

Employeurs: prêts pour la journée de solidarité ? On vous dit tout !

Depuis 2004, les salariés français doivent travailler un jour supplémentaire au titre de la journée de solidarité. Cette obligation finance des actions pour l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Découvrons ensemble les aspects essentiels de ce dispositif obligatoire.

En quoi cela consiste ?

Objectif

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.

Application

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



Comment choisir la journée travaillée ?



Fixation par accord

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par convention/accord d'entreprise (ou d'établissement) ou par accord de branche.



À défaut d'accord

A défaut, d'un accord collectif, elles sont définies par l'employeur, après consultation du CSE pour les entreprises d'au moins 11 salariés.



Attention

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





Les options possibles:

Options Autorisées

- Travail d'un jour férié habituellement chômé (sauf 1er mai)
- Suppression d'un jour de RTT
- Suppression d'un jour de congé conventionnel
- Travail d'une journée de 7 heures précédemment non travaillée

Options Interdites

- Suppression d'un jour de congé payé légal
- Suppression d'un jour de pont rémunéré prévu par accord collectif
- Suppression d'une contrepartie obligatoire en repos
- Travail d'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.

Les salariés concernés :

Salariés en CDI

Contrats à durée indéterminée



Salariés en CDD

Contrats à durée déterminée



Temps partiel

Au prorata de 1/5 de leur durée contractuelle hebdomadaire



Alternants

Apprentis et contrats de professionnalisation



Sont exclus : les stagiaires et les travailleurs indépendants.



Quelles conséquences en paie ?



Pas d'heures supplémentaires

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.



Majoration possible

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.



Cas particuliers

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



Mention sur bulletin

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

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.

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

Absence durant la journée de solidarité

Absence justifiée

Le salarié est dispensé ce jour-là.

L'obligation reste due.

L'employeur fixera une nouvelle date.

Concerne les arrêts maladie, congés maternité/paternité.

Absence injustifiée

La journée demeure obligatoire.

L'obligation reste due.

L'employeur fixera une nouvelle date.

Des sanctions peuvent s'appliquer selon le règlement interne.

Possibilité de retenue sur salaire.



Quelques règles particulières à connaître ?

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.

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.



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.

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. »

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.

0,30%

Taux de contribution

Pourcentage de la masse salariale brute

100%

Employeurs concernés

Tous sans exception

Et si vous avez encore des questions, nous sommes toujours là !

