

NOTE D'INFORMATION SOCIALE LA JOURNEE DE SOLIDARITE EN 2014

✓ En quoi consiste la journée de solidarité ?

Pour rappel, la journée de solidarité consiste pour tous les salariés du secteur public et privé à travailler un jour supplémentaire non rémunéré. Le produit de ce travail donne lieu à une contribution patronale de 0.30 % assise sur les salaires et affectée à la caisse nationale de solidarité de l'autonomie.

✓ Qui sont les salariés concernés ?

Tous les salariés doivent effectués la journée de solidarité.

Attention, si la journée de solidarité est fixée un jour férié alors elle ne concerne pas les jeunes de moins de 18 ans sauf s'ils travaillent dans une entreprise bénéficiant de dérogations à l'interdiction de travailler un jour férié (hôtellerie, restauration, boulangerie.....).

En revanche, si la journée de solidarité est fixée un autre jour qu'un jour férié, les jeunes de moins de 18 ans doivent effectuer la journée de solidarité.

✓ Comment fixer les modalités d'application de la journée de solidarité ?

En priorité par accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, par accord de branche (convention collective).

En l'absence d'accord, c'est l'employeur qui détermine les modalités après avoir consulté le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

✓ Quel jour puis-je fixer la journée de solidarité ?

Il peut s'agir :

- Du travail d'un jour férié auparavant chômé, autre que le 1^{er} mai ;
- Du travail d'un jour de RTT ;
- De toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées (un jour de congé prévu par la convention collective, le fractionnement de la journée de solidarité en répartissant les heures sur plusieurs jours). **Dans ce dernier cas, les 7 heures peuvent être fractionnées.**

⇒ **Attention, il est impossible de fixer la journée de solidarité un jour de congé légal ni un jour de repos compensateur ni le dimanche s'il correspond au jour de repos hebdomadaire habituel des salariés.**

✓ **Quelle est la durée de la journée de solidarité ?**

Le travail effectué durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération dans la limite :

- **de 7 heures de travail maximum lorsque le salarié est mensualisé et travaille à temps plein.**

Cette journée est proratisée pour les salariées à temps partiel. *Exemple : le salarié qui travaille 30h/semaine effectuera une journée de solidarité de 6 heures.*

- **de la valeur d'une journée de travail pour les salariés ayant une convention de forfait en jours sur l'année.**

Les heures effectuées dans les limites précitées ne sont pas qualifiées d'heures supplémentaires.

En conséquence, elles ne donnent pas lieu au déclenchement des droits à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Pour les salariés à temps partiel, elles ne s'imputent pas sur le nombre d'heures complémentaires.

✓ **Suis-je obligé d'imposer le travail de la journée de solidarité ?**

Non, vous avez la faculté de ne pas la faire travailler à vos salariés, malgré le versement de la contribution solidarité autonomie de 0,30%.

En optant pour une telle possibilité, vous devez toutefois avoir à l'esprit que vous risquez d'instaurer un usage¹, créateur de droit en faveur de vos salariés. Si, quatre ans plus tard, par exemple, vous souhaitez finalement faire travailler vos salariés ce jour là, vous devrez valablement dénoncer l'usage en vigueur dans votre entreprise.

Enfin, notons que si vous avez en pratique la faculté de ne pas faire travailler vos salariés le jour de solidarité, **vous ne pouvez pas prendre de décision discriminatoire** en imposant à certains de travailler ce jour-là et en exonérant d'autres salariés d'une telle obligation, sauf à encourir des sanctions pour discrimination.

✓ **Mon salarié a déjà effectué sa journée de solidarité chez un autre employeur, puis-je lui demander de l'effectuer dans mon entreprise ?**

¹ L'usage est identifié dès lors que trois critères cumulatifs sont réunis : constance, généralité et fixité.

Oui, cependant les heures effectuées par un salarié au titre de la journée de solidarité, alors qu'il a déjà accompli sa journée de solidarité chez un autre employeur, donneront lieu à rémunération.

Le salarié qui a déjà effectué sa journée de solidarité **peut également refuser** d'effectuer cette nouvelle journée de solidarité. Ce refus ne constitue pas une faute ni un motif de licenciement.

Ces heures, lorsqu'elles seront accomplies chez un nouvel employeur par un nouveau salarié l'ayant déjà effectué avant son embauche, s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (ou sur le nombre d'heures complémentaires) et donneront lieu à contrepartie obligatoire en repos.

- ✓ **Mon salarié travaille chez plusieurs employeurs et à temps partiel dans mon entreprise, doit-il effectuer sa journée de solidarité dans mon entreprise ?**

Oui, le salarié ayant plusieurs employeurs effectue une journée de solidarité chez chacun de ses employeurs au prorata de sa durée de travail.

Dans le cas du cumul d'emplois d'un salarié 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 il exerce son activité à temps plein.

- ✓ **La journée de solidarité doit-elle figurer sur le bulletin de paie ?**

Oui, cette mention apporte la preuve que la journée de solidarité a été réalisée. Dans ce cadre, je dois remplir le coupon réponse ci-joint.

- ✓ **Que puis-je faire en cas d'absence de mon salarié lors de la journée de solidarité ?**

En cas d'absence injustifiée ou pour fait de grève, je peux pratiquer une retenue sur salaire dans la limite de 7 heures.

Dans le cas d'une absence pour maladie, il convient d'appliquer les règles habituelles d'indemnisation de la maladie. Ainsi, le salarié qui remplit les conditions requises a droit aux indemnités journalières de sécurité sociale, éventuellement complétées par un maintien de salaire.

- ✓ **Mon salarié peut-il poser un jour de congé qui coïncide avec la journée de solidarité ?**

Oui, si je suis d'accord. Il peut également s'agir d'un jour de repos.

En revanche, je ne peux pas exiger que mon personnel prenne une journée de congé à la date de la journée de solidarité.

--

**Votre interlocuteur social et comptable reste à votre disposition
pour tout complément d'information**