



Direction
des relations du travail

à

Madame et Messieurs les Préfets de région
Mesdames et Messieurs les Préfets de
département

Mesdames et Messieurs les Directeurs
régionaux du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle

Mesdames et Messieurs les Directeurs
départementaux du travail, de l'emploi et de
la formation professionnelle

Paris, le 22 novembre 2005

Objet : Circulaire DRT n° 14 du 22 novembre 2005 sur la journée de solidarité.

1-Le suivi et l'évaluation de la journée de solidarité instituée par la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 a fait l'objet du rapport établi par le comité présidé par Monsieur Jean Leonetti, Député des Alpes-Maritimes. A la lumière des constatations et conclusions de ce rapport présenté au Premier Ministre, le Gouvernement a décidé de donner toute leur portée aux souplesses ouvertes par la loi concernant la mise en œuvre de cette journée.

Tel est l'objet de la présente circulaire que de préciser, dans le champ du code du travail, ces souplesses concernant notamment les modalités de fractionnement de la journée de solidarité.

La principale souplesse voulue par le législateur est de laisser à la négociation collective, qu'elle soit de branche ou d'entreprise, le soin de fixer la date de la journée de solidarité. A cet égard, et comme le souligne le rapport, le nombre des accords collectifs reste encore très faible et les partenaires sociaux doivent être fortement encouragés à engager des négociations sur ce point.

Ce n'est qu'à titre subsidiaire que la loi fixe le lundi de Pentecôte comme journée de solidarité. Un effort supplémentaire de pédagogie et d'explication sur l'économie générale du dispositif est, en conséquence, nécessaire au regard de l'opinion très largement répandue qui assimile la journée de solidarité au lundi de Pentecôte.

2-En outre, la loi permet des aménagements qui s'articulent autour de la proposition du rapport selon laquelle l'accomplissement de la journée de solidarité peut opportunément être scindé en heures.

Certaines modalités de fractionnement avaient été précisées dans la circulaire question-réponse du 20 avril 2005. Il convient d'aller au-delà et de rendre plus accessible le recours au fractionnement en heures. Comme le souligne le rapport du comité de suivi, il conviendra de veiller à ce que ces tranches horaires correspondent bien à un travail effectif.

Lorsque le choix de la journée de solidarité est décidé par accord collectif, ce fractionnement relève de la responsabilité des partenaires sociaux qui peuvent, s'ils l'estiment utile, l'inscrire dans l'accord.

Dans les cas limitativement définis par la loi, où la détermination de la journée de solidarité relève de la décision unilatérale de l'employeur, c'est à ce dernier qu'il incombe de retenir cette modalité si elle lui apparaît appropriée.

3-En cas de fractionnement, des modalités spécifiques devront être prévues pour les salariés placés dans une situation particulière en raison, par exemple, de la convention annuelle de forfait jours ou heures qui leur est applicable ou de la circonstance qu'ils travaillent à temps partiel.

Le fractionnement est dépourvu d'incidence sur le régime juridique des heures effectuées au titre de la journée de solidarité. Celles-ci, dans la limite de sept heures, continuent de ne pas être qualifiées d'heures supplémentaires, ne donnent pas lieu au déclenchement des droits à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures ainsi effectuées sont sans incidence sur le volume des heures complémentaires.

4-La seule exigence est que le fractionnement soit effectif et corresponde à un travail supplémentaire de sept heures par an correspondant à l'effort qui est exigé au nom de la solidarité nationale.