

COMMENT GERER LA JOURNEE DE SOLIDARITE 2026 ?

Par la loi du 30 juin 2004 n°2004-626 les pouvoirs publics ont décidé d'instaurer une « journée de solidarité » qui **consiste pour les salariés en une journée de travail supplémentaire non rémunérée** destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie de personnes âgées ou handicapées.

Cette journée ne donne pas en principe lieu à rémunération supplémentaire.

En effet l'article L3133-7 du Code du travail dispose que : « *La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :*

1° D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;

2° De la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs ».

Les employeurs sont tenus, de leur côté, de verser la contribution solidarité autonomie, dont le taux est fixé à 0,30 % de la masse salariale.

Suite à la loi du 16 avril 2008, le dispositif a été assoupli, et la fixation de principe au lundi de Pentecôte supprimée.

Qui doit effectuer la journée de solidarité ?

Cette obligation s'applique dans toute la métropole (y compris dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle) et dans les départements et collectivités d'outre-mer à l'exception de Saint-Pierre et Miquelon.

Sont donc concernés par la journée de solidarité tous les salariés du secteur privé relevant du Code du travail, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel y compris les catégories particulières.

Y a-t-il des exceptions ?

Si le salarié est en congé payé, en congé maladie ou en congé 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.

Quid du salarié embauché en cours d'année ?

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.

Néanmoins, si la journée de solidarité a été fixée à une date antérieure à son arrivée, il est dégagé de cette obligation.

Il en est de même si la date de la journée de solidarité est postérieure à son arrivée, mais qu'il a déjà exécuté une journée de solidarité chez son ancien employeur au titre de l'année en cours.

Dans ce cas, le salarié peut refuser de travailler ce jour-là sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Dans le cas où le salarié accepte de s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité chez son nouvel employeur, les heures effectuées doivent être rémunérées. Par ailleurs, elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (ou complémentaires en cas de temps partiel) et donnent lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Et si un salarié a plusieurs employeurs ?

Le salarié employé à temps partiel par plusieurs employeurs doit effectuer la journée de solidarité chez chacun, au *pro rata* de sa durée contractuelle de travail.

Exemple : un salarié travaillant 20 heures par semaine fera seulement : $7 \times (20/35) = 4$ h

Si le salarié a simultanément une activité à temps plein et une à temps partiel, la journée de solidarité s'effectue dans l'entreprise où le salarié travaille à temps plein.

Les salariés et apprentis de moins de 18 ans sont-ils tenus d'effectuer une journée de solidarité ?

Les salariés et les apprentis de moins de 18 ans sont en principe tenus d'effectuer la journée de solidarité, mais pas lorsqu'elle est fixée un jour férié car les mineurs ne peuvent pas être employés les jours fériés légaux, sauf dérogations pour certains secteurs d'activité.

Les stagiaires sont-ils concernés par la journée de solidarité ?

Les stagiaires sont dispensés de la journée de solidarité, car ils n'ont pas la qualité de salarié.

Comment fixer la journée de solidarité ?

Par principe, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche.

Aucun accord de branche n'a été signé dans la coiffure sur le sujet. Néanmoins, si aucun accord d'entreprise ou d'établissement et aucun accord de branche ne fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, ces modalités sont définies de manière unilatérale par l'employeur, après consultation du CSE (s'il existe).

Quelles sont les modalités possibles ?

Quel jour choisir ?

L'accord collectif ou (à défaut de stipulation conventionnelle), l'employeur peut fixer la journée de solidarité pendant :

- Un jour férié chômé défini par la loi, à l'exception du 1er mai ;
- Un jour de RTT ou de repos accordé au titre d'un accord collectif répartissant la durée du travail sur une période supérieure à la semaine ;
- Une journée de 7 heures habituellement non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.
- Il peut s'agir, par exemple, d'un samedi, ou d'un jour de congé supplémentaire conventionnel (congé d'ancienneté par exemple).
- Un jour férié non chômé.

Quels jours ne peuvent pas être retenus comme journée de solidarité ?

- Un jour de congé payé légal ;
- Un jour de pont rémunéré prévu par un accord collectif ;
- Un jour de repos compensateur de remplacement ;
- Le dimanche. Si le jour férié chômé ou pas retenu pour la journée de solidarité tombe un dimanche, la règle du repos dominical prévaut : le salarié ne pourra pas effectuer sa journée de solidarité ce jour-là.
- Dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou la décision de l'employeur ne peut désigner comme date de la journée de solidarité ni le premier ni le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi saint.

