

CNEC

LE CONSEIL NATIONAL
DES ENTREPRISES DE COIFFURE

Journée de solidarité :
Comment s'applique-t-elle dans vos
entreprises ?



Version
mai 2026

La journée de solidarité est une journée de travail supplémentaire (éventuellement fractionnée en heures), non rémunérée pour les salariés et destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Qui est concerné par la journée de solidarité ?

Champ d'application général

Cette journée de travail non rémunérée s'applique à :

- L'ensemble des salariés du secteur privé, à temps plein ou à temps partiel, y compris les catégories particulières : assistants maternels, VRP, journalistes, travailleurs à domicile, concierges, employés de maison, etc. ;

Concernant les salariés et les apprentis de moins de 18 ans :

- Si la journée de solidarité est fixée un jour férié, ils n'auront pas à l'effectuer (*circ. Drt n° 2004/10; ce, 6 septembre 2006, n° 281711*). En effet, les mineurs ne peuvent pas être employés les jours fériés légaux, sauf dérogations pour certains secteurs (*c. Trav., art. L. 3164-6 à l. 3164-8*).
- Si la journée de solidarité est fixée un jour non férié, il appartiendra aux partenaires sociaux, ou à défaut d'accord à l'employeur, de se prononcer sur les conditions dans lesquelles ces jeunes salariés effectueront cette journée (*circ. Drt n° 2004/10*).

Les stagiaires n'ayant pas la qualité de salarié, ils sont dispensés de la journée de solidarité.

Cas particuliers

Si le salarié est en congés payés, congé maladie ou maternité le jour fixé dans l'entreprise pour la journée de solidarité, celle-ci n'est pas reportée à une autre date pour ce salarié.

Si le salarié est employé à temps partiel par plusieurs employeurs, il doit effectuer la journée de solidarité chez chacun, au prorata de sa durée contractuelle de travail.

Si le salarié a simultanément une activité à temps plein et une à temps partiel, la journée de solidarité s'effectue dans l'entreprise où s'exerce le temps plein (*circ. Drt n° 2004/10, 16 décembre 2004*).

Le salarié embauché en cours d'année est astreint à la journée de solidarité comme les autres salariés, sans bénéficier d'une quelconque proratisation en fonction de sa durée de présence sur l'année. Toutefois, si la journée de solidarité a été fixée à une date antérieure à son arrivée, il est dégagé de cette obligation.

Il en est de même si la date de la journée de solidarité est postérieure à son arrivée, mais qu'il a déjà exécuté une journée de solidarité chez son ancien employeur au titre de l'année en cours. Dans ce cas, le salarié peut refuser de travailler ce jour-là sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement (*article l.3133-10 du code du travail*).

Il en est de même si la date de la journée de solidarité est postérieure à son arrivée, mais qu'il a déjà exécuté une journée de solidarité chez son ancien employeur au titre de l'année en cours. Dans ce cas, le salarié peut refuser de travailler ce jour-là sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement (*article L.3133-10 du code du travail*).

Comment fixer la journée de solidarité ?

Par accord collectif

Les modalités d'accomplissement de cette journée sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, et à défaut, par convention ou accord de branche. **Dans le secteur Coiffure, la convention collective ne précise pas de modalités particulières.** (*c. Trav., art. L. 3133-11*).

C'est donc prioritairement au niveau de l'entreprise ou de l'établissement que sont négociées les modalités de la journée de solidarité.

Cen'estqu'enl'absencedestipulationsconventionnelles (accord d'entreprise) fixant les modalités de la journée de solidarité que l'employeur peut définir unilatéralement celles-ci, après consultation du comité social et économique (CSE) (*c. Trav., art. L. 3133-12 modifié*).



Cen'estqu'enl'absencedestipulationsconventionnelles (accord d'entreprise) fixant les modalités de la journée de solidarité que l'employeur peut définir unilatéralement celles-ci, après consultation du comité social et économique (CSE) (*c. Trav., art. L. 3133-12 modifié*).

Dans les entreprises qui ne sont pas encore dotées de CSE, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

La loi n'impose plus de fixer la journée de solidarité le lundi de pentecôte.



L'accord collectif (ou à défaut de stipulation conventionnelle, l'employeur) peut fixer la journée de solidarité (*c. Trav., art. L. 3133-11, al. 2*) :

- Soit un jour férié précédemment chômé dans l'entreprise autre que le 1er mai (*qui est le seul jour légalement férié et chômé d'après l'article L.3133-4 du code du travail*) ;
- Soit un jour de repos accordé au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail conclu en application de l'article L.3121-44 du code du travail ;
- Soit selon toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises par exemple un jour de RTT, un samedi ou un jour de congé conventionnel (congé d'ancienneté, par exemple).

Concernant les jours de RTT, lorsqu'ils sont attribués sur l'année, les jours à l'initiative du salarié ne sont par définition pas programmés et donc la date précise du jour de RTT choisi pour effectuer la journée de solidarité ne peut pas être fixée à l'avance.

A l'inverse, la date d'accomplissement de la journée de solidarité peut être fixée à la place de l'un des jours de RTT programmé à l'initiative de l'employeur (*circ. Drt, 20 avril 2005*).

En revanche, la journée de solidarité ne peut être accomplie par :

- la suppression d'un jour de congé payé légal (*cass. Soc., 15 janvier 2014, n° 11-19.974*).

Le salarié peut tout à fait poser un jour de congé payé ou un jour de RTT le jour fixé pour la journée de solidarité sans que l'employeur ne puisse exiger que ce salarié revienne effectuer la journée de solidarité pendant ses congés

- La suppression d'un jour de pont rémunéré prévu par un accord collectif (*cass. Soc., 12 juin 2013, n° 10-26.175*) ;

- La suppression d'une contrepartie obligatoire en repos ou d'un repos compensateur de remplacement, ceux-ci ne pouvant être assimilés à un jour précédemment non travaillé (*circ. Drt, 20 avril 2005*) ;

- Le travail d'un dimanche.

Précisons que si le jour férié retenu pour la journée de solidarité tombe un dimanche, la règle du repos dominical prévaut : le salarié ne pourra pas effectuer sa journée de solidarité ce jour-là (*circ. Drt n° 2004/10, 16 décembre 2004*).

La date fixée pour la journée de solidarité est en principe identique pour tous les salariés de l'entreprise.

L'employeur peut individualiser la journée de solidarité :

- En cas d'aménagement du temps de travail dans le cadre duquel les salariés bénéficient de repos par roulement (*circ. Drt n° 2004/10, 16 décembre 2004*).
- Dans les entreprises ouvertes toute l'année et celles fonctionnant en continu (*circ. Drt n° 2004/10, 16 décembre 2004*).
- Pour chaque salarié à temps partiel, dans la mesure où le ou les jours habituellement non travaillés par eux peuvent ne pas correspondre à la même journée (*circ. Drt, 20 avril 2005*).

Pour d'autres renseignements, le site

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13425>

