

JOURNEE DE SOLIDARITE 2006 DANS LES CABINETS MEDICAUX

Rappelons que la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées a institué la mise en place d'une journée de solidarité. Celle-ci prend la forme d'une journée de travail supplémentaire pour les salariés et d'une contribution financière des employeurs.

La journée de solidarité a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur situation particulière, temps plein ou à temps partiel.

FIXATION DE LA JOURNEE

- **Priorité à l'accord collectif**

Un accord collectif (avec tous les salariés du cabinet médical) peut fixer la journée retenue comme journée de solidarité. Il n'y a pas d'accord de branche sur ce sujet.

- **En l'absence d'accord collectif :**

- la journée de solidarité est fixée automatiquement au lundi de Pentecôte.

- l'employeur peut décider de fixer unilatéralement la journée de solidarité un autre jour que le lundi de Pentecôte dans 2 cas :

- si le lundi de Pentecôte était déjà travaillé dans le cabinet,
- si le lundi est un jour habituellement non travaillé pour certains salariés (jour de repos hebdomadaire ou jour non travaillé pour les salariés temps partiel).

Quel jour fixer pour la journée de solidarité ?

La journée de solidarité peut être fixée au lundi de Pentecôte, à un autre jour férié, à un jour de RTT, un samedi ...

Une circulaire ministérielle du 22 novembre 2005 a admis le fractionnement de la journée de solidarité en heures.

PARTICULARITES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

- **Journée spécifique**

L'employeur peut déterminer une journée de solidarité spécifique pour les salariés à temps partiel dont le contrat de travail ne prévoit pas de travail lors de la journée de solidarité fixée par l'ensemble des salariés du cabinet.

- **Proratation**

Dans le cas du travail à temps partiel, la journée de solidarité doit être effectuée en proratisant de la manière suivante :

- un salarié ayant un horaire contractuel de 20 heures par semaine devra effectuer $7/35 \times 20$, soit 4 heures ;
 - pour un salarié ayant un horaire mensuel, il convient de se référer à la durée hebdomadaire moyenne en rapportant l'horaire mensuel à 4,33 semaines, chiffres qui correspondent au nombre moyen de semaines par mois.
- **Cumul d'emplois**
Pour les salariés qui cumuleraient 2 temps partiels, il faut distinguer :
 - le cumul des 2 emplois ne dépasse pas la durée légale : dans ce cas, le mécanisme de la proratisation tel que défini ci-dessus s'applique ;
 - le cumul des 2 dépasse la durée légale. Les 7 heures sont dues à l'un et à l'autre des employeurs, au prorata de la durée contractuelle respective.

INCIDENCE SUR LA DUREE DU TRAVAIL

Les heures effectuées par les salariés du cabinet au titre de la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures, ne sont pas qualifiées d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu au déclenchement des droits à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

En revanche, les heures effectuées au-delà de 7 heures ouvrent droit à rémunération et suivent, le cas échéant, le régime des heures supplémentaires.

INCIDENCE SUR LA REMUNERATION

Le principe est celui de la **non-rémunération de la journée de solidarité**, dans la limite de **7 heures** pour les salariés mensualisés.

Il est recommandé de clairement faire apparaître la journée de solidarité sur le bulletin de paye. Ceci permet d'apporter la preuve qu'elle a bien été effectuée.