

Paris,
le vendredi 8 avril 2005

Émetteur : Direction des Relations du Travail

Destinataires :

Mesdames, Messieurs les Directeurs des organismes de Sécurité sociale

Mesdames, Messieurs les Médecins-conseils régionaux

Objet : Journée de solidarité

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

La loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées ou handicapées instaure une journée de solidarité qui prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés, afin de financer les actions en faveur de la prise en charge de la perte d'autonomie.

Dans ce cadre une lettre-circulaire de l'Ucanss du 16 août 2004 a été diffusée aux organismes.

Il est apparu utile d'apporter des précisions complémentaires sur les modalités d'application de ce dispositif.

1. Aux termes de l'article L 212-16 du Code du travail, seul "le travail accompli, dans la limite de 7 heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération", étant entendu que cette limite est réduite proportionnellement à la durée contractuelle de travail pour les salariés travaillant à temps partiel.

On doit en conclure que le temps de travail effectué au-delà de 7 heures, ou de la durée considérée comme équivalente pour les salariés à temps partiel, au cours de cette journée est du temps de travail effectif, qui doit être rémunéré en tant que tel.

La rémunération de ce temps s'ajoute au montant du salaire mensuel du salarié, ou bien, le cas échéant, les heures ainsi effectuées peuvent alimenter le crédit d'horaires variables.

2. La journée de solidarité et les salariés ne travaillant habituellement pas le lundi.

Aux termes de l'alinéa 5 de l'article L 212-16 du Code du travail, pour les salariés ne travaillant pas ordinairement, en vertu de la répartition de leur horaire hebdomadaire de travail, le jour de la semaine retenu, les modalités de fixation de la journée seront définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Dès lors, il appartient à l'employeur de fixer les modalités permettant à ces salariés d'honorer cette journée supplémentaire de travail, sans pouvoir imposer cette date aux intéressés.

3. La journée de solidarité au regard de diverses causes de suspension du contrat de travail.

- S'agissant des congés payés, la journée de solidarité devant être considérée comme une journée ouvrée ordinaire, il est possible pour le salarié de demander à cette date, un jour de congé.

Dans la mesure où les congés payés doivent être décomptés en jours et non en heures selon une jurisprudence établie (Cass. Soc. 4 juin 1987), il convient dans l'hypothèse où un jour de congé payé est posé le lundi de Pentecôte, de décompter une journée de congés payés, et ce, quel que soit l'horaire que le salarié aurait dû exécuter ce jour-là.

- Concernant l'absence pour maladie, le salarié est tenu de justifier son absence conformément au chapitre XV du Règlement Intérieur Type.

Il y a lieu, dans cette hypothèse d'imputer la journée d'absence correspondant à la journée de solidarité sur les droits de l'article 41, qui se décomptent en jours calendaires, peu important l'absence de rémunération de cette journée.

Dans cette hypothèse, le salarié n'a pas à s'acquitter d'une autre obligation au titre de la journée de solidarité.

- Le droit de grève peut être mis en œuvre lors de cette journée de solidarité dans le cadre des lois qui le réglementent, notamment les articles L521-2 et suivants du Code du travail.

Pour autant les règles de retenue prévues par l'article L521-6 du Code du travail seront applicables, c'est-à-dire 1/30ème du salaire mensuel pour les absences supérieures à une demi-journée.

En effet, le fait que la journée ne soit pas rémunérée est sans incidence dans la mesure où il s'agit d'une retenue forfaitaire décidée par le législateur.

A cet égard, il convient de rappeler que l'exercice du droit de grève ne peut permettre par lui-même d'obtenir la satisfaction de la revendication, qui serait en l'espèce de ne pas travailler le lundi de Pentecôte (Cass.soc. 23 novembre 1978).

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Philippe RENARD
Directeur

