



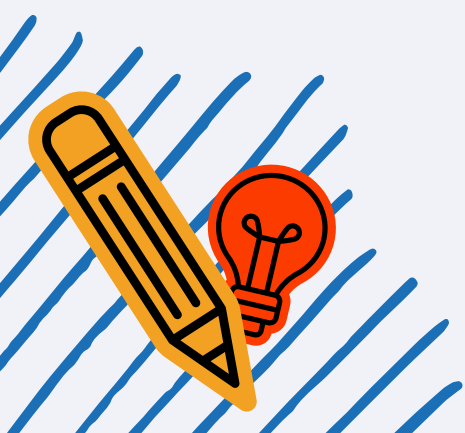
Journée de solidarité

Tout ce qu'il faut savoir





**À quoi sert
cette journée ?**





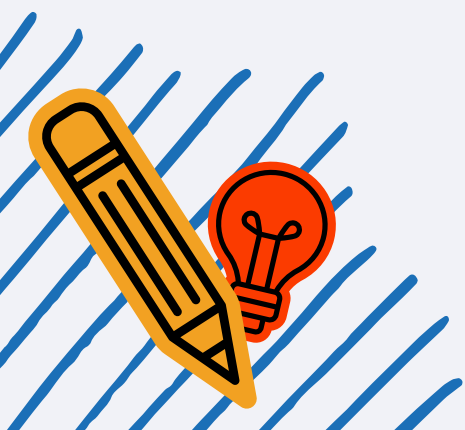
Créée après la canicule de 2003, la journée de solidarité finance l'autonomie des personnes âgées et handicapées.

Mise en place en 2004, elle repose sur :

- **7h de travail non rémunérées** pour les salariés
- **Une contribution de 0,30 % de la masse salariale** versée par l'employeur



Quelle date en 2025 ?





Pour beaucoup, la journée
est fixée au lundi de
Pentecôte.

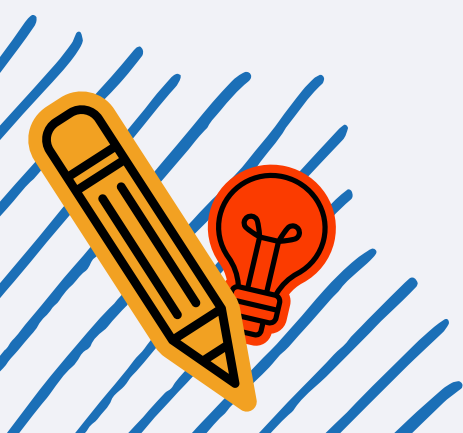
En 2025, le lundi 9 juin.

Mais elle peut être déplacée dans
3 cas :

- **Accord d'entreprise** ou de
branche
- **Décision unilatérale** de
l'employeur après **consultation**
du CSE
- **Organisation libre** : jour férié
(hors 1er mai), RTT, samedi,
fractionnement...



Qui est concerné ?





Tous les salariés sont concernés (CDI, CDD, temps plein, temps partiel).

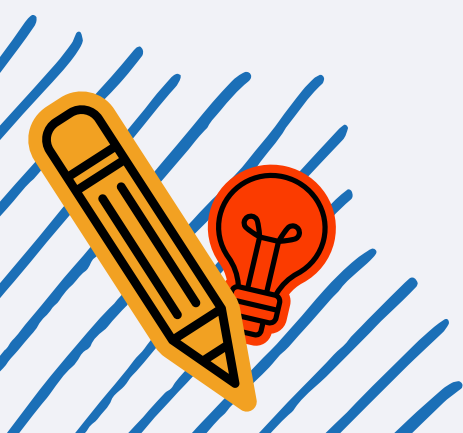
Les exceptions :

- Salariés de moins de 18 ans si jour férié
- Stagiaires (car non salariés)

Un salarié ne doit effectuer **qu'une seule journée par an**, même s'il change d'employeur.



Comment l'organiser ?





