



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

LA JOURNEE DE SOLIDARITE

La loi du 30 juin 2004 relative au dispositif de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées pose le principe d'une contribution des salariés à l'effort de l'État pour l'autonomie des personnes âgées.

Cela prend la forme d'une journée dite de solidarité qui est en réalité une journée de travail supplémentaire de 7 heures (pouvant être fractionnée) pour les salariés du secteur privé.

Elle s'accompagne d'une contribution financière pour les employeurs.

La loi du 16 avril 2008 a modifié le dispositif de la journée de solidarité en le simplifiant. Désormais, l'organisation de la journée de solidarité est laissée au libre choix des entreprises.

Il faut noter par ailleurs que le secteur public est également visé par la loi.

Champ d'application

La journée de solidarité s'applique à l'ensemble des salariés relevant du code du travail.

Il convient d'ajouter, en application d'une disposition expresse de la loi du 30 juin 2004, le secteur agricole ainsi que la fonction publique. Des modalités particulières de fixation de la journée de solidarité sont prévues pour ces derniers.

Les salariés de moins de 18 ans ne travaillent pas la journée de solidarité lorsqu'elle coïncide avec un jour férié sauf s'ils travaillent dans une entreprise bénéficiant de dérogations à l'interdiction de travailler un jour férié.

Pour déroger à l'interdiction du travail les jours fériés, l'entreprise doit appartenir à un des secteurs

d'activité énumérés aux articles L. 3164-6 à L. 3164-8 du nouveau code du travail.

En revanche, les jeunes salariés sont tenus d'effectuer la journée de solidarité lorsqu'elle tombe un autre jour qu'un jour férié.

Il appartient aux partenaires sociaux de se prononcer sur les conditions dans lesquelles ces jeunes salariés effectueront cette journée.

Fixation de la journée de solidarité

Modalités de mise en œuvre

La loi du 16 avril 2008 a modifié le dispositif de la journée de solidarité en le simplifiant.

La date de cette journée reste en priorité fixée par accord collectif, à défaut d'accord collectif, cette journée est fixée par l'employeur et n'est plus fixée automatiquement au lundi de Pentecôte.

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées, en priorité, par un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut par un accord de branche.

L'accord collectif peut prévoir :

- ✓ Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé dans l'entreprise autre que le 1er mai.
- ✓ Soit le travail d'un jour de repos accordé au titre d'un accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail prévu à l'article L. 3122-2 du nouveau code du travail (ancien RTT).
- ✓ 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.

L'accord doit préciser la journée de solidarité retenue et ne peut se contenter de renvoyer à l'employeur le soin de fixer unilatéralement la date.

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.

Possibilité de fractionner la journée de solidarité

La journée de solidarité peut être fractionnée en heures, que sa date soit fixée par accord collectif ou, à défaut, par décision de l'employeur, sous réserve que soient remplies les conditions suivantes :

- ✓ Le fractionnement doit être effectif et doit correspondre à un travail supplémentaire de 7 heures par an.
- ✓ Des modalités spécifiques doivent être prévues pour les salariés placés dans une situation particulière (convention annuelle de forfait en jours ou en heures, temps partiel).

Incidences juridiques de la journée de solidarité

Incidences sur la rémunération

Le travail effectué durant la journée de solidarité (qu'elle soit effectuée en une seule fois ou fractionnée en

heures) ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire. Il faut comprendre par-là que cette journée se traduit non pas par l'absence de toute rémunération mais par l'absence de rémunération supplémentaire dans la mesure où la journée supplémentaire de travail tombe un jour de repos antérieurement payé.

Pour les salariés mensualisés, le travail de la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures, ne donne droit à aucune rémunération supplémentaire.

Toutefois, sont concernées par cette absence de rémunération supplémentaire les heures représentant une journée de travail normale, c'est-à-dire 7 heures. Les heures effectuées au-delà de cette limite donnent lieu à une rémunération supplémentaire.

