La Journée de solidarité

En vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, la loi du 30 juin 2004 a mis en place une journée de solidarité :

- les salariés doivent fournir une **journée supplémentaire de travail non rémunérée** (et bien entendu non récupérable) ;
- en contrepartie les employeurs doivent s'acquitter d'une **contribution patronale égale à 0,3 %** (depuis le 1er juillet 2004) : la contribution de solidarité autonomie.

A retenir !

La loi n°2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité est entrée en vigueur le 18 avril 2008.

Cette loi maintient le principe de la journée de solidarité …

Les salariés à temps complet doivent venir travailler 7 heures non rémunérées.
Pour les salariés à temps partiel, les 7 heures sont réduites proportionnellement à la durée contractuelle.

… mais modifie les modalités de fixation de sa date.

A défaut d'accord collectif, c'est le chef d'entreprise qui choisit la date de la journée de solidarité. Le lundi de Pentecôte n'est donc plus la date obligatoire de la journée de solidarité. Il est redevenu un jour férié « normal ».

La journée de solidarité peut avoir lieu un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai, un jour de RTT ou sous toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment chômées.

TABLE DES MATIERES

I. Qui doit travailler lors de la journée de solidarité ? 3
II. Comment déterminer la date de la journée de solidarité ? 3
1. Par accord collectif 3
2. En l'absence d'accord collectif 3
III. Comment informer les salariés de la date de la journée de solidarité ? 6
IV. La journée de solidarité doit-elle se dérouler collectivement ? 6
V. Le salarié peut-il poser un jour de RTT ou de congé sur la date de la journée de solidarité ? 7
VI. Combien d'heures de travail le salarié doit-il effectuer au titre de la journée de solidarité ? 7
VII. Les heures de solidarité peuvent-elles avoir la nature d'heures supplémentaires ou complémentaires ? 8
VIII. Comment est rémunérée la journée de solidarité ? 9
1. Les salariés mensualisés 9
2. Les salariés non-mensualisés ou les salariés mensualisés ne remplissant pas les conditions de paiement du jour férié chômé 12
IX. Comment se déroule la journée de solidarité si le salarié change d'employeur ou est embauché en cours d'année ? 12
X. Quelles sont les conséquences de la non-exécution de la journée de solidarité en cas de grève, d'absence injustifiée ou de maladie ? 13
XI. Que faut-il indiquer sur le bulletin de paie ? 13
XII. Quelle est la nature de la nouvelle contribution ? 13

I. Qui doit travailler lors de la journée de solidarité ?

La journée de solidarité s'applique à l'ensemble des salariés (salariés à temps plein, temps partiel, CDI ou CDD, travailleurs à domicile, apprentis…).

Les salariés de moins de 18 ans n'ont pas à effectuer la journée de solidarité si elle est fixée un jour férié. En effet, les jeunes travailleurs ne peuvent pas être employés les jours fériés légaux. En revanche, ils doivent effectuer la journée de solidarité lorsqu'elle tombe un autre jour qu'un jour férié.

II. Comment déterminer la date de la journée de solidarité ?

1. Par accord collectif

Les modalités d'application de la journée de solidarité sont fixées par **accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche**.

Le dispositif antérieur est ainsi modifié sur deux points par la loi de 2008 :

- Il est désormais possible, ce qui n'était pas le cas auparavant, de fixer les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité par accord d'établissement ;

- L'accord d'entreprise ou d'établissement est privilégié par rapport à l'accord de branche, qui devient subsidiaire. Même si un accord de branche comportant des mesures impératives est conclu, l'accord d'entreprise ou d'établissement ne sera pas contraint de le respecter et pourra prévoir des dispositions autonomes.

L'accord collectif peut prévoir trois modalités d'accomplissement de la journée de solidarité :

1. Soit le travail d'un **jour férié** précédemment chômé autre que le 1er mai ;
2. Soit le travail d'un jour de **réduction du temps de travail ;**
3. Soit toute **autre modalité** permettant le travail de **7 heures précédemment non travaillées** en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

Notez-le

Il n'y a pas d'accord de branche niveau de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n°3241/ IDCC 1483) imposant une date pour l'accomplissement de la journée de solidarité.

2. En l'absence d'accord collectif

Il s'agit de la situation la plus fréquente dans la branche.

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies **par l'employeur**, après consultation du Conseil économique et social (CSE) s'il existe.

C'est la modification la plus importante que la loi apporte au dispositif antérieur.

Auparavant, la date de la journée de solidarité était fixée directement par la loi au lundi de Pentecôte en l'absence d'accord collectif.

L'employeur pouvait choisir une autre date seulement dans certains cas particuliers (travail en continu, salariés à temps partiel ne travaillant pas ordinairement le jour retenu pour la journée de solidarité, le lundi de Pentecôte n'était pas un jour férié antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi).

La fixation automatique de la journée de solidarité au lundi de Pentecôte, à défaut d'accord collectif, s'est révélée peu satisfaisante et source de difficultés pratiques. La loi vise à offrir davantage de souplesse aux entreprises qui peuvent désormais choisir la date de la journée de solidarité la plus adaptée aux besoins et contraintes de l'entreprise.

L'employeur peut maintenant choisir :

1. **Soit un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai[1].**

Exemple : le lundi de Pâques était antérieurement chômé dans votre entreprise (magasin fermé). L'employeur peut désormais demander aux salariés de venir travailler ce jour férié au titre de la journée de solidarité.

Jours fériés possibles pour la journée de solidarité : 1er janvier, lundi de pâques, 8 mai, ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, jour de Noël.

Il est donc tout à fait possible à l'employeur de maintenir le lundi de Pentecôte comme journée de solidarité, après consultation du CSE s'il existe.

Attention !

Dans le cas où le jour férié tomberait un dimanche, la règle du repos dominical prévaut et le salarié ne pourra pas effectuer la journée de solidarité ce jour-là (voir ci-après).

2. **Soit un jour de réduction du temps de travail (JRTT)**

Exemple : l'entreprise a opté pour une réduction du temps de travail sous forme de l'octroi de journées de repos en application de l'accord de branche ARTT du 4 mai 1999 - options 2 ou 3 - ou d'un accord d'entreprise.

[1] Le 1er mai est obligatoirement chômé et payé.

S'agissant des jours de réduction du temps de travail attribués sur l'année, il convient de distinguer les jours choisis par salarié des jours choisis par l'employeur.

-à l'initiative du salarié
L'employeur ne peut pas fixer la date de la journée de solidarité sur un jour de RTT déjà posé par le salarié (le salarié serait en droit de ne pas venir travailler).

-à l'initiative de l'employeur
La date de la journée de solidarité peut être fixée à la place de l'un des jours de RTT programmé par l'employeur qui devient travaillé.

3. Soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

La journée de solidarité peut prendre la forme d'un jour non travaillé qui devient **travaillé.**

Exemple : ouverture du magasin un lundi, jour habituel de fermeture.

Attention ! L'accomplissement de la journée de solidarité ne peut avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée hebdomadaire maximale absolue de travail fixée à **48 heures.**

La journée de solidarité peut également prendre la forme non pas d'une journée supplémentaire de travail mais de **7 heures de solidarité** ayant lieu sur des jours différents (fractionnement).

La journée de solidarité doit correspondre à du temps travaillé. L'employeur ne peut pas remplacer la journée de solidarité par la suppression d'un jour de congé payé ou d'un repos compensateur.

La Cour de Cassation a ainsi décidé dans un arrêt du 1er juillet 2009 que l'employeur ne peut pas imposer aux salariés de poser un jour de congé payé sur la journée de solidarité.

⇨ ***Alsace-Moselle***

La journée de solidarité s'applique en Alsace-Moselle par dérogation aux dispositions du code professionnel local qui impose que tous les jours fériés soient chômés.

Cependant, la loi du 16 avril 2008 précise que dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou la décision de l'employeur ne peut déterminer ni le **premier** et le **second jour de Noël** (25 et 26 décembre), ni, indépendamment de la présence d'un temps protestant ou d'une église mixte dans les communes, **le Vendredi Saint.**

III. Comment informer les salariés de la date de la journée de solidarité ?

Etant donné que le lundi de Pentecôte n'est plus la date automatique de la journée de solidarité, l'employeur doit informer **chaque année** le personnel de la date choisie par affichage d'une note de service dans chaque établissement ou par courrier individuel remis en main propre contre décharge ou envoyé par recommandé avec avis de réception.

Les salariés doivent être informés de la date de la journée de solidarité et de leurs horaires avec un délai de prévenance suffisant (au moins 7 jours ouvrés).

