

NOTE D'INFORMATION

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ – RAPPEL ET FORMALITÉS

Avez-vous pensé à organiser la journée de solidarité pour vos salariés ?

>> Petits rappels sur cette journée obligatoire

- ✓ Il s'agit d'une journée de travail supplémentaire non rémunérée, dont les fonds sont destinés à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Les travailleurs indépendants non-salariés ne sont pas concernés.
- ✓ Contrairement à ce que prévoyait la loi de 2004, cette journée n'est pas automatiquement fixée au lundi de Pentecôte. Chaque entreprise peut la définir selon ses propres modalités, en fonction d'un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche.

>> Modalités d'application possibles

- Travailler un jour férié habituellement chômé (autre que le 1er mai)
- Supprimer une journée de RTT ou un jour de repos accordé par accord collectif
- Un congé payé ne peut pas être imposé pour cette journée
- Répartir 7 heures supplémentaires sur l'année

>> Points essentiels à retenir

- ✓ La journée de solidarité peut être fixée à des dates différentes selon les salariés, notamment si votre entreprise fonctionne en continu ou est ouverte toute l'année.
- ✓ Aucune incidence sur la rémunération des salariés mensualisés : ils perdront une journée de RTT ou de repos, ou devront travailler 7 heures en plus.
- ✓ Pour les salariés à temps partiel, intérimaires ou non mensualisés, la durée de travail est calculée au prorata du temps de travail hebdomadaire. Exemple : un salarié à 28h/semaine devra travailler 5h36 supplémentaires (= 7 x 28/35).
- ✓ En cas de changement d'employeur, si un salarié a déjà effectué sa journée de solidarité, toute heure travaillée en plus devra être rémunérée et sera comptabilisée en heures supplémentaires ou complémentaires
- ✓ Pour l'employeur, cette journée donne lieu au versement d'une contribution de 0,30 % sur les salaires (contribution solidarité autonomie).

>> Que se passe-t-il si un salarié refus d'effectuer la journée de solidarité ?

Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Cependant, l'employeur peut pratiquer une retenue sur le salaire correspondant aux heures non travaillées, même en cas de mensualisation. Ainsi, 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 injustifiée ou la grève de l'intéressé autorise l'employeur à pratiquer une retenue qui ne constitue pas une sanction pécuniaire (Cass. soc. 16-1-2008 n° 06-43.124 FS-PBRI et 06-42.327 FS-PBRI : RJS 3/08 n° 293).



NOS GESTIONNAIRES DE PAIE VOUS ACCOMPAGNENT

Afin d'assurer la bonne prise en compte de cette journée dans la paie, nous vous remercions de nous préciser la date retenue. Pour rappel, cette information doit obligatoirement figurer sur le bulletin de paie.