

Depuis 2004, les salariés doivent travailler, au titre de la journée de solidarité, une journée supplémentaire de travail par an sans percevoir de rémunération à ce titre. Les employeurs doivent verser une contribution patronale assise sur les salaires au titre de cette journée (C. trav. art. L 3133-7).

Quelles sont les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité ?

Les modalités sont fixées par principe, par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche.

L'accord peut prévoir :

- Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
- Le travail d'un jour de repos accordé au titre d'un accord collectif aménageant le temps de travail sur plusieurs semaines ;
- Ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application d'un accord collectif ou des modalités d'organisation de l'entreprise (ex : un jour de RTT, un samedi ou un jour de congé payé conventionnel).

À défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par l'employeur, après consultation du CSE s'il existe.

Dans quelles conditions les salariés prennent-ils leurs jours de congés payés ?

Le travail accompli, **dans la limite de 7 heures**, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération (C. trav. art. L 3133-8, al. 1 à 3) :

- Pour les salariés mensualisés dans la limite de 7 heures ;
- Pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail, dans la limite de la valeur d'une journée de travail.

Au-delà, les heures effectuées sont rémunérées, le cas échéant, comme heures supplémentaires (Circ. DRT 10 du 16-12-2004).

A noter

Pour les salariés au forfait jours, le travail accompli durant la journée de solidarité n'est pas rémunéré dans la limite de la valeur d'une journée de travail.

Attention

Il est recommandé de **faire apparaître clairement la journée de solidarité sur le bulletin de paie** pour pouvoir prouver qu'elle a été effectuée (Circ. DRT 10 du 16-12-2004).

Quelles sont les conséquences de cette journée sur la durée du travail ?

Dans la limite de 7 heures, les heures correspondant à la journée de solidarité ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos.

L'accomplissement d'une journée de solidarité (par exemple, le samedi) ne peut pas avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée hebdomadaire maximale absolue de travail fixée à 48 heures (Circ. DRT 10 du 16-12-2004).

Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne sont pas prises en compte, dans la limite de 7 heures réduite au prorata de la durée de travail stipulée au contrat, pour l'application des dispositions limitant le nombre des heures complémentaires ou prescrivant une majoration de l'horaire contractuel en cas d'accomplissement régulier d'heures complémentaires (C. trav. art. L 3133-8, al. 4.)

Dans la limite ainsi proratisée, les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne donnent pas lieu à rémunération pour les salariés mensualisés. En revanche, les heures travaillées au-delà de cette limite donneront lieu à rémunération.

Exception

Il est fait exception à cette règle lorsque le salarié a déjà effectué une journée de solidarité chez un autre employeur.

Quelles sont les conséquences de cette journée sur la durée du travail ?

Salarié ayant déjà effectué la journée de solidarité dans une autre entreprise

Les heures travaillées lors de la deuxième journée de solidarité donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel.

Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement (C. trav. art. L 3133-10).

Embauche du salarié avant l'exécution de la journée de solidarité

Lorsqu'un salarié est embauché en cours d'année avant l'accomplissement de la journée de solidarité, il n'y a pas lieu de proratiser le nombre d'heures à effectuer au titre de la journée de solidarité.

(Circ. DRT du 20-4-2005 : Question-réponse n° 14).

Embauche après l'accomplissement de la journée de solidarité

Le salarié embauché en cours d'année après l'accomplissement de la journée de solidarité n'est pas astreint à effectuer la journée de solidarité.



Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume

