

Journée de solidarité

Mise à jour : février 2015



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes

Instituée par une loi du 30 juin 2004, la journée de solidarité a pour but d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle prend la forme :

1 / Pour les salariés :

d'une journée supplémentaire de travail obligatoire et non rémunérée. Ainsi, l'absence du salarié lors de la journée de solidarité :

- donne lieu à une réduction de salaire proportionnelle, sauf si l'absence résulte de la maladie, ou de l'accident du travail,
- peut donner lieu à une sanction disciplinaire en cas d'absence non justifiée.

2 / Pour les employeurs :

d'une contribution financière (C.S.A.) de 0.3%, calculée sur la même assiette que les cotisations d'assurance maladie et recouvrée selon les mêmes modalités.

Les **contrats d'apprentissage** bénéficiant d'une exonération de cotisations sociales d'origine légale sont exonérés de cette contribution.

Modalité de la journée de solidarité

Les modalités de la journée de travail supplémentaire sont **fixées par un accord collectif (d'entreprise ou de branche), ou à défaut par l'employeur** après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent

Cette journée de travail peut intervenir :

- ⇒ Sur Un **jour férié précédemment chômé** autre que le 1er mai.
- ⇒ **Sur un jour de RTT**
- ⇒ **Ou selon toute autre modalité** permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées (par exemple en fractionnant les 7 heures sur l'année ou en venant travailler un samedi précédemment chômé).

Attention :

La journée de solidarité **ne peut pas être réalisée par la suppression d'un jour de congé payé légal, d'une contrepartie obligatoire en repos ou d'un repos compensateur**. Seul peuvent être concernés les jours de congés supplémentaires conventionnels.

Si cette journée est fixée sur un jour férié, elle ne concernera pas les travailleurs de moins de 18 ans qui doivent obligatoirement chômer les jours fériés.

Incidence pour le salarié

⇒ **Sur la rémunération :**

La journée n'est pas rémunérée dans la limite de 7 heures (au-delà les heures sont rémunérées et ouvrent droit le cas échéant au régime des heures supplémentaires)

NB : il est recommandé néanmoins de faire apparaître clairement la journée de solidarité sur le bulletin de paie de manière à apporter la preuve qu'elle a bien été effectuée.

Toute éventuelle *majoration de salaire* (ou repos compensateur) prévue par convention ou accord collectif pour le travail des jours fériés n'a pas lieu de s'appliquer ce jour-là.

Exception pour les salariés exclus du champ de la loi de mensualisation et qui seront normalement rémunérés lors de cette journée : il s'agit des travailleurs temporaires, des travailleurs saisonniers et des travailleurs intermittents.

⇒ **Sur le décompte des congés payés :**

Lorsque la journée de solidarité tombe pendant les congés payés elle constitue un jour ouvrable pour le décompte des congés payés annuels.

⇒ **Sur la durée du travail :**

Pour les salariés à temps plein : les heures effectuées au titre de la Journée de solidarité, dans la limite de 7 heures, ne sont pas qualifiées d'heures supplémentaires, 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 salarié à temps partiel : Les heures ainsi effectuées ne sont pas comptabilisées dans le volume des heures complémentaires.

L'accomplissement de la journée de solidarité ne peut pas entraîner un dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail (48h).

Situation particulière

Si un salarié qui vient de **changer d'employeur en cours d'année** a déjà accompli, au titre de l'année en cours, la journée de solidarité, et qu'il doit en effectuer une 2ème chez le nouvel employeur, les heures qu'il effectue ainsi doivent faire l'objet des bonifications et règles liées aux heures supplémentaires ou complémentaire (en cas de temps partiel) et donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos.

Le salarié peut refuser d'effectuer cette journée de travail supplémentaire, ce refus ne constitue pas une faute.

Les salariés à temps partiel : la limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle du travail.