

## JOURNEE DE SOLIDARITE

Depuis la loi du 30 juin 2004, la journée de solidarité sert à financer les actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Elle se traduit par **un jour de travail supplémentaire par an, non rémunéré**, pour tous les salariés mensualisés du secteur privé et du secteur public.

Elle est accomplie **sur chaque période annuelle comprise entre le 1er juillet et le 30 juin**.

Le présent document a pour objet de faire une synthèse sur la mise en œuvre de la journée de solidarité.

[Articles L. 3133-7 et suivants du code du travail](#)

### SALARIES CONCERNES

Tous les salariés du secteur privé sont concernés.

### JEUNES TRAVAILLEURS

Si la journée de solidarité est fixée un jour férié, les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans n'ont pas à l'effectuer, en raison de l'interdiction de faire travailler les mineurs les jours fériés (sauf dérogation à cette interdiction).

### STAGIAIRES

N'étant pas titulaires d'un contrat de travail, les stagiaires n'ont pas la qualité de salarié et ne sont donc pas concernés par l'accomplissement de la journée de solidarité.

Toutefois, la convention de stage tripartite peut prévoir que le stagiaire devra être présent dans l'entreprise le jour où est accomplie la journée de solidarité.

Dans ce cas, cette journée devra faire, le cas échéant, l'objet d'une gratification dans les conditions prévues par la convention de stage.

### CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

En cas de changement d'employeur en cours d'année, le salarié peut déjà avoir accompli une journée de solidarité chez son ancien employeur.

Le nouvel employeur peut demander au salarié d'accomplir une nouvelle journée de solidarité. Dans ce cas, les heures travaillées à ce titre donnent lieu à rémunération et suivent, le cas échéant, le régime des heures supplémentaires ou des heures complémentaires. Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires et ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Le salarié peut refuser de travailler cette journée sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

## MODALITES DE FIXATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE

### FIXATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE PAR ACCORD COLLECTIF

Le principe est que la date de la journée de solidarité est fixée par un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou, à défaut, au niveau de la branche.

Les entreprises pourvues de délégués syndicaux doivent donc en principe fixer la date de la journée de solidarité par accord collectif.

Cette question relative à la journée de solidarité doit être abordée lors de la négociation annuelle dans le bloc dédié à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée.

La date retenue pourra ainsi être modifiée tous les ans, en fonction des opportunités du calendrier.

Dans le cadre de cet accord collectif, il est conseillé de supprimer l'éventuelle clause conventionnelle, l'usage ou la décision unilatérale qui prévoyait le chômage de la journée choisie comme journée de solidarité, dès lors que l'accord qui fixe la date de la journée de solidarité est conclu au même niveau (entreprise, établissement ou branche) que l'accord, l'usage ou la clause conventionnelle ayant prévu le chômage de ladite journée.

### FIXATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE PAR DECISION UNILATERALE

A défaut d'accord, les entreprises peuvent fixer par décision unilatérale la date de la journée de solidarité.

Cette décision unilatérale devra être prise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Si le chômage de la journée choisie comme journée de solidarité était prévu par un usage ou une décision unilatérale de même niveau que celle fixant la date de la journée de solidarité, il est conseillé de supprimer l'usage ou l'engagement unilatéral prévoyant le chômage de la journée choisie.

## JOURS OU HEURES POUVANT ETRE RETENUS AU TITRE DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE

### CATEGORIES DE JOURS OU D'HEURES

L'employeur peut retenir 3 catégories de jours ou d'heures précédemment non travaillés.

#### Un jour férié précédemment non travaillé

L'accord collectif peut retenir un jour férié précédemment chômé avant l'institution de la journée de solidarité.

Toutefois, le 1er mai ne peut pas être retenu.

Si une entreprise retient un jour férié tournant (tels 1<sup>er</sup> janvier, 8 mai, 14 juillet, 15 août...) et qu'elle ne bénéficie pas d'un

cas de dérogation au repos dominical, elle ne pourra pas imposer à ses salariés l'accomplissement de ladite journée à la date correspondant à ce jour férié lorsque, sur une année considérée, celui-ci tombe un dimanche ; la règle du repos dominical prévalant.

Dans ce cas, il conviendra de retenir dans l'accord collectif ou la décision unilatérale une autre date qui s'appliquera les années au cours desquelles le jour férié initialement retenu tombe un dimanche.

**Un jour de repos accordé dans le cadre d'un accord collectif instituant un décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine au titre de l'article L.3121-41 et suivants du code du travail ou d'un accord de RTT.**

Dans les entreprises qui ont attribué la réduction du temps de travail sous forme de journées ou de demi-journées de repos réparties sur l'année, l'accord collectif ou la décision unilatérale peut fixer la journée de solidarité sur un de ces jours de repos.

Dans l'hypothèse où ces jours de repos sont pris pour partie à l'initiative de l'employeur et pour partie à l'initiative du salarié, la possibilité de retenir un de ces jours de repos au titre de la journée de solidarité n'est pas limitée aux seuls jours pris à l'initiative de l'employeur. En effet, l'accomplissement de la journée de solidarité est une obligation qui incombe également au salarié. Ainsi, **l'accomplissement de cette journée pourra être prévu sur un jour de repos pris tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.**

### **Tout autre jour ou heure précédemment non travaillé**

L'accord collectif ou la décision unilatérale peut aussi fixer la date de la journée de solidarité sur tout autre jour ou heure précédemment non travaillé en application des dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation de l'entreprise.

Toutefois, **la journée de solidarité ne peut pas être positionnée sur :**

- **un jour de repos hebdomadaire** (la journée de solidarité pourrait être fixée sur un jour de repos du salarié à condition qu'il bénéficie effectivement d'un autre jour de repos sur la semaine considérée) ;
- **un jour de congé payé légal** ;
- **les jours octroyés au titre de la contrepartie obligatoire en repos** pour les heures supplémentaires y ouvrant droit ;
- **les jours de repos compensateur de remplacement** équivalent au paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et de leurs majorations.

En revanche, la date de la journée de solidarité peut être fixée sur une journée précédemment travaillée, **en respectant les règles relatives aux durées maximales de travail et aux durées minimales de repos.**

La journée de solidarité peut également être fixée un jour de congé conventionnel d'ancienneté.

### **FIXATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE DE FAÇON CONTINUE OU EN PLUSIEURS FRACTIONS**

L'accord collectif ou la décision unilatérale peut prévoir que cette journée est

effectuée soit de façon continue, sur une seule journée qui n'était pas travaillée auparavant, soit en plusieurs fractions, sur plusieurs journées ou heures précédemment non travaillées.

**Le fractionnement doit correspondre à un travail supplémentaire de 7 heures par an.**

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, la journée de solidarité pourra être, le cas échéant, accomplie en deux fractions maximum, c'est-à-dire en deux demi-journées.

#### **FIXATION COLLECTIVE OU INDIVIDUELLE DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE**

La journée de solidarité peut être fixée collectivement au même jour ou aux mêmes heures pour tous les salariés d'une même unité de travail.

Il pourra y avoir autant de dates collectives pour la journée de solidarité que de répartitions hebdomadaires collectives dans l'entreprise.

L'employeur peut autoriser les salariés qui, à titre individuel, ne souhaitent pas venir travailler ce jour-là à positionner individuellement un jour de congés payés ou un jour de repos accordé dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur plusieurs semaines.

La date de la journée de solidarité peut également être fixée sur un ou des jours ou heures différentes pour chaque salarié en fonction de la répartition hebdomadaire de leur temps de travail respectif.

## **DUREE DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE**

### **SALARIES A TEMPS PLEIN DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN HEURES**

Pour ces salariés, la durée de la journée de solidarité est de 7 heures.

Pour tous les salariés considérés comme étant à temps plein, la loi ne prévoit aucune proratisation de la journée en fonction de leur horaire hebdomadaire.

### **SALARIES A TEMPS PARTIEL**

Pour les salariés à temps partiel, la durée du travail de la journée de solidarité est réduite en proportion de leur horaire contractuel par rapport à la durée journalière de 7 heures des salariés à temps plein.

La durée de la journée de solidarité est égale à  $7/35^e$  de leur horaire contractuel hebdomadaire.

Exemple : un salarié à temps partiel qui a un horaire contractuel hebdomadaire de 20 heures :  
 $20 \times (7/35) = 4$  heures au titre de la journée de solidarité.

Exemple : un salarié à temps partiel qui a un horaire mensuel de 85 heures :  
 $(85 \times 12/52) \times 7/35 = 3,93$  heures au titre de la journée de solidarité

Dans le cas particulier du **cumul d'un emploi à temps partiel dans une entreprise avec un emploi à temps plein dans une autre**, la circulaire indique que la journée de solidarité ne devra être effectuée que dans l'entreprise où le salarié exerce son activité à temps plein.

## **SALARIES AVEC UN FORFAIT EN JOURS SUR L'ANNEE**

La journée de solidarité correspond à une journée, ou à deux demi-journées en cas de fractionnement, de travail supplémentaire sans qu'il y ait lieu de revenir à un décompte en heures.

## **CONSEQUENCES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL**

### **HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Si les heures accomplies au titre de la journée de solidarité conduisent à dépasser la durée légale du travail, elles ne constituent pas des heures supplémentaires.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, n'ouvrent pas droit à majoration de salaire ni, éventuellement, à la contrepartie obligatoire en repos.

En cas d'appréciation du temps de travail sur l'année, les heures supplémentaires se décomptent donc au-delà de 1607 heures.

### **HEURES COMPLEMENTAIRES**

Les heures accomplies au titre de la journée de solidarité par les salariés à temps partiel dépassant la durée contractuelle du travail de ces salariés n'ont pas la nature juridique d'heures complémentaires et donc ne s'imputent pas sur le volume d'heures complémentaires autorisés.

## **FORFAIT EN JOURS SUR L'ANNEE DES CADRES**

Le nombre maximal annuel de jours que peut prévoir une convention de forfait est fixé à 218 jours et tient compte de l'accomplissement de la journée de solidarité.

### **DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL**

Les heures de travail effectuées au titre de la journée de solidarité sont prises en compte pour calculer les durées maximales de travail.

## **CONSEQUENCES SUR LA REMUNERATION**

### **LES SALAIRES MENSUALISES**

Cette journée supplémentaire de travail n'ouvre pas droit à un complément de rémunération dans la limite de la valeur horaire ou journalière de cette journée.

Si un salarié est absent le jour où doit être accomplie cette journée supplémentaire de travail, son salaire mensuel doit être réduit de la valeur d'une journée de travail. Le salarié bénéficiera d'une indemnisation au titre de l'absence, s'il peut en bénéficier.

Cette journée n'ouvre également pas droit à majoration pour travail un jour férié.

En revanche, le salarié qui travaille ce jour-là devra être remboursé des frais pour lesquels il perçoit le remboursement lors des autres jours travaillés (exemple : prime de panier).

Pour les entreprises décomptant le temps de travail sur la semaine, les heures

effectuées au-delà de 7 heures ouvrent droit à majoration pour heures supplémentaires dans la seule hypothèse où l'horaire légal de 35 heures est dépassé après déduction des 7 heures correspondant à la journée de solidarité.

Ainsi, dans le cas d'une semaine de 43 heures, incluant la journée de solidarité qu'il y aurait lieu de majorer et d'incorporer 1 heure supplémentaire.

Pour les entreprises décomptant le temps de travail sur l'année, un complément de rémunération pour heures supplémentaires ne pourra être versé au titre de la journée de solidarité que si l'horaire annuel dépasse 1607 heures ou l'horaire annuel inférieur de l'entreprise majoré de 7 heures.

Les cadres en forfait jours sur l'année bénéficient déjà d'une rémunération pour le travail accompli dans le cadre de la journée de solidarité, en tant que salariés mensualisés.

