



Informations

N° 33 – SOCIAL N° 18
En ligne sur le site www.fntp.fr / le 22 février 2005
ISSN 1769-4000

JOURNEE DE SOLIDARITE CONDITIONS DE MISE EN PLACE

Les conditions de mise en place de la journée de solidarité ont été précisées par une circulaire ministérielle DRT 2004-10 du 16 décembre 2004.

Le présent bulletin complète le bulletin *Informations* n° 77 Social n° 30 du 9 juillet 2004.

I – SUR LE CHAMP D'APPLICATION

1) Salariés et employeurs concernés

La journée de solidarité a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur situation particulière, leur durée de travail ou les modalités de prise en compte de celle-ci.

2) Adaptation à la situation de certains salariés

- *salariés à temps complet* : la durée de la journée de solidarité correspond à 7 heures ;

- *salariés à temps partiel* : la durée de la journée de solidarité est réduite au prorata de la durée contractuelle de travail ;

- *cadres au forfait-jours* : la convention de forfait est majorée d'une journée ;

- *salariés changeant d'employeurs en cours d'année (notamment, CDD et intérimaires)* : une seule journée de solidarité doit être accomplie par an. En conséquence, si une journée de solidarité a été accomplie chez un précédent employeur, celle effectuée chez le nouvel employeur donnera lieu à rémunération supplémentaire et imputation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Ces salariés peuvent cependant refuser d'accomplir une nouvelle journée de solidarité, sans que cela puisse constituer une faute ou un motif de licenciement ;

- *les jeunes de moins de 18 ans* : si la journée de solidarité est fixée un jour férié, elle ne concernera pas ces jeunes salariés.

Un accord collectif, fixant la journée de solidarité un jour non férié, devra prévoir les conditions dans lesquelles les jeunes salariés effectueront la journée ;

- *Alsace – Moselle* : la journée de solidarité s'applique de droit à l'Alsace – Moselle, en dépit des dispositions du Code professionnel local qui prévoit le chômage des jours fériés.

- *Durée maximale hebdomadaire* : quelle que soit la situation du salarié, l'accomplissement de la journée de solidarité ne peut avoir pour conséquence le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail.

II – MODE DE FIXATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE

Il faut distinguer la fixation par voie conventionnelle et la fixation par décision unilatérale de l'employeur.

1) Fixation par voie conventionnelle

L'obligation d'accomplir une journée de solidarité est d'**ordre public**.

Cependant, il appartient, en principe, aux partenaires sociaux d'en fixer la date par accord de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Remarque : la circulaire ministérielle interprète largement l'article L. 212-16 du Code du travail qui se limitait aux accords de branche et d'entreprise.

Les éventuels accords doivent indiquer expressément la journée retenue et ne pas se contenter d'un renvoi à une décision unilatérale de l'employeur.

✓ jour pouvant être retenu

- Le choix des partenaires sociaux peut s'exercer soit au titre d'un autre jour férié (exception faite du 1^{er} mai), d'une journée de RTT ou de tout autre jour précédemment non travaillé (samedi, notamment).

- Ce ne peut être un dimanche, sauf pour les entreprises qui bénéficient d'une dérogation au repos dominical.

Dans le cas où un jour férié tomberait le dimanche, fixé comme journée de solidarité, le jour férié prévaut et le salarié ne sera pas en mesure d'effectuer sa journée de solidarité.

✓ salarié mis à disposition (gardien, service de restauration, entretien...)

L'accord collectif ou la décision unilatérale fixant le jour de solidarité, peut prévoir que la journée de solidarité qu'effectuera le salarié est celle de l'entreprise utilisatrice.

✓ application de la possibilité de dérogation posée par la loi du 4 mai 2004

L'accord d'entreprise ou d'établissement peut choisir une date différente de celle définie par un accord de branche, à la condition que ce dernier permette la dérogation.

Précision : les Travaux Publics n'ont pas signé d'accord national sur la journée de solidarité : les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent donc librement retenir la journée de leur choix.

2) Par décision unilatérale

Dans le cadre de son pouvoir général d'organisation de l'entreprise, l'employeur peut fixer unilatéralement la journée de solidarité.

