

n° 392  
Juin 2022

# Étude

statutaire

● La journée de solidarité



Retrouvez toute l'information statutaire sur [cdg76.fr](https://www.cdg76.fr)

La loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées porte création d'une journée de solidarité non rémunérée pour les salariés en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Cette loi a été modifiée par la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008.

## **I. Le principe**

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 :

- d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;
- de la contribution prévue au 1° de l'article 11 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées pour les employeurs.

Pour les fonctionnaires et les agents publics relevant de la fonction publique territoriale, la journée de solidarité prend la forme d'une journée de travail non rémunérée de 7 heures pour tout agent dont la durée hebdomadaire de travail est de 35 heures. La durée annuelle légale de travail est donc fixée à 1 607 heures depuis le 1er janvier 2005. Cette durée de travail est proratisée pour les agents à temps non complet et à temps partiel.

Exemples :

- soit un agent à temps partiel à hauteur de 80 % : Il sera redevable au titre de la journée de solidarité de :  $7 \text{ heures} \times 80 \% = 5.60$  soit 5 heures 36.
- soit un agent à temps non complet effectuant 30 heures la semaine : Il sera redevable au titre de la journée de solidarité de :  $7 \text{ h} \times 30/35^{\text{ème}} = 6 \text{ heures}$

Dans la fonction publique territoriale, la journée de solidarité mentionnée à l'article L. 3133-7 du code du travail est fixée par une délibération de l'organe exécutif de l'assemblée territoriale compétente (projet en annexe), après avis du comité technique compétent.

## **II. Modalités d'application**

La journée de solidarité peut être accomplie selon les modalités suivantes :

- Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai.
- Le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur.
- Toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel (exemples : détermination d'un jour ouvrable non habituellement travaillé dans la collectivité ou répartition du nombre d'heures dues sur plusieurs journées).

Lorsque certains services de la collectivité travaillent en continu tous les jours de l'année, la délibération peut prévoir une modalité d'accomplissement de la journée de solidarité différente pour ces services.

### III. Cas particulier

Quelques modalités pratiques répondant à des situations particulières vous sont proposées ci-après :

#### **1. Que faire si, en raison des besoins du service, la journée de solidarité excède le nombre d'heures dues par l'agent ?**

Les heures effectuées en excédent devront faire l'objet :

- soit d'un repos compensateur au titre d'une récupération,
- soit être rémunérées en heures supplémentaires lorsqu'une délibération le prévoit et que l'agent est sur un grade permettant le versement des IHTS

#### **2. Que faire si l'agent travaille par cycles de travail et n'effectue pas la même durée quotidienne de travail sur toute l'année ?**

Il peut être envisagé de calculer une durée moyenne quotidienne de travail et de retenir cette durée comme étant celle devant être effectuée lors de la journée de solidarité.

*Exemple : Un agent travaille 5 heures par jour durant 6 mois de l'année et 7 heures par jour durant les 6 autres mois :  $(5 + 7) / 2 = 6$  heures.*

#### **3. Que faire si l'agent a la qualité d'agent intercommunal ?**

Il peut être retenu que l'instauration de la journée de solidarité ne peut pas avoir pour effet de pénaliser l'agent en lui fixant plusieurs journées de solidarité (autant que d'employeurs).

Il est donc très recommandé que les différentes collectivités concernées retiennent la même journée de solidarité à charge pour elles de se répartir le temps de travail de cette journée. 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.

Exemple :

Un agent travaille 35 heures sur deux collectivités à raison de :

**Collectivité A :**

*Lundi 6 heures*

*Mardi 7 heures*

*Jeudi 7 heures*

**Soit 20 heures**

**Collectivité B :**

*Mercredi 7 heures 30*

*Vendredi 7 heures 30*

**Soit 15 heures**

Cet agent doit au total 7 heures de travail ( $35/5 = 7$ ) réparties à raison de 4 heures ( $20/35 \times 7$ ) pour la collectivité A et de 3 heures ( $15/35 \times 7$ ) pour la collectivité B.

Lorsque la journée de solidarité est effectuée sur une seule et même journée, il peut travailler 4 heures le matin auprès de la collectivité A et 3 heures l'après-midi auprès de la collectivité B.

En cas d'impossibilité, l'une des communes peut le faire travailler pour la totalité des heures dues et restituer les heures effectuées au titre de l'autre collectivité à cette dernière sur un autre jour.

#### **4. Que faire en cas de mutation en cours d'année ?**

Si l'agent a déjà effectué la journée de solidarité, il n'a pas l'obligation d'en effectuer une seconde. Si sa présence est cependant indispensable au service public, les heures effectuées devront être soit récupérées soit indemnisées en heures supplémentaires.

#### **5. Que faire en cas de recrutement d'un agent en cours d'année ?**

L'agent qui est recruté en cours d'année avant la journée de solidarité fixée par la collectivité devra l'effectuer dans sa totalité sans proratisation sur l'année civile.

L'agent qui est recruté en cours d'année après la journée de solidarité fixée par la collectivité n'est pas redevable de cette journée au titre de l'année en cours.

#### **6. La journée de solidarité doit-elle être la même pour l'ensemble des agents de la collectivité ?**

En principe oui, mais par analogie avec les mesures prévues par l'article L.212-16 du Code du travail, il semble possible de prévoir des journées différentes en raison notamment de l'activité spécifique du service (travail en continu, RPA, piscines, etc.).



# Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11