



NOTE D'INFORMATION

Le lundi de Pentecôte et la journée de solidarité

Cher Client,

Organisez dès à présent les modalités de travail de la journée de solidarité.

Voici quelques informations sur les modalités de fonctionnement de cette journée de travail pas comme les autres, ainsi que sur les conséquences de l'absence d'un salarié ce jour-là.

La journée de solidarité c'est quoi ?

Pour le salarié :

- Une journée de travail supplémentaire non rémunérée



Pour un salarié à temps partiel, le nombre d'heures est réduit proportionnellement à la durée contractuelle du travail

Exemple : pour un contrat de 25 heures par semaine = $25/35*7$
=> soit 5 heures au titre de la journée de solidarité

- La journée de solidarité a été créée pour financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées

Pour l'employeur :

- C'est **une contribution** mise à leur charge, la « contribution solidarité autonomie » (CSA), équivalente à 0,3 % de la masse salariale brute. Cette cotisation est versée à l'URSSAF.



**Cette journée était initialement fixée le lundi de Pentecôte.
Depuis 2008, le lundi de pentecôte est redevenu un jour férié comme les autres.**

La journée de solidarité peut avoir différentes formes :

- Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé **autre que le 1^{er} Mai** ;
- Soit le travail d'un jour de réduction du temps de travail (RTT) ;
- Soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à condition de respecter les dispositions conventionnelles et les modalités d'organisation de votre entreprise (répartition sur plusieurs jours, par exemple).



Attention : L'employeur ne peut pas imposer la prise d'un jour de congé payé à la date de la journée de solidarité. Mais, le salarié peut de lui-même décider de poser un jour de congé payé sur la journée de solidarité mise en place dans l'entreprise, afin de pouvoir s'absenter ce jour-là.

Comment sont fixées les modalités d'organisation de la journée de solidarité ?

- Par un accord collectif (d'entreprise, d'établissement ou de branche) ;
- Ou, à défaut d'accord collectif, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du Comité Sociale Economique (CSE), s'il existe ;
- La journée doit être effectuée entre le **1^{er} janvier et le 31 décembre**.



Quelles sont les conséquences en cas d'absence du salarié ?

- *Absence injustifiée*

Si, dans votre entreprise, la journée de solidarité consiste à faire travailler un jour férié précédemment chômé et que vos salariés sont mensualisés, l'absence injustifiée d'un salarié ce jour-là vous autorise à pratiquer une retenue sur salaire.

- *Journée déjà effectuée chez un autre employeur*

Lorsqu'un salarié a déjà accompli cette journée, au titre de l'année en cours chez un autre employeur, s'il doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité, les heures travaillées ce jour donneront lieu à **rémunération supplémentaire**, elles s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (ou sur le nombre d'heures complémentaires) et donneront lieu à contrepartie obligatoire en repos.

Dans la situation visée ci-dessus, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.