

Tout savoir sur...

La journée de solidarité



Créée en 2004, suite aux canicules de l'été 2003, la journée de solidarité a été instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Mais comment fonctionne-t-elle ?

Pourquoi une journée de solidarité ?

La journée de solidarité prend la forme, pour le salarié, d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée et pour l'employeur du paiement de la contribution prévue par la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Qui organise les modalités d'accomplissement de cette journée ?

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur après consultation du Comité Social et Economique (CSE) s'il existe dans l'entreprise.

Il faut donc d'abord regarder si la convention collective prévoit des dispositions relatives à l'accomplissement de la journée de solidarité. À défaut, c'est à l'employeur de fixer les modalités par décision unilatérale.

Qui est concerné ?

Tous les salariés de l'entreprise (sauf les mineurs lorsque la journée de solidarité est effectuée un jour férié à l'exception des entreprises bénéficiant des dérogations à l'interdiction de travailler un jour férié).

Les stagiaires n'ont pas à effectuer la journée de solidarité.

Petit rappel :

- le lundi de pentecôte est un jour férié,
- la journée de solidarité correspond à une journée supplémentaire de travail par an pour le salarié,
- cette journée n'est pas rémunérée (article L3133-7 du Code du travail),
- elle est d'une durée de 7 heures pour les salariés travaillant 35h et plus par semaine,
- pour les salariés à temps partiel, cette durée est proratisée en fonction du nombre d'heures prévues par le contrat de travail.

Pour l'accomplissement de cette journée de solidarité, l'employeur peut prévoir :

- soit le travail d'un jour férié précédemment

chômé autre que le 1er mai – ce peut donc être le lundi de pentecôte mais pas obligatoirement,

- soit le travail d'un jour de 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,
- la journée de solidarité peut donc aussi être fractionnée (exemples : 7 x 1h – 14 x 1/2h...).

Attention ! Il n'est toutefois pas possible d'imposer au salarié la prise d'un jour de congés payés pour l'accomplissement de cette journée.

La mention de l'accomplissement de la journée de solidarité sur le bulletin de paie n'est pas obligatoire. Elle est toutefois recommandée afin d'être en mesure d'attester de son accomplissement par les salariés.

Elle est inscrite sur les bulletins à la demande de l'entreprise et après communication des informations nécessaires.

Quelles sanctions en cas de refus du salarié d'effectuer la journée de solidarité ?

Le travail de la journée de solidarité ne constitue pas une modification du contrat de travail (Circ. DRT n° 2004/10, 16 déc. 2004)

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 une sanction disciplinaire (par exemple retenue sur salaire).

Encore faut-il que l'entreprise ait préalablement informé les salariés des conditions d'accomplissement de la journée de solidarité pour l'année en cause.

Pour aller plus loin....

Si la journée de solidarité devait être le 24 mai 2021 et que les salariés sont en chômage partiel, peut-on leur demander de rattraper cette journée ?

Pour rappel, selon la Circ DGEFP du 12 juillet 2013, fiche 5, § 5.4, la journée de solidarité prend la forme d'une journée supplémentaire de travail qui est non rémunérée par l'employeur pour les salariés mensualisés.

Elle ne peut donc pas faire l'objet d'un revenu de remplacement au titre de l'allocation d'activité partielle.

- 1er cas : le lundi de Pentecôte est habituellement chômé

Si le lundi de Pentecôte, habituellement chômé a été défini comme journée de solidarité, il n'est pas possible de recourir à l'activité partielle pour les salariés concernés. En pratique, l'employeur doit assurer le paiement du lundi de Pentecôte chômé en versant le salaire habituel aux salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise (c. trav. art. L. 3133-3). Les conventions collectives ou les usages sont parfois moins exigeants sur l'ancienneté.

- 2ème cas : le lundi de Pentecôte est habituellement travaillé

En cas d'activité partielle pendant un jour férié travaillé (ex. : lundi de Pentecôte habituellement travaillé dans l'entreprise), les heures perdues sont indemnisées au titre de l'activité partielle. Les éventuelles heures travaillées restent à la charge de l'employeur, qui verse le salaire correspondant. Si le lundi de Pentecôte, habituellement chômé, a été défini comme journée de solidarité pour certaines entreprises, il n'est pas possible de recourir à l'activité partielle pour les salariés concernés (circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, fiche 5). Sous réserve de remplir la condition d'ancienneté requise (3 mois selon la loi), ceux-ci sont en effet déjà payés au titre du jour férié chômé.

L'employeur peut-il faire « rattraper » les heures au titre de la journée de solidarité un autre jour ?

Les absences lors de la journée de solidarité ne sont, en principe, pas récupérables sauf exceptions ; ces exceptions sont celles de l'article L3121-50 du code du travail.

Par conséquent, pour les absences qui ne sont pas énumérées à l'article L3121-50 (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.

Enfin, la circulaire de 2013 ne précise pas la situation des salariés qui auraient eu droit à une rémunération supplémentaire s'ils avaient travaillé la journée de solidarité en l'absence de chômage

partiel : salarié ayant déjà accompli une journée de solidarité en 2020 chez un précédent employeur, salarié ne remplissant pas les conditions requises pour le paiement des jours fériés chômés. Sous réserve de précisions de l'administration, on pourrait considérer que ces heures perdues soient susceptibles d'être indemnisées au titre de l'activité partielle, dans les conditions et limites prévues par le dispositif. Dans le contexte d'adaptation du régime de l'activité partielle au contexte Covid-19, l'administration profitera peut-être d'une prochaine mise à jour de son document questions/réponses pour revenir sur cette question (circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, note technique révisée 2015, fiche 5, § 5.4).

Notre service juridique est à votre disposition pour vous conseiller. N'hésitez pas à nous contacter !



01.64.22.77.44



contact@crowe-fideliance.fr