

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ : IL FAUT S'ORGANISER

La journée de solidarité a été créée pour financer des actions en direction des personnes âgées ou handicapées. Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour tous les salariés.

La journée de solidarité a été créée en 2004, suite à l'été caniculaire 2003. Son objectif est de financer des actions permettant de favoriser l'autonomie des personnes âgées et handicapées. La cotisation patronale «contribution solidarité autonomie» de 0,3 % des salaires bruts a été créée à cet effet. En contrepartie, les salariés doivent travailler une journée de plus dans l'année sans rémunération supplémentaire.

ACCORD COLLECTIF

Les modalités d'application de la journée de solidarité ont été assouplies avec la loi du 16 avril 2008. Le lundi de Pentecôte n'est désormais plus la journée de solidarité par défaut. Néanmoins, le principe d'une journée non rémunérée demeure. Concrètement, les modalités de la journée de solidarité peuvent être fixées par accord collectif de branche ou d'entreprise. À défaut d'accord collectif, il revient à l'employeur de les déterminer. Que ce soit par accord collectif ou sur décision de l'employeur, il est possible de prévoir la journée de solidarité un jour férié autre que le 1^{er} Mai. Il peut être aussi envisagé un jour de RTT ou le fractionnement de la journée en heures. La date de la journée de solidarité est en principe la même pour tous les salariés de l'entreprise. Attention, cette journée ne peut être fixée le dimanche. Si le jour férié choisi tombe un dimanche, il ne peut être retenu pour être travaillé au titre de la journée de solidarité. Par ailleurs, si la journée retenue est celle d'un jour férié, elle ne peut être travaillée par les apprentis ou jeunes travailleurs de moins de 18 ans. Cette journée s'impose au salarié sans qu'on ait besoin d'obtenir son accord. Ainsi, l'absence injustifiée du salarié ce jour-là peut justifier une retenue sur salaire.

Notre conseil : il est recommandé de faire apparaître clairement la journée de solidarité sur le bulletin de paye afin d'apporter la preuve qu'elle a été effectuée



Si le salarié doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et donneront lieu à contrepartie obligatoire en repos. Le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

7 HEURES

Le nombre d'heures de travail correspondant à la journée de solidarité est de 7 heures pour un temps complet. Peu importe que l'entreprise soit à 39 heures par semaine ou qu'il existe un aménagement du temps de travail au sein duquel la journée de travail «normale» n'est pas de 7 heures. Exemple : la journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte. Habituellement, le salarié travaille 39 heures dont 9 heures le lundi, 10 heures les mardis, mercredis et jeudis. Le lundi de Pentecôte, l'employeur ne pourra

pas lui demander d'effectuer plus de 7 heures de travail. Il aura moins travaillé qu'une semaine «normale». Néanmoins, il aura accompli sa journée de solidarité. Pour un temps partiel, la durée de la journée de solidarité est à proratiser. Par exemple, un salarié qui travaille sur la base d'un mi-temps (17,5 heures) «doit» à son employeur 3,5 heures au titre de la journée de solidarité. Lorsqu'un salarié a plusieurs employeurs à temps partiel, il doit effectuer la journée de solidarité chez chacun, au prorata de sa durée contractuelle de travail. Si le salarié a simultanément une activité à temps plein et une à temps partiel, la journée de solidarité s'effectue dans l'entreprise où s'exerce l'activité à temps plein. Concernant les heures supplémentaires, le principe est celui de la neutralité de la journée de solidarité au regard de la rémunération. Bien qu'effectuées au-delà de la durée légale, ces heures ne sont pas traitées comme des heures supplémentaires. ■

TÉLÉDÉCLARATION DES RÉSULTATS

A compter de mai 2015 (exercices clos le 31 décembre 2014), toutes les entreprises soumises à un régime réel d'imposition, quel que soit leur chiffre d'affaires, ont l'obligation d'effectuer leur déclaration de résultats par voie dématérialisée. La même obligation s'applique à la déclaration pour la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises n°1330-CVAE.

Cette obligation, en vigueur depuis avril 2013 pour les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés, est étendue à toutes les entreprises, à la seule exception des non-salariés au régime micro-entreprises (auto-entrepreneurs).

La télédéclaration peut s'effectuer de deux façons.

■ Mode EDI (Echange de Données Informatisé)

La télédéclaration EDI-TDFC s'effectue par l'intermédiaire d'un expert comptable, d'un centre de gestion agréé ou d'un prestataire EDI agréé. Il assure pour le compte de l'entreprise la dématérialisation de la déclaration et son envoi au service des impôts.

■ Mode EFI (Echange de Formulaires Informatisé)

Les entreprises relevant des BIC (commerce, artisanat, services...), soumises à l'impôt sur le revenu au régime simplifié d'imposition, peuvent effectuer directement la déclaration en ligne sur le site impots.gouv.fr.

Cette option concerne également les sociétés (SCP, SEL, SNC) exerçant une activité non commerciale (BNC).

Le dépôt d'une déclaration sous forme papier est sanctionné par une pénalité égale à 0,2 % des sommes ainsi déclarées, avec minimum de perception de 60 euros.



Toutes nos rubriques
Le coin du Manager sur www.edipa.fr
Le site des pros du Bâtiment Performant.