



Journée de solidarité

Employeurs : sécurisez
vos pratiques

1 entreprise sur 2 se trompe
et pense être conforme...
alors que ce n'est pas le cas !

ERH ↑
Externalisation des Ressources Humaines



Contexte

Le mois de mai est là... et son lot de jours fériés aussi !

Et comme chaque année, toujours la même question : comment gérer la journée de solidarité ?

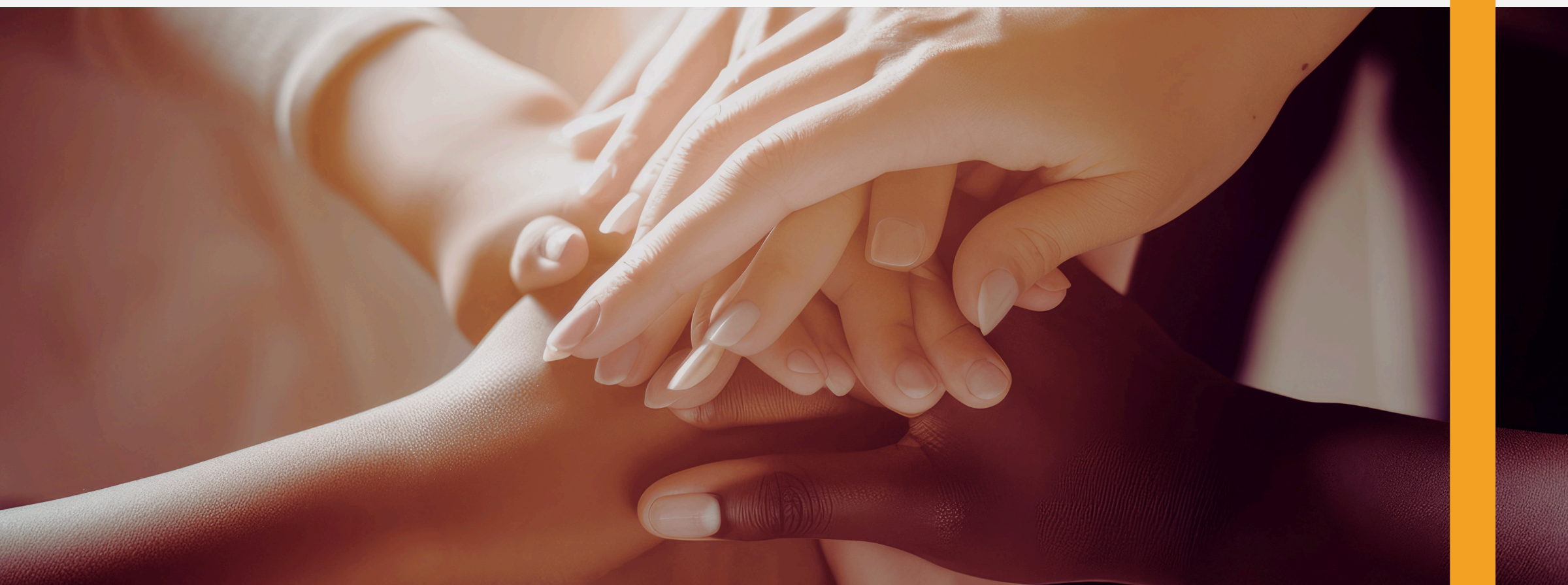


Rappel :

Cette journée existe depuis 2004, suite à la canicule de 2003.

Son objectif est précis : financer l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Mais son fonctionnement reste flou...





Le principe

Vos salariés doivent travailler une journée supplémentaire sans impact sur leur rémunération.

Soit 7 heures pour un temps plein (avec une proratisation obligatoire pour les temps partiels).

Cette journée de solidarité **est obligatoire pour l'ensemble des salariés.**

Vous ne souhaitez pas la faire travailler ?
Cela relève de votre pouvoir de Direction.

Pour éviter qu'une habitude ne s'installe, il est recommandé de formaliser cette décision via une note de service, en précisant son caractère exceptionnel pour l'année en cours.





Erreur fréquente n°1

Le **lundi de Pentecôte reste** souvent utilisé par automatisme ou par habitude. **Or ce n'est plus une obligation.**

Les modalités sont libres mais doivent être clairement définies dans le cadre d'un accord collectif ou d'entreprise.

Les possibilités :

- Travail d'un jour férié habituellement chômé (hors 1er mai)
- Suppression d'un RTT
- Suppression d'un jour de congé conventionnel ou mis en place par accord d'entreprise
- 7 heures travaillées en plus de manière fractionnée sur l'année.





Erreur fréquente n°2

Le calcul des temps partiels est régulièrement incorrect car la règle du prorata est mal appliquée.

Les salariés à temps partiel doivent effectuer **1/5 de leur durée contractuelle.**

Si votre salarié travaille 20 heures par semaine, il devra effectuer **$20h \times 1/5 = 4$ heures au titre de la journée de solidarité.**





Erreur fréquente n°3

Le paramétrage en paie est souvent approximatif et les impacts en DSN sont mal anticipés.

Ainsi vos bulletins peuvent devenir incohérents et exposer votre entreprise à un contrôle URSSAF.





Quelques cas particuliers

Salariés au forfait jours : le forfait est fixé à 218 jours, intégrant déjà la journée de solidarité. Vérifiez votre convention collective.

Temps de travail annualisé : un temps plein correspond à 1607 heures par an, dont 7 heures pour la journée de solidarité donc pas d'heures supplémentaires à ajouter.

Entrée ou départ en cours d'année : le salarié ne réalise pas deux fois sa journée de solidarité (pensez à l'indiquer sur le certificat de travail).

Apprentis :

- Majeurs : concernés
- Mineurs : concernés si la journée de solidarité se déroule un autre jour qu'un jour férié.





Un enjeu réel

La journée de solidarité n'est pas un simple sujet administratif.

Elle impacte directement la **conformité sociale** de l'entreprise et la **fiabilité de votre paie** !

Une gestion sécurisée repose sur des règles formalisées.

En paramétrant correctement votre paie en amont, vous pourrez mieux maîtriser des cas particuliers et garantir une cohérence globale.





En résumé

Sécurisez votre conformité afin d'éviter les erreurs en paie et limiter les risques URSSAF.

Vous avez un doute sur vos pratiques actuelles ?

Nous pouvons auditer votre paie et sécuriser votre organisation !





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

03 20 02 88 76

www.externrh.fr

contact@externrh.fr

