

LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

1 La journée de solidarité

- Une journée (7h) de travail non rémunérée pour tous les salariés ;
- A temps plein comme à temps partiel ;
- Destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Précision : Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, la règle du repos dominical prévaut et le salarié ne peut donc pas effectuer sa journée de solidarité ce jour-là.

2

Modalités de fixation

- Par accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche ;
- A défaut : par l'employeur, après consultation du CSE (s'il existe).

3 Positionnement de la journée

- Travail d'un jour férié précédemment chômé (autre que le 1er mai) ;
- Travail d'un jour de RTT ou de repos (issu d'un dispositif d'aménagement du temps de travail) ;
- Toute autre modalité permettant de travailler 7h en plus (exemple : un samedi, fractionnement des heures...).

Spécificité : Pour les départements d'Alsace-Moselle, l'accord ou la DUE fixant la journée de solidarité ne peut désigner ni le premier ou le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.

4

Impact sur la rémunération

L'employeur doit être dispensé de payer le salaire aux salariés ayant cessé le travail le jour de la journée de solidarité.

Le fait d'être mensualisé n'empêche pas une réduction du salaire. La retenue par heure d'absence d'un salarié payé au mois doit être égale au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise pour le mois considéré.

- Travail non rémunéré (dans la limite de 7h ou du prorata pour un temps partiel) ;
- Au-delà : heures rémunérées en heures supplémentaires (ou complémentaires : temps partiel), le cas échéant ;
- Retenue sur salaire possible en cas de refus du salarié de réaliser la journée de solidarité.

5

Impact sur la durée du travail

Dans la limite des 7h (au prorata pour un temps partiel), les heures :

- Ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos ;
- N'ouvrent pas droit à majoration pour heures complémentaires ;

La réalisation de la journée de solidarité doit se faire dans le respect des 48h maximum de travail hebdomadaire.

6

Cas des employeurs successifs

Lorsque la journée de solidarité a préalablement été accomplie auprès d'un autre employeur au titre de l'année en cours :

- Soit le salarié s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité et les heures accomplies ce jour donnent lieu à rémunération ;
- Soit le salarié justifie avoir exécuté sa journée de solidarité et son refus de l'accomplir de nouveau ne peut donner lieu à une quelconque sanction.

