % des rémunérations.

Comment cela fonctionne ?

La journée de solidarité a d'abord été positionnée sur le lundi de Pentecôte, avant que la loi du 16 avril 2008 permette à chaque entreprise de fixer librement les modalités de son application. Aujourd'hui, la journée de solidarité peut résulter :

- soit du travail **un jour férié** précédemment chômé (exception faite du 1^{er} mai) ;
- soit du travail **un jour de RTT** ;
- soit de **toute autre modalité** permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation propre à l'entreprise (C. trav, art. L. 3133-8)

Il est possible de **fractionner** la journée de solidarité en 7 heures sur l'année, en prévoyant des modalités spécifiques pour les salariés placés dans une situation particulière (salariés au forfait jours ou à temps partiel, par exemple).

Peut-elle être positionnée sur un jour de congé payé ?

Non, la journée de solidarité ne peut pas conduire à supprimer un jour de congé légal. Cela signifie que l'entreprise ne peut pas imposer la prise d'un jour de congé payé à la date de la journée de solidarité (Cass. soc., 1^{er} juill. 2009, n° 08-40.047). **Mais attention** : un salarié peut a priori décider de poser un jour de congé payé sur la journée de solidarité mise en place dans l'entreprise, afin de pouvoir s'absenter ce jour là (Lettre min. 20 avr. 2005). Par ailleurs, lorsque le salarié a pris plusieurs jours de congés payés englobant la journée de solidarité, il est précisé que l'employeur ne peut exiger de l'intéressé qu'il revienne travailler ce jour-là (Circ. DRT, 20 avr. 2005 questions-réponses n° 16 et 19).

Qui décide du positionnement de la journée de solidarité dans l'entreprise ?

C'est en priorité **par un accord d'entreprise ou d'établissement** ou, à défaut, **par un accord de branche**, que la journée de solidarité est fixée. Elle ne peut pas être définie par accord de groupe. A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies **par l'employeur**, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent (C. trav, art. L. 3133-8).

Quelles en sont les conséquences en matière de rémunération ?

Le travail accompli durant la journée de solidarité **ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire**. On parle d'absence de rémunération « supplémentaire » et non d'absence de rémunération tout court, car le salarié est bel et bien rémunéré lors de cette journée. Mais là où la journée était par le passé rémunérée **et chômée**, elle est désormais rémunérée **et travaillée**. Alors qu'il y a bien une journée de travail supplémentaire, il n'y a pas de rémunération supplémentaire. L'absence de rémunération supplémentaire porte sur :

- **7 heures maximum**, lorsque le salarié est mensualisé, et
- **une journée de travail maximum**, pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail (conventions de forfait). Les heures effectuées au-delà de cette limite de 7 heures seront, en revanche, normalement rémunérées.

Et en cas de travail à temps partiel ?

La limite de 7 heures est **réduite proportionnellement** à la durée de travail prévue par leur contrat de travail : ainsi, par exemple, pour un salarié à mi-temps, la limite sera fixée à 3,5 heures.

Que se passe-t-il si je ne viens pas travailler la journée de solidarité ?

■ Si votre absence ce jour-là est justifiée par la prise d'un congé payé légal ou conventionnel (sous réserve de l'accord de l'employeur) ou d'un jour de RTT, elle sera **rémunérée** comme telle. Idem en cas de maladie, vous percevrez l'indemnité journalière ainsi que le complément de salaire habituel.

■ Si votre absence est injustifiée ou si vous faites grève, votre rémunération sera réduite proportionnellement à la durée de votre absence (Lettre ministérielle Questions-Réponses, 20 avr. 2005, Cass. soc., 28 oct. 2008, n° 07-43.109). Attention également au risque de sanction disciplinaire pour absence injustifiée. En revanche, cette absence ne devrait pas pouvoir être rattrapée car elle ne figure pas dans la liste limitative des absences rattrapables de l'article L. 3122-27 du Code du travail.

La journée de solidarité est-elle prise en compte dans le contingent d'heures supplémentaires ?

Non, dans la limite de 7 heures, ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos, contrairement aux heures effectuées au-delà de 7 heures ce jour-là (C. trav, art. L. 3133-11).

La journée de solidarité est-elle prise en compte dans l'appréciation du respect des durées maximales de travail ?

Oui. La loi n'ayant rien prévu de spécifique à ce sujet, la journée de solidarité ne doit pas conduire à un dépassement des durées maximales de travail et minimales de repos imposées par la loi.

Que se passe-t-il si je change d'employeur en cours d'année et que l'on me demande de faire une 2^{ème} journée de solidarité ?

Si votre nouvel employeur vous demande d'effectuer une 2^{ème} journée de solidarité :

- Soit vous acceptez d'effectuer cette journée, mais les heures effectuées ce jour-là donneront lieu à rémunération supplémentaire et seront soumises au régime des heures supplémentaires ou complémentaires ;
- Soit vous refusez d'effectuer cette journée, ce qui ne pourra pas être considéré comme une faute ou un motif de licenciement (C. trav, art. L. 3133-12).