

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ



QU'EST CE QUE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ ?

La journée de solidarité est un **jour supplémentaire de travail** pour le salarié, **non rémunéré** par l'employeur.

Cette journée permet de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou en situation de handicap.



QUI EST CONCERNÉ ?

La journée de solidarité est **obligatoire** pour **l'ensemble des salariés**, quelle que soit leur situation particulière. Ainsi, tous les salariés sont concernés qu'ils aient un **contrat à temps plein ou à temps partiel**.

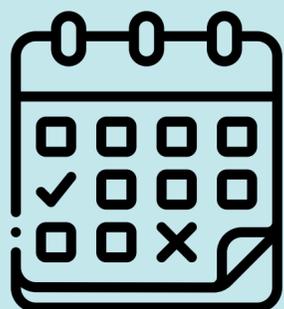
Les salariés **de moins de 18 ans** ne sont pas concernés par la journée de solidarité, dès lors que cette journée est fixée par l'employeur sur un jour férié.

Bon à savoir : effectuer la journée de solidarité pour les **apprentis est obligatoire** dès lors qu'ils sont majeurs.

Attention : il n'existe pas de jour de solidarité pour le **stagiaire** car le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, selon le code du travail.



COMMENT FIXER LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ ?



- Soit par accord d'entreprise ou d'établissement
- A défaut, par accord de branche,
- A défaut d'accord collectif, par l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

QUEL JOUR CHOISIR ?

Dans beaucoup d'entreprises, la journée de solidarité est effectuée **le lundi de Pentecôte**. En 2023, ce lundi aura lieu le 29 mai. Cependant, la date d'accomplissement de la journée de solidarité n'est pas fixée par la loi.

L'employeur est donc libre de choisir la journée de solidarité, un autre jour férié ou un autre jours habituellement non travaillé dans son entreprise.

LE SALARIÉ PEUT-IL REFUSER DE TRAVAILLER ?

La journée de solidarité est obligatoire, sauf exceptions.

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 :

- 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.

+ Le salarié peut également justifier qu'il a déjà effectué sur l'année en cours avec un autre employeur.

EST-IL POSSIBLE DE LA FRACTIONNER ?

OUI la journée de solidarité peut être fractionnée en heures.

LA DURÉE POUR LES DIFFÉRENTS CONTRATS

- Pour les salariés ayant des horaires contractuels supérieur à 35 heures (par exemple un contrat de 39 heures), le salarié n'est tenu d'effectuer que 7 heures de travail supplémentaires pour la journée de solidarité.
- Quant aux salariés à temps partiel, la limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée de travail prévue par leur contrat de travail (par exemple, pour un salarié à mi-temps, la limite sera fixée à 3,5 heures).



POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS CONTACTEZ NOUS



Muriel ROUXEL, Isabelle LECA et Elise BERAUD



social@e-care.fr



02.99.64.23.97