

## ► Journée de solidarité : Comment gérer ?

### Conseils de la CAPEB

Dès le début de l'année, pensez à afficher une note de service précisant la date retenue pour la journée de solidarité.

### Textes de référence

- Articles L 3133-7 à L3133-12 du code du travail
- Article L 3164-6 du code du travail
- Loi du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité

### Pour vos questions

▫ Laura MAILLARD  
Tél. 03 85 90 97 70  
[l.maillard@capeb71.fr](mailto:l.maillard@capeb71.fr)

▫ Marion FRANCISCO  
Tél. 03 85 90 97 75  
[m.francisco@capeb71.fr](mailto:m.francisco@capeb71.fr)

Service Juridique  
CAPEB 71  
5, rue George Eastman  
71100 CHALON-SUR-SAÔNE

La journée de solidarité est une journée de travail non rémunérée pour les salariés. Elle consiste en une journée de travail supplémentaire destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

### ► Quelles sont les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité ?

C'est vous qui définissez les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité après consultation des délégués du personnel du Comité Social Economique s'ils existent (entreprises de 11 salariés et plus).

La loi n'impose plus que la journée de solidarité soit réalisée le lundi de Pentecôte.

#### La journée de solidarité peut être fixée :

- un jour férié, à l'exception du 1<sup>er</sup> mai. Dans les départements d'Alsace-Moselle, cette journée ne peut pas non plus être fixée le Vendredi Saint, et les 25 et 26 décembre.

- ou tout autre jour précédemment non travaillé.

En revanche, un dimanche ne peut être retenu comme journée de solidarité. Le jour retenu pourra, par exemple, être un samedi, une journée de pont ou tout autre jour non travaillé antérieurement.

Vous ne pouvez pas non plus supprimer un jour de congé payé légal ou un jour de repos compensateur.

Au-delà de 7 heures, les heures effectuées doivent être rémunérées comme des heures supplémentaires.

#### Annexe : Note de service

### ► Existe-t-il des particularités pour les contrats à temps partiel ?

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

Par exemple, pour un salarié travaillant à temps partiel (28 heures par semaine), la durée de travail consacrée à la journée de solidarité équivaut à 5 heures et 36 minutes (=  $7 \times 28/35 = 5,6$ ).

► Existe-t-il des particularités pour les apprentis et les mineurs ?

La journée de solidarité s'applique à tous les salariés sans distinction de leur contrat de travail.

Aussi, les apprentis majeurs sont assujettis à la journée de solidarité.

Pour les apprentis de moins de 18 ans :

En vertu de l'article L 3164-6 du code du travail les jeunes salariés de moins de 18 ans doivent chômer tous les jours fériés légaux visés à l'article L3133-1 du code du travail.

La loi relative à la journée de solidarité n'en remet pas en cause ce principe.

Par conséquent, si vous décidez de positionner votre journée de solidarité sur un jour précédemment chômé férié, les apprentis mineurs en seront exclus.

► Que se passe-t-il si un salarié a déjà effectué la journée de solidarité chez son précédent employeur ?

Si le salarié a déjà effectué la journée de solidarité chez son précédent employeur, il peut également l'effectuer chez vous mais les heures travaillées seront alors rémunérées et s'imputeront sur le contingent d'heures supplémentaires.

Elle est assise sur la même assiette que celle de la cotisation patronale d'assurance maladie.

► Un salarié peut-il demander à prendre une journée de congés le jour de la journée de solidarité ?

Oui, si vous l'acceptez, un salarié peut poser un jour de congés payés pendant la journée de solidarité.

Dans le cas où la période de congés payés couvre la date de la journée de solidarité, l'exécution de la journée de solidarité ne doit pas être reportée à une autre date.

► Que faire si un de vos salariés est absent le jour de la journée de solidarité ?

Si un salarié est absent au cours de la journée de solidarité pour raison de maladie ou accident, les règles applicables sont les règles générales.

Ainsi, si un de vos salariés est en maladie sur la période qui comprend la journée de solidarité ou si l'un de vos salariés vous rapporte un certificat médical pour la journée de solidarité, vous devez déclarer cet arrêt maladie à la CPAM et procéder au maintien de salaire.

Par conséquent, vous ne pouvez ni déduire un jour de congé à votre salarié absent ni lui demander d'effectuer la journée de solidarité à une autre date.

Si l'un de vos salariés ne vient pas travailler le jour de la journée de solidarité et que son absence est injustifiée, vous pourrez lui déduire sa journée de travail de son salaire.

► Quelle est votre contribution en tant qu'employeur ?

La contribution solidarité autonomie (CSA) est une contribution de 0,3 %, affectée à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), afin de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

► **Journée de solidarité** (Annexes)

**NOTE DE SERVICE**  
**Journée de solidarité**

La journée de solidarité, qui consiste en une journée de travail supplémentaire (qui peut éventuellement être fractionnée en heures), est destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Dans ces conditions, en vertu de la législation sociale en vigueur, nous devons déterminer le jour d'accomplissement de la journée de solidarité.

Pour 2023, la journée de solidarité est fixée **le ...**

Cette journée ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire.

En outre, vous avez la possibilité de poser un jour de congés payés pendant la journée de solidarité.

Fait à ....., le.....

Monsieur .....  
Président/Gérant de .....