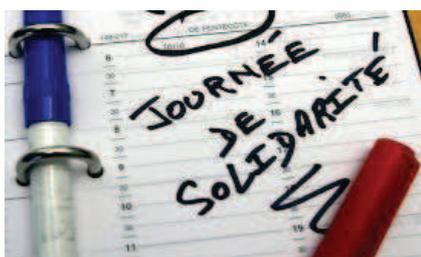


JOURNÉE DE LA SOLIDARITÉ :

toujours d'actualité !

Pour tous les salariés, la journée de solidarité consiste en une journée de travail supplémentaire non rémunérée (7 heures pour un temps plein).

Pour les employeurs, cette journée prend la forme d'une contribution patronale de 0.3 % assise sur les salaires. Initialement fixée le lundi de la Pentecôte, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité ont depuis évolué.



1. Tous les salariés sont concernés

Cette journée concerne tous les salariés (y compris les apprentis). Toutefois, pour les jeunes de moins de 18 ans, il faudra tenir compte des dispositions particulières régissant leur travail (interdit les jours fériés, par exemple).

2. Des modalités identiques pour tous les salariés

Elles sont fixées par accord d'entreprise ou de branche. A défaut d'accord collectif, et s'il n'y a pas de représentants du personnel, **c'est à l'employeur de définir les modalités d'accomplissement de cette journée**. Elles doivent être identiques à tous les salariés. Ce peut être :

- le travail d'un jour férié précédemment chômé, autre que le 1er mai, (dans ce cas les jeunes de moins de 18 ans ne pourront pas l'effectuer),
- le travail d'un jour de récupération,
- tout autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées (ex : RTT) sauf le dimanche. La journée de solidarité peut être fractionnée en heures et la date retenue peut être différente pour chaque salarié de l'entreprise.

3. Un prorata pour les temps partiels

Pour les salariés à temps partiel, les 7 heures sont réduites proportionnellement à la durée du contrat de travail (ex : 3,5 H pour un mi-temps)

4. Pas de rémunération supplémentaire pour les mensualisés

Le travail accompli durant la journée de solidarité (qu'elle soit effectuée en une seule fois ou fractionnée en heures) ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire.

Les salariés qui ne sont pas mensualisés (saisonniers, intermittents, temporaires) devront, comme les autres, effectuer cette journée, mais seront rémunérés normalement pour le travail effectué durant cette journée (pas de majoration jour férié).

Les heures effectuées ce jour-là n'entrent pas dans le calcul des heures supplémentaires.



5. Dispenses et cas particuliers

Si le salarié a déjà accompli sa journée chez un précédent employeur, au titre de l'année en cours, il sera rémunéré pour les heures effectuées chez le second s'il doit l'effectuer. Il peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire.

Les saisonniers embauchés après la date de la journée en sont dispensés.

De même, les salariés en arrêt de travail ou en formation et dont le contrat est suspendu lors de la journée de solidarité, en sont dispensés.

6. Pour éviter les litiges : informer les salariés

La journée de solidarité n'étant plus fixée par la loi, il est préconisé de veiller à l'information des salariés, pour éviter toute contestation ultérieure. L'information est à faire par écrit (sur le tableau d'affichage par exemple). De plus, il est vivement conseillé de mentionner cette journée sur le bulletin de paie ou sur un document annexe au bulletin.