

## Journée de solidarité

*La journée de solidarité a été instituée à compter du 1er janvier 2005 par la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Depuis la loi n°2008-351 du 16 avril 2008, la journée de solidarité n'est plus fixée obligatoirement le lundi de la pentecôte. Elle prend la forme, pour les salariés et les agents publics, d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée. Les employeurs doivent par ailleurs verser la contribution solidarité autonomie personnes âgées dont le taux est fixé à 0,3%.*

### Sommaire

<b>1. PRINCIPE DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ</b>	<b>2</b>
1.1. Agents concernés	2
1.2. Un dispositif obligatoire pour les collectivités et leurs agents	2
1.3. Procédure de mise en place	2
<b>2. MODALITÉS D'INTÉGRATION DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ</b>	<b>2</b>
2.1. Si la base annuelle de calcul du temps de travail dans la collectivité est égale à 1607 heures	2
2.2. Si la base annuelle de calcul du temps de travail dans la collectivité est inférieure à 1607 heures (soit 1600 heures)	3
<b>3. CAS PARTICULIERS</b>	<b>4</b>
3.1. Agents à temps non complet et à temps partiel	4
3.2. Agents recrutés en cours d'année	4
3.3. Agents en congés de maladie ou en congé de maternité	5
3.4. Agents intercommunaux	5
3.5. Apprentis majeurs (plus de 18 ans)	5
3.6. Agents mineurs (moins de 18 ans)	6

# 1. PRINCIPE DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

## 1.1. Agents concernés

Les agents publics à temps complet (fonctionnaires et contractuels de droit public et de droit privé) doivent effectuer **7 heures de travail supplémentaires par an**.

Cette durée est **proratisée pour les agents à temps non complet ou à temps partiel**.

A noter que les stagiaires de l'enseignement n'étant pas salariés, ils ne sont pas soumis à la réalisation de la journée de solidarité.

## 1.2. Un dispositif obligatoire pour les collectivités et leurs agents

Une collectivité ne peut pas décider de ne pas appliquer la journée de solidarité.

Ainsi, la durée annuelle de travail d'un agent à temps complet est fixée à **1607 heures : 1600 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité** depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

La réalisation de la journée de solidarité est une **obligation**. Si un agent refuse de l'effectuer, cela constitue un manquement susceptible d'être sanctionné. Dans ce cas une retenue sur salaire pour absence de service fait peut-être effectuée. (*Circulaire DRT du 20 avril 2005 et Cass. soc, 7 avril 2010, n°08-40658*).

## 1.3. Procédure de mise en place

La journée de solidarité est fixée par **délibération** de l'organe délibérant de la collectivité, **après avis du comité social territorial** (*article L.621-11 du CGFP*).

# 2. MODALITÉS D'INTÉGRATION DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La journée de solidarité prend la forme d'une **journée de travail supplémentaire, non rémunérée et qui ne génère pas d'heures supplémentaires ou complémentaires**.

En revanche, les éventuelles heures supplémentaires ou complémentaires effectuées au-delà des 7 heures de travail au titre de la journée de solidarité ouvrent droit à compensation selon les modalités de droit commun.

Il semble possible de prévoir des différentes modalités d'intégration de la journée de solidarité dans le temps de travail selon les services. De la même manière, la collectivité pourrait prévoir plusieurs options, en laissant le choix aux agents.

Comme indiqué ci-dessus, la durée annuelle de travail pour un agent à temps complet est fixée à 1607 heures.

Deux situations sont donc possibles pour intégrer la journée de solidarité dans le temps de travail :

## 2.1. Si la base annuelle de calcul du temps de travail dans la collectivité est égale à 1607 heures

**La journée de solidarité est déjà incluse dans le temps de travail annuel.**

Il est donc inutile de la rajouter dans les plannings et de prévoir les modalités d'exercice des 7 heures supplémentaires. Cela reviendrait à réaliser la journée de solidarité deux fois.

Pour rappel, le décompte de la durée annuelle de travail de 1607 heures est le suivant :

<b>Nombre de jours dans l'année : 365 jours</b>
<b>Nombre de jours non travaillés : 137 jours</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Repos hebdomadaires : 104 jours (52x2)</li><li>• Congés annuels : 25 jours (5x5)</li><li>• Jours fériés : 8 jours (forfait)</li></ul>
<b>Soit 365 – 137 = 228 jours travaillés</b>
<b>228 jours x 7 heures de travail quotidien = 1596 heures arrondies à 1600 heures</b>
<b>1600 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité = 1607 heures (soit 229 jours travaillés)</b>

Ainsi, un agent qui travaille 35 heures par semaine, soit 7 heures par jour, est réputé effectuer 1600 heures annuelles.

Si la collectivité lui calcule son temps de travail non pas sur 1600 heures mais sur 1607 heures, cela signifie que la collectivité lui a déjà compté la journée de solidarité dans son temps de travail.

