Dernière mise à jour le 20 décembre 2023

Comment gérer la journée de solidarité pour un salarié à temps partiel ?

L'exécution de la journée de solidarité pour les salariés à temps partiel obéit à des règles particulières, permettant notamment un éventuel refus du salarié. Notre fiche pratique vous décrit les dispositions en vigueur en 2023.

Sommaire

- Temps partiel et journée de solidarité : principes généraux
- Temps partiel : une durée proratisée
- Horaire contractuel hebdomadaire
- Horaire mensuel
- Cumul d'activités
- Refus du salarié possible ?

Temps partiel et journée de solidarité : principes généraux

Au sein de la sous-section « ordre public », les articles L 3133-7 à L 3133-10 confirment les points suivants :

La journée de solidarité prend la forme d'une :

- Journée supplémentaire de travail (7 heures) par les salariés sans supplément de rémunération ;
- Une contribution au taux de 0.30% sur l'ensemble des salaires bruts à la charge des employeurs.

Le travail accompli, dans la limite de 7 heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération :

- Pour les salariés mensualisés, dans cette limite de 7 heures ;
- 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.
- Pour les salariés à temps partiel, la limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures (ou d'une durée proratisée en cas d'activité 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.

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

Concernant le salarié ayant déjà effectué la journée de solidarité chez un autre employeur :

- Lorsqu'il s'acquitte d'une nouvelle journée chez un autre 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. De plus, ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.
- Le salarié est en droit de refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article L3133-7

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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.

Article L3133-8

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le travail accompli, dans la limite de sept heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération :

1° Pour les salariés mensualisés, dans cette limite de sept heures ;

2° Pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail conformément à l'article L. 3121-58, dans la limite de la valeur d'une journée de travail.

Pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures prévue au 1° du présent article est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Article L3133-9

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de sept 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. Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Article L3133-10

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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. 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.

Temps partiel : une durée proratisée

Si la journée de solidarité correspond à 7 heures pour les salariés à temps plein, cette durée doit être proratisée pour les salariés à temps partiel.

Horaire contractuel hebdomadaire

Dans le cas où le salarié disposerait d'un horaire contractuel, supposons 20h/semaine, la journée de solidarité correspondrait alors à : 7 h * 20h/35h= 4 heures.

Horaire mensuel

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.

Cumul d'activités

Pour les salariés qui cumuleraient par exemple 2 temps partiels, il convient de distinguer les 2 situations suivantes :

1. Le cumul des 2 emplois ne dépasse pas la durée légale : dans ce cas le mécanisme de la proratisation s'applique à chacun des contrats ;
2. 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.

À notre avis, si nous nous situons dans le cas numéro 2, nous devrions alors appliquer le calcul suivant :

- Soit un salarié exerçant chez l'employeur A, une durée contractuelle de 30h/semaine ;
- Soit un salarié exerçant chez l'employeur B, une durée contractuelle de 8h/semaine ;
- Soit un total de 38h/semaine, tous employeurs confondus ;
- La journée de solidarité chez A devrait alors être calculée comme suit : 7 heures * 30h/38h= 5,53 h ;
- La journée de solidarité chez B devrait alors être calculée comme suit : 7 heures * 8h/38h= 1,47 h ;
- Soit un total de 7 heures (5,53h+1,47h).

> Circulaire DRT no 2004-10 du 16 décembre 2004 concernant les dispositions sur la Journée de solidarité résultant des articles 2 à 5 de la loi no 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées
>
> Dans le cas des salariés à temps partiel, la Journée de solidarité doit être effectuée en proratisant de la manière suivante :
> Ex : un salarié à temps partiel ayant un horaire contractuel de 20 heures par semaine devra 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 deux emplois ne dépasse pas la durée légale : dans ce cas le mécanisme de la proratisation défini ci-dessus s'applique ;
> - le cumul des deux 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.

Refus du salarié possible ?

- La journée de solidarité s'impose au salarié ;
- Le salarié qui refuse d'effectuer la journée de solidarité s'expose ainsi à des sanctions disciplinaires.

Cas du salarié à temps partiel

En ce qui concerne le salarié à temps partiel, si la date retenue pour la journée de solidarité est incompatible avec :

- Des obligations familiales impérieuses ;
- Le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- Une période d'activité chez un autre employeur ;

Alors le refus du salarié est justifié et ne peut constituer un motif de licenciement ou de faute.