SADEC AKELYS
GESTION SOCIALE & RESSOURCES HUMAINES

GUIDE SOCIAL

Le cabinet d'expertise-comptable Sadec Akelys vous informe **en temps réel.**

Mai 2025

La journée de solidarité

La journée de solidarité, issue d'une loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, consiste en une **journée de travail supplémentaire**. Elle est destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

7h de travail non rémunéré pour tous les salariés

Temps plein
Temps partiel

Destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées

Fixation de la journée de solidarité

1. Accord collectif DUE

Un **accord d'entreprise ou d'établissement** ou, à défaut, une **convention ou un accord de branche** fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité *(C. trav. art. L 3133-11).*

Cet accord peut prévoir, soit :

1. **Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai**
2. **Le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44**
3. **Toute autre modalité permettant le travail de 7H précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises**

Il résulte du texte que **l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche ou la convention collective**.

À défaut d'accord collectif *(d'entreprise ou de branche),* les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont **définies par l'employeur, après consultation du CSE** *(C. trav. art. L. 3133-12)*.

Dans une telle hypothèse, l'employeur doit donc établir une DUE pour fixer la journée de solidarité.

Quand il fixe la journée de solidarité unilatéralement, l'employeur peut utiliser les mêmes modalités de fixation que celles qui sont ouvertes à la négociation collective *(Circ. DRT du 20-4-2005 : Question-réponse n° 4)*.

Cependant, la DUE ne peut pas contredire les accords en vigueur dans l'entreprise.

À titre d'exemple, lorsqu'un accord d'entreprise prévoit le bénéfice de deux ponts annuels payés, la journée de solidarité ne peut pas être fixée unilatéralement par l'employeur le jour de l'un de ces deux ponts (Cass. soc. 12-6-2013, n° 10-26.175).

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, la règle du repos dominical prévaut et le salarié ne peut donc pas effectuer sa journée de solidarité ce jour-là !

(Circ. DRT 2004-10 du 16-12-2004 n° II : BOMT 2005/1 p. 21 s.).

2. Positionnement de la journée de solidarité

JOUR ENTIER

La journée de solidarité peut être effectuée au titre d'un jour férié autre que le 1er mai, d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du Code du travail *(aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines)* ou de toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées *(C. trav. art. L. 3133-11)*.

Dans tous les cas, **l'accord doit préciser clairement la journée retenue comme journée de solidarité** et ne peut en aucun cas se borner à renvoyer à l'employeur le soin d'en décider unilatéralement *(Circ. DRT 2004-10 du 16-12-2004 n° II : BOMT 2005/1 p. 21 s.).*

FRACTIONNEMENT

L'accomplissement de la journée de solidarité **peut être scindé en heures** et résulter ainsi d'un fractionnement. La seule exigence est que le fractionnement soit effectif et corresponde à un travail supplémentaire de 7 heures par an.

Il convient de veiller à ce que ces tranches horaires **correspondent bien à un travail effectif** *(Circ. DRT 14 du 22-11-2005)*.

Lorsque le choix de la journée de solidarité est décidé par accord collectif, **le fractionnement relève de la responsabilité des partenaires sociaux** qui peuvent, s'ils l'estiment utile, l'inscrire dans l'accord.

Lorsque la détermination de la journée de solidarité relève de la décision unilatérale de l'employeur, c'est à ce dernier qu'il incombe de retenir cette modalité si elle lui apparaît appropriée.

En cas de fractionnement, des modalités spécifiques doivent être prévues pour les salariés placés dans une situation particulière en raison, par exemple, de la convention annuelle de forfait-jours ou heures qui leur est applicable ou de la circonstance qu'ils travaillent à temps partiel *(Circ. DRT 14 du 22-11-2005).*

NB. Pour les départements d'Alsace-Moselle, l'accord ou la DUE fixant la journée de solidarité ne peut désigner ni le premier ou 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 comme la date de la journée de solidarité *(C. trav. art. L. 3134-16)*.

3. Situations particulières

L'Administration a apporté des précisions concernant les salariés placés dans des situations particulières.