Les modalités doivent être fixées par :

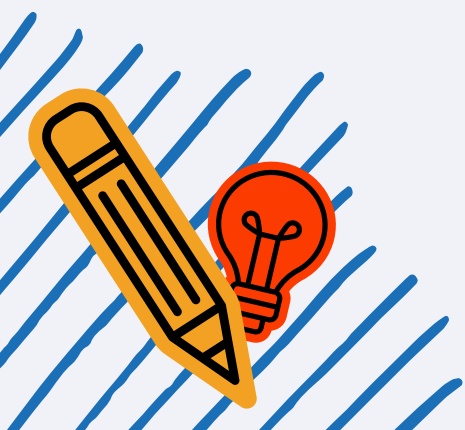
- Un accord collectif
- À défaut, par l'employeur après consultation du CSE

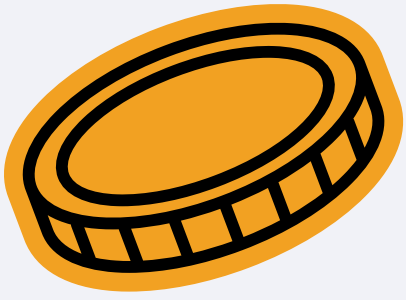
Possibilités :

- Travailler un **jour férié** (sauf 1er mai)
- **Supprimer** un jour de **RTT**
- **Fractionner** les 7h (ex : 1h/jour pendant une semaine)



**Est-elle
rémunérée ?**





Non.

La journée de solidarité est travaillée **sans être payée, dans la limite :**

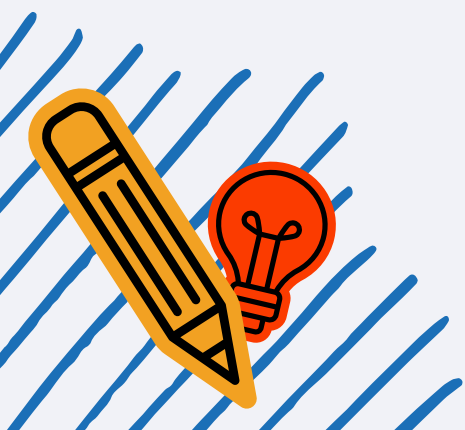
- de **7h** pour les salariés **mensualisés**
- d'**1 jour** pour les **cadres au forfait jours**

L'employeur, lui, verse une CSA de 0,30 % à l'URSSAF, au profit de la CNSA*.

*Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie



**Et si le salarié
est absent ce
jour-là ?**



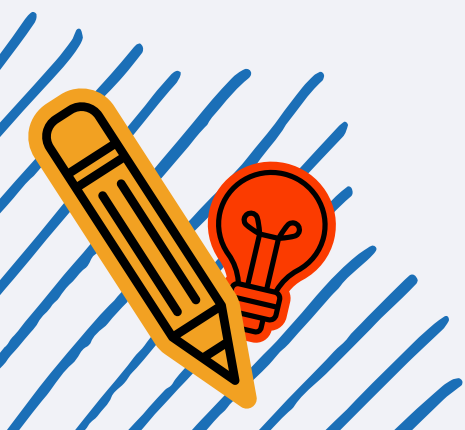


**Si le salarié est en congés
ou en arrêt maladie :**

- **Il n'est pas tenu
d'effectuer la journée.**
- **Il est possible de poser
un jour de congé payé
ce jour-là, avec l'accord
de l'employeur.**



Temps partiel : comment faire ?





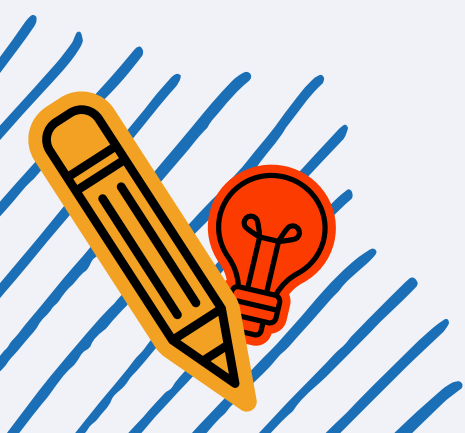
Pour un salarié à temps partiel, la journée est due au prorata du contrat.

Exemple : 50 % = 3,5 h

L'employeur peut choisir une **autre date si la journée retenue ne correspond pas à leur temps de travail.**



**Doit-on la faire
figurer sur le
bulletin de paie ?**





**Ce n'est pas obligatoire,
mais recommandé :**

- **Pour prouver que la
journée a été réalisée ;**
- **Pour tracer les heures si
elle est fractionnée ;**
- **Pour plus de
transparence RH**

Libérez-vous des
obligations sociales en
nous confiant votre paie
et votre gestion RH.

