

LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Vous connaissez l'existence de la journée de solidarité ? Vous ne savez pas comment la mettre en place dans votre entreprise ?

Easy Paie vous propose de faire le tour de la question et de son application au sein de votre entreprise.



1. Décodez la journée de solidarité

Votre salarié a l'obligation de réaliser une journée de travail non rémunérée, dites « journée de solidarité ». En contrepartie, vous avez l'obligation de reverser une somme à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).

Autrement dit, au lieu de verser une compensation à votre salarié pour sa journée supplémentaire, vous allez verser son salaire à la Caisse.

L'objectif de cette journée est ainsi de faire contribuer les salariés à l'effort de l'Etat pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

2. Fixez les salariés concernés

Tous les salariés sont concernés par la journée de solidarité, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Seule exception : les jeunes travailleurs et les apprentis de moins de 18 ans ne sont pas tenus d'effectuer la journée de solidarité, si elle est fixée un jour férié.



Notre conseil



Ne choisissez pas qu'une partie de vos salariés (exemple : uniquement les non-cadres) car ce serait contraire au principe d'égalité de traitement, principe fondamental en droit du travail. La sanction encourue serait la rémunération supplémentaire de la journée réalisée par une partie de vos salariés.

3. Combien d'heures doivent être travaillées ?

La journée de solidarité est fixée à 7 heures de travail, pour votre salarié à temps complet.

Exemple : votre entreprise est à 40h/semaine, soit 8h/jour sur 5 jours, vos salariés restent tenus de travailler que 7h le jour fixé pour la journée de solidarité. S'ils travaillent 8h, l'heure supplémentaire devra être payée de façon majorée.

Si votre salarié travaille à temps partiel, les 7 heures de la journée de solidarité sont proratisées en fonction du nombre d'heures prévu au contrat de travail.

Calculez ainsi le nombre d'heures que votre salarié à temps partiel doit effectuer :

$$\text{Nombre d'heures à effectuer par votre salarié à temps partiel} = \frac{\text{Nb d'heures prévu au contrat de travail} \times 7h}{35h}$$

Exemple : votre entreprise est à 25h/semaine, vos salariés devront donc réalisés 4,8h = 4h et 48 minutes au titre de la journée de solidarité.

4. Comment organiser la date de la journée de solidarité ?

Vous pouvez fixer à votre convenance la date de la journée de solidarité, sauf accord d'entreprise ou convention collective la prévoyant.

Vous pouvez choisir de faire accomplir la journée de solidarité par vos salariés :



Un jour férié , autre que le 1er mai



Un jour de repos accordé au titre d'un dispositif particulier d'aménagement de la durée du travail. Exemple : jour RTT



Un jour habituellement chômé qui sera exceptionnellement travaillé.
Exemple : un salarié travaillant du lundi au vendredi revient travailler le samedi.

5. Ai-je une liberté totale dans l'organisation de la journée de solidarité ?

Non. Vous devez respecter certains principes :

1

Vous devez préciser la date choisie à chacun de vos salariés, en fonction de leur emploi du temps respectif.

Notre conseil : choisissez une seule date si possible ou plusieurs dates sur un seul mois, afin que l'ensemble de vos salariés concernés réalisent cette journée de solidarité.

2

Vous ne pouvez pas retenir un jour de congés payés légal. Autrement dit, vous ne pouvez pas forcer votre salarié à poser un jour de congés payés pour la journée de solidarité.

3

Vous ne pouvez pas retenir un jour de repos acquis au titre du repos compensateur de remplacement ou de la contrepartie obligatoire en repos.

6. Que dois-je faire si mon salarié refuse d'exécuter la journée de solidarité ?

Dans un premier temps, vérifiez s'il a le droit de refuser. C'est le cas, si vous venez de l'embaucher et qu'il a déjà effectué la journée de solidarité dans son ancienne entreprise. Votre salarié n'a l'obligation que d'effectuer une seule journée de solidarité.

Si votre salarié n'a pas déjà effectué une journée de solidarité auprès de son ancien employeur, le refus de votre salarié d'effectuer la journée de solidarité vous autorise à pratiquer une retenue sur son salaire (comme ce serait le cas pour une absence injustifiée), voire à le licencier pour faute (à utiliser de façon mesurée).



Notre conseil



Rappelez-lui qu'il peut poser un jour de congé payé ou jour RTT sur cette journée de solidarité, afin de ne pas venir travailler. Vous resterez libre de ne pas accepter le jour de congé payé ou jour RTT, si vous avez besoin de lui ce jour là.

7. Que dois-je faire si mon salarié est malade le jour défini pour la journée de solidarité ?

En cas d'absence pour maladie ou accident, vous êtes dégagés de votre obligation de verser son salaire. Il y a une application stricte du droit commun et votre salarié n'aura pas à réaliser une journée de solidarité. Aucune récupération n'est possible.