Note d'information des salariés sur la date de la journée de solidarité

En application de la loi du 30 juin 2004 ayant mis en place une journée de solidarité, nous vous informons qu'au titre de l'année <…….>, cette journée de solidarité aura lieu le <date> <éventuellement : aux horaires suivants : …>.

Le magasin sera ouvert à cette date et l'ensemble du personnel est prié de venir accomplir cette journée supplémentaire et obligatoire de travail.

La durée de la journée de solidarité correspond à 7 heures. Ces 7 heures sont réduites proportionnellement à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel.
(Eventuellement)

Les horaires de chaque salarié pour la journée de solidarité feront l'objet d'un planning, qui leur sera remis ultérieurement.

(Eventuellement)

Les salariés ayant leur jour de repos à cette date sont invités à venir rencontrer la direction afin de fixer une autre date pour la journée de solidarité.

Fait à…, le …
La direction (signature)

IV. La journée de solidarité doit-elle se dérouler collectivement ?

La journée de solidarité se déroule en principe collectivement.

L'employeur **peut** cependant choisir plusieurs journées de solidarité à des dates différentes dans certains cas :

-si l'entreprise est ouverte tous les jours de l'année.

-si le salarié ne travaille pas le jour choisi par l'employeur pour effectuer la journée de solidarité (jour de repos hebdomadaire pour un salarié à temps complet ou jour non travaillé pour les salariés à temps partiel).

En principe, le travail de la journée de solidarité **n'est pas une modification du contrat de travail**. La date choisie par l'employeur s'impose au salarié, même s'il s'agit d'un jour non travaillé, sans qu'il soit nécessaire de recueillir son accord.

Toutefois, le refus du salarié à temps partiel d'effectuer la journée de solidarité à la date retenue par l'employeur ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement si elle est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Exemple : l'employeur choisit le vendredi 8 mai 2009. Un salarié à temps partiel ne travaille pas habituellement le vendredi. Si le salarié refuse de venir travailler un vendredi car il travaille chez un autre employeur, l'employeur peut prévoir une autre date pour ce salarié qui correspond à un de ses jours de travail. L'employeur peut par exemple choisir l'Ascension (21 mai), jour férié précédemment non travaillé (chômé) dans l'entreprise car le salarié travaille habituellement le jeudi.
L'employeur peut aussi fractionner les heures de solidarité et les faire effectuer sur différents jours de travail.

V. Le salarié peut-il poser un jour de RTT ou de congé sur la date de la journée de solidarité ?

Un salarié peut librement poser un jour de RTT sur le jour fixé par l'employeur pour l'accomplissement de la journée de solidarité dès lors qu'il s'agit d'un jour de RTT choisi par lui.

Le salarié peut également poser un jour de congé payé ou de congé conventionnel (exemple : congé d'ancienneté), à condition que l'employeur l'accepte.

Si la date de la journée de solidarité choisie par l'employeur coïncide avec la période de prise des congés payés d'un salarié, l'employeur ne peut pas exiger que le salarié revienne effectuer la journée de solidarité. Il ne peut pas non plus reporter la journée de solidarité à une autre date. Mais le calcul des droits à congés tient compte du caractère normalement travaillé de cette journée.

Exemple : la journée de solidarité est fixée le 14 juillet. Un salarié est en congés payés à cette période. Le 14 juillet, jour férié habituellement chômé dans l'entreprise devient un jour ouvrable à décompter des congés payés.

VI. Combien d'heures de travail le salarié doit-il effectuer au titre de la journée de solidarité ?

Un salarié à temps complet (35 heures ou plus) doit effectuer 7 heures de solidarité.

Un salarié à temps partiel (durée hebdomadaire inférieure à 35 heures) doit effectuer 7 heures réduites proportionnellement à sa durée contractuelle.

<u>Exemple</u> : un salarié ayant une durée hebdomadaire prévue à son contrat de travail de 30h doit effectuer 7 x 30/35 = 6 heures au titre de la journée de solidarité.

Pour les salariés à temps partiel dont le contrat de travail comporte une référence horaire mensuelle, il convient de se référer à la durée hebdomadaire moyenne en rapportant l'horaire mensuel à 4,33 semaines, chiffre qui correspond au nombre moyen de semaines par mois.

Exemple : Une durée mensuelle de 86,66 heures correspond à une durée mensuelle moyenne égale à 20 heures.

Pour les salariés qui cumuleraient deux temps partiel, les 7 heures sont dues à l'un et l'autre des employeurs au prorata de la durée contractuelle respective.

Dans le cas du cumul d'emploi d'un salarié ayant simultanément une activité à temps plein et une activité à temps partiel, la journée de solidarité ne devra être effectuée que dans l'entreprise où le salarié exerce son activité à temps plein. En effet, le salarié aura, dans ces conditions, satisfait à son obligation d'effectuer une journée supplémentaire de sept heures et ne sera pas tenu à une telle obligation pour son activité à temps partiel.

VII. Les heures de solidarité peuvent-elles avoir la nature d'heures supplémentaires ou complémentaires ?

Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité, **dans la limite de 7 heures** ne sont pas rémunérées, ne sont pas qualifiées d'heures supplémentaires, ne donnent pas lieu au déclenchement des droits à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà de 7 heures sont rémunérées et suivent le régime le cas échéant des heures supplémentaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures de solidarité dans la limite du prorata de 7 heures ne sont pas non plus qualifiées d'heures complémentaires.

<u>Exemple</u> : un salarié à temps partiel travaille 24 heures par semaine du lundi au jeudi, 5 heures par jour. Il doit effectuer 5 heures de solidarité (7 x 25/35) le vendredi. Les 5 heures, bien qu'effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail ne sont pas qualifiées d'heures complémentaires et ne sont pas payées ni majorées.
En revanche, si l'employeur lui demande d'effectuer 5 heures le vendredi, la cinquième heure constitue une heure complémentaire[2].

[2] Cette heure complémentaire sera majorée de 10%. Pour rappel, les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10% de la durée contractuellement prévue sont majorées de 10%. Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième et jusqu'à un tiers de la durée contractuellement prévue donnent lieu à une majoration de salaire de 25%.

VIII. Comment est rémunérée la journée de solidarité ?

Le salarié a l'obligation de travailler pendant la journée de solidarité sans percevoir de rémunération supplémentaire. En d'autres termes, le salarié garde le même salaire, tout en travaillant une journée de plus.

Il faut cependant nuancer ce principe de non-rémunération selon différentes catégories de salariés.

1. Les salariés mensualisés

Quelques rappels :

Les salariés mensualisés sont **tous** les salariés quels que soient leur profession, leur type de contrat de travail, leur durée du travail ou leurs modes de rémunération, **à la seule exception des travailleurs à domicile, temporaires, saisonniers ou intermittents.**

Le code du travail prévoit que la rémunération mensuelle des salariés mensualisés est forfaitaire et identique et donc indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Exemple : A durée hebdomadaire constante, le salaire du mois de février sera le même que celui des autres mois alors que le nombre de jours travaillés n'est pas identique.

Le code du travail prévoit que le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés **totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.** Ainsi, le salaire mensuel n'est pas réduit en cas de jour férié chômé tombant sur un jour de travail du salarié.

- **La journée de solidarité a lieu un jour férié précédemment chômé**

Dans l'hypothèse où la journée de solidarité coïncide avec un jour férié précédemment chômé, le salarié **perçoit déjà une rémunération intégrant le paiement du jour férié chômé s'il remplit la condition de 3 mois d'ancienneté.**

Ce salarié ne pourra donc pas percevoir une rémunération inférieure à celle qui lui serait versée si le jour férié était chômé ; **mais** le travail d'un jour férié antérieurement chômé ne crée pas de droit à rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures (au prorata de la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel).

Les heures effectuées au-delà de 7 heures (ou prorata pour les salariés à temps partiel) ouvrent droit à une rémunération.

Selon la circulaire DRT n°2004-10, toute éventuelle majoration de salaire prévue par la convention collective pour le travail des jours fériés n'a pas lieu de s'appliquer ce jour-là.

Par conséquent, les heures effectuées dans la limite de 7h (ou prorata) ne donnent pas lieu à la majoration de salaire de 100 % prévue par l'article 25 de la convention collective en cas de travail un jour férié.

Exemple 1 : salarié travaillant 35 heures par semaine du lundi au vendredi. Il effectue sa journée de solidarité le lundi de Pentecôte. Il perçoit un salaire brut mensuel de 1 400 €.

LUNDI JOURNEE DE SOLIDARITE 7 heures	Mardi 7 heures	Mercredi 7 heures	Jeudi 7 heures	Vendredi 7 heures

Le salarié perçoit son salaire habituel base 35 heures.

