

Journée de solidarité

Comme tous les ans, les entreprises et leurs salariés ont l'obligation d'effectuer une **journée de solidarité** pour financer l'autonomie des personnes âgées et handicapées. Si dans beaucoup d'entreprises, la journée de solidarité est effectuée le **lundi de Pentecôte**, l'employeur est libre de décider d'un autre jour.

1. Qu'est-ce que la journée de solidarité ?

0,30% Contribution solidarité autonomie

La journée de solidarité est une journée destinée à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées (*Article L3133-7 du code du travail*). Pour les salariés, il s'agit d'une **journée de travail supplémentaire non rémunérée**.

Pour les employeurs, elle se traduit par le versement de la **contribution solidarité autonomie** (CSA) (0,3% de la masse salariale due par l'employeur).

2. Qui doit faire la journée de solidarité ?

Tous les **salariés du secteur privé**, relevant du Code du travail, doivent effectuer la journée de solidarité, y compris les salariés en CDD ou à temps partiel.

La journée de solidarité n'est plus systématiquement fixée le lundi de Pentecôte.

La journée de solidarité s'applique également aux travailleurs du secteur agricole, ainsi qu'à la **fonction publique**, selon des modalités particulières.

Les **salariés mineurs** sont concernés par la journée de solidarité, dès lors qu'elle tombe un autre jour qu'un jour férié. En revanche, si la journée de solidarité coïncide avec un jour férié, les salariés de moins de 18 ans ne travaillent pas, sauf si l'entreprise bénéficie d'une dérogation.

Les **travailleurs indépendants non salariés**, quant à eux, ne sont pas concernés par la journée de solidarité.

3. Quel jour est la journée de solidarité ?

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par **accord d'entreprise** ou d'établissement **ou**, à défaut, par **convention** ou accord de branche (*Article L3133-11 du code du travail*).

6 juin 2022 Lundi de Pentecôte

Cet accord peut prévoir qu'elle sera effectuée :

- soit un jour habituellement chômé (chômé signifie "non travaillé), autre que le **1er mai** ;
- soit un jour de repos accordé au titre d'un accord collectif, relatif à l'aménagement du temps de travail ;
- ou selon toute autre modalité permettant le travail de 7 heures supplémentaires.

À défaut de stipulation dans l'accord, c'est à l'employeur, qu'il revient de définir les **modalités d'accomplissement de la journée de solidarité** (*Article L3133-12 du code du travail*), après consultation du **comité social et économique** (CSE).

4. Comment est payée la journée de solidarité ?

Pour les salariés à temps plein et mensualisés, le travail accompli dans la limite de **7 heures**, durant cette journée, n'est **pas rémunéré** (*Article L3133-8 du code du travail*).

Concrètement, soit ils perdent une journée de repos ou de RTT, soit ils travaillent 7 heures supplémentaires non rémunérées.

7 heures travaillées non rémunérées

Pour les salariés à **temps partiel**, cette limite de 7 heures est réduite **proportionnellement à la durée du travail** prévue par leur contrat de travail (*Article L3133-8 du code du travail*).

✦ *Exemple :*

Pour un salarié à temps partiel dont la durée de travail est égale à 30 heures par semaine, la durée de travail consacrée à la journée de solidarité est de 6 heures (7 x 30) / 35.

Les heures correspondant à la journée de solidarité ne s'imputent ni sur le **contingent annuel d'heures supplémentaires**, ni sur le contingent annuel d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel (*Article L3133-9 du code du travail*).

Elles ne donnent pas non plus lieu à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail (**convention individuelle de forfait** en jours ou en heures), la durée de la journée de solidarité correspond à la valeur d'une journée de travail (*Article L3133-8 du code du travail*).

Les **salariés non mensualisés**, tels que les intérimaires, sont aussi soumis à cette journée de solidarité, mais ils sont rémunérés normalement pour le travail accompli durant cette journée (*Cir DTR n°2004-10 du 16 décembre 2004*).

||

5. Les heures supplémentaires effectuées pendant la journée de solidarité sont-elles majorées ?

Les heures effectuées **au-delà de 7 heures** doivent être **rémunérées comme des heures supplémentaires**.

