

La journée de solidarité Fiche juridique

Le principe de la journée de solidarité :

La journée de solidarité a été instituée par la loi du 30 juin 2004 afin de contribuer au financement d'actions en faveur des personnes âgées et handicapées.

Elle consiste, pour le salarié, à effectuer une journée de travail supplémentaire non rémunérée.

Le particulier employeur participe également à cet effort de solidarité par le biais d'une contribution patronale (contribution solidarité autonomie) à hauteur de 0,30% du salaire brut.

Les modalités d'accomplissement :

La journée de solidarité ne doit plus obligatoirement être effectuée le lundi de Pentecôte.

En effet, depuis la loi du 16 avril 2008, le particulier employeur peut demander à son salarié d'effectuer cette journée :

- Soit un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
- Soit, en accord avec le salarié, un jour habituellement non travaillé ou par fractionnement.

Le particulier employeur ne peut pas imposer à son salarié la prise d'un jour de congés payés à la date de la journée de solidarité.

Le salarié ne peut refuser d'effectuer la journée de solidarité à la date prévue par l'employeur que si cette date est incompatible avec :

- Des obligations familiales impérieuses ;
- Le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- Une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Il est recommandé de faire apparaître la journée de solidarité sur le bulletin de salaire du mois concerné afin d'apporter la preuve de son exécution.

La durée de la journée de solidarité :

Afin de calculer la durée de travail à effectuer au titre de cette journée, la loi se base sur la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

Pour un salarié travaillant 35 heures ou plus par semaine, la journée de solidarité est plafonnée à 7 heures.

Les heures effectuées au-delà de 7 heures doivent lui être rémunérées.

Pour un salarié travaillant moins de 35 heures par semaine, le nombre d'heures à effectuer est proportionnel à sa durée de travail hebdomadaire.

La formule de calcul est la suivante :

$7 \text{ heures} / 35 \text{ heures} \times \text{durée de travail hebdomadaire} = \text{nombre d'heures à effectuer.}$

Le cas d'un salarié multi-employeur :

Si le salarié cumule deux ou plusieurs emplois à temps partiel, il effectue les heures auprès de ses employeurs selon le mécanisme de proportionnalité indiqué ci-dessus.

Si le salarié cumule un emploi à temps complet et un emploi à temps partiel, les 7 heures ne sont dues qu'auprès de l'employeur embauchant le salarié à temps complet.

En cas de changement d'employeur, et si le salarié a déjà effectué une journée de solidarité, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer une nouvelle journée de solidarité. Par contre, dans ce cas, les heures effectuées par le salarié doivent lui être rémunérées.