



HEBDO

JOURNEE DE SOLIDARITE : LES 10 POINTS A CONNAITRE

Chaque année, la journée de solidarité pose divers problèmes dans sa mise en œuvre. Retrouvez ci-après, le top 10 des questions les plus posées et nos réponses !

1. À quoi sert la journée de solidarité ?

Issue de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 sous le gouvernement RAFFARIN, la journée de solidarité fait suite à la canicule meurtrière de l'été 2003 et sert à financer les actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et/ou handicapées.

2. Est-elle obligatoire ?

Oui, elle l'est par essence.

Tout employeur, sans exception, verse mensuellement 0,30 % de sa masse salariale brute au titre la contribution solidarité autonomie à l'Urssaf chargée de sa collecte. C'est une cotisation exclusivement patronale.

En contrepartie, tout salarié doit travailler une journée supplémentaire chaque année.

Ainsi, le fait de ne pas imposer cette journée de travail supplémentaire n'entrave en rien le paiement de la contribution.

3. Les stagiaires sont-ils concernés par la journée de solidarité ?

La journée de solidarité prévue à l'article L3133-7 du Code du travail ne s'applique qu'aux salariés, or dans la mesure où les stagiaires ne sont pas des salariés, ils ne sont pas concernés par cette disposition.

4. Quel jour choisir ?

Depuis 2008, le lundi de Pentecôte n'est plus la journée de solidarité par défaut (loi n° 2008-351 du 16 avril 2008). La journée de solidarité peut alors prendre la forme :

d'un jour férié précédemment chômé, autre que le 1^{er} mai (ex : lundi de Pentecôte, jeudi de l'Assomption, 11 novembre, 25 décembre...). Une exception toutefois : en Moselle, dans le Bas-Rhin et le Haut-Rhin, la journée de solidarité ne peut en aucun cas être fixée le vendredi saint, les 25 ou 26 décembre ;

d'un jour de RTT ;

de toute autre modalité permettant le travail de 7 heures (au prorata pour les temps partiels) précédemment non travaillées. Ex. : venir travailler durant un jour de congé payé conventionnel (congé d'ancienneté ou 6^e semaine de congés). Attention : il est impossible de supprimer un jour de congé payé légal ou un jour de repos compensateur ;

de x heures de travail effectuées en plus des heures de travail prévues contractuellement, et ce durant x jours.

5. À qui revient le choix de ce jour ?

Le choix de la journée de solidarité résulte en premier lieu d'un accord d'entreprise ou d'établissement, et à défaut, d'un accord de branche (art. L. 3133-11 du Code du travail). En l'absence de tels accords, le choix revient à l'employeur après consultation du comité social et économique (art. L 3133-12 du Code du travail).

À NOTER

Les salariés à temps partiel ont la possibilité de refuser d'effectuer la journée de solidarité dès lors que la date choisie, le jour normalement non travaillé, est incompatible avec des obligations familiales impérieuses ou avec une autre activité. Leur refus ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

6. La journée de solidarité est-elle rémunérée ?

Les heures de travail effectuées au titre de la journée de solidarité ne donnent lieu à aucune rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures (au *pro rata* pour les temps partiels).

7. La journée de solidarité a-t-elle un effet sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou complémentaires ?

Non, les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne s'imputent ni sur le contingent d'heures supplémentaires ni sur celui des heures complémentaires.

8. Je viens de recruter un salarié qui a déjà effectué sa journée de solidarité chez son ancien employeur alors qu'elle n'a pas encore été fixée au sein de mon entreprise. Que faire ?

Certaines dispositions sont prévues par la loi afin d'éviter qu'un salarié effectue plusieurs journées de solidarité durant l'année cumulant ainsi plusieurs journées de travail non rémunérées. Aussi :

un salarié qui s'est déjà acquitté de la journée de solidarité, au cours de l'année, chez un de ses ex-employeurs, peut refuser d'accomplir cette journée de travail supplémentaire chez son nouvel employeur sans que ce refus soit constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement.

s'il accepte, en dépit de la situation, de venir travailler durant cette journée au même titre que ses collègues, cette journée devra lui être payée au titre d'heures supplémentaires ou complémentaires, ou donner lieu à une contrepartie obligatoire sous forme de repos. Les heures s'imputent dans le contingent annuel d'heures supplémentaires ou complémentaires.

9. Lorsque la journée de solidarité est fixée un jour férié précédemment chômé, peut-on opérer une retenue sur salaire en cas d'absence injustifiée ?

Oui, aux termes d'une décision rendue en date du 16 janvier 2008, et réaffirmée à plusieurs reprises, la Cour de cassation indique que 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 de l'intéressé autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire (Cass. soc. 16 janvier 2008, n° 06-42327 et 06-43124, BC V n° 13).

10. Doit-on faire mention de la journée de solidarité sur le bulletin de paie ?

Bien que cela ne soit pas obligatoire, il est vivement recommandé de l'indiquer sur le bulletin de paie, en commentaire. Ce dernier constituera un élément de preuve en cas de litige.

<https://www.anafagc.fr/blog-maj/article/338/journee-de-solidarite-les-10-points-a-connaître>