

# LA JOURNEE DE SOLIDARITE

**La journée de solidarité est une journée de travail non rémunérée pour les salariés. Elle est destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.**

**Cette journée n'est pas automatiquement fixée au lundi de Pentecôte.**



## Comment fixer la journée de solidarité ?

### Quelles sont les modalités possibles pour organiser cette journée ?

La journée de solidarité peut être organisée selon l'une des trois modalités suivantes :

- **travail d'un jour férié** précédemment chômé, autre que le 1er mai ;
- **travail d'un jour de RTT** ;
- toute autre modalité permettant **le travail de 7 heures** précédemment non travaillées (ou d'un jour pour les salariés en forfait jours). Dans ce cas, les heures peuvent donc être réparties sur plusieurs jours.

La journée de solidarité s'impose à tous les salariés : il ne peut y avoir des dates différentes pour certains.

*Seule exception à ce principe : la journée de solidarité peut être « individualisée » uniquement si l'entreprise a un fonctionnement « en continu » ou est ouverte tous les jours de l'année*



L'employeur **ne peut pas décompter automatiquement un jour de congé payé**. En revanche, un salarié qui ne souhaite pas venir travailler le jour fixé par l'employeur peut demander à poser un jour de congé

### Par quel biais la journée de solidarité doit être fixée ?

Elle doit être fixée en priorité par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche.

**Tous les ans**, l'employeur doit engager des négociations avec les partenaires sociaux afin de fixer cette journée.

Si ces négociations n'aboutissent pas, et s'il n'existe pas d'accord, le chef d'entreprise décide des modalités d'accomplissement de la journée de solidarité (après consultation des représentants du personnel s'il en existe).

## Journée de solidarité : quel impact sur la rémunération ?

### Le salarié effectue sa journée de solidarité

Le travail accompli, dans la limite de 7 heures (ou d'une journée pour les salariés au forfait), ne donne lieu à **aucune rémunération supplémentaire, ni aux majorations** conventionnelles pour travail un **jour férié**.

En revanche, les **heures** travaillées **au-delà de 7 heures** donneront lieu à **rémunération**.

### Le salarié refuse d'effectuer sa journée de solidarité

Lorsque la journée de solidarité est fixée un jour férié précédemment chômé, pour lequel le salarié aurait été rémunéré par l'effet de la mensualisation, **l'absence de l'intéressé** autorise l'employeur à pratiquer une **retenue sur salaire**.

Cette retenue ne constitue pas une sanction pécuniaire.



#### **Zoom :**

En cas d'absence pour maladie ou accident, le droit commun s'applique : décompte de l'absence maladie ou accident, calcul du maintien de salaire s'il y a lieu

## Quelle est l'incidence de la journée de solidarité sur la durée du travail ?

Les seuils annuels de durée du travail ont été relevés pour tenir compte de cette journée effectuée en plus : de 1600 à **1607 heures** de travail, et de 217 à **218 jours** pour les salariés au forfait.

Les heures effectuées n'ont **pas d'impact** sur le temps de travail du salarié, **dans la limite de 7 heures** :

- Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos,
- Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En revanche, elles sont décomptées comme des **heures normales pour l'acquisition des jours de RTT**.

De plus, elles doivent être prises en compte s'agissant du respect de la **durée de travail maximale hebdomadaire de 48 heures**.

# Cas particuliers : Embauches en cours d'année - Salariés à temps partiel - Jeunes

## Salarié embauché en cours d'année

**1/** Un salarié embauché avant la date prévue pour la journée de solidarité, doit effectuer 7 heures : il n'y a pas de prorata à faire en fonction de sa durée de présence dans l'entreprise.

S'il prouve qu'il a déjà accompli, pour l'année en cours, une **journée de solidarité chez un autre employeur** :

- Soit il effectue une **nouvelle journée de solidarité** chez son nouvel employeur : les heures travaillées donnent lieu à **rémunération supplémentaire** et s'imputent sur le contingent annuel.
- Soit **il refuse** d'exécuter cette journée supplémentaire de travail : l'employeur ne peut opérer de retenue sur salaire. L'absence du salarié ne constituera ni une faute, ni un motif de licenciement.

**2/** Un salarié est embauché après l'accomplissement de la journée de solidarité dans l'entreprise, il n'est pas obligé de l'effectuer à un autre moment.

## Salarié à temps partiel

Pour ces salariés, la **durée de 7 heures** prévue est **réduite proportionnellement** à la durée contractuelle :

*Exemple : un salarié ayant un horaire de 20h hebdomadaire devra effectuer  $7 / 35 \times 20 =$  soit 4 heures*

Le salarié devra effectuer ces heures ainsi définies, même s'il ne travaille pas habituellement le jour fixé pour la journée de solidarité, ou si son horaire « normal » ce jour-là aurait été supérieur.

Les heures effectuées au-delà seront vues comme des heures complémentaires et rémunérées comme tel.

## Jeune de moins de 18 ans

Dans le cas où la journée de solidarité est **fixée un jour férié légal**, les jeunes travailleurs ne l'effectueront pas, ne pouvant travailler ces jours-là

*(sauf dérogations prévues pour certaines activités : hôtellerie, restauration, entreprises fonctionnant en continu, etc)*

Si elle est fixée un **jour non férié, elle s'appliquera** à tous les salariés, y compris les jeunes.