

La circulaire DRT 2004/10 fixe les modalités pratiques de la "journée solidarité"

Mise en place et incidences de la journée de solidarité

Les modalités d'application de la journée de solidarité, instituée par la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées (v. Légis. soc. -F9-n° 8506 du 23 juillet 2004), sont précisées par circulaire.

Elle prend la forme d'une journée de travail supplémentaire pour les salariés et d'une contribution financière des employeurs, l'objectif étant de financer la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

Champ de l'obligation

La journée de solidarité s'applique à l'ensemble des salariés. La diversité des situations de travail est toutefois prise en compte :

- pour un salarié à temps complet, la durée de la journée de solidarité correspond à 7 heures ;
- pour un salarié à temps partiel, durée est réduite proportionnellement à la durée contractuelle ;
- pour les cadres ayant conclu une convention annuelle de forfait en jours, cette convention de forfait est majorée d'une journée.

Par ailleurs, les salariés changeant une ou plusieurs fois d'employeurs au cours d'une même année (salariés en CDD, intérimaires...) ne doivent accomplir qu'une journée de solidarité par an. S'ils s'acquittent d'une deuxième journée au cours d'une même année, les heures accomplies dans le cadre de cette deuxième journée de solidarité donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel. Le salarié peut en outre refuser d'exécuter cette journée de solidarité sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Priorité à l'accord collectif

Les partenaires sociaux doivent fixer la date de la journée de solidarité par accord de branche ou d'entreprise, l'accord d'entreprise pouvant prévoir une journée différente de celle fixée par l'accord de branche, sauf si ce dernier fixe une date d'une manière impérative. L'accord doit indiquer clairement la journée retenue « et ne peut en aucun cas se borner à renvoyer à l'employeur le soin d'en décider unilatéralement ». Les partenaires sociaux peuvent choisir à ce titre un jour férié, autre que le 1er mai, une journée de repos RTT, tout autre jour précédemment non travaillé (par exemple, un samedi) ou toute autre modalité permettant le travail d'un jour précédemment non travaillé. Mais la journée de solidarité ne peut être effectuée un dimanche. Au cas où un jour férié tomberait un dimanche, la règle du repos dominical prévaut et le salarié ne pourra pas effectuer sa journée de solidarité ce jour-là. En l'absence d'accord collectif, la journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte. Ainsi, « dès 2005, le lundi de Pentecôte devra être travaillé dans les entreprises non soumises à des dispositions conventionnelles particulières ».

Fixation par l'employeur

En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut, à partir du 1er juillet 2004, fixer unilatéralement la journée de solidarité un autre jour que le lundi de Pentecôte, après avoir consulté le CE ou, à défaut, les délégués du personnel :

- si le lundi de Pentecôte était déjà travaillé (il n'était pas chômé dans l'entreprise, ou celle-ci fonctionne en continu ou est ouverte toute l'année) ;
- si le lundi est un jour habituellement non travaillé pour certains salariés (jour de repos hebdomadaire ou jour non travaillé pour les salariés à temps partiel). Même en présence d'un accord fixant la date de la journée de solidarité, l'employeur peut fixer unilatéralement une

date différente pour les salariés ne travaillant pas la journée de solidarité conventionnelle en raison de leur repos hebdomadaire pris cette journée ou d'une activité à temps partiel n'incluant pas cette journée de solidarité comme jour de travail.

Incidence sur la durée du travail

Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité, dans la limite de sept heures, ne sont pas qualifiées d'heures supplémentaires, ne donnent pas lieu au déclenchement des droits à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel. En revanche, les heures effectuées au-delà de sept heures ouvrent droit à rémunération et suivent, le cas échéant, le régime des heures supplémentaires.

- Pour les durées annuelles prévues par le Code du travail (modulation de la durée du travail, réduction de la durée du travail sous forme de repos sur l'année, temps partiel sur l'année) le plafond de la durée annuelle est porté de 1 600 heures à 1 607 heures. 1 S'agissant des conventions de forfait annuel en jours, le nombre annuel légal de jours de travail est porté de 217 jours à 218 jours.
- Pour les durées annuelles conventionnelles ou contractuelles du travail, celles-ci sont augmentées de sept heures ou d'un jour dans le cadre d'une convention individuelle de forfait annuel en jours. Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne constituent pas une modification du contrat de travail que le salarié pourrait refuser.

Effet sur la rémunération

- Le principe est la non-rémunération de cette journée de solidarité dans la limite :
 - de sept heures pour les salariés mensualisés ;
 - de la valeur d'une journée de travail pour les cadres ayant conclu des conventions de forfait en jours.
- Ce principe de non-rémunération ne s'applique pas aux salariés exclus du champ de la loi de mensualisation : n'étant « pas actuellement rémunérés pour les jours fériés chômés », ils seront « normalement rémunérés pour le travail effectué lors de la journée de solidarité ». Il s'agit :
 - des travailleurs temporaires (salariés des entreprises de travail temporaire, titulaires d'un contrat de travail temporaire) ;
 - des travailleurs saisonniers (travail d'une durée totale de huit mois par an maximum, se répétant chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et effectué pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations) ;
 - et des travailleurs intermittents (travail discontinu, fractionné en périodes dont la durée est comprise entre quelques heures et un mois au maximum et correspondant, dans l'entreprise, à un emploi offert à périodicité irrégulière).

L'administration recommande 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.

Circ. DRT n°2004/10 du 16 décembre 2004

V. <http://www.liaisons-sociales.com/info/277/010201>