

Note sociale

Information journée de solidarité

Comme chaque année, tout salarié doit effectuer une journée de solidarité destinée à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et handicapées. **Cette journée de solidarité correspond à une journée de travail supplémentaire non rémunérée pour chaque salarié. Les employeurs étant tenus chaque mois de verser une contribution de 0.30% de la masse salariale à l'URSSAF ou à la MSA (contribution solidarité autonomie).**

Depuis la loi du 16 avril 2008, la référence au lundi de Pentecôte comme journée de solidarité a été abrogée. Désormais, l'organisation de cette journée de solidarité est laissée au libre choix des entreprises.



A quelles conditions ?

L'employeur est libre de fixer cette journée de solidarité, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, à défaut d'autres modalités précisées par accord d'entreprise ou de branche ou d'usage pratiqué dans l'entreprise.

Pour les salariés à temps plein mensualisés, la durée de travail à réaliser au titre de cette journée de solidarité est de 7 heures et ne donnera pas lieu à rémunération supplémentaire.

Pour les salariés à temps partiel mensualisés, cette durée de 7 heures pour un temps plein est réduite proportionnellement à la durée de travail prévue par leur contrat de travail.

Pour les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, en général la journée de solidarité a été préalablement intégrée dans le décompte du nombre de jours de travail à réaliser dans l'année, et ne sont donc pas concernés.



Quelle forme peut prendre cette journée ?



- ❖ Travail d'un jour férié précédemment chômé dans l'entreprise autre que le 1er mai (non applicable aux jeunes de moins de 18 ans) ;
- ❖ Travail d'un jour de repos accordé au titre d'un accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail (jour RTT) ;

- ❖ La journée de solidarité peut être fractionnée en heures, sous réserve que le fractionnement soit effectif et corresponde à un travail supplémentaire de 7 heures par an.
- ❖ Tout autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises, comme un jour de congé conventionnel (ex : congé supplémentaire pour ancienneté prévu par la convention collective) ;



Vous ne pouvez **imposer** la prise d'un jour de congé payé légal au titre de la journée de solidarité.

De même un salarié en congés payés, congé maladie ou maternité ne peut être contraint de revenir effectuer la journée de solidarité si elle coïncide avec son absence et l'employeur ne peut lui imposer de l'effectuer un autre jour.

Comment mettre en place cette journée de solidarité ?

- ❖ Soit par **note de service** (obligation d'information préalable du CSE, le cas échéant) ;
- ❖ Soit par **accord d'entreprise ou de branche**.

CONSEILS



En cas d'options laissées à vos salariés dans la réalisation de cette journée, ceux-ci devront vous transmettre leur souhait par écrit.



Pour plus de renseignements concernant vos droits et obligations en matière de législation sociale, notre service social composé de votre gestionnaire de paie et d'une juriste en Droit Social se tient à votre disposition.

Le Service Social