

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Cette année comment gérer la journée de solidarité ?

Chaque année, autour de la date du lundi de Pentecôte qui, pour rappel, tombe le 10 juin cette année, la gestion de la journée de solidarité se pose à nouveau dans les entreprises avec son lot de questions récurrentes.

Doit-elle être effectuée le lundi de Pentecôte ou peut-elle être effectuée un autre jour ? Le lundi de Pentecôte est-il encore un jour férié ? Est-elle obligatoire ? Peut-elle se traduire par la suppression d'un jour de congé légal ? Peut-elle faire l'objet d'une retenue sur le salaire si elle n'est pas effectuée par le salarié ? Etc.

Une journée pour financer l'autonomie des personnes âgées et handicapées

Rappelons que la journée de solidarité a été instituée en 2004 pour financer l'autonomie des personnes âgées et [handicapées](#). Elle se traduit pour les salariés à temps complet, par l'accomplissement de 7 heures supplémentaires de travail sans majoration de rémunération et en contrepartie pour l'employeur, par l'obligation d'acquitter une contribution de solidarité autonomie (CSA) correspondant à 0,3 % de la masse salariale.

Initialement fixée le jour du lundi de Pentecôte, cette référence en 2018 a été supprimée par la loi. Pour autant, dans beaucoup d'entreprises, elle reste fixée ce jour-là. Mais elle peut également être effectuée :

- **soit un jour férié habituellement chômé**, autre que le 1er mai qui reste par principe et sauf exception un jour férié chômé ; si elle est fixée durant un jour férié, le salarié ne peut pas se prévaloir de la majoration éventuellement prévue par la convention collective pour le travail d'un jour férié selon l'administration.
- **soit un jour de repos accordé au titre d'un accord** relatif à l'aménagement du temps de travail ;
- ou encore, selon toute autre modalité permettant le travail de 7 heures supplémentaires pour les salariés à temps complet et au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Une journée qui concerne tous les salariés du secteur privés

La journée de solidarité concerne tous les salariés du secteur privé. Elle est fixée par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut par convention ou accord de branche, ou à défaut par décision de l'employeur après consultation des représentants du personnel. Elle est en principe fixée à une date identique pour tous les salariés sauf si l'entreprise travaille en continu ou que le salarié ne travaille pas le jour choisi (salarié à temps partiel par exemple). Elle peut être fractionnée en tranches horaires permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées.

Au titre de cette journée de solidarité, l'employeur n'est pas en droit de supprimer un jour de congé payé légal.

Le travail de cette journée s'impose aux salariés, sauf exception. Le refus de travailler ce jour-là peut donc donner lieu à sanction et, dans certains cas, à une retenue sur salaire.

La gestion de la journée de solidarité peut s'avérer particulièrement complexe. Pour les accompagner dans leur démarche, les entreprises ont tout intérêt à s'associer les services d'un expert-comptable.

Publié le mardi 28 mai 2019 à 16h25
Par ECS pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr