



Chantepie, le 11 Avril 2014

NOTE D'INFORMATION

Lundi de Pentecôte et Journée de Solidarité

Pour beaucoup, la [journée de solidarité](#) est encore très attachée au lundi de Pentecôte.

Suite à vos interrogations et à l'approche de ce jour férié, vous trouverez ci-dessous une note d'information 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.

Journée de solidarité , les règles applicables :

La journée de solidarité a été mise en place en 2004, afin de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Cette journée était initialement fixée le lundi de Pentecôte.

Depuis 2008, le **lundi de pentecôte est redevenu un jour férié comme les autres.**

Le principe de la journée de solidarité :

- les salariés travaillent 1 jour de plus dans l'année (soit l'équivalent de **7 heures** pour un salarié à temps plein), sans rémunération supplémentaire.
- Pour un salarié à temps partiel, le nombre d'heures est réduit proportionnellement à la durée contractuelle du travail
(exemple : pour un contrat de 20 heures par semaine = $20/35 \times 7$ soit 4 heures au titre de la journée de solidarité).
- pour les employeurs, elle se traduit par le versement d'une Contribution solidarité autonomie (CSA), équivalente à 0,3 % de la masse salariale brute. Cette cotisation est versée à l'URSSAF.

La journée de solidarité peut être réalisée sous différentes formes :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai *il est tout à fait possible de rester au lundi de pentecôte;*
- 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).

*Il est en revanche, interdit de prévoir que la journée de solidarité soit prise sur un jour de **congé payé légal** ou sur une journée de repos compensateur. Sur demande du salarié elle peut être prise sur un jour de congé conventionnel (congé d'ancienneté)*

Les modalités d'organisation de la journée de solidarité doivent être fixées :

- 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
- La journée doit être effectuée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, excepté pour la convention collective des Etam et Cadres du Bâtiment qui stipule que la journée doit être travaillée avant le 30 juin de chaque année.

Absence d'un salarié lors de la journée de solidarité : quelles conséquences ?

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.