

Note d'information

LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Qui est concerné ?

Tous les salariés !!!



Sauf les **salariés** et **apprentis** de **moins de 18 ans**, (si la journée est fixée un jour férié).

Comment la fixer ?

ACCORD COLLECTIF

ou

DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR

après consultation du CSE (si existe).



Quelle date retenir ?

La même date pour tous les salariés !

Sauf cas particulier :

- un jour férié précédemment chômé (sauf le 1er mai)
- un jour habituellement non travaillé (sauf le dimanche)
- Autre modalité permettant le travail des 7h non travaillées

Il est **impossible** d'imposer aux salariés de prendre comme journée de solidarité un jour de congé payé **légal** et de fermer l'entreprise.



Peut-elle être non travaillée ?

OUI

Si le salarié pose :

- un jour de congé conventionnel
- un jour de congé payé légal
- un jour de RTT

L'employeur peut également **offrir cette journée à l'ENSEMBLE des employés.**



Quelle durée de travail ?

sans rémunération supplémentaire, pour les salariés à temps plein ou en forfait heures.

7h

Salarié à temps partiel : proportionnel sur la base de 7h.

Salarié avec forfait annuel en jours : inclus dans le forfait, équivalent 1 jour.

SALARIÉ MULTI-EMPLOYEURS :

Si 2 emplois à temps partiel, journée effectuée chez les 2 employeurs (7 heures au prorata du volume de temps partiel dans chaque entreprise).

CHANGEMENT D'EMPLOYEUR EN COURS D'ANNÉE :

Si le salarié justifie avoir déjà exécuté la journée de solidarité, il n'a pas à l'effectuer une seconde fois (s'il accepte de la travailler, elle doit être rémunérée en heures supplémentaires ou complémentaires).