

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 41

Mais au fait :

Quelles sont les règles de cette journée de solidarité ?

La journée de solidarité (articles L. 3133-7 à L. 3133-12 du code du travail) consiste en une journée supplémentaire de travail (**7 heures**) pour tous les salariés. Elle a été instituée en vue d'assurer le financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Pour l'employeur, elle prend la forme d'une contribution financière de 0,30 % assise sur la totalité des rémunérations.

La date de la journée de solidarité est décidée par accord collectif ou par l'employeur. Depuis la **loi n° 2008-351 du 16 avril 2008**, le principe de cette journée est maintenu, mais il n'existe plus de date de journée de solidarité par défaut (fixée avant 2008 au lundi de Pentecôte).

L'employeur peut-il l'imposer et quand ? Quelles sont les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité ?

Cette journée de travail supplémentaire s'impose aux salariés.

La loi prévoit plusieurs modalités d'accomplissement de la journée de solidarité :

1°) Soit le **travail** d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ; il peut notamment s'agir du lundi de Pentecôte ou d'un autre jour férié. **Depuis avril 2008, le lundi de Pentecôte n'est plus la journée de solidarité par défaut.**

2°) Soit le **travail** d'un jour de repos accordé au titre d'un accord collectif prévoyant un dispositif de RTT sous forme de jours de repos, ou le **travail** d'un jour de repos accordé au titre d'un accord organisant le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

3°) Soit toute autre modalité permettant le **travail** de sept heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises. Le fractionnement est admis à la condition qu'il corresponde à un travail effectif de sept heures supplémentaires dans l'année.

Il peut notamment s'agir du travail d'un samedi (mais pas d'un dimanche, jour de repos hebdomadaire) ou de la suppression d'un jour de congé supplémentaire prévu par la convention collective ou par accord d'entreprise.

Par contre, la journée de solidarité ne peut pas correspondre à un jour de congé payé légal ou à un jour de repos compensateur de remplacement ou de contrepartie obligatoire en repos.

En d'autres termes, l'employeur ne peut pas imposer la prise d'une journée de congé payé se substituant au respect de cette disposition légale.

Cette interdiction est rappelée par la Cour de cassation dans une décision du 1^{er} juillet 2009 : la décision de remplacer la journée de solidarité par un jour de congé payé légal est contraire aux dispositions des articles L. 3133-7 et L. 3133-9 du code du travail.

Le salarié peut, si l'employeur l'accepte, poser à la date de la journée de solidarité, un jour de congé payé, un jour de congé exceptionnel d'ancienneté ou un jour RTT s'il peut en disposer librement.

Particularité pour les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin :

L'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer ni le premier et le second jour de Noël (Saint-Etienne) ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi-Saint comme la date de la journée de solidarité.

Peut-elle être différente par services ou ateliers ?

La date choisie s'applique à tout le personnel. Il n'est pas possible de fixer plusieurs journées de solidarité (par atelier ou par service par exemple), sauf :

- si l'entreprise travaille en continu (24 h s/ 24, 7 jours s/ 7, dimanches et jours fériés inclus),
- si l'entreprise est ouverte tous les jours de l'année,
- si le salarié ne travaille pas la journée de solidarité (jours de repos hebdomadaire, temps partiel).

Ainsi, l'employeur peut individualiser la journée de solidarité pour chaque salarié à temps partiel, dans la mesure où le ou les jours habituellement non travaillés par eux peuvent ne pas correspondre à la même journée (circulaire DRY, 20 avril 2005).

Peut-elle être fractionnée ?

La loi prévoit la possibilité d'effectuer la journée de solidarité selon toute modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de stipulation conventionnelles ou de l'organisation de l'entreprise. Le fractionnement de la journée de solidarité en tranches horaires est donc autorisé dès lorsqu'il est effectif et correspond à un travail supplémentaire de sept heures par an.

L'accord collectif (ou à défaut l'employeur) doit prévoir les modalités du fractionnement pour les salariés placés dans une « situation particulière » (temps partiel, forfaits jours ou forfaits heures, etc.).

Que se passe-t-il en cas d'absence du salarié ?

En cas d'absence injustifiée ou de grève, l'employeur peut pratiquer une retenue sur salaire (Cass. soc. 16 janvier 2008, n° 06-42.327 et n° 06-43.124) : *« une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées ; elle prend la forme, pour les salariés, d'une journée supplémentaire de travail non rémunéré et, pour les employeurs, de la contribution prévue au 1^{er} de l'article 11 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ; le travail accompli, dans la limite de sept heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération lorsque le salarié est rémunéré en application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle ; il en résulte que lorsque la journée de solidarité est fixée un jour férié précédemment chômé pour lequel le salarié aurait été rémunéré par l'effet de la mensualisation, l'absence de l'intéressé autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire, laquelle ne constitue pas une sanction pécuniaire. »*

En cas d'absence pour maladie, maternité, accident du travail, le principe de non-récupération des absences rémunérées s'applique. Ce qui signifie que si le salarié n'avait pas été malade à cette date, il aurait accompli sa journée de solidarité, dès lors l'employeur ne peut pas fixer une autre journée de solidarité ou décompter un jour RTT au salarié (et encore moins décompter un jour de CP).

Réponses élaborées par Iris DELLOYE, Responsable du service Juridique et Social de l'UNIIC

iris.delloye@uniic.org