

**ELIOR Restauration France**

Direction des Ressources Humaines

**MEMO**

De la part de / From : Direction des Ressources Humaines

Objet : Note relative à la journée de solidarité 2026 pour la Société ERF

A : DR, RS, DLR, RU

Date : 22/01/2026

**I. Rappel sur la Journée de Solidarité**

La Journée de Solidarité a été instituée afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Ce dispositif a été modifié par la loi du 16 avril 2008 qui ne fixe plus de manière automatique cette journée au Lundi de Pentecôte, celle-ci pouvant désormais être effectuée un autre jour.

La journée de solidarité équivaut à 7 heures de travail pour les salariés à temps plein et est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Pour les salariés en forfait jours, elle correspond à une journée de travail.

Le travail accompli durant la journée de solidarité (qu'elle soit effectuée sur un jour ou fractionnée en heures) ne donne donc pas lieu à rémunération supplémentaire.

Elle est obligatoire pour les salariés.

Elle se traduit également pour l'employeur par une contribution financière dites « solidarité autonomie » représentant 0,30% sur les salaires.

L'accord collectif de substitution relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail du 29 septembre fixe les règles applicables à l'accomplissement de la journée de solidarité au sein d'ERF. Les modalités sont rappelées ci-après.

Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des salariés de l'UES, hors salariés intermittents, pour lesquels la journée de solidarité ne donne lieu à aucune journée de travail supplémentaire.

**II. Modalités d'accomplissement**

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité pour l'année 2026 sont les suivantes :

- Salariés bénéficiaires de JRTT, JRS, de jours d'ancienneté ou de jour d'habillement :
  - compenser cette journée de solidarité par un jour de RTT en moins ou par un jour d'ancienneté ou d'habillement en moins (pris en automatique en juin) ;
- Salariés n'ayant ni jours de RTT, ni JRS, ni jours d'ancienneté ou d'habillement (nouvelles

embauches ou temps partiel sans jours d'ancienneté notamment).

- D'ici fin décembre 2026, dans la limite de l'horaire journalier de chaque salarié concerné et sans pouvoir dépasser : 6h54 heures pour un temps plein pour les salariés sur un horaire hebdomadaire de 34h30 ou 7 heures pour un salarié sur un horaire hebdomadaire de 35h00 ou plus : soit une journée de travail en plus du calendrier habituel du salarié.

Pour les salariés à temps partiel, ils devront travailler un nombre d'heures calculé selon la formule suivante : **(Horaire hebdo payée du salarié / 5)**

La journée de solidarité devra impérativement être accomplie par une journée de travail supplémentaire, sans possibilité de fractionnement.

Ces modalités sont à organiser en fonction des besoins d'activité de chacun des sites, sous la responsabilité du management.

- Formalités à accomplir : information des salariés en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Si la journée de solidarité est positionnée un dimanche ou un jour férié, le salarié donne son accord en retournant le courrier signé en pièce jointe (annexe 1).

- La journée de solidarité ne peut être positionnée le 1er mai.

La Direction des Ressources Humaines