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Dans le cas des salariés à temps partiel, la journée de solidarité doit être effectuée en **proratisant de la manière suivante** *(Circ. DRT 2004-10 du 16-12-2004 n° IV-3 : BOMT 2005/1 p. 21 s.)* :

***Exemple** : un salarié à temps partiel ayant un horaire contractuel de 20 heures par semaine doit effectuer 7/35 × 20, soit 4 heures au titre de la journée de solidarité.*

Pour les salariés à temps partiel **dont le contrat de travail comporte une référence horaire mensuelle**, il convient de se référer à la **durée hebdomadaire moyenne** en rapportant l'horaire mensuel à 4,33 semaines, chiffre qui correspond au nombre moyen de semaines par mois.

Pour les salariés qui **cumuleraient deux temps partiels**, il convient de distinguer deux situations :

Le cumul des 2 emplois ne dépasse pas la durée légale : le mécanisme de la proratisation défini ci-dessus s'applique

Le cumul des 2 emplois dépasse la durée légale : les 7 heures sont dues à l'un et l'autre des employeurs au prorata de la durée contractuelle respective

SALARIÉS MIS À DISPOSITION

Dans le cas où le salarié est **mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice dans le cadre d'une prestation de service** *(gardiennage, restauration, entretien…),* l'accord collectif ou, le cas échéant, la DUE peut prévoir que la journée de solidarité qu'est tenue d'effectuer le salarié est celle applicable dans l'entreprise utilisatrice *(Circ. DRT 2004-10 du 16-12-2004 n° II : BOMT 2005/1 p. 21 s).*

Plusieurs cas de figure doivent être distingués :

1

La journée de solidarité fixée dans l'entreprise prestataire ne correspond pas à celle fixée dans l'entreprise utilisatrice : la date de la journée de solidarité qui doit être prise en compte **correspond nécessairement à celle de l'entreprise utilisatrice**

2

Les 7 heures au titre de la journée de solidarité **sont accomplies en une seule fois dans une seule des entreprises utilisatrices** : le salarié est alors dégagé de son obligation au titre de la journée de solidarité vis-à-vis des heures de travail accomplies au sein des autres entreprises

3

Dans le cas inverse où **les 7 heures** au titre de la journée de solidarité sont **accomplies en plusieurs fois auprès de plusieurs entreprises utilisatrices**, la solution passe nécessairement par une **modalité d'accomplissement fractionnée** de la journée de solidarité, à l'instar de la **situation des salariés à temps partiel auprès de plusieurs employeurs**

ENTREPRISES FONCTIONNANT EN CONTINU

Cette hypothèse recouvre le cas des **entreprises généralement ouvertes 365 jours de l'année** *(entreprises de transport, cinémas, etc.)* mais également celui du travail posté en continu où des équipes se relaient aux différents postes de travail 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 afin que le processus de production ne s'interrompe pas.

Dans cette hypothèse, l'organisation du travail comporte obligatoirement une **modalité de prise du repos hebdomadaire par roulement** *(le travail en continu comporte nécessairement la possibilité de déroger au repos dominical)*.

Tous les salariés pouvant ne pas être présents le même jour, l'employeur doit en conséquence pouvoir fixer **plusieurs journées de solidarité**.

Il peut les fixer par **catégories de salariés ou individuellement** *(Circ. DRT du 20-4-2005 : Question-réponse n° 8).*

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ COÏNCIDANT AVEC UN JOUR HABITUELLEMENT NON TRAVAILLÉ

Dans le cas où un accord collectif fixerait la date de la journée de solidarité, l'employeur peut néanmoins fixer unilatéralement **une date différente pour les salariés ne travaillant pas la journée de solidarité conventionnelle** en raison de leur repos hebdomadaire pris cette journée ou d'une activité à temps partiel n'incluant pas ladite journée de solidarité comme jour de travail *(Circ. DRT 2004-10 du 16-12-2004 n° IV-2 : BOMT 2005/1 p. 21 s.).*

UNIFORMITÉ DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

À l'exception des entreprises fonctionnant en continu, un accord collectif ou l'employeur ne peuvent pas fixer plusieurs journées de solidarité dans une entreprise pour des salariés placés dans des situations différentes, comme par exemple, des journées différentes dans chaque atelier de l'entreprise *(Circ. DRT du 20-4-2005 : Question-réponse n° 6).*