### LES SALAIRES NON MENSUALISES

Ils sont rémunérés en fonction du nombre réel d'heures accomplies sur leur période de paie. Ils devront être rémunérés normalement pour les heures accomplies au titre de la journée de solidarité.

Toutefois ces heures ne seront pas prises en compte pour l'application de la réglementation relative aux heures supplémentaires ou complémentaires dans la limite de la valeur horaire de la journée. Ils ne pourront pas prétendre aux majorations pour travail un jour férié si la journée de solidarité est positionnée un jour férié.

### MENTION SUR LE BULLETIN DE PAIE

Bien que la journée de solidarité ne génère aucun droit à rémunération supplémentaire, il est conseillé de faire clairement apparaître l'accomplissement de la journée de solidarité sur le bulletin de paie.

Cela permettra tant à l'employeur de justifier l'absence de rémunération supplémentaire du temps de travail correspondant à cette journée qu'au salarié de disposer d'une preuve attestant de l'accomplissement d'une journée de travail supplémentaire non rémunérée et nécessaire en cas de changement d'employeur au cours de cette même période.

### CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE

#### CHAMP D'APPLICATION DE LA CONTRIBUTION

La contribution doit être acquittée par tous les employeurs privés au titre des personnes pour lesquelles ils sont redevables d'une cotisation patronale d'assurance maladie destinée au financement du régime français de base d'assurance maladie.

Sont considérés comme employeurs, les personnes auxquelles incombe le paiement des cotisations d'assurance maladie, indépendamment de l'existence d'un lien de subordination avec l'assuré au titre duquel les cotisations sont versées.

Ainsi, sont notamment assujetties à la contribution solidarité autonomie les sommes versées aux stagiaires en

entreprise pour lesquels l'entreprise d'accueil est redevable de la cotisation patronale d'assurance maladie. Il n'y a donc pas lieu d'identifier, au terme de chaque année civile, l'entreprise au sein duquel le salarié a travaillé un jour supplémentaire sans être rémunéré.

**Lorsqu'un salarié change d'employeur en cours d'année**, dès lors que chacun des employeurs est redevable d'une cotisation patronale d'assurance maladie au titre du salarié, la contribution solidarité autonomie doit être versée par chacun des deux employeurs.

**En cas de détachement avec maintien d'affiliation au régime français de sécurité sociale**, l'employeur est redevable de la contribution.

**En cas d'expatriation**, le salarié n'étant plus affilié au régime français de sécurité sociale, l'employeur ne devra pas acquitter la contribution solidarité autonomie.

### **ASSIETTE DE LA CONTRIBUTION**

Cette contribution a la même assiette que les cotisations patronales d'assurance maladie affectées au financement des régimes de base de l'assurance maladie, c'est-à-dire les rémunérations soumises à cotisations de sécurité sociale non plafonnées.

Lorsque les cotisations patronales d'assurance maladie sont calculées sur la base d'une assiette forfaitaire, la contribution est calculée sur le montant de cette assiette.

Cette contribution n'est pas due sur les revenus de remplacement.

Les primes d'intéressement, les droits acquis au titre de la participation et les sommes versées par les entreprises sur des plans d'épargne salariale ne sont pas soumis à la contribution solidarité autonomie.

Les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale, comme la réduction « Fillon », ne sont pas applicables à la contribution solidarité autonomie.

En revanche, en cas d'exonération portant sur l'ensemble des cotisations et contributions sociales patronales d'origine légale ou conventionnelle, l'employeur est alors dispensé du versement de la contribution solidarité autonomie.

### **TAUX DE LA CONTRIBUTION**

En contrepartie de la journée de solidarité accomplie par les salariés, les employeurs sont tenus d'acquitter une contribution de **0,3 %**.

### **MODALITES DE RECOUVREMENT DES COTISATIONS**

La contribution est recouvrée par les Urssaf dans les mêmes conditions et sous les mêmes garanties que les cotisations de sécurité sociale.