

LA JOURNEE DE SOLIDARITE

1. Définition

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

Elle concerne l'ensemble des salariés du secteur privé et du secteur agricole.

Pour les salariés à temps complet, cette journée consiste à travailler 7 heures supplémentaires par an non rémunérées.

Pour les salariés à temps partiel, elle est proratisée en fonction de leur durée contractuelle de travail.

Pour l'employeur, cette journée consiste à verser une contribution solidarité autonomie de 0,30% sur les salaires destinée à financer l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

2. Modalités de mise en œuvre

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou de branche.

A défaut, ces modalités peuvent être fixées unilatéralement par l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

La journée de solidarité peut être appliquée de la façon suivante :

- ✓ Travail d'un jour férié habituellement chômé autre que le 1^{er} mai : la journée de solidarité n'est pas automatiquement fixée le lundi de Pentecôte qui est un jour férié comme un autre,
- ✓ Travail d'un jour de repos (ex : un samedi),
- ✓ Suppression d'un jour de congé supplémentaire accordé par la convention collective (ex : congé d'ancienneté) ou de RTT,
- ✓ Travail de 7 heures supplémentaires fractionnées dans l'année,
- ✓ Toute autre mesure permettant de travail de 7 heures précédemment non travaillées

Attention : il n'est pas possible de supprimer un jour de congé payé légal ou un jour de repos compensateur ni de faire travailler un dimanche au titre de la journée de solidarité

Quelles que soient les modalités d'application de cette journée de solidarité, elle est sans incidence sur la paie des salariés puisqu'il s'agit d'une journée non rémunérée.



3. Cas particuliers

✓ Salariés et apprentis de moins de 18 ans :

Si la journée de solidarité est fixée un jour férié, ils n'auront pas à l'effectuer, sauf dérogation sur certains secteurs d'activité autorisant le travail les jours fériés pour les mineurs.

Si la journée de solidarité n'est pas fixée un jour férié, il appartiendra de se prononcer, par accord ou décision unilatérale, sur les modalités d'accomplissement de cette journée.

✓ Embauche en cours d'année :

Lorsqu'un salarié est embauché en cours d'année, il est tenu d'accomplir la journée de solidarité au même titre que les autres salariés sauf si la journée de solidarité a eu lieu avant son arrivée ou qu'il l'a déjà exécutée auprès de son précédent employeur.

S'il s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité chez son nouvel employeur, les heures travaillées ce jour-là donnent lieu à rémunération supplémentaire.

✓ Salarié à temps partiel employé par plusieurs employeurs :

Le salarié devra effectuer la journée de solidarité auprès de chacun de ses employeurs au prorata de sa durée contractuelle.