1) décision unilatérale en l'absence d'accord collectif

Depuis le 1^{er} juillet 2004, l'employeur peut fixer unilatéralement la date de la journée de solidarité dans les cas suivants :

✓ lundi de pentecôte précédemment travaillé

Le lundi de Pentecôte était normalement travaillé soit parce que l'entreprise travaille en continu ou est ouverte toute l'année soit parce que le lundi de Pentecôte n'était pas un jour férié chômé dans l'entreprise antérieurement à la loi.

✓ lundi de Pentecôte précédemment non travaillé

Le lundi de Pentecôte était non travaillé soit parce qu'il était un jour de repos hebdomadaire soit parce qu'il était un jour non travaillé pour les salariés à temps partiel.

Afin que le lundi de Pentecôte ne soit pas travaillé, l'employeur peut fixer une journée de RTT, un jour de congé payé, un autre jour férié (sauf le 1^{er} mai et le dimanche, sauf exception dans ce dernier cas).

La journée de solidarité s'intègre à l'horaire collectif de travail et doit concerner l'ensemble de l'entreprise. Ce n'est que dans l'hypothèse où l'entreprise fonctionne en continu ou est ouverte toute l'année que la journée de solidarité pourra être déterminée individuellement.

L'employeur doit respecter le formalisme en fonction du choix opéré (RTT, CP...) et notamment informer et consulter le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.

Dans des hypothèses très précises, même en présence d'un accord collectif, l'employeur fixera unilatéralement la journée de solidarité.

2) décision unilatérale et accord collectif

En présence d'un accord collectif, l'employeur peut fixer unilatéralement une date différente pour les salariés ne travaillant pas à la date de la journée conventionnelle de solidarité soit parce qu'ils sont en repos hebdomadaire lors de la journée fixée par l'accord, soit parce qu'ils sont à temps partiel et que de ce fait, ils ne travaillent pas ce jour.

3) cas des salariés à temps partiel

L'employeur peut déterminer une journée de solidarité spécifique pour les salariés à temps partiel dont le contrat de travail ne prévoit pas de travail pour la journée de solidarité applicable au reste du personnel.

Un salarié ne pourrait invoquer le fait que la date retenue corresponde à un jour non travaillé du fait de son contrat de travail, pour refuser d'effectuer la journée de solidarité. La date retenue lui est opposable puisque la loi dispose que le travail de la journée de solidarité ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Toutefois, conformément au droit commun, le refus du salarié à temps partiel d'effectuer cette journée à la date retenue par l'employeur ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement si elle est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Les salariés à temps partiel effectuent la journée de solidarité au prorata de leur temps de travail contractuel.

Exemple :

Un salarié à temps partiel dont l'horaire contractuel est de 20 heures par semaine effectuera 4 heures au titre de la journée de solidarité ($7/35 \times 20$).

Pour les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail contractuel est mensuel, l'employeur effectuera l'opération suivante pour revenir à une référence hebdomadaire :

horaire contractuel mensuel / 4,33

Pour les salariés qui cumulent plusieurs temps partiels, deux situations sont à distinguer :

- le cumul des emplois ne dépasse pas la durée légale : le mécanisme de la proratisation s'applique ;

- le cumul des emplois dépasse la durée légale : les 7 heures sont dues à l'un et l'autre employeur au prorata de la durée contractuelle respective.

III – INCIDENCES DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

1) Durée de travail

- ✓ qualification des heures

Les heures effectuées au-delà de 7 heures au titre de la journée de solidarité ouvrent droit à rémunération et le cas échéant à heures supplémentaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées dans la limite du prorata n'ouvrent pas droit à heures complémentaires.

Dans la limite de 7 heures (ou au prorata pour les temps partiels), la journée de solidarité n'ouvre pas droit aux heures supplémentaires, au repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

- ✓ impact sur les durées légales de travail

Le plafond légal de la durée annuelle est porté de 1 600 à 1 607 heures et de 217 à 218 jours pour les conventions de forfait annuel en jours.

