



# jour férié, pont, journée de solidarité

publié le 13/05/2010, vu 9708 fois, Auteur : [droit du travail](#)

## précisions sur les ponts et la journée de solidarité

Le Mois de Mai est riche en jours fériés .

Salariés et employeurs se posent de nombreuses questions sur le sujet je pense qu'il est opportun de faire un rappel .

Beaucoup d'entreprises vont arrêter leur activité durant le pont de l'ascension, c'est-à-dire le vendredi 14 mai ( l'employeur peut fixer une journée de pont précédant ou suivant un jour férié ).

Sauf dispositions conventionnelles applicables , faire le pont ne s'impose pas à l'employeur c'est une décision qui est prise au niveau de chaque entreprise par l'employeur et qui doit au préalable faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

La décision de l'employeur s'impose aux salariés (l'employeur doit procéder à un affichage des horaires dont copie doit être transmise à l'inspecteur du travail).

Les heures chômées le vendredi 14 mai prochain pourront être récupérées si l'employeur le décide ainsi . L'employeur peut également octroyer le pont sans en demander la récupération. Les heures qui n'ont pas été travaillées le jour du pont peuvent être récupérées dans les conditions fixées par les articles R3122-4 à R3122-7 du Code du travail: soit dans les 12 mois précédant ou suivant sans augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour, ni de plus de 8 heures par semaine ( une convention ou un accord collectif de travail peut déroger à ces modalités de récupération)

Par principe, les heures récupérées ne sont pas des heures supplémentaires . Elles sont rémunérées sans majoration sauf accord ou usage plus favorable.

## Précisions sur la journée de solidarité

La loi (n°2004-626) du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a créé la journée de la solidarité.

**Cette journée prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés et d'une contribution assise sur les salaires pour les employeurs. Les fonds reçus sont gérés par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).**

Depuis la loi d'avril 2008 qui a supprimé toute référence au lundi de Pentecôte comme journée de solidarité , la journée de solidarité peut prendre la forme (c. trav. art. L. 3133-8) :

- du travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er Mai
- du travail d'un jour de RTT lorsque la réduction du temps de travail est organisée sur le mois

ou sur l'année par les accords conclus avant le 22.08.2008

- de tout jour de repos accordé dans le nouveau cadre d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année
- de toute autre modalité permettant le travail de 7 h précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation de l'entreprise (ex. : fractionnement en répartissant les heures représentant la journée de solidarité sur plusieurs jours).

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche. A défaut d'accord collectif, il revient à l'employeur de déterminer les modalités d'accomplissement de cette journée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

### **Comment rémunérer la journée de solidarité ?**

Salariés à temps complet : Le travail accompli, dans la limite de 7 h, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération lorsque le salarié est mensualisé,

Les heures travaillées au titre de la journée de solidarité, dans la limite de 7 h, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos ou à du repos compensateur de remplacement.

Salariés à temps partiel : La limite de 7 h est réduite proportionnellement à la durée contractuelle du travail des salariés (question-réponse DRT du 25 avril 2005).

Ces heures ne s'imputent pas sur le nombre d'heures complémentaires.

Salariés dont la durée du travail est annuelle: La durée du travail fixée antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi par les stipulations des conventions ou accords collectifs et par les clauses des contrats de travail relatives à la durée annuelle en heures (modulation des horaires et RTT sur 4 semaines ou sur l'année), ainsi que celles relatives au forfait en heures sur l'année est majorée d'une durée de 7 h par an.

Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité chez un employeur il doit s'acquitter d'une nouvelle journée en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnant lieu à rémunération supplémentaire et s'imputant sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires. Elles donnent lieu, le cas échéant, à la contrepartie obligatoire en repos.

Toutefois, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement (c. trav. art. L. 3133-12).

Lorsque la journée de solidarité est fixée un jour férié précédemment chômé pour lequel le salarié aurait été rémunéré par l'effet de la mensualisation, l'absence autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire, une jurisprudence confirmée [par un récent arrêt de la cour de Cassation Chambre sociale le 07/04/2010](#).

### **Attention:**

**Le présent billet n'est pas une étude exhaustive du sujet . Par ailleurs je crois utile de rappeler qu'il est toujours nécessaire de se reporter aux accords collectifs applicables dans l'entreprise.**