Traitement en paie

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)* :

1. Pour les salariés mensualisés dans cette limite de 7 heures
2. 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

L'Administration *(Circ. DRT 2004-10 du 16-12-2004 n° VI-2.1.1 : BOMT 2005/1 p. 21 s)* a apporté les précisions suivantes :

Pour les salariés compris dans le champ d'application de la loi de mensualisation, un jour supplémentaire est travaillé par rapport aux années précédentes mais sans modification de la rémunération par rapport à la situation antérieure	Toute éventuelle majoration de salaire (ou repos compensateur) prévue par convention ou accord collectif pour le travail des jours fériés n'a pas lieu de s'appliquer ce jour-là	La journée de solidarité peut correspondre, du fait des accords signés ou des décisions unilatérales de l'employeur, à un autre jour qu'un jour férié chômé : jour de RTT, samedi... Elle n'ouvre pas droit, dans ce cas, à rémunération dans la limite des 7 heures	Les salariés non mensualisés, qui ne bénéficient donc pas de l'indemnisation des jours fériés chômés, sont astreints à cette journée de travail supplémentaire, mais sont rémunérés normalement pour le travail accompli durant cette journée de solidarité.

Toutefois, **si la date de la journée de solidarité correspond à un jour férié précédemment chômé**, toute éventuelle majoration de salaire (ou repos compensateur) prévue par convention ou accord collectif pour le travail des jours fériés **n'a pas lieu de s'appliquer**.

Pour les **salariés à temps partiel**, la limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle *(C. trav. art. L. 3133-8, al. 4).*

Pour les **salariés titulaires d'une convention de forfait-jours**, la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération dans la limite de la valeur d'une journée de travail *(C. trav. art. L. 3133-8, al. 4).*

Quelle que soit la situation du salarié, il est recommandé de **faire apparaître clairement la journée de solidarité sur le bulletin de paie** de manière à apporter la preuve que la journée de solidarité a été effectuée *(Circ. DRT 2004-10 du 16-12-2004 n° VI : BOMT 2005/1 p. 21 s.).*

Conséquences sur la durée de travail

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel *(C. trav. art. L. 3133-9).*

Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Les heures effectuées au-delà de 7 heures ouvrent droit à rémunération et suivent, le cas échéant, le régime des heures supplémentaires *(Circ. DRT 2004-10 du 16-12-2004 n° V-1 : BOMT 2005/1 p. 21 s.).*

Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées au titre de la journée de solidarité sont sans incidence sur le volume d'heures complémentaires *(Circ. DRT 2004-10 du 16-12-2004 n° V-1 : BOMT 2005/1 p. 21 s.).*

En cas de fractionnement *(cf. § 1.b.),* les heures effectuées au titre de la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures, continuent de ne pas être qualifiées d'heures supplémentaires, ne donnent pas lieu au déclenchement des droits à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires *(Circ. DRT 14 du 22-11-2005).*

Enfin, l'accomplissement d'une journée de solidarité *(par exemple le samedi)* ne peut avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée hebdomadaire maximale absolue de travail fixée à 48 heures *(Circ. DRT 2004-10 du 16-12-2004 n° I-2 : BOMT 2005/1 p. 21 s.).*

Journée de solidarité et employeurs successifs

Le Code du travail règle la situation du salarié changeant d'employeur en cours d'année et ayant effectué la journée de solidarité auprès de son premier employeur.

Lorsqu'un **salarié qui a déjà accompli**, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, **les heures travaillées ce jour 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 *(C. trav. art. L. 3133-10).*

Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos

Toutefois, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Enfin, **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).*

À propos…

Le pôle Gestion Sociale & Ressources Humaines du groupe Sadec Akelys, en France, gère près de 33 000 paies par mois pour 3 800 clients. Il accompagne les entreprises dans la mise en conformité de leurs paies, leur gestion sociale, leurs déclarations et obligations vis-à-vis des salariés, au niveau collectif ainsi que la valorisation et développement de leur capital humain.

www.sadec-akelys.fr

0800 071 017

SADEC AKELYS
AUDIT, EXPERTISE COMPTABLE ET CONSEIL

Rejoignez-nous !