

## **AVIS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE POUR L'ANNEE 2025**

### **Extrait de délibération de la réunion du 25 février 2025**

Sans reprendre l'avis rendu l'année dernière, nous rappelons que pour les salariés, il s'agit d'une journée de travail non rémunérée.

Pour CELDA, elle se traduit par le versement de la contribution solidarité autonomie (CSA), 0.30 % de la DNS, soit entre 144000 et 147295 euros, selon la base que retient l'entreprise.

Il est prévu que cette date soit fixée par accord d'entreprise, ou par convention collective. A défaut d'accord, c'est l'employeur qui définit les modalités d'accomplissement de cette journée, après avis du Comité Social et Economique.

Cette journée est décomptée sur une période de 7 heures pour un salarié à temps complet et mensualisé.

Il est important de rappeler que cette journée pourrait :

- Être fractionner en heures
- Que le salarié peut poser un congé payé

Pour le salarié à temps partiel, celui-ci a la possibilité de refuser d'effectuer la journée de solidarité dès lors que la date choisie est incompatible avec :

- Des obligations familiales impérieuses
- Le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur
- Une autre activité professionnelle

Alors que l'entreprise demande une mobilisation toujours de plus en plus forte de tous les salariés, en témoigne la pression commerciale quotidienne, les élus demandent que cette journée de solidarité soit prise en charge par l'employeur.

En l'absence d'accord d'entreprise et de prise en charge de celle-ci par l'employeur, les élus du Comité Social et Economique émettent un avis défavorable au projet de mise en œuvre de la journée de solidarité fixée au jeudi 12 juin 2025, déterminée unilatéralement par l'employeur, et compensée par l'affectation d'un jour flottant.

**Pour : unanimité des présents**

**Abstention :**

**Contre :**

## Annexes

**Art. L. 3133-7** (L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, art. 8) **La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :**

1° D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;  
2° De la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs

**Art. L. 3133-8** - Code du Travail

(Modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016)

Le travail accompli, dans la limite de sept heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération :

- 1°) Pour les salariés mensualisés, dans cette limite de sept heures ;
- 2°) Pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail conformément à l'article L. 3121-58, dans la limite de la valeur d'une journée de travail ;

Pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures prévues au 1° du présent article est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

**Art. L. 3133-9** (L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, art. 8) Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de sept heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

**Art. L. 3133-10** (L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, art. 8) Lorsqu'un salarié qui a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Toutefois, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

**Art. L. 3133-11** (L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, art. 8) Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

Cet accord peut prévoir :

- 1° Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai ;
- 2° Soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;
- 3° Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

**Art. L. 3133-12** (L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, art. 8) **A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3133-11, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du (Ord. No 2017-1386 du 22 sept. 2017, art. 4) « comité social et économique ».**

Cette journée est décomptée sur une période de 7 heures pour un salarié à temps complet et mensualisé (article L. 3133-8 du code du travail).

Il est important de rappeler que cette journée pourrait :

- Être fractionner en heures ou que le salarié peut poser un congé payé

Pour le salarié à temps partiel, celui-ci a la possibilité de refuser d'effectuer la journée de solidarité dès lors que la date choisie est incompatible avec :

- Des obligations familiales impérieuses
- Le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur
- Une autre activité professionnelle