

LE POINT SUR...

La journée de solidarité

La journée de solidarité a été instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Il s'agit d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés.

Par ailleurs, les employeurs des secteurs privé et public versent une contribution destinée à la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

QUI EST CONCERNÉ PAR LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La journée de solidarité concerne tous les salariés relevant du Code du travail, y compris les VRP, les travailleurs à domicile, les concierges, les employés de maison...

En sont exclus : les stagiaires, les mandataires sociaux.

Toutefois, s'agissant des salariés de moins de 18 ans, 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.

LA MISE EN OEUVRE DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord collectif (accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, accord de branche). Le cas échéant, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

À défaut d'accord collectif, l'employeur fixe les modalités d'accomplissement, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

JOURS CHOISIS

La journée de solidarité peut prendre la forme :

- du travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} Mai,
- de tout jour de repos accordé dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine,
- de toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation de l'entreprise.

La journée de solidarité peut être fractionnée en heures sur plusieurs jours.

Dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, la journée de solidarité ne peut être fixée le Vendredi Saint ainsi que les 25 ou 26 décembre.

Il est impossible de supprimer un jour de congé payé légal ou un jour de repos compensateur.

La journée de solidarité ne peut être effectuée un dimanche.

L'accomplissement d'une journée de solidarité ne peut avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée hebdomadaire maximale absolue de travail fixée à 48 heures.

La référence au lundi de Pentecôte comme journée de solidarité par défaut a été supprimée depuis 2008. Ce jour est redevenu un jour férié ordinaire. Mais rien n'empêche les entreprises de continuer à fixer la journée de solidarité le lundi de Pentecôte.

LE POINT SUR...

La journée de solidarité

RÉMUNÉRATION

Le travail accompli durant la journée de solidarité (qu'elle soit effectuée en une seule fois ou fractionnée en heures) ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures pour les salariés mensualisés ou dans la limite d'une journée de travail pour les salariés au forfait jours.

Pour les salariés à temps partiel, cette limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée de travail prévue par leur contrat de travail.

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires. Elles ne donnent, en outre, pas lieu à contrepartie obligatoire en repos.

En cas de refus du salarié d'effectuer la journée de solidarité, l'employeur peut pratiquer une retenue sur salaire.

Il est recommandé de faire apparaître clairement la journée de solidarité sur le bulletin de paie de manière à apporter la preuve que celle-ci a été effectuée.

LA CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ AUTONOMIE

Par ailleurs tous les employeurs doivent verser à l'URSSAF une contribution de solidarité autonomie sur les rémunérations versées. Cette contribution est destinée à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie. Elle est calculée sur la même assiette que les cotisations d'assurance maladie. Elle est de 0,3 % des salaires bruts (ou de l'assiette forfaitaire). Le versement de la contribution n'est pas lié à l'application de la journée de solidarité.

Ne donnent pas lieu au versement de la contribution les rémunérations versées aux apprentis par les employeurs de moins de 11 salariés et les artisans.

Sont en revanche assujetties les rémunérations des salariés sous contrat initiative-emploi, contrats d'accompagnement dans l'emploi et contrat de professionnalisation. Ainsi que les sommes versées aux stagiaires et soumises à cotisations sociales et celles versées aux dirigeants affiliés au régime général de la sécurité sociale.

SITUATIONS PARTICULIÈRES

Le salarié entrant n'est pas astreint à effectuer la journée de solidarité lorsque celle-ci a déjà été effectuée dans l'entreprise. Lorsque l'embauche a lieu en cours d'année avant l'accomplissement de la journée de solidarité, celle-ci est due sans qu'il y ait lieu de proratiser le nombre d'heures.

Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il doit s'acquitter d'une nouvelle journée en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires. Elles donnent lieu, le cas échéant, à la contrepartie obligatoire en repos. Le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les salariés travaillant chez plusieurs employeurs doivent effectuer chez chacun d'eux une journée de solidarité au prorata de leur durée contractuelle. Pour les salariés ayant simultanément une activité à temps plein et une activité à temps partiel, la journée de solidarité ne devra être effectuée que dans l'entreprise où le salarié exerce son activité à temps plein.

Lorsque l'entreprise travaille en continu ou est ouverte tous les jours de l'année, l'accord collectif ou, à défaut, l'employeur peut fixer, une journée de solidarité différente pour chaque salarié.