Concrètement, l'hypothèse de calcul de temps de travail sur une base de 1607 heures au lieu de 1600 heures peut concerner les agents annualisés, selon comment sont calculés leur durée de travail par la collectivité.

Exemple : un agent annualisé qui travaille 27 heures par semaine sur les 36 semaines scolaires et 13 heures par semaine sur 11 semaines.

27 heures x 36 semaines = 972 heures

13 heures x 11 semaines = 143 heures

Total heures annuelles à réaliser = 1115 heures

1<sup>ère</sup> méthode de calcul :

$1115h \times 35h / 1607h = 24,28/35^{\text{ème}}$

La durée hebdomadaire de l'emploi est de 24,28/35<sup>ème</sup>. L'agent percevra la rémunération correspondant. La journée de solidarité est incluse (puisque la base de calcul est 1607 heures).

OU 2<sup>ème</sup> méthode de calcul :

$1115h \times 35h / 1600h = 24,39/35^{\text{ème}}$

La durée hebdomadaire de l'emploi est de 24,39/35<sup>ème</sup>. L'agent percevra la rémunération correspondant.

A cela s'ajoute les heures à calculer au titre de la journée de solidarité : 7 heures x 24,39 heures / 35 heures = 4,88 heures non rémunérées à réaliser en plus dans l'année par l'agent au titre de la journée de solidarité.

Les deux modalités sont possibles. Il convient d'être vigilant pour éviter que les agents concernés effectuent deux fois la journée de solidarité.

## **2.2. Si la base annuelle de calcul du temps de travail dans la collectivité est inférieure à 1607 heures (soit 1600 heures)**

Dans ce cas, la journée de solidarité **n'est pas intégrée dans le calcul de la durée annuelle de travail**. La collectivité doit **déterminer les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité**.

La journée de solidarité peut être accomplie selon les modalités suivantes (*article L.621-10 du CGFP et article 6 de la loi n°2004-626 du 30 juin 2004*) :

- **Travail un jour férié en principe chômé (autre que le 1<sup>er</sup> mai)**
  - ⇒ La journée de solidarité peut être réalisée lors de n'importe quel jour férié, lundi de Pentecôte compris (*circulaire ministérielle du 7 mai 2008*).
  - ⇒ Attention, le 1<sup>er</sup> mai doit rester un jour férié et chômé : il n'est donc pas envisageable de fixer la journée de solidarité le 1<sup>er</sup> mai.
  - ⇒ Un agent peut poser un jour de congé annuel ou de RTT sur la journée désignée comme étant journée de solidarité, avec l'accord de son employeur.

- ⇒ Si la journée est par exemple fixée un jour férié qui tombe un lundi, tous les agents sont tenus de l'effectuer ce jour-là, y compris ceux qui ne travaillent habituellement pas le lundi (*CE 6 septembre 2006 n°284903*).
- ⇒ Le travail un jour férié précédemment n'ouvre pas droit au versement de l'indemnité de travail des dimanches et jours fériés pour cette journée.
- **Travail d'un jour de RTT**
  - ⇒ La journée de solidarité est dans ce cas réalisée par la suppression d'un jour de RTT du contingent des agents concernés.
  - ⇒ Par exemple, un agent travaillant 39 heures par semaine et ayant droit à 23 jours de RTT se verra attribuer un contingent de 22 jours de RTT par an, la collectivité lui retirant 1 jour de RTT au titre de la journée de solidarité.
- **Toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel**
  - ⇒ Il est possible de fractionner les 7 heures travaillées en demi-journées ou en heures.
  - ⇒ Ces heures peuvent être réparties sur l'année ou sur une période précise.
  - ⇒ Il est en revanche **interdit de réaliser la journée de solidarité en réduisant le nombre de jours de congés annuels**.

Le juge administratif a validé un protocole temps de travail prévoyant deux modalités d'application distinctes de la journée de solidarité, selon si les agents sont annualisés (sur la base de 1607 heures) ou non annualisés : « *la journée de solidarité est accomplie par le travail d'une journée d'ARTT (déduite du nombre de RTT octroyé en début d'année). Pour les agents annualisés, elle est comprise dans le temps de travail effectif (1607h).* » (*TA de Nantes du 22 février 2024 n°1914256*).

### 3. CAS PARTICULIERS

#### 3.1. Agents à temps non complet et à temps partiel

Pour les agents qui occupent un emploi à temps non complet ou qui exercent leurs fonctions à temps partiel, les 7 heures de cette journée sont **proratisées proportionnellement à leur quotité de temps de travail** (*circulaire ministérielle du 7 mai 2008*).

##### Exemples :

- Agent à temps partiel 80% (soit 28h) :  $7 \times 28/35 = 5,6$  heures : cet agent doit travailler 5,6 heures au titre de la journée de solidarité.
- Agent à temps non complet 30/35<sup>e</sup> :  $7 \times 30/35 = 6$  heures : cet agent doit travailler 6 heures au titre de la journée de solidarité.