S'il avait travaillé le lundi de Pentecôte au titre d'un jour férié et non au titre de la journée de solidarité, il aurait dû percevoir en plus de son salaire habituel une majoration de 100 % pour les heures travaillées un jour férié chômé (article 25, CCN n°3241).

Comparaison de bulletin de paie jour férié normal / journée de solidarité :

- **Lundi de Pentecôte, jour férié travaillé ordinaire**

Désignation	Nombre ou base	Taux ou %	Montant à ajouter
Salaire mensuel 35 h	151,67	9,23	1 400
Maj. 100% JF trav.	7	9,23	64,61
Rémunération brute			1 464,61

- **Lundi de Pentecôte, jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité**

Désignation	Nombre ou base	Taux ou %	Montant à ajouter
Salaire mensuel 35 h	151,67	9,23	1 400
Rémunération brute			1 400

Exemple 2 : salarié travaillant 39 heures par semaine du lundi au vendredi à raison de 7,8 heures par jour (4 heures supplémentaires mensualisées par semaine). La journée de solidarité est effectuée le 11 novembre (un mercredi dans l'exemple) à raison de 7 heures.

LUNDI 7,8 heures	Mardi 7,8 heures	Mercredi JOURNEE DE SOLIDARITE 7 heures	Jeudi 7,8 heures	Vendredi 7,8 heures

Le salarié a effectué 7 heures au titre de la journée de solidarité et 31,2 heures le reste de la semaine (7,8 x 4). Au total, le salarié aura donc travaillé cette semaine-là 38,2 heures.

Aucune heure ne doit s'imputer sur le contingent annuel d'heures supplémentaires puisque le nombre d'heures effectuées, hors journée de solidarité, est de 31,2 heures. Le salarié

perçoit néanmoins sa **rémunération habituelle,** calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire de 39 heures, laquelle inclut 4 heures supplémentaires majorées.

Si le 11 novembre avait été travaillé normalement (7,8 h) non au titre de la journée de solidarité, mais au titre d'un jour férié normal, le salarié aurait perçu sa rémunération habituelle 39h (qui inclut 4 h supplémentaires majorées qui se seraient imputées sur le contingent annuel), ainsi qu'une majoration de 100% pour les 7 heures travaillées un jour férié.

- **La journée de solidarité a lieu un jour RTT ou autres** (ex : samedi dans une entreprise fermée le week-end)

La journée de solidarité peut correspondre à un autre jour qu'un jour férié chômé : jour RTT, jour de fermeture de l'entreprise, jour de repos…

Elle n'ouvre pas droit dans ce cas, à rémunération dans la limite des 7 heures (ou prorata).

Exemple :

Soit une entreprise où la durée collective est fixée à 35h réparties sur 5 jours (du lundi au vendredi). Si la journée de solidarité est effectuée en plus de l'horaire habituel un samedi, un salarié mensualisé aura travaillé au total 42 heures, dont 7 heures au titre de la journée de solidarité.

Bien qu'effectuées au-delà de la durée légale, ces 7 heures ne sont pas des heures supplémentaires, ne s'imputent pas sur le contingent annuel et n'ouvrent pas droit à repos compensateur. Elles n'ont pas non plus à être rémunérées. Le salarié reste rémunéré sur la base de 35 heures et aucune majoration pour heure supplémentaire n'est due.

Si le salarié était venu travailler samedi hors journée de solidarité, il aurait perçu en plus de son salaire habituel la rémunération de 7 heures supplémentaires majorées. Les 7 heures supplémentaires se seraient imputées sur le contingent annuel.

- **Cas des cadres ou agents de maîtrise relevant d'une convention de forfait en jours sur l'année**

Rappel :

Une convention de forfait en jours sur l'année ne peut être mise en place que par accord de branche ou d'entreprise (il n'existe pas d'accord de branche sur ce point).

Comme les salariés mensualisés, les cadres ayant conclu des conventions de forfait en jours sur l'année- dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail- doivent être regardées comme bénéficiant déjà de la rémunération au titre de la journée de solidarité, par l'effet de leur convention de forfait.

Ils sont donc assujettis au principe d'une journée de solidarité sans rémunération, **dans la limite d'une journée de travail.**

2. Les salariés non-mensualisés ou les salariés mensualisés ne remplissant pas les conditions de paiement du jour férié chômé

Les salariés exclus du champ de la mensualisation ou qui ne bénéficient pas de l'indemnisation des jours fériés chômés sont astreints à cette journée de travail supplémentaire, mais ils doivent être **rémunérés** normalement pour le travail accompli à ce titre.

