



Vrai/Faux : La journée de solidarité

Le vrai/faux du mois de mars est consacré à la journée de solidarité. Créée par la loi du 30 juin 2004¹ elle a pour objet le financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle consiste en une journée de travail supplémentaire non rémunérée pour les salariés, et au paiement d'une contribution par l'employeur : la contribution solidarité autonomie.

1. La journée de solidarité est obligatoirement effectuée le lundi de Pentecôte

FAUX. Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, par accord de branche.

A défaut d'accord collectif, elles peuvent être définies par l'employeur par décision unilatérale, après consultation du comité social et économique (CSE). Si le CSE n'a pas encore été mis en place au sein de l'association, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise (CE) ou les délégués du personnel (DP), s'il ne dispose pas de CE.

Cette consultation est nécessaire seulement en présence de représentants du personnel dans la structure : à défaut, les modalités sont fixées unilatéralement par l'employeur.

La convention collective nationale des acteurs du lien social et familial ne prévoit pas de modalités particulières pour l'accomplissement de la journée de solidarité et renvoie à chaque entreprise le soin de les fixer.

Diverses modalités d'accomplissement peuvent être prévues² :

- Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;
- Le travail d'un jour de réduction du temps de travail (RTT) ;
- Toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

Le fractionnement en heures de la journée de solidarité est possible dès lors qu'il est effectif à un travail supplémentaire de 7 heures par an pour un salarié à temps complet. Dans ce cas, des modalités spécifiques doivent être prévues pour les salariés placés dans une situation particulière (convention annuelle de forfait en jours ou en heures, temps partiel)³.

¹ Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées

² Article L.3123-11 du code du travail

³ Circ. DRT n°14, 22 novembre 2005





Exemple : le salarié à temps plein doit effectuer 7 heures au titre de la journée de solidarité. Il peut fractionner ces 7 heures en effectuant en plus de ses horaires habituels : 2 heures le 12 mars 2019, 3 heures le 15 avril 2019 et 2 heures le 18 juin 2019. Ainsi, il aura bien accompli 7 heures en plus de sa durée annuelle de travail, qui seront non rémunérées et ne seront pas assimilées à des heures supplémentaires.

2. L'employeur peut imposer aux salariés la pose d'un jour de congé payé afin d'accomplir la journée de solidarité

FAUX. L'employeur ne peut pas imposer de manière unilatérale la pose d'un jour de congé payé légal ou supplémentaire à la date de la journée de solidarité⁴.

Toutefois, le salarié peut demander à poser un jour de congé payé (légal ou conventionnel) le jour de l'accomplissement de la journée de solidarité fixé dans la structure. La demande doit alors provenir du salarié : dans un souci de preuve, il est préférable d'avoir un écrit du salarié demandant à poser un jour de congé payé à cette date.

3. La salariée en congé maternité au moment de l'accomplissement de la journée de solidarité doit l'effectuer à son retour

FAUX. Une salariée absente pour congé maternité (ou par exemple pour arrêt maladie ou congé parental d'éducation) au moment de l'accomplissement de la journée de solidarité ne doit pas récupérer cette journée à son retour. En effet, on considère dans ce cas que la journée de solidarité a été effectuée.

Toutefois, même si le salarié n'effectue pas sa journée de solidarité, l'employeur reste redevable de la contribution solidarité autonomie sur sa rémunération. Cette contribution est versée par l'employeur et est due sur la rémunération versée aux personnes affiliées, notamment au régime d'assurance maladie du régime général de la sécurité sociale. Elle est calculée sur la même assiette que les cotisations d'assurance maladie.

Cependant, le salarié en grève ou en absence injustifiée ce jour voit sa rémunération réduite à hauteur de la journée⁵.

4. Un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) dans la structure au moment de l'accomplissement de la journée de solidarité doit la réaliser

VRAI. Il n'existe pas de condition d'ancienneté pour accomplir la journée de solidarité : dès lors, tous les salariés présents à la date fixée doivent l'effectuer.

⁴ Cass.Soc. 1^{er} juillet 2003, n°08-40.047

⁵ Lettre ministérielle Questions-Réponses, 20 avril 2005



Ainsi, le salarié en CDD doit effectuer la journée de solidarité, au même titre qu'un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI), sauf s'il l'a déjà réalisée chez un ancien employeur (voir question 5 ci-après). Le nombre d'heures devant être travaillées au titre de la journée de solidarité n'est pas proratisé en fonction de la durée du contrat de travail.

Exemple : un salarié est embauché à temps plein du 3 au 21 juin 2019. Dans la structure, la journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte, soit au 10 juin 2019. Le salarié étant sous contrat au 10 juin 2019 doit l'effectuer à hauteur de 7h.

Tous les salariés liés par un contrat de travail sont visés : ainsi, les salariés en contrat aidé (CUI-CAE, PEC...) ou en contrat d'apprentissage doivent également accomplir la journée de solidarité.