A noter qu'en droit privé, le refus du salarié à temps partiel d'effectuer la journée de solidarité à la date retenue par l'employeur ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement si elle est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée (*circulaire DRT n°2004-10 du 16 décembre 2004*).

- ⇒ Il est donc conseillé pour les agents à temps partiel de prévoir une modalité spécifique le cas échéant.

#### 3.2. Agents recrutés en cours d'année

##### **Si l'agent est recruté AVANT l'accomplissement de la journée de solidarité dans la collectivité :**

- **S'il prouve qu'il a déjà accompli, pour l'année en cours, la journée de solidarité chez un autre employeur :**
  - ⇒ L'agent n'est pas astreint à effectuer la journée de solidarité au titre de l'année civile en cours.

⇒ S'il se trouve contraint d'effectuer une nouvelle journée de solidarité (car sa présence est indispensable à la continuité du service), les heures effectuées sont considérées comme étant des heures supplémentaires et seront récupérées ou indemnisées à ce titre.

- **S'il n'a pas déjà accompli la journée de solidarité chez un autre employeur :**

⇒ L'agent doit effectuer la journée de solidarité, qui ne sera pas proratisée pour tenir compte de son temps de présence dans la collectivité. En effet, la loi du 30 juin 2004 ne prévoit pas que cette journée soit due pour une année complète de service.

**Si l'agent est recruté APRÈS l'accomplissement de la journée de solidarité dans la collectivité :**

Ce cas peut intervenir par exemple lorsque la journée de solidarité est un jour férié et que le recrutement intervient après cette date.

Exemple : journée de solidarité fixée le lundi de Pentecôte et l'agent est recruté au 1<sup>er</sup> septembre de l'année civile en cours.

⇒ Dans ce cas, l'agent n'est pas astreint à effectuer la journée de solidarité au titre de l'année civile en cours.

### **3.3. Agents en congés de maladie ou en congé de maternité**

Sous réserve de l'interprétation du juge administratif, le raisonnement suivant pourrait être appliqué :

**Si la journée de solidarité est déterminée sur un jour fixe dans l'année (par exemple le lundi de Pentecôte) :**

L'agent en congé de maladie/maternité ce jour-là n'a pas à accomplir une journée de travail supplémentaire en remplacement.

**Si la journée de solidarité est déterminée par l'accomplissement de 7 heures de travail supplémentaire dans l'année (pour un agent à temps complet et à temps plein) :**

L'agent en congé de maladie toute l'année n'est pas tenu de réaliser les 7 heures supplémentaires au titre de la journée de solidarité.

En revanche, si l'agent est en congé de maladie/maternité une partie de l'année, il devra réaliser les 7 heures supplémentaires au titre de la journée de solidarité. La proratisation ne semble pas être prévue en cas d'absence sur une partie de l'année.

### **3.4. Agents intercommunaux**

Il est recommandé que les différentes collectivités employeurs de l'agent intercommunal retiennent la même journée de solidarité, à charge pour elles de se répartir le temps de travail de cette journée, au prorata de la quotité de travail dans chaque collectivité.

En cas d'impossibilité d'une telle répartition, la commune bénéficiaire des heures dues et désignée d'un commun accord entre les employeurs s'engage à restituer en temps, le nombre d'heures dues à chacune des autres collectivités

### **3.5. Apprentis majeurs (plus de 18 ans)**

Les apprentis majeurs sont soumis à la journée de solidarité. En revanche, Si la journée de solidarité est fixée à une date donnée et que l'apprenti est au centre de formation ce jour-là, l'employeur ne peut pas lui demander de venir travailler (*article L.6222-23 du code du travail*). Il est tenu de suivre sa formation.

⇒ Une condition particulière de fixation de la journée de solidarité est à déterminer.

### 3.6. Agents mineurs (moins de 18 ans)

Si la journée de solidarité est fixée un jour férié, elle ne concernera pas l'agent mineur (agent contractuel ou apprenti) puisqu'il est interdit d'employer une personne mineure pendant les jours fériés (*article L.3164-6 du code du travail ; CE du 6 septembre 2006 n°281711*).

⇒ Une condition particulière de fixation de la journée de solidarité est à déterminer.

#### Références juridiques :

- Code général de la fonction publique
- Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées
- Loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité
- Circulaire DRT n°2004-10 du 16 décembre 2004
- Circulaire DRT du 20 avril 2005
- Circulaire NORINTB0800106C du 7 mai 2008 relative à l'organisation de la journée de solidarité dans la fonction publique territoriale



**Fiches sur BIP** (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le **thème abordé** :

⇒ Nom des fiches = Durée du temps de travail (*DURTRA*)