

La journée de solidarité

Avril 2023



 **aplitec**

Préambule

La journée de solidarité est une **journée de travail de 7 heures, non rémunérée**, pour les salariés à temps plein. Elle consiste en une journée de travail supplémentaire (qui peut éventuellement être fractionnée en heure). Pour l'employeur, il s'agit d'une **contribution patronale assise sur les salaires** (la « contribution solidarité autonomie »), versée à une caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

Cette journée fait suite aux conséquences de la canicule de 2003 qui ont conduit à la création d'une journée destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

1. Choix de la journée de solidarité

Depuis 2008, la journée de solidarité n'est plus systématiquement fixée le lundi de Pentecôte. Il revient donc à l'employeur de **déterminer sa date**.

La date doit être choisie en **priorité par accord collectif** (entreprise, branche). A défaut, l'employeur détermine librement la date après consultation du CSE s'il existe.

2. Modalités d'exécution de la journée de solidarité

La journée de solidarité peut consister en :

- **Travail d'un jour férié** habituellement chômé (autre que le 1^{er} mai)
- **Suppression d'une journée de RTT** ou d'un jour de **congé conventionnel** (ou tout jour de repos accordé au titre d'un accord collectif)
- Ou **7 heures supplémentaires fractionnées dans l'année**. Des modalités spécifiques doivent être prévues pour les salariés en forfait annuel en jours, en forfait annuel en heures ou à temps partiel.

NB :

- L'employeur peut également **offrir la journée de solidarité** aux salariés de l'entreprise.
Par exemple : offrir un jour de congé supplémentaire.

Nous vous conseillons de mentionner, le mois de la réalisation de la journée de solidarité, sur les bulletins de salaire la date de la journée de solidarité.

3. Incidences de la journée de solidarité

Le travail effectué durant la journée de solidarité n'est **pas rémunéré**.

Les heures effectuées dans le cadre de la journée de solidarité ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dans la limite des 7 heures. Cela ne donne pas lieu à contrepartie obligatoire en repos.

RAPPEL : le travail de la journée de solidarité ne peut avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail égale à 48h.

ATTENTION

- La réalisation de la journée de solidarité **ne peut entraîner la suppression d'un jour de congé payé légal** et l'employeur **ne peut imposer au salarié la pose d'un jour de congé payé**.
- Si la journée de solidarité est fixée un jour férié, elle **ne peut pas concerner les moins de 18 ans**, sauf en cas de dérogation à l'interdiction de travailler un jour férié.
- La journée de solidarité **ne peut être effectuée un dimanche**.

QUID des salariés à temps partiel ?

Pour les salariés à temps partiel, la durée de la journée de solidarité **est réduite proportionnellement à la durée contractuelle**.

QUID des changements d'employeur ?

Un salarié qui change d'employeur peut déjà avoir effectué une journée de solidarité au titre de l'année en cours. A ce titre, le nouvel employeur ne peut pas lui demander d'effectuer une nouvelle journée :

- Les heures travaillées doivent lui être rémunérées comme des heures supplémentaires.
- Elles s'imputent sur le contingent annuel ou sur le nombre d'heures complémentaires et donne lieu à contrepartie obligatoire en repos le cas échéant.

Le salarié peut refuser de travailler, sans que ce refus ne constitue une faute ou un motif de licenciement.

Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée

Contact

Claire APPELGHEM

Responsable du service RH/Droit social

Claire.appelghem@groupe-aplitec.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com