

JOURNEE DE SOLIDARITE

La loi du 30 juin 2004, relative au dispositif de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a instauré le principe d'une journée de solidarité.
Les conditions de déroulement de cette journée ont été précisées dans une circulaire de la Direction des Relations du Travail (Circulaire DRT n°2004/10 du 16 décembre 2004).

1. Une Journée de solidarité

➤ **Fixation de la journée de solidarité**

En principe, la **fixation du jour de solidarité** est effectuée par voie conventionnelle et peut ainsi avoir lieu:

- Lors d'un jour férié précédemment chômé (sauf le 1er mai qui est obligatoirement férié et chômé) ;
- lors d'un jour de RTT ;
- lors d'un jour précédemment non travaillé en vertu de dispositions conventionnelles ou de modalités d'organisation de l'entreprise.

Néanmoins, à défaut d'accord collectif, la journée de solidarité est fixée au **lundi de Pentecôte**, si ce jour était antérieurement non travaillé (soit, pour la première fois le lundi 16 mai 2005).

Enfin, **dans certains cas précis, l'employeur peut fixer unilatéralement** la journée de solidarité un autre jour que le lundi de Pentecôte.

Ceci est possible dans les cas suivants :

- L'entreprise fonctionne en continu ou est ouverte toute l'année,
- le lundi de pentecôte n'était pas un jour férié chômé dans l'entreprise antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi,
- le lundi est un jour habituellement non travaillé pour certains salariés du fait que :
 - le lundi est un jour de repos hebdomadaire
 - le lundi est un jour non travaillé pour les salariés à temps partiel.

En tout état de cause, la 1^{ère} journée de solidarité devra intervenir entre le 1^{er} juillet 2004 et le 30 juin 2005.

➤ **Tous les salariés sont concernés**

La journée de solidarité **s'applique à tous les salariés** de l'entreprise, mais un **jour différent peut être retenu** si l'entreprise travaille en continu ou si elle est ouverte tous les jours de l'année.

Concernant le **salarié** qui **change d'employeur** et qui a déjà accompli une journée de solidarité chez son ancien employeur, les heures accomplies dans le cadre d'une éventuelle deuxième journée donneront lieu à rémunération et suivent, le cas échéant, le régime des heures supplémentaires (ou des heures complémentaires s'agissant des salariés à temps partiel).

Dans cette situation précise, le salarié peut refuser d'exécuter cette autre journée de solidarité sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

➤ Conséquences sur la rémunération

La loi pose comme principe que la journée de solidarité prend la forme d'une « **journée supplémentaire de travail non rémunéré** ».

Cas des salariés mensualisés

Le travail au cours de cette journée ne crée **pas de droit à rémunération supplémentaire ou spécifique**. Il n'entraîne pas de modification de la rémunération mensuelle.

Ainsi, pour les salariés à temps plein, le travail accompli pendant la journée de solidarité ne donne **pas lieu à rémunération dans la limite de sept heures**.

Cette durée est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Pour les salariés au forfait jour, elle prend la forme d'un jour supplémentaire de travail. Aussi, les heures correspondant à la journée de solidarité ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou complémentaires. Elles ne donnent pas lieu à repos compensateur.

Cas des salariés non mensualisés

Les salariés qui sont exclus de la loi de mensualisation (titulaires d'un contrat de travail temporaire, **saisonnier**, intermittent) et qui ne bénéficient donc pas de l'indemnisation des jours fériés chômés **seront astreints à cette journée de travail supplémentaire, mais seront rémunérés normalement pour le travail accompli durant cette journée de solidarité**.

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

➤ Conséquences sur la durée annuelle du travail : passage à 1607 heures ou 218 jours

La **durée annuelle du travail** est portée de 1.600 heures à **1.607 heures**. Pour les salariés au **forfait jour**, le quota de 217 jours est porté à **218 jours** par an. Cette nouvelle durée est applicable « aux périodes de référence annuelles à compter de celle incluant la première journée de solidarité ».

Si la première journée de travail intervient en 2004, la durée légale annuelle sera majorée dès cette année. Si elle intervient en 2005, la durée légale annuelle atteindra 1.607 heures ou 218 jours de travail en 2005.

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

Cet ensemble de conséquences issues de la mise en place de la journée de solidarité incitent à 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.

2. Contribution patronale de solidarité

En contrepartie de cette journée de travail supplémentaire pour les salariés, une contribution financière est versée par l'employeur.

Cette contribution a la même assiette que les cotisations d'assurance maladie. Il s'agit donc d'une contribution dé plafonnée due sur l'intégralité de la rémunération versée au salarié.

Le taux de la contribution est fixé à 0,3 %.

Elle s'applique aux rémunérations versées à compter du 1^{er} juillet 2004.

Il convient de préciser que les revenus d'activités autre que salariés, notamment les revenus professionnels des travailleurs non salariés et des exploitants agricoles, et les revenus de remplacement (allocations de chômage, les pensions de retraite...) sont exonérés de la contribution.

La contribution est également assise sur les rémunérations versées :

Par les entreprises au titre des stagiaires pour lesquels la cotisation patronale d'assurance maladie est due ;

Par les employeurs de salariés non mensualisés, comme les titulaires d'un contrat de travail temporaire, **saisonnier**, intermittent ou travaillant à domicile.