



La journée de solidarité

Depuis de nombreuses années, elle n'est plus fixée obligatoirement le lundi de Pentecôte. Cette journée de travail supplémentaire non rémunérée peut en effet être exécutée un autre jour et selon diverses modalités, définies par accord collectif ou, à défaut, par l'employeur.

À qui s'applique la journée de solidarité ?

La journée de solidarité s'applique à tous les salariés.

Pour les salariés, la journée de solidarité prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée.

Pour les employeurs, elle donne lieu au versement de la contribution solidarité autonomie de 0,30 %.

Cas particuliers

- Les salariés et les apprentis de moins de 18 ans sont en principe tenus d'effectuer la journée de solidarité, sauf lorsqu'elle est fixée un jour férié. En effet, les mineurs ne peuvent pas être employés les jours fériés légaux, sauf dérogations pour certains secteurs dont le BTP ne fait pas partie.
- Si le salarié est en congé payé, en arrêt de travail ou maternité le jour fixé dans l'entreprise pour la journée de solidarité, celle-ci n'est pas reportée à une autre date pour ce salarié.
- Les stagiaires sont quant à eux dispensés de la journée de solidarité, n'ayant pas la qualité de salarié.
- Le salarié employé à temps partiel doit effectuer la journée de solidarité, au prorata de sa durée contractuelle de travail. Si un salarié a simultanément une activité à temps plein et une activité à temps partiel, la journée de solidarité s'effectue dans l'entreprise où s'exerce le temps plein (*Circ. DRT n° 2004-10, 16 décembre 2004*).
- À l'instar des autres salariés, les salariés qui ne sont pas mensualisés (comme par exemple les travailleurs temporaires) doivent effectuer une journée de travail supplémentaire. L'employeur devra cependant les rémunérer en contrepartie du travail effectué lors de la journée de solidarité.
- Le salarié nouvellement embauché est astreint à la journée de solidarité comme les autres salariés, sans bénéficier d'une quelconque proratisation en fonction de sa durée de présence sur l'année. Toutefois, s'il a déjà exécuté une journée de solidarité chez son ancien employeur au titre de l'année en cours, il est dispensé de cette obligation. S'il l'accomplit les heures effectuées devront être rémunérées.

Comment fixer la journée de solidarité ?

Les entreprises ont le choix des modalités d'exécution de la journée de solidarité qu'elles peuvent fixer :

- Soit dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.
- Soit par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE.

Il n'existe pas d'accord de branche sur ce sujet dans le BTP.

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

Quel jour choisir ?

La loi n'impose pas de fixer la journée de solidarité le lundi de Pentecôte. L'accord collectif ou à défaut l'employeur peut ainsi fixer la journée de solidarité :

- soit un jour férié précédemment chômé dans l'entreprise (y compris le lundi de Pentecôte) **autre que le 1^{er} mai qui est lui obligatoirement chômé** ;
- soit un jour de RTT ou de repos accordé au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail ;
- soit en faisant travailler les salariés 7 heures à un autre moment (un jour plein non travaillé habituellement, des vendredis après-midi non travaillés habituellement, ou 7 heures réparties en prolongeant l'horaire quotidien de travail par exemple...)

En revanche, la journée de solidarité ne peut être accomplie par :

- la suppression d'un jour de congé payé légal (*Cass. soc., 1^{er} juillet 2009, n° 08-40.047 ; Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 11-19.974*) ;
- la suppression d'une contrepartie obligatoire en repos ou d'un repos compensateur de remplacement, ceux-ci ne pouvant être assimilés à un jour précédemment non travaillé (*Circ. DRT, 20 avril 2005*) ;
- le travail d'un dimanche ;
- La simple retenue sur le salaire de 7 heures à titre de modalité exclusive de l'accomplissement de la journée de solidarité.

Avec l'accord de l'employeur, les salariés peuvent cependant poser à la date choisie pour la journée de solidarité un jour de congé payé ou un jour de réduction du temps de travail.

Même jour pour tous ?

La date fixée pour de la journée de solidarité est en principe identique pour tous les salariés de l'entreprise, sauf lorsque :

- l'entreprise travaille en continu (24 heures sur 24, sept jours sur sept, dimanches et jours fériés inclus) ;
- l'entreprise est ouverte tous les jours de l'année ;
- le salarié ne travaille pas le jour fixé pour la journée de solidarité compte tenu de la répartition de ses horaires de travail (repos hebdomadaire ou jour non travaillé pour les temps partiels).

L'employeur peut individualiser la journée de solidarité pour chaque salarié à temps partiel, dans la mesure où le ou les jours habituellement non travaillés par eux peuvent ne pas correspondre à la même journée (*Circ. DRT, 20 avril 2005*).

Quelle est la durée de cette journée ?

La journée de solidarité est de sept heures pour les salariés à temps plein, durée proratisée en fonction du nombre d'heures fixé au contrat de travail pour les salariés à temps partiel.

Elle correspond à une journée de travail pour les salariés en convention de forfait-jours. Pour les salariés mensualisés, le travail de la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire, sous réserve de ne pas dépasser sept heures (limite réduite proportionnellement à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel) ou une journée de travail pour les salariés en forfait annuel en jours. Autrement dit, le salaire est maintenu sans qu'il soit tenu compte de l'ajout d'une journée de travail. En revanche, les heures effectuées au-delà de ces limites sont rémunérées (et majorées si elles constituent des heures supplémentaires ou si elles sont réalisées un jour férié).

Il est conseillé de faire apparaître clairement la journée de solidarité sur le bulletin de paie, afin d'apporter la preuve qu'elle a été effectuée.