5. Un salarié embauché en cours d'année, ayant déjà effectué sa journée de solidarité, doit de nouveau l'accomplir chez son nouvel employeur

FAUX. Le code du travail⁶ prévoit que dans le cas où le salarié ayant déjà accompli une journée de solidarité au titre de l'année en cours doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour sont assimilées à des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein et à des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

Le salarié placé dans cette situation n'est pas dans l'obligation d'effectuer de nouveau cette journée : il s'agit d'une possibilité. En effet, il peut refuser d'exécuter cette journée supplémentaire sans que ce refus ne constitue une faute ou un motif de licenciement.

Toutefois, en cas de changement d'employeur en cours d'année, chacun d'eux est redevable de la contribution solidarité autonomie. En effet, l'administration considère que « *Dès lors que chacun des employeurs est redevable d'une cotisation patronale d'assurance maladie au titre du salarié concerné, il est également tenu de verser la contribution solidarité autonomie, et ce selon la même périodicité de versement. Il n'y a donc pas lieu d'identifier, au terme de chaque année civile, l'entreprise ou l'établissement au sein duquel le salarié a travaillé un jour supplémentaire sans être rémunéré* »⁷.

6. Un salarié à temps partiel doit effectuer sa journée de solidarité à hauteur d'un temps plein

FAUX. Tous les salariés sont concernés par la journée de solidarité, y compris les salariés à temps partiel.

Pour eux, la durée de travail à effectuer au titre de la journée de solidarité est calculée au prorata de leur durée de travail contractuelle.

⁶ Article L.3133-10 du code du travail

⁷ Circulaire DSS/B/2004/622 du 22 décembre 2004



Exemple : un salarié ayant une durée de travail contractuelle de 17,5 heures doit effectuer 3,5 heures au titre de la journée de solidarité ($17.5/35*7=3,5$).

7. Un salarié cumulant deux emplois n'effectue sa journée de solidarité qu'auprès d'un seul employeur

VRAI/FAUX. Cela dépend de la durée de travail contractuelle chez chacun des employeurs.

En effet, si le salarié occupe simultanément un poste à temps partiel chez un employeur A et un poste à temps plein chez un employeur B, il n'effectuera sa journée de solidarité que dans la structure dans laquelle il exerce un poste à temps plein, soit chez son employeur B.

Toutefois, si le salarié occupe deux postes à temps partiel dans deux entreprises distinctes, dans ce cas, il devra effectuer sa journée de solidarité au prorata de sa durée contractuelle de travail chez chacun des employeurs.

Exemple : le salarié effectue 20 heures hebdomadaires dans la structure A et 15 heures hebdomadaires dans la structure B, il doit donc en tout réaliser 7 heures au titre de la journée de solidarité.

Pour savoir le nombre d'heures à réaliser dans la structure A, on fait le calcul suivant : $20/35*7 = 4$. Il doit donc y effectuer 4 heures.

Pour savoir le nombre d'heures à réaliser dans la structure B, on fait le calcul suivant : $15/35*7 = 3$. Il doit donc y effectuer 3 heures.

Cependant, si le cumul d'emplois dépasse la durée légale de travail, soit 35 heures hebdomadaires, il convient de proratiser ses durées de travail respectives à hauteur de 35 heures par semaine, afin que la journée de solidarité ne dépasse pas 7 heures.

Exemple : le salarié effectue 25 heures chez son employeur A et 15 heures chez son employeur B.

Chez l'employeur A pour calculer la durée proportionnelle de travail, on fait le calcul suivant : $25*35/40 = 21.87$. Pour connaître la durée de la journée de solidarité, on opère le calcul suivant : $21.87/35*7 = 4.37$ heures

Chez l'employeur B il convient de réaliser les mêmes calculs :

Durée de travail proportionnelle : $15*35/40 = 13.125$

Durée de la journée de solidarité : $13.125/35*7 = 2.63$

Ainsi, le salarié réalisera 4,37 heures chez son employeur A et 2,63 heures chez son employeur B.



8. Un salarié peut refuser d'accomplir sa journée de solidarité

FAUX. Le salarié est tenu d'accomplir sa journée de solidarité : son refus constitue alors une faute, susceptible d'être sanctionnée⁸. Ainsi, le salarié est tenu de l'effectuer, même si elle a lieu un jour qui est habituellement non travaillé pour lui (par exemple un samedi ou un jour férié, hors 1^{er} mai).

Toutefois, des aménagements sont prévus pour les salariés à temps partiel. En effet, si la date retenue est incompatible avec les obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, le salarié peut refuser : cela ne constitue pas une faute⁹.

Ici, le salarié peut donc refuser d'effectuer la journée de solidarité, toutefois, l'employeur reste redevable de la contribution solidarité autonomie.

Pour les salariés à temps partiel, l'employeur peut déterminer une journée de solidarité spécifique si la date fixée tombe sur un jour habituellement non travaillé pour eux¹⁰. Ainsi, la journée de solidarité peut être organisée un jour différent de celui prévu pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter notre fiche « [Journée de solidarité](#) » du Guide pratique de l'employeur/Rubrique VI.

Le service juridique RH se tient à votre disposition pour tout complément d'information.

⁸ Sauf cas du salarié ayant déjà effectué sa journée de solidarité comme évoqué question 5.

⁹ Article L.3123-12 du code du travail

¹⁰ Circulaire DRT n°2004-10 du 16 décembre 2004

