

Journée de solidarité

Qui est concerné par la journée de solidarité ?

La fixation de la journée de solidarité

Quelles sont les incidences sur le contrat de travail ?

La loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instaure une journée de solidarité en vue d'assurer le financement d'actions en faveur de ces personnes. Elle impose aux salariés une journée de travail supplémentaire non rémunérée et donne lieu à la création des articles L. 212-16 et L. 212-17 du code du travail.

Qui est concerné par la journée de solidarité ?

La journée de solidarité s'applique à tous les salariés relevant du code du travail, qu'il s'agisse de salariés exerçant leur activité à temps partiel ou à temps plein, y compris les catégories particulières telles que les employés de maison, les assistantes maternelles... Les salariés non mensualisés sont également concernés par la journée de solidarité.

La fixation de la journée de solidarité

LE MODE DE FIXATION

La fixation de cette journée est déterminée par les partenaires sociaux dans un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord, le lundi de Pentecôte est le jour retenu, au titre de la journée de solidarité, par la loi. Dans certaines situations particulières, l'employeur peut imposer unilatéralement une autre date.

LE CHOIX DE LA JOURNÉE

Les partenaires sociaux peuvent choisir, par la négociation et la conclusion d'un accord, un autre jour que le lundi de Pentecôte, à l'exclusion du 1er mai. Ce peut être un autre jour férié, un jour RTT, tout autre jour (hormis le dimanche) précédemment non travaillé. La date d'accomplissement de cette journée doit être clairement identifiée par les partenaires sociaux dans l'accord. Depuis une circulaire du 22 novembre 2005 (Circ. DRT n° 14 du 22 novembre 2005) le fractionnement du temps de travail à effectuer au titre de la journée de solidarité est autorisé.

En l'absence d'accord, la journée de solidarité est le lundi de Pentecôte. Toutefois, la loi prévoit certains assouplissements : fractionnement, autre journée définie unilatéralement par l'employeur ou demandée par le salarié et avec l'accord de l'employeur.

Cette journée ne peut pas être remplacée par la suppression d'un jour de congé payé légal auquel le salarié peut prétendre (C. trav., art. L. 223-1 et s), d'un jour de remplacement des heures supplémentaires ou de repos compensateur obligatoire.

Quelles sont les incidences sur le contrat de travail ?

SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

Concernant les salariés à temps complet, la durée de la journée de travail non rémunérée est de 7 heures. Ainsi, le plafond de la durée annuelle légale du travail passe de 1600 à 1607 heures. Pour les salariés à temps partiel, la durée de la journée de solidarité est proratisée.

Pour les salariés dont le décompte du temps de travail est forfaitisé, la journée de solidarité sera comptabilisée dans sa globalité à l'intérieur du forfait annuel augmenté de 7 heures.

SUR LA QUALIFICATION DES HEURES DE TRAVAIL

Les heures effectuées au titre de la journée obligatoire ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Par conséquent, elles ne donnent pas lieu au déclenchement des droits à repos compensateur. Toutefois, les heures effectuées au-delà de 7 heures peuvent ouvrir droit à rémunération et suivre le régime des heures supplémentaires.

SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La rémunération de la journée obligatoire s'appuie sur la loi de mensualisation de 1978. Ainsi, la loi du 30 juin 2004 prévoit que le salarié mensualisé ne percevra pas de rémunération inférieure à celle qui lui était versée antérieurement. Il ne percevra pas de rémunération supplémentaire, dans la mesure où il effectue 7 heures de travail. Les majorations de salaire conventionnelles pour le travail des jours fériés ne s'appliqueront pas.

Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter le site internet de la CFTC dans la rubrique "Pages juridiques" dans le "dossier du mois" d'août 2005, www.cftc.fr.