

Jusqu'à la parution de la loi du 16 avril 2008, la date de la journée de solidarité, instituée par la loi du 30 juin 2004 en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, était fixée, en l'absence d'accord collectif, au Lundi de Pentecôte (qui restait néanmoins un jour férié).

A compter de 2008, la journée de solidarité n'est plus automatiquement fixée au lundi de Pentecôte (sauf disposition conventionnelle contraire), mais à une date fixée en priorité par accord collectif (d'entreprise, d'établissement ou de branche) ou à défaut, par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

Si la journée de solidarité est fixée par accord collectif, celui-ci peut prévoir :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;
- soit le travail d'un jour de réduction du temps de travail ;
- soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises (samedi, congé conventionnel, ...).

A défaut d'accord collectif fixant les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité

Celles-ci sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Il peut s'agir notamment d'un jour férié précédemment chômé (sauf 1^{er} mai), d'un jour RTT, d'un jour de congé conventionnel.

La journée de solidarité ne peut se réaliser par la suppression d'un jour de congé payé légal.



Modalités pratiques

Que la date soit fixée par accord collectif ou, à défaut, par décision de l'employeur, la journée de solidarité correspond à 7 heures de travail.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de la journée de solidarité est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Le travail accompli durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération pour les salariés mensualisés. Pour ces salariés, le principe est donc que le travail de la journée de solidarité ne crée pas de droit à rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures. Au-delà, les heures doivent être rémunérées et suivent, le cas échéant, le régime des heures supplémentaires.

Cette journée peut être fractionnée en heures, sous réserve que soient remplies les conditions suivantes :

- le fractionnement doit être effectif et correspondre à un travail supplémentaire de sept heures par an ;
- 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.