

MINUTE RH

LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Stengelin



Qu'est-ce que c'est ?

Pour rappel, celle-ci a été créée en 2004 afin de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Concrètement pour les salariés, cela à **une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés mensualisés**. En revanche pour les salariés suivants, l'accomplissement de cette journée donne **lieu à rémunération** :

- Travailleurs temporaires (salariés des entreprises de travail temporaire)
- Travailleurs intermittents ;
- Travailleurs à domicile.

Pour les employeurs cela prend la forme **de contributions** :

- Contribution de solidarité pour l'autonomie au taux de 0,3 %
- Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie au taux de 0,3 %.

Qui est concerné ?

Toutes les entreprises.



À combien de temps de travail cela correspond pour les salariés ?

- Salariés à temps plein = 7h
- Salariés en forfait jours = 1 journée de travail
- Salariés à temps partiel = au prorata se fait selon la formule suivante :

$$7 \text{ heures (Nb d'heures au titre de la journée de solidarité)} \\ \times (\text{durée contractuelle du salarié à temps partiel} / \text{durée collective des salariés à temps complet})$$

Qu'en est-il si le salarié a plusieurs employeurs ?

Selon la circulaire DRT n°2004-10, 16 déc. 2004, soit :

- Dans le cas particulier du cumul d'emploi 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 le salarié exerce son activité à temps plein.**
- Pour les salariés qui cumuleraient **deux temps partiels**, il convient de distinguer deux situations :

Le cumul des deux emplois ne dépasse pas la durée légale : dans ce cas le mécanisme de la proratisation défini ci-dessus s'applique

Le cumul des deux emplois dépasse la durée légale. Les 7 heures sont dues à l'un et l'autre des employeurs au prorata de la durée contractuelle respective.

Qu'en est-il si le salarié est embauché en cours d'année et a déjà effectué une journée de solidarité chez son autre employeur ?

Selon le Code du travail, soit :

- Le salarié peut refuser d'accomplir **une nouvelle journée de solidarité.**
- Le salarié s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité mais alors les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et sont traitées comme des heures supplémentaires ou complémentaires.

À quel jour cela correspond pour les salariés ?

Initialement il s'agissait de faire travailler les salariés sur le lundi de Pentecôte.

Depuis 2008, cela dépend des prévisions de :

L'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche ;

A défaut d'un tel accord des prévisions unilatérales de l'employeur (DUE en bonne et due forme) après consultation du comité social et économique s'il existe.



Les prévisions possibles sont les suivantes :

- Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai mais attention lorsqu'un salarié est mineur, on ne doit pas le faire travailler ;
- Soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 (par exemple RTT) ;
- Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, comme par exemple, prévoir son fractionnement tout au long de l'année.

Mon salarié peut-il refuser d'accomplir la journée de solidarité ?

La modalité retenue par l'accord collectif ou, à défaut, la DUE, s'impose au salarié qui **ne peut donc refuser sauf éventuellement si celle-ci a déjà été accompli chez un autre employeur.**

En revanche, avec l'accord de l'employeur, le salarié peut **poser un jour de congé, de repos ou une récupération acquise par exemple pour heures supplémentaires.**

En cas d'absence justifiée et indemnisée, ce sont les règles habituelles qui s'appliquent et la **journée de solidarité ne pourra pas être récupérée.**



Stengelin