8. Puis-je offrir la journée de solidarité à mes salariés ?

Oui, vous pouvez demander à vos salariés de ne pas venir le jour choisi pour accomplir la journée de solidarité mais :



Vous devez offrir la journée de solidarité à l'ensemble de vos salariés pour respecter le principe d'égalité de traitement



Vous serez toujours tenus de payer la contribution de solidarité pour l'autonomie

9. Comment dois-je verser les 0,3% de contribution de solidarité pour l'autonomie ?

Vous êtes tenus de verser, pour la journée de solidarité, une contribution à hauteur de 0,3% de la masse salariale. Cela correspond à l'exécution par vos salariés d'une journée de travail supplémentaire non rémunérée.

Cette contribution est récupérée selon les mêmes modalités que la cotisation patronale d'assurance maladie dont l'employeur est redevable au titre du salarié considéré. Son versement s'opère selon une périodicité mensuelle ou trimestrielle, en fonction de l'effectif de votre entreprise.

Voici plusieurs images de bulletins de paie de vos salariés qui vous sont transmis par Easy Paie. Nous allons vous expliquer comment doit être lue l'information sur la journée de solidarité.

Désignation	Base	Taux	Retenue	Gain	Cotisations patronales	
					Taux	Montant
Salaire de base	151,67	15,9214		2 414,80		
Jour de Solidarité du 09/06/14						
Prime d'Ancienneté CCN 3041	6,00	3,0000		18,00		
Prime d'Assiduité 05-2014	76,40			76,40		
Total Brut				2 509,20		
Assu. Maladie	2 509,20	0,7500	18,82		12,8000	321,18
Vieillesse Déplafonnée	2 509,20	0,2500	6,27		1,7500	43,91
Vieillesse Plafonnée	2 509,20	6,8000	170,63		8,4500	212,03
Alloc. Familiales	2 509,20				5,2500	131,73
FNAL	2 509,20				0,5000	12,55
Accident du travail	2 509,20				5,4300	136,25
Contrib. de solidarité	2 509,20				0,3000	7,53
Assedic Tranche A + Tranche B AC	2 509,20	2,4000	60,22		4,0000	100,37
AGS (F.N.G.S.)	2 509,20				0,3000	7,53

1

Jour de Solidarité du 09/06/14

Il s'agit du haut du bulletin de paie le mois de la réalisation de la journée de solidarité dans l'entreprise X. La journée de solidarité est réalisée le 9 juin 2014. Cela permet d'avoir une preuve de sa réalisation, bien qu'elle ne soit pas rémunérée.

2

Contribution de solidarité

Il s'agit d'une ligne présente dans chacun des bulletins de paie de votre salarié.

Cette cotisation représente le montant versé, par vous, à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, en contrepartie de la réalisation de la journée de solidarité par votre salarié.

Dans cet exemple : la journée de solidarité sera payée par l'employeur chaque mois, à hauteur de 7,53€ (soit 0,3% de la masse salariale). Pour autant, la journée de solidarité n'a été réalisée que le 9 juin 2014.

Désignation	Base	Taux	Retenue	Gain	Cotisations patronales	
					Taux	Montant
1 Jr C.P. du 09/06/14 au 09/06/14.						
Salaire de base	151,67	13,2583		2 010,88		
Jour de Solidarité du 09/06/14						
Heures supp. à 25%	2,75	16,5728		45,58		
Prime d'Ancienneté CCN 3041	6,00	2,0000		12,00		

3

1 Jr C.P. du 09/06/2014 au 09/06/2014

Il s'agit du haut du bulletin de paie, d'un deuxième salarié, le mois de la réalisation de la journée de solidarité dans l'entreprise X. Cela vous indique que ce salarié a posé un jour de congé payé pendant la journée de solidarité du 9 juin 2014.

4

Jour de Solidarité du 09/06/14

Ligne identique au premier bulletin de paie.

Dans cet exemple : la journée de solidarité du 9 juin 2014 est également réalisée, puisque le salarié a posé un jour de congé payé.

EXERCICES

1

Votre salarié travaille du lundi au vendredi, 35h/semaine. Si la journée de solidarité est effectuée le samedi, devez-vous la rémunérer ?

Réponse : Non. Au total, le salarié aura travaillé 42 heures (35h + 7h pour la journée de solidarité) mais votre salarié ne sera rémunéré que sur la base de 35 heures et aucune majoration pour heures supplémentaires ne lui sera due.

Votre salarié décide de ne pas venir travailler la journée de solidarité fixée le lundi de Pentecôte et pose un congé payé. Est-ce possible ?

Réponse : Oui. Si l'initiative de poser un congé payé sur la journée de salarié vient de votre salarié, rien ne s'oppose à ce qu'il ne vienne pas travailler.

2

3

Vous avez un salarié à temps partiel ayant un horaire contractuel de 25 heures par semaine. Combien d'heures au titre de la journée de solidarité devra-t-il accomplir ?

Réponse : Il faut faire le calcul $25 \times 7/35$. Soit 5 heures au titre de la journée de solidarité.

LES 5 ESSENTIELS EASYPaide SUR LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

