Image not found or type unknown

# Journée solidarité - CDIC ou intérim

Par **fluooo**, le **14/07/2015** à **12:47**

Bonjour,

J'ai une question au sujet de la journée de solidarité.

je travaille actuellement sous forme de missions en CDIC (le format est discutable car utilisé par l'employeur comme de l'intérim). Ces missions durent environ 15 jours et pour 2015 j'ai cumulé seulement 4 à 5 missions soit 8 à 10 semaines.

Mon employeur a soustrait de ma paye la journée du 25 mai, traditionnellement journée de solidarité dans beaucoup d'entreprises. Pour cela l'employeur a utilisé un jour de congé qui m'est habituellement payé en fin de mission. j'ai donc travaillé le 25 et perdu un jour de paye.

Pour moi cette situation n'est pas acceptable dans le sens où je ne travaille pas à l'année à temps plein dans l'entreprise. pour une mission de 15 jours, perdre une journée me semble incorrect.

Pouvez vous m'apporter des précisions svp ?

Je vous remercie par avance
bonne journée

Par **P.M.**, le **14/07/2015** à **13:27**

Bonjour,
Normalement la journée de solidarité s'applique si vous êtes présent(e) dans l'entreprise à ce moment-là et dans la mesure où elle n'a pas été effectuée pour un autre employeur...

Par **fluooo**, le **14/07/2015** à **14:51**

Merci pour cette réponse,
c'est effectivement ce qu'avance l'employeur.

Cependant, la journée de solidarité n'est plus liée à une journée en particulier. Pour les employés présents toute l'année, une journée est déduite forfaitairement une fois par an

quelle que soit la date choisie par l'entreprise.

si on compte la perte de salaire par rapport au nombre d'heures travaillées dans l'année, celle-ci reste minime. Dans le cas d'un contrat court, la perte d'une journée est tout de même conséquente !

Ce qui me pose problème, est de devoir travailler une journée gratuitement sur ce contrat de seulement 15 jours... Sachant que durant cette journée l'entreprise fait du bénéfice de par mon travail qui plus est.
Je trouve le procédé un poil exagéré, car en poussant à peine plus loin, pourquoi ne pas embaucher quelqu'un justement pour cette journée de solidarité et ne pas le payer ?

je vous remercie pour vos remarques,

Par **P.M.**, le **14/07/2015** à **16:48**

Il n'a jamais été prévu, même si elle n'est plus à date fixe, que la journée de solidarité est déduite forfaitairement à n'importe quelle période de l'année sans que sa date ou sa période ne soit fixée...
Vous pourriez être embauché(e) depuis la veille et pour moins de 15 jours que ça ne changerait rien et vous pouvez retrouver ce que je vous ai indiqué dans ce dossier...

Par **janus2fr**, le **14/07/2015** à **17:05**

[citation]Mon employeur a soustrait de ma paye la journée du 25 mai, traditionnellement journée de solidarité dans beaucoup d'entreprises. Pour cela l'employeur a utilisé un jour de congé qui m'est habituellement payé en fin de mission. j'ai donc travaillé le 25 et perdu un jour de paye. [/citation]
Bonjour,
Là, il semble y avoir un problème sur la façon d'appliquer la journée de solidarité.
Soit l'employeur vous a retiré une journée de congé et vous n'avez pas travaillé ce jour là (jour férié), soit vous avez travaillé ce jour mais sans être payé.
Il n'est pas possible qu'à la fois on vous ait retiré un jour de congé et que vous ayez travaillé sans être payé.

