

📌 Journée de solidarité et temps de travail

📌 Références

- Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la journée de 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 du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités locales du 7 mai 2008 relative à l'organisation de la journée de solidarité dans la fonction publique territoriale.

📌 Comment intégrer la journée de solidarité dans le calcul du temps de travail ?

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à **1 607 h**. **Cette durée annuelle constitue une norme plafond et plancher** (Article 1 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000) et correspond aux 1 600 h initialement prévues par le décret n° 2000-815 à compter du 1er janvier 2002, auxquelles ont été ajoutées 7 h au titre de la journée de solidarité à compter du 1er janvier 2005

→ Ainsi, un agent à temps complet ne doit faire ni plus ni moins de 1607 heures sur une année complète. **Lorsque la référence annuelle de calcul du temps travail est fixée à 1607 heures dans la collectivité, la journée de solidarité est incluse dans le temps de travail annuel des agents.**

En effet le décompte du temps de travail s'établit comme suit (pour un agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine) :

Nombre de jours de l'année :	365 jours
Nombre de jours non travaillés :	104 (2 jours x 52 semaines)
• Repos hebdomadaires	25 jours (5 jours x 5)
• Congés annuels	8 (moyenne annuelle issue du rapport Roché)
• Jours fériés	
• Total	137 jours non travaillés
Nombre de jours travaillés restant :	365 – 137 = 228 jours travaillés 228 j x 7 h = 1596 h arrondies à 1600h Ou 228 j /5j = 45.6 semaines x 35 h = 1596 h arrondies à 1600 heures
+ Journée de solidarité :	7 heures (= 1 journée, amenant le nombre de jours travaillés à 229 par an)
TOTAL	1607 heures

Si la référence annuelle de calcul est inférieure à 1607 heures, la mise en œuvre de la « journée de solidarité » s'impose. Elle consiste en la réalisation de 7 heures supplémentaires (pour un agent à temps complet).

<p>Si base annuelle de calcul du temps travail = 1607 h</p>	<p>Inutile de « d'ajouter la journée de solidarité » dans les plannings, elle est déjà comprise dans le temps de travail annuel.</p>	
<p>Si base annuelle de calcul du temps travail < 1607 h</p>	<p><i>Option n° 1 : Travail d'un jour férié habituellement chômé par l'agent (à l'exclusion du 1er mai)</i></p> <p>Lorsqu'un jour férié autre que le lundi de Pentecôte est choisi comme journée de solidarité, le lundi de Pentecôte demeure un jour férié.</p> <p><i>Remarque</i> : si l'option est reconduite chaque année, choisir un jour férié non glissant, c'est-à-dire fixé sur un jour de semaine immuable (ex : jeudi de l'Ascension ou lundi de Pentecôte).</p> <p>La journée travaillée est limitée à 7 heures de travail pour un agent à temps complet, quel que soit la durée de service quotidienne que l'agent effectue en principe (proratisation des 7 heures pour les agents à temps partiel et à temps non complet).</p> <p>En pratique : le cas échéant, les agents bénéficiant d'un régime RTT peuvent poser un jour RTT (dans le respect des règles de la collectivité ou de l'établissement s'agissant des RTT).</p> <p><i>Option n° 2 : Travail d'un jour de réduction du temps de travail</i></p> <p>Le lundi de Pentecôte ainsi que l'ensemble des autres jours fériés de l'année demeurent fériés.</p> <p>En pratique : cette option se traduit par la suppression d'un jour RTT du contingent de jours RTT des agents concernés.</p> <p><i>Option n° 3 : Toute autre modalité permettant le travail de sept heures auparavant non travaillées, à l'exclusion des congés annuels</i></p> <p>Possibilité notamment de fractionner la journée de solidarité, soit fractionner les 7 heures sur la durée annuelle du temps de travail d'un agent.</p> <p><i>Ex : temps de travail d'un agent à temps complet (35 heures hebdomadaires) passant de 1600 à 1607 heures annuelles ; les 7 heures supplémentaires pouvant être réparties sur l'année ou sur une période précise (un mois, plusieurs mois, la saison estivale...).</i></p>	<p>PROCEDURE :</p> <p>L'organe délibérant détermine les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité par délibération : avis préalable du comité technique (paritaire)</p> <ul style="list-style-type: none"> • délibération annuelle ou délibération générale valable chaque année ; • la délibération peut prévoir les trois options (choix d'option laissée aux agents ou indication des catégories d'agents concernés par chacune des options mentionnées dans la délibération) ; <p>la délibération peut déterminer un dispositif unique applicable à l'ensemble des agents de la collectivité.</p>
<p><i>Attention ! Indépendamment de l'option retenue, Il est interdit de supprimer un jour de congé annuel du contingent de congés annuels auquel peut prétendre un agent au titre de chaque année civile.</i></p>		

Quel que soit la modalité de réalisation de la journée de solidarité, la durée annuelle légale de travail à réaliser pour un agent à temps complet est de 1607 heures.

Spécificités des agents à temps partiel / temps non complet

La journée de solidarité est également applicable aux agents à temps partiel ou à temps non complet. La durée de cette journée est calculée proportionnellement à leur durée effective de travail.

Exemples :

- *Agent à temps complet (soit 35 heures) → 7h de travail*
- *Agent à temps partiel à 80% (soit 28 heures) → $7h \times 28h / 35h = 5.60 h$ de travail*
- *Agent à temps non complet à 17.50 / 35^{ème} → $7h \times 17.50h / 35h = 3.50 h$ de travail*