- ✓ impact sur les durées conventionnelles ou contractuelles

Ces durées sont **augmentées de 7 heures** ou **d'un jour**.

Cette augmentation "automatique" n'est effective que pour les accords et contrats antérieurs à la loi du 30 juin 2004.

Pour les accords et contrats postérieurs, les partenaires sociaux ou les parties contractantes devront expressément prendre en compte les conséquences de la loi sur la durée de travail.

2) Contrat de travail

Les heures effectuées dans le cadre de la journée de solidarité ne constituent pas une modification du contrat de travail. Dès lors, le salarié ne peut refuser d'effectuer la journée de solidarité en se prévalant de son contrat de travail, qui ne la prévoyait pas.

IV – INCIDENCES DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE SUR LA REMUNERATION

La journée de solidarité se traduit pour le salarié par l'obligation d'effectuer 7 heures, ou une journée, en plus, sans pour autant que ces 7 heures, ou cette journée, fassent l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Ce principe s'applique à tous les salariés, à l'exception de ceux qui ne sont pas mensualisés. En effet, ces derniers ne perçoivent pas de rémunération au titre des jours fériés et doivent donc être rémunérés au titre de la journée de solidarité.

Au titre de la loi du 19 janvier 1978 ne sont pas mensualisés les travailleurs temporaires, les travailleurs saisonniers, les travailleurs intermittents et les travailleurs à domicile.

La circulaire du 16 décembre 2004 recommande, pour les salariés soumis à la journée de solidarité, que le bulletin de paye mentionne la journée de solidarité.

✓ les salariés mensualisés

- travail le lundi de Pentecôte ou d'un autre jour précédemment chômé

La rémunération lissée intègre le paiement des jours fériés chômés.

Le travail d'un jour férié précédemment chômé n'entraînera ni une rémunération inférieure, ni une augmentation de la rémunération, dans la limite de 7 heures.

Les majorations ou repos conventionnels pour travail d'un jour férié ne s'appliquent pas.

- travail un jour de RTT ou autres

Si la journée de solidarité est travaillée un samedi ou un jour de RTT, la rémunération du salarié reste également inchangée, dans la limite de 7 heures.

✓ les cadres relevant d'une convention de forfait en jours

Ils sont assujettis à la journée de solidarité, sans rémunération.

✓ les salariés non mensualisés

Ils sont astreints à la journée de solidarité mais seront rémunérés normalement pour le travail accompli.

Cependant, si la journée de solidarité correspond à un jour férié précédemment chômé, les majorations conventionnelles éventuellement prévues ne seront pas dues.

V – SALARIES AYANT DEJA EFFECTUE LA JOURNEE DE SOLIDARITE DANS UNE AUTRE ENTREPRISE

✓ salariés ayant déjà effectué une journée de solidarité

Le salarié peut avoir déjà effectué une journée de solidarité au titre de l'année en cours (rupture du contrat et réembauche, succession de CDD...). Dans ce cas, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer une nouvelle journée de solidarité, au même titre que les salariés de son entreprise. Les heures effectuées à ce titre seront rémunérées et suivront, le cas échéant, le régime des heures complémentaires ou supplémentaires.

Cependant, si le salarié refuse d'exécuter une nouvelle journée de solidarité, son refus ne peut constituer un motif de licenciement.

✓ salariés en situation de cumul d'emplois

Les salariés qui occupent cumulativement un emploi à temps plein et un emploi à temps partiel n'effectueront la journée de solidarité que dans l'entreprise où ils sont occupés à temps plein.

Dans ce cas, l'employeur du salarié à temps partiel est malgré tout redevable de la contribution de 0,3%.

Pour les salariés qui cumulent plusieurs temps partiels : on se reportera au II 3).

VI – CAS DES ACCORDS COLLECTIFS CONCLUS ANTERIEUREMENT A L'ENTREE EN VIGUEUR DE LA LOI

En application de l'article 4 de la loi, les dispositions de cette loi nouvelle prévalent sur les stipulations contraires des conventions et accords collectifs, mais aussi sur les usages et les décisions unilatérales prévoyant le chômage de la journée retenue comme journée de solidarité.