

Paris, le lundi 16 août 2004

Circulaire : 028-04

Émetteur : Direction des Relations du Travail

Destinataires : Mesdames, Messieurs les Directeurs des organismes de Sécurité sociale
Mesdames, Messieurs les Médecins-conseils régionaux

Objet : Loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées instaurant une journée dite de « solidarité »

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

La loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relatif à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées ou handicapées est publiée au Journal officiel du 1er juillet 2004.

Elle instaure une journée de solidarité qui prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés, afin de financer les actions en faveur de la prise en charge de la perte d'autonomie.

A cet effet, une contribution au taux de 0,3 % est due par les employeurs, sur les rémunérations versées à compter du 1er juillet 2004.

Vous trouverez ci-joint une note technique présentant les aspects de ce nouveau dispositif, au regard des relations de travail.

En revanche, les modalités de versement de la contribution ne sont pas exposées, ce sujet n'étant pas de la compétence de l'Ucanss.

Le Comité exécutif de l'Ucanss, dans sa séance du 15 juillet 2004, a été informé de la teneur de la loi.

Il doit prochainement décider de la position à adopter à cet égard.

La loi n°2004-626 du 30 juin 2004 instaurant la journée dite de « solidarité »

I - La fixation de la journée de « solidarité »

- Fixation par convention ou accord collectif

La journée de travail supplémentaire non payée doit être fixée en principe par accord de branche ou d'entreprise.

Cet accord peut prévoir soit :

- le travail d'un jour férié précédemment chômé, autre que le 1er mai,

- le travail d'un jour de réduction du temps de travail,

- toute autre modalité permettant le travail d'un jour précédemment non travaillé en application des dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises

Cependant, la négociation est laissée à l'initiative des partenaires sociaux. La loi ne prévoit pas d'obligation de négocier sur cette question, pas plus qu'elle n'enferme cette négociation dans un délai particulier.

- Fixation à défaut de convention ou d'accord collectif

En l'absence de convention ou d'accord, la journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte si ce jour était antérieurement non travaillé.

A défaut d'accord collectif et lorsque le lundi de Pentecôte était déjà travaillé antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi, les modalités de fixation de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation des institutions représentatives.

- Cas particuliers

1/ Lorsque le jour de la semaine retenu pour la journée de solidarité ne coïncide pas avec un jour ordinairement travaillé en vertu de la répartition de l'horaire hebdomadaire du salarié, les modalités de fixation de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation des institutions représentatives du personnel.

Cette disposition concerne notamment les salariés à temps partiel.

2/ Lorsque l'entreprise travaille en continu ou est ouverte tous les jours de l'année, l'accord collectif ou, à défaut, l'employeur peut fixer, le cas échéant, une journée de solidarité différente pour chaque salarié.

La loi dispose que sont inopposables, les stipulations existantes des conventions ou accords collectifs prévoyant le chômage de la journée de solidarité retenue.

II – Incidences sur la rémunération

Le travail accompli, dans la limite de 7 heures ou dans la limite de la valeur d'une journée de travail pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail, ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire.

Pour les salariés à temps partiel, la limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Un salarié à mi-temps sera donc conduit à effectuer 3,5 heures de travail supplémentaire au titre de la journée de solidarité. Les heures travaillées au-delà donneront lieu à rémunération.

III - Incidences sur la durée du travail

- Régime des heures effectuées au titre de la journée de solidarité

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 et ne donnent pas lieu à repos compensateur.

- Durée annuelle de travail

La loi relève les durées annuelles de travail fixées par le code du travail : le plafond de 1600 heures applicable en cas de modulation et de jours de réduction du temps de travail sur l'année passe à 1607 heures ; le plafond de 217 jours applicable en cas de forfait en jours passe à 218 jours.

La durée annuelle de travail fixée par les accords collectifs ou par des clauses du contrat de travail est majorée de sept heures par an (ou d'une durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les temps partiels sur l'année).

Le nombre de jours fixés par les clauses relatives au forfait en jours est majoré d'un jour par an.

IV - Incidences sur les contrats de travail

Les heures de travail effectuées dans le cadre de la journée de solidarité sont dépourvues d'incidence sur le contrat de travail qui est réputé ne pas avoir été modifié.

L'employeur n'a donc pas à solliciter l'accord du salarié pour le contraindre à travailler le jour considéré comme le jour de solidarité.

Les dispositions conventionnelles ou contractuelles postérieures au 1er juillet 2004 doivent, pour leur part, intégrer l'augmentation de la durée du travail qu'implique la mise en place de la journée de solidarité.

V - Le changement d'employeur

Le salarié, qui a déjà accompli une journée de solidarité chez un précédent employeur, s'il doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité dans l'organisme qui l'a recruté, a droit à une rémunération supplémentaire.

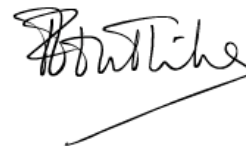
Les heures de travail de cette journée s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires ou le nombre d'heures complémentaires s'il est à temps partiel et donnent lieu à repos compensateur.

Toutefois, le refus du salarié d'exécuter cette journée supplémentaire de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Ces dispositions s'appliquent aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, par dérogation aux articles 105 (a) et 105 (b) du code professionnel local.

La première application du dispositif doit intervenir entre le 1er juillet 2004 et le 30 juin 2005.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Martine FONTAINE
Directeur