



2021

LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Le **Lundi de Pentecôte** approche à grands pas et se pose, comme chaque année, **la question de l'organisation de cette journée**. Nous vous proposons un bref récapitulatif ci-après afin de tout comprendre sur son fonctionnement.

La fixation de la journée de solidarité



Si les premiers textes instaurant la journée de solidarité l'ont fixée le Lundi de Pentecôte, depuis quelques années **l'employeur est libre de fixer la journée de solidarité**, comme bon lui semble (*ou presque*).

La **journée de solidarité doit représenter sept heures de travail**, y compris lorsque la durée du travail au sein de la société est supérieure à 7 heures par jour.

CONCRÈTEMENT, ELLE PEUT PRENDRE LA FORME :

Un jour habituellement non travaillé dans la société, autre que le dimanche, sans avoir pour effet de dépasser 48 heures dans la semaine (cela peut être un samedi par exemple si la société est habituellement fermée ce jour-là)

Un jour férié, autre que le 1^{er} Mai (cela peut donc être le lundi de Pentecôte, comme le 1^{er} Novembre également par exemple)

Le travail d'un jour de repos (RTT) lorsqu'il existe, acquis dans le cadre d'un aménagement du temps de travail

Sept heures de travail supplémentaires, réparties tout au long de l'année (il faut dans ce cas tenir un décompte précis)

LES ASPECTS TECHNIQUES



- Pour les salariés **à temps partiel**, la journée de 7 heures est réduite proportionnellement à leur temps de travail.
Un salarié qui travaille 30 heures par semaine devra réaliser une journée de solidarité de $7h * 30h / 35h = 6$ heures.
- Les salariés en **convention de forfait jours** ne sont pas directement concernés par la journée de solidarité, dans la mesure où le nombre de jours prévus au forfait tient obligatoirement compte de la journée de solidarité.
Un salarié qui travaille sur une base de 218 jours par an travaille en réalité 217 jours + 1 journée de solidarité. Il n'a pas donc pas à réaliser une journée supplémentaire puisqu'elle est incluse dans son forfait.

Comment mettre en place la journée de solidarité ?

Compte-tenu de tous ces éléments, l'employeur peut choisir l'organisation de sa journée de solidarité, en consultant au préalable, lorsqu'il existe, le CSE. Il peut également faire un accord d'entreprise dédié.

Dans les faits, **l'employeur doit communiquer à ses salariés le mode d'organisation retenu, par note de service ou information individuelle, avec un délai de prévenance raisonnable.**



Comment justifier la journée de solidarité ?

Il est recommandé de **faire apparaître clairement la journée de solidarité sur le bulletin de paie** afin de pouvoir prouver qu'elle a été effectuée ; à cette fin, **nous vous demandons de bien vouloir tenir informé votre gestionnaire de paie** de votre mode d'organisation retenu afin qu'il puisse faire le nécessaire.



ENVIE D'EN SAVOIR PLUS ?

L'équipe Stengelin Ressources Humaines reste à votre écoute pour toutes demandes complémentaires afin de vous accompagner et de vous conseiller au mieux dans vos démarches.