Toutefois, si la date de la journée de solidarité correspond à un jour férié précédemment chômé, la majoration de salaire de 100 % pour jour férié n'a pas lieu de s'appliquer. Les 7 heures seront payées une fois.

Pour ces salariés, l'employeur est doublement taxé puisqu'il doit rémunérer les heures effectuées au titre de la journée de solidarité et est assujetti au versement de la contribution de solidarité-autonomie sur les rémunérations versées à ces salariés.

IX. Comment se déroule la journée de solidarité si le salarié change d'employeur ou est embauché en cours d'année ?

Dans différents types de situations, le salarié peut déjà avoir effectué une journée de solidarité au titre de l'année en cours (rupture de contrat de travail et réembauche, succession de CDD…).

Dans ce cas, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer une journée de solidarité supplémentaire comme les autres salariés de son entreprise. Cependant, ces heures doivent être rémunérées (majoration de 100 % pour travail d'un jour férié notamment) et suivent le cas échéant le régime des heures supplémentaires ou complémentaires[3].

Le salarié doit être en mesure de prouver qu'il a déjà effectué la journée de solidarité au sein d'une autre entreprise (bulletin de paie de son ancien employeur comportant la mention « journée de solidarité effectuée le… », attestation de son ancien employeur…).

Toutefois, le salarié peut aussi **refuser** d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Le salarié entrant n'est pas astreint à effectuer la journée de solidarité lorsque celle-ci a déjà été effectuée dans l'entreprise. Les absences lors de la journée de solidarité ne sont pas récupérables.

Lorsque l'embauche d'un salarié a lieu en cours d'année avant l'accomplissement de la journée de solidarité, celle-ci est due sans qu'il y ait lieu de proratiser le nombre d'heures de solidarité à effectuer[4].

[3] Circulaire DRT 15/12/2004
[4] Questions-réponses du Ministère du travail du 20 avril 2005

X. Quelles sont les conséquences de la non-exécution de la journée de solidarité en cas de grève, d'absence injustifiée ou de maladie ?

- **Journée de solidarité fixée sur un jour férié précédemment chômé**

La Cour de cassation a considéré que lorsque la journée de solidarité est fixée **sur un jour férié précédemment chômé** pour lequel le salarié **aurait été rémunéré par l'effet de la mensualisation**, l'absence de l'intéressé (grève ou absence injustifiée) autorise l'employeur à pratiquer **une retenue sur salaire.**

La solution ne concerne donc pas les salariés non-mensualisés : puisque l'employeur doit rémunérer la journée de solidarité, ceux qui ne viennent pas travailler ce jour-là perdent leur droit à cette rémunération. Une retenue sur salaire n'est pas possible.

- **Journée de solidarité fixée sur un jour RTT**

La solution vaut aussi à notre sens lorsque la journée de solidarité a été fixée sur un jour de RTT « employeur » puisque les jours de RTT sont rémunérés.

- **Journée de solidarité fixée sur un autre jour**

A contrario, lorsque la journée de solidarité est fixée sur un jour non travaillé autre qu'un jour férié, par exemple un lundi dans une entreprise fonctionnant du mardi au samedi, une retenue sur salaire ne nous semble pas possible car constitutive d'une sanction pécuniaire prohibée.

En effet, il ne peut être retenu le salaire d'une journée qui n'aurait pas été rémunérée si elle avait été travaillée.

Il convient dans ce cas de faire appel aux sanctions disciplinaires (avertissement…).

XI. Que faut-il indiquer sur le bulletin de paie ?

Il est recommandé de faire apparaître clairement la journée de solidarité sur le bulletin de paie, de manière à apporter la preuve que la journée de solidarité a été effectuée. Vous pouvez indiquer sur le bulletin de paie la mention « journée de solidarité accomplie le « date ».

XII. Quelle est la nature de la nouvelle contribution ?

Les employeurs doivent payer cette nouvelle contribution sur les rémunérations versées à compter du 1er juillet 2004. La contribution est recouvrée dans les mêmes conditions et sous les mêmes garanties que la cotisation patronale d'Assurance maladie.

Cette contribution est destinée à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

Son taux de **0,3 %** a la même assiette que les **cotisations patronales d'assurance maladie**. Elle est donc assise sur l'ensemble des rémunérations versées aux salariés en contrepartie de leur travail.