Par **fluooo**, le **14/07/2015** à **18:08**

[citation]pmtedforum
Il n'a jamais été prévu, même si elle n'est plus à date fixe, que la journée de solidarité est déduite forfaitairement à n'importe quelle période de l'année sans que sa date ou sa période ne soit fixée... [/citation]

Ce n'est pas ce que j'ai dit,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

mais peut être me suis-je mal exprimé : la journée n'est plus obligatoirement liée au 25 mai, elle est choisie et fixée par l'entreprise mais peut être désignée sur n'importe quel jour de l'année.
Pour l'employé mensualisé, ceci reste transparent puisque le salaire ne varie pas en fin de mois malgré cette journée.
En pratique c'est une journée normalement non travaillée pour laquelle ont vient bosser (donc on travaille gratos). De la même manière, l'équivalence peut être obtenue en supprimant un jour de congé ou un jour de RTT à l'employé.

Le tout est valable pour les personnes dans le cadre classique de CDD ou CDI...
Malheureusement pour les autres types d'emploi c'est plus compliqué.

une petite recherche m'a mené ici :
http://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/actualites/006269.html
où les modalités sont bien expliquées

Il est d'ailleurs mentionné :
"Pour les salariés à temps partiel, intérimaires ou non mensualisés, la journée de la solidarité est calculée proportionnellement à la durée normale de travail du salarié."

Pour ma part je ne suis actuellement pas mensualisé puisque je suis payé à la journée de mission. Il semble donc que je doive uniquement ma part de journée de solidarité en fonction du nombre d'heures effectuées dans l'année.

[citation]janus2fr
Il n'est pas possible qu'à la fois on vous ait retiré un jour de congé et que vous ayez travaillé sans être payé.[/citation]

Exact,
c'était pas clair (décidément...)
il ne s'agit pas des deux à la fois :
pour soustraire la journée durant laquelle j'ai été présent, l'employeur a utilisé un jour de congé.
Au final j'ai travaillé 10 jours effectifs
puis au lieu d'être payé 10 jours +1 de congé (soit 11 jours)
je suis payé 10 jours.

Merci pour vos remarques !

Par **P.M.**, le **14/07/2015** à **20:14**

[citation]Cependant, la journée de solidarité n'est plus liée à une journée en particulier. Pour les employés présents toute l'année, une journée est déduite forfaitairement une fois par an quelle que soit la date choisie par l'entreprise.[/citation]
C'était difficile d'interpréter cela comme vous le faîtes maintenant...
Pour les autres types de contrat c'est exactement la même règle qui s'applique...
Je relève dans le dossier que vous avez trouvé :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

[citation]En cas de changement d’employeur, et si le salarié a déjà accompli pour l’année en cours une journée de solidarité, les heures travaillées, lors d’une journée supplémentaire de travail chez le nouvel employeur, sont rémunérées et s’imputent sur le contingent annuel d’heures supplémentaires ou complémentaires.[/citation]
Ce qui correspond à une partie de mes explications...
Ce que vous indiquez : "Pour les salariés à temps partiel, intérimaires ou non mensualisés, la journée de la solidarité est calculée proportionnellement à la durée normale de travail du salarié." ne correspond de toute façon pas à votre cas puisque vous êtes en **CDI** de chantier et il serait étonnant que vous ne siyez pas mensualisé ou alors j'émets des doutes sur la légalité du contrat mais en dehors de la journée de solidarité...

Par **janus2fr**, le **15/07/2015** à **08:31**

[citation]pour soustraire la journée durant laquelle j'ai été présent, l'employeur a utilisé un jour de congé.
Au final j'ai travaillé 10 jours effectifs
puis au lieu d'être payé 10 jours +1 de congé (soit 11 jours)
je suis payé 10 jours. [/citation]
Il reste bien un problème dans vos explications ! Si vous avez travaillé ce jour là, l'employeur n'avait pas à vous prendre une journée de congé.
Comme déjà dit, soit vous ne venez pas travailler le jour prévu pour la journée de solidarité et l'on vous prend un jour de congé, soit vous venez travailler sans être payé et l'on ne vous prend pas de journée de congé.
Ici, vous êtes venu travailler et l'on vous prend tout de même une journée de congé, il y a un problème dans l'organisation de cette journée de solidarité !

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés