

JOURNEE DE SOLIDARITE ET NOUVELLE CONTRIBUTION PATRONALE EN FAVEUR DES PERSONNES AGEES ET DES PERSONNES HANDICAPEES

La loi n°2004-626 du 30 juin 2004 instaure une journée de travail supplémentaire non rémunérée pour les salariés des secteurs public et privé ainsi qu'une nouvelle contribution patronale applicable à compter du 1^{er} juillet 2004 pour le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Modalités de fixation de la journée de solidarité

La journée de solidarité et ses modalités sont prévues par les articles L212-16 et L212-17 du code du travail. Doivent accomplir cette journée les salariés du secteur privé et public. Ce jour supplémentaire de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Le principe: une fixation par voie conventionnelle

Le choix du jour peut être fait par voie de convention ou d'accord collectif (de branche ou d'entreprise). Ce jour supplémentaire de travail peut être soit un jour férié (autre que le 1^{er} mai), soit un jour de réduction du temps de travail, soit tout autre jour précédemment non travaillé en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

L'exception: application des dispositions légales à défaut de dispositions conventionnelles

A défaut de convention ou d'accord collectif, la journée de solidarité doit être fixée le lundi de Pentecôte (article L212-16 alinéa 4 du code du travail).

Cas particuliers

Quand l'entreprise travaille en continu ou est ouverte tous les jours de l'année, l'accord collectif ou à défaut l'employeur peut fixer un jour différent pour chaque salarié.

De même, à défaut de dispositions conventionnelles et quand le lundi de Pentecôte était précédemment un jour travaillé, la journée de solidarité est fixée par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Enfin, pour les salariés ne travaillant pas ordinairement pendant la journée de solidarité en vertu de la répartition de leur horaire hebdomadaire de travail (exemple: les salariés à temps partiel), l'employeur pourra fixer un jour différent après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Entrée en vigueur

La première journée de solidarité devra être accomplie entre le 1^{er} juillet 2004 et le 30 juin 2005. En l'absence de dispositions conventionnelles, celle-ci sera fixée le lundi 16 mai 2005.

Incidence de la journée de solidarité sur la durée du travail

Nombre d'heures correspondant à la journée de solidarité

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel (exemple: pour un salarié travaillant 17,30 par semaine, la journée de solidarité correspondra à 3,5 heures) ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires. De même, elles n'ouvrent pas droit à repos compensateur.

Majoration des différents seuils annuels

Cependant, la création d'un jour supplémentaire de travail a des répercussions sur la durée annuelle du travail. Elle entraîne la majoration de la durée annuelle en heures légale ou conventionnelle (la durée légale passe de 1600 heures à 1607 heures) ainsi que celle, légale ou conventionnelle, du forfait jours (le forfait légal passe de 217 à 218 jours).

De même, la durée de travail conventionnelle relative au temps partiel modulé sur l'année et le temps partiel annualisé doit être majorée d'une durée proportionnelle à la durée contractuelle.

Le relèvement de ces différents seuils interviendra selon la date de la première journée de solidarité: si celle-ci a lieu au cours du second semestre 2004, le relèvement se fera dès cette année, si la journée de solidarité a lieu en 2005, la majoration des seuils se fera en 2005.

Incidence de la journée de solidarité sur la rémunération

Les heures de travail correspondant à la journée de solidarité (7 heures pour les salariés à temps plein ou la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel) ne sont pas rémunérées.

Cas particulier: salarié ayant déjà accompli une journée de solidarité au titre de l'année en cours chez son ancien employeur

S'il doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire, s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires et ouvrent droit à repos compensateur.

Le salarié peut également refuser d'effectuer une nouvelle journée de solidarité: son refus ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

Création d'une nouvelle contribution patronale

A l'instauration de la journée de solidarité s'ajoute la création d'une nouvelle contribution assise sur les salaires et due uniquement par l'employeur. Cette contribution, s'appliquant à compter du 1^{er} juillet 2004, sera affectée à la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, établissement également créé par la loi du 30 juin 2004.

Assiette de la contribution patronale

L'assiette de la nouvelle contribution patronale est la même que pour les cotisations patronales d'assurance maladie: elle est assise sur l'intégralité de la rémunération versée au salarié.

Taux

Le taux de la contribution est fixé à 0,3%

Recouvrement

La contribution est recouvrée par l'URSSAF, de la même façon que pour les cotisations d'assurance maladie.

Sources:

Loi n°2004-626 du 30 juin 2004

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCX0300201L>

Article L212-16 du code du travail

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnArticleDeCode?commun=CTRAVA&art=L212-16>

Article L212-17 du code du travail

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnArticleDeCode?commun=CTRAVA&art=L212-17>