

COMMENT GERER LA JOURNEE DE SOLIDARITE EN 2021 ?

Après la canicule de l'été 2003, les pouvoirs publics ont décidé d'instaurer une « journée de solidarité » pour assurer le financement d'actions en faveur des personnes âgées ou handicapées confrontées à des situations de perte d'autonomie (loi n° 2004-626 du 30 juin 2004).

Cette journée de solidarité prend la forme d'une **journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés**, les employeurs étant tenus de leur côté de verser la contribution solidarité autonomie, dont le taux est fixé à 0,30 % de la masse salariale.

Suite à la loi du 16 avril 2008, le dispositif a été assoupli, et la fixation de principe au lundi de Pentecôte supprimée.

Qui doit effectuer la journée de solidarité ?

Cette obligation s'applique dans toute la métropole et dans les départements d'Outre-mer à tous les salariés du secteur privé relevant du code du travail, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Les salariés et apprentis de moins de 18 ans sont-ils tenus d'effectuer une journée de solidarité ?

Les salariés et les apprentis de moins de 18 ans sont en principe tenus d'effectuer la journée de solidarité. Toutefois, lorsque la journée de solidarité est fixée un jour férié, les salariés et apprentis **mineurs** sont dispensés de l'effectuer.

Y a-t-il des exceptions ?

Lorsqu'un salarié est en congés payés, congé maladie ou congé maternité le jour fixé dans l'entreprise pour la journée de solidarité, son accomplissement n'est pas reporté à une autre date pour ce salarié.

Par ailleurs, les stagiaires sont dispensés de la journée de solidarité, car ils n'ont pas la qualité de salarié.

Quid du salarié embauché en cours d'année ?

Le salarié nouvellement embauché est astreint à la journée de solidarité comme les autres salariés, sans bénéficier d'une quelconque proratisation en fonction de sa durée de présence sur l'année. Toutefois, si la journée de solidarité a été fixée à une date antérieure à son arrivée, il est dégagé de cette obligation.

Il en est de même si la date de la journée de solidarité est postérieure à son arrivée, mais qu'il a déjà exécuté une journée de solidarité chez son ancien employeur au titre de l'année en cours.

Et si un salarié a plusieurs employeurs ?

Lorsqu'un salarié est employé à temps partiel par plusieurs employeurs, il doit effectuer la journée de solidarité chez chacun, au prorata de sa durée contractuelle de travail.

Comment fixer la journée de solidarité ?

En principe, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité doivent être fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut par accord de branche ; étant précisé qu'il n'existe pas d'accord de branche dans le secteur de la coiffure.

Ce n'est qu'en l'absence de stipulations conventionnelles (accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche) fixant les modalités de la journée de solidarité, que l'employeur peut définir unilatéralement celles-ci, le cas échéant après consultation du comité social et économique (s'il existe) ou, à défaut, du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

Quelles sont les modalités possibles ?

Quel jour choisir ?

La loi n'impose pas de fixer la journée de solidarité le lundi de Pentecôte.

Tous les jours fériés définis comme tels par la loi peuvent être choisis comme journée de solidarité, à l'exception :

- du 1er mai, qui est le seul jour légalement férié et chômé ;
- dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin : du jour de Noël, du 26 décembre et, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans la commune, du Vendredi Saint.

La journée de solidarité peut également être effectuée en travaillant :

- un jour de RTT ;
- toute autre journée de sept heures précédemment non travaillée en application des dispositions conventionnelles ou de l'organisation de l'entreprise peut également être choisie comme journée de solidarité, par exemple un samedi ou un jour de congé conventionnel (congé d'ancienneté, par exemple) ;
- toute modalité permettant le travail de sept heures précédemment chômées en application de stipulations conventionnelles (accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche) ou de l'organisation de l'entreprise.

Quels jours ne peuvent pas être retenus comme journée de solidarité ?

- un jour de congé payé légal ;
- un jour de pont rémunéré institué par un accord collectif ;
- un jour de repos compensateur, celui-ci ne pouvant être assimilé à un jour précédemment non travaillé ;
- si le jour férié retenu pour la journée de solidarité tombe un dimanche, la règle du repos dominical prévaut.

Peut-on fixer la journée de solidarité individuellement ?

La date de la journée de solidarité, fixée par accord collectif ou, à défaut, par l'employeur, est en principe identique pour tous les salariés de l'entreprise, sauf lorsque :

- l'entreprise travaille en continu ;
- l'entreprise est ouverte tous les jours de l'année ;
- le salarié ne travaille pas le jour fixé pour la journée de solidarité compte tenu de la répartition de ses horaires de travail.

L'employeur peut individualiser la journée de solidarité pour les salariés à temps partiel, dans la mesure où le, ou les jours, habituellement non travaillé(s) par eux peuvent ne pas correspondre à la journée fixée collectivement.

Quelle est la durée de cette journée ?

La journée de solidarité est de sept heures pour les salariés à temps plein, durée proratisée en fonction du nombre d'heures fixé au contrat de travail pour les salariés à temps partiel.

Peut-on la fractionner ?

La loi prévoit la possibilité d'effectuer la journée de solidarité selon toute modalité permettant le travail de sept heures précédemment chômées en application de stipulations conventionnelles (accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche) ou de l'organisation de l'entreprise.

Quid si le salarié n'effectue pas la journée de solidarité ?

En principe, le travail de la journée de solidarité s'impose aux salariés, qui ne peuvent refuser sous prétexte qu'il s'agit d'une modification de leur contrat. En cas de refus, ils s'exposent à des sanctions disciplinaires.