

CE QU'IL FAUT MAITRISER SUR LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Depuis 2004, les salariés doivent travailler un jour supplémentaire au titre de la « journée de solidarité » et les employeurs doivent quant à eux verser une contribution « solidarité autonomie ». À l'origine, cette journée était fixée le lundi de Pentecôte, mais des modifications sont intervenues afin d'assouplir le dispositif. Plusieurs options sont donc possibles, reste à savoir laquelle vous allez retenir !

1- En quoi cela consiste ?

La journée de solidarité et la contribution « solidarité et autonomie » ont été mises en place pour financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Cette journée est donc **obligatoire** chaque année et concerne toutes les **personnes actives** en métropole et en outre-mer.

2- Comment choisir la journée travaillée ?

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par **convention/accord d'entreprise** (ou d'établissement) ou par **accord de branche**. A défaut, d'un accord collectif, elles sont définies par l'**employeur**, après consultation du CSE pour les entreprises d'au moins 11 salariés.

*! - Afin d'éviter l'institution d'un usage, une note de service informant que cette mesure est **exceptionnelle** pour l'année N est souhaitable.*

L'accord peut prévoir que cette journée sera effectuée par :

- ✓ Le travail d'un **jour férié** habituellement chômé autre que le 1^{er} mai,
- ✓ La suppression d'un jour de **RTT**,
- ✓ La suppression d'un jour de **congé conventionnel**,
- ✓ Le travail d'une **journée de travail de 7 heures** (pour un temps complet) précédemment non travaillée comme par exemple le samedi ou de manière fractionnée sur l'année.

En revanche, la journée de solidarité ne peut en aucun cas être accomplie en :

- ✓ Supprimant un jour de congé payé légal,
- ✓ Supprimant un jour de pont rémunéré prévu par un accord collectif,
- ✓ Supprimant une contrepartie obligatoire en repos ou d'un repos compensateur,
- ✓ Travaillant un dimanche.

Un salarié peut tout à fait demander de poser un **jour de congé payé** ou un jour de RTT, afin de ne pas travailler la journée de solidarité. Libre à l'employeur de donner son accord.

*! - l'employeur **ne peut pas imposer** à son salarié la prise d'un jour de congé payé, au titre de cette journée.*

3- Les salariés concernés :

La journée de solidarité concerne **tous** les salariés en : CDD, CDI, alternance, à temps complet comme à temps partiel (au prorata de 1/5 de leur durée contractuelle hebdomadaire).

Sont exclus : les stagiaires et les travailleurs indépendants.

4- Quelles conséquences en paie ?

Les heures travaillées durant la journée de solidarité ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires ou complémentaires. Les heures effectuées ce jour-là n'ont **pas d'impact** sur la rémunération.

Toutefois, le salarié pourra percevoir une majoration de rémunération si l'employeur ou un accord d'entreprise le prévoit sans pour autant être une obligation.

i- Si un salarié travaille plus que le nombre d'heures prévues ce jour-là, il conviendra de lui rémunérer ces heures effectuées en plus. Cependant, ces heures ne devront pas être majorées si le salarié n'a pas dépassé 35 heures de travail effectif sur la semaine.

Les travailleurs temporaires, travailleurs saisonniers, intermittents... doivent être rémunérés normalement pour le travail de cette journée.

Si le salarié est **absent** (sans motif justifiant un maintien de salaire), l'employeur peut effectuer une retenue sur le salaire.

i- Il est recommandé de mentionner sur le bulletin de paie cette journée, même si cela n'est pas obligatoire.

5- Quelques règles particulières à connaître ?

a) Les forfaits jours :

La durée légale de la convention de forfait est de 218 jours. Ce volume, qui était auparavant de 217 jours, a été augmenté d'une journée suite à la mise en place de la journée de solidarité.

Certaines conventions collectives l'ont déjà intégrées et d'autres non. Il convient **d'être vigilant** sur le texte applicable dans votre entreprise.

b) Organisation du temps de travail sur l'année :

Pour les salariés dont la durée du travail est décomptée sur l'année, un temps plein correspond à 1607 heures annuelles, **dont** 7 heures pour la journée de solidarité. Vous ne devez donc pas leur faire exécuter 7 heures en plus.

c) Salarié entré en cours d'année :

Si un salarié entre en cours d'année et qu'il a déjà effectué sa journée de solidarité chez un précédent employeur, il ne doit pas l'effectuer de nouveau à votre service.

Inversement, si un salarié quitte votre entreprise et qu'il a déjà effectué sa journée de solidarité, il peut être utile de **l'indiquer** sur son certificat de travail afin de faire valoir ses droits chez son futur employeur.

d) Les apprentis :

Les apprentis majeurs **doivent** effectuer cette journée.

Pour les apprentis mineurs, le Ministère du Travail a précisé : « il convient de **tenir compte** des dispositions particulières régissant le travail des mineurs.

Ainsi, si la journée de solidarité est fixée un jour férié, elle ne concernera pas les jeunes travailleurs, puisque, sauf rares exceptions, le travail des salariés de moins de 18 ans est interdit pendant les jours fériés. »

6- Le versement de la contribution solidarité autonomie ?

Tout employeur, sans exception, verse mensuellement 0,30 % de sa masse salariale brute au titre la contribution solidarité autonomie à l'Urssaf chargée de sa collecte. C'est une cotisation exclusivement patronale.

[Et si vous avez encore des questions, nous sommes toujours là !](#)