En effet, toute heure accomplie **au-delà de la durée légale hebdomadaire** ou de la durée considérée comme équivalente est une **heure supplémentaire**. Ainsi, elle ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un **repos compensateur de remplacement** (*Article L3331-8 du code du travail*).

Pour les salariés à temps partiel, toute heure effectuée au-delà de la durée contractuelle doit être considérée comme une heure complémentaire et rémunérée en tant que telle.

6. Est-il possible de fractionner en heures, la journée de solidarité ?

Oui, il est tout à fait possible de **fractionner la journée de solidarité en heures** (*Cir. DTR n°14 du 22 novembre 2005*).

Le fractionnement doit correspondre à un travail supplémentaire de 7 heures (une journée supplémentaire de travail par an) pour un salarié à temps complet.

★ *Exemple :*

Il est possible de faire travailler le salarié deux fois 3h30.

Veillez néanmoins à prévoir des modalités spécifiques pour les salariés soumis à une convention annuelle de forfait et ceux à temps partiel.

7. Le salarié peut-il prendre un jour de congé payé pour la journée de solidarité ?

Oui, un salarié peut tout à fait vous demander de **poser un jour de congé payé ou un jour de RTT**, afin de ne pas travailler la journée de solidarité. Libre à vous de donner votre accord.

En revanche, la journée de solidarité ne peut en aucun cas être accomplie de l'une des manières suivantes :

- en supprimant un jour de congé payé légal (*Cass. Soc 15 janvier 2014, n°11-19974*) ;

- en supprimant un jour de pont rémunéré prévu par un accord collectif (Cass. Soc, 12 juin 2013 n°10-26175) ;
- en supprimant une contrepartie obligatoire en repos ou d'un repos compensateur de remplacement (Circ. DTR 20 avril 2005) ;
- en travaillant un dimanche (sauf entreprises bénéficiant d'un cas de dérogation au repos dominical) (Circ. DTR N) 2004-10 du 16 décembre 2004).

8. Le salarié peut-il refuser d'effectuer la journée de solidarité ?

Un salarié ne peut, en principe, pas refuser d'effectuer la journée de solidarité.

La **journée de solidarité est obligatoire**, sauf exceptions. Vous avez la possibilité d'utiliser votre **pouvoir disciplinaire** pour **sanctionner le salarié** récalcitrant.

Néanmoins, les **salariés à temps partiel** ont la possibilité de refuser d'effectuer la journée de solidarité dès lors que la date choisie est incompatible avec (Circ. DTR. 20 avril 2005 et Article L3123-12 du code du travail) :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- ou une autre activité professionnelle.

Leur refus ne constitue alors pas une faute ou un motif de licenciement.

Sachez que vous êtes également en droit d'opérer une **retenue sur salaire** en cas d'**absence injustifiée** du salarié lors de la journée de solidarité, lorsque celle-ci est fixée un jour férié précédemment chômé, pour lequel le salarié aurait été rémunéré par l'effet de la mensualisation (Circ. DTR ? 20 avril 2005 et Cass.soc 7 avril 2010 n° 08-40658)

9. Le salarié qui change d'employeur en cours d'année doit-il faire 2 journées de solidarité ?

Le salarié ne doit **cotiser qu'une seule fois au titre de la journée de solidarité**, au cours d'une même année.

Ainsi, si l'un de vos salariés a déjà effectué une journée de solidarité au titre de l'année en cours, chez son ancien employeur et qu'il doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité au sein de votre entreprise, les heures effectuées doivent lui être rémunérées (Article L3133-10 du code du travail).

Les heures travaillées s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou complémentaires. Elles donnent également lieu à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Le salarié peut aussi, dans un tel cas, **refuser d'exécuter cette journée**, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement. Vous ne pouvez donc pas le sanctionner.