Les salariés ayant conclu des conventions de forfait en jours sur l'année, dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail, doivent être regardés comme bénéficiant déjà de la rémunération au titre de la journée de solidarité, par l'effet de leur convention de forfait. Ils sont donc assujettis au principe d'une journée de solidarité sans rémunération supplémentaire. Cependant cette obligation équivaut au maximum à une journée de travail.

Les salariés qui ne sont pas mensualisés (titulaires d'un contrat de travail temporaire, saisonnier, intermittent...) seront astreints à cette journée de travail supplémentaire, mais seront rémunérés normalement pour le travail accompli durant cette journée de solidarité.

Toutefois, si la date de la journée de solidarité correspond à un jour férié précédemment chômé, toute éventuelle majoration de salaire (ou repos compensateur) prévue par convention ou accord collectif pour le travail des jours fériés n'a pas lieu de s'appliquer.

Il est recommandé de faire apparaître clairement la journée de solidarité sur le bulletin de paie, de manière à apporter la preuve que la journée de solidarité a été effectuée.

Incidences sur la durée du travail

La journée de solidarité est une journée de travail qui doit être décomptée de la durée du travail, notamment pour vérifier si les durées maximales de travail sont respectées.

Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos.

En revanche, les heures effectuées au-delà de 7 heures s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires et ouvrent droit à contrepartie obligatoire en repos.

Dans le cadre d'une modulation du temps de travail, seules les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1 607 heures s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires et ouvrent droit à contrepartie obligatoire en repos.

Incidences sur les contrats de travail et les accords collectifs

Le travail de la journée de solidarité ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Il résulte de ce principe que le salarié ne peut pas refuser d'effectuer cette journée de travail, sauf à commettre une faute susceptible de justifier un licenciement.

Lorsque la journée de solidarité est fixée un jour férié précédemment chômé par lequel le salarié aurait été payé par l'effet de la mensualisation, l'absence injustifiée ou la grève du salarié autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire, laquelle ne constitue pas une sanction pécuniaire.

Dans ce cas, la retenue opérée par l'employeur doit correspondre aux heures, y compris celles excédant 7 heures, qui auraient dû être accomplies par les salariés concernés s'ils avaient travaillé ce jour-là.

En cas d'absence pour maladie, les règles habituelles d'indemnisation sont appliquées.

Incidences sur la prise de congés payés ou d'un jour de repos

Si l'employeur l'accepte, le salarié peut poser un jour de congé payé ou un jour de congé conventionnel (congé d'ancienneté) pendant la journée de solidarité.

Dès lors que les dates de congés sont décidées, l'employeur ne peut exiger du salarié en congé qu'il revienne effectuer la journée de solidarité dans le cas où celle-ci coïnciderait avec la période de prise de congés. La journée de solidarité est alors décomptée en jour de congé payé.

En revanche, l'employeur ne peut imposer à son personnel de prendre une journée de congé à la date de la journée de solidarité.

Le salarié peut également poser un jour de repos lié à l'aménagement du temps de travail (jour RTT) dès lors qu'il peut librement choisir une partie de ces jours de RTT.

Incidences des absences sur la journée de solidarité

Le salarié en grève ou en absence injustifiée le jour de solidarité voit sa rémunération réduite selon les règles habituelles de calcul de retenue sur salaire.

Même si la journée de solidarité est fixée sur un jour férié précédemment chômé pour lequel le salarié aurait été rémunéré par effet de mensualisation, l'absence du salarié pendant la journée de solidarité autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire.

En cas d'absence pour maladie, les règles habituelles d'indemnisation sont appliquées.

Par ailleurs, les absences ne sont pas en principe récupérables sauf exceptions ; ces exceptions sont celles de l'article L. 3122-27 du nouveau code du travail. Par conséquent, pour les absences qui ne sont pas énumérées à l'article L. 3122-27 (cause accidentelle, intempérie, force majeure, inventaire et fixation d'un jour de pont), l'absence du salarié pendant la journée de solidarité n'autorise pas l'employeur à reporter la journée de solidarité sur un autre jour.