



# La journée de solidarité, les ponts et les jours fériés

MAJ : 25/03/2026

# Préambule

A l'approche des différents jours fériés, les « ponts » sont sources d'interrogations au sein des entreprises. En pratique, cela consiste à ne pas travailler un jour situé entre un jour férié et certains jours habituels de repos dans l'entreprise. Toutefois, cette organisation n'étant pas réglementée