Peut-on fixer la journée de solidarité individuellement ?

La date de la journée de solidarité, fixée par accord collectif ou, à défaut, par l'employeur, est en principe identique pour tous les salariés de l'entreprise, sauf lorsque :

- L'entreprise travaille en continu ;
- 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.

Concernant les salariés à temps partiel, l'employeur peut individualiser la journée de solidarité pour les salariés à temps partiel, dans la mesure où le, ou les jours, habituellement non travaillé(s) par eux peuvent ne pas correspondre à la journée fixée collectivement.

Quelle est la durée de cette journée ?

Pour les salariés à temps plein, la journée de solidarité est de sept heures.

Pour les salariés à temps partiel la journée de solidarité doit être effectuée au prorata du nombre d'heures prévu au contrat de travail.

Dans cette limite, les heures accomplies au titre de la journée de solidarité ne s'imputent pas sur le nombre des heures complémentaires prévu au contrat de travail, sauf dans le cas où elles dépassent le nombre d'heures habituellement travaillées.

Dans le cas particulier du cumul d'emplois d'un salarié ayant simultanément une activité à temps plein et une activité à temps partiel, la journée de solidarité ne devra être effectuée que dans l'entreprise où le salarié exerce son activité à temps plein. En effet, le salarié aura, dans ces conditions, satisfait à son obligation.

Peut-on la fractionner ?

Le fractionnement de la journée de solidarité en tranches horaires est autorisé dès lors qu'il est effectif et correspond à un travail supplémentaire de sept heures par an.

Des modalités spécifiques doivent alors être prévues pour certains salariés, notamment ceux sous convention annuelle de forfait jours ou heures ou ceux à temps partiel.

La journée de solidarité est nécessairement fractionnée lorsque :

- Les salariés travaillent 6 jours sur 7 sans jours fériés chômés ni jours de réduction du temps de travail et bénéficient des seuls congés payés légaux ;
- Les modalités de prise du repos hebdomadaire conduisent à y inclure le lundi matin, dans les cas où la journée de solidarité correspond au lundi de Pentecôte.

L'incidence de la journée de solidarité sur la rémunération ?

Pour les salariés dont la rémunération est mensualisée le travail accompli pendant la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures, ne donne pas lieu à rémunération.

Ainsi, pour ces salariés, un jour supplémentaire est travaillé lequel n'entraînera aucune modification par rapport à la rémunération antérieure du salarié.

Cette neutralité de la journée de solidarité ne joue que dans la limite de 7 heures. Les heures travaillées au-delà doivent être rémunérées.

Si la journée de solidarité est effectuée un jour férié, les majorations de salaire (ou repos compensateurs) prévues par convention collective pour le travail des jours fériés ne s'appliquent pas.

Il convient de faire apparaître clairement la journée de solidarité sur le bulletin de paie de manière à apporter la preuve que celle-ci a été effectuée.

L'incidence de la journée de solidarité sur les heures supplémentaires ?

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 compensateur de remplacement.

Le travail de la journée de solidarité (dans la limite de 7 heures) ne crée pas de droit à rémunération supplémentaire.

Néanmoins, si le salarié travaille au-delà de 7 heures des majorations pour heures supplémentaires comprises dans la rémunération habituelle du salarié restent dues.

L'incidence de la journée de solidarité sur les jours de RTT ?

Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité sont décomptées comme des heures normales pour l'acquisition des jours de réduction du temps de travail.

Quid si le salarié n'effectue pas la journée de solidarité ?

En principe, le travail de la journée de solidarité s'impose aux salariés, qui ne peuvent refuser sous prétexte qu'il s'agit d'une modification de leur contrat.

Le refus du salarié d'effectuer la journée de solidarité autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire par heure d'absence et le cas échéant à lui notifier une sanction disciplinaire.

Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une maladie ou d'un accident l'employeur peut sous certaines conditions être tenu de verser des indemnités journalières complémentaires.

Le salarié en grève ou en absence injustifiée le jour de solidarité voit sa rémunération réduite selon les règles habituelles de calcul retenues sur salaire.

TEXTES DE LOI ET REFERENCES :

- Articles L3133-7 à L3133-12 du Code du travail ;
- Circulaire DRT n° 2004-10 du 16 décembre 2004 concernant les dispositions sur la Journée de solidarité ;
- Circulaire DRT question-réponse du 20 avril 2005 sur la journée de solidarité ;
- Circulaire DRT n° 14 du 22 novembre 2005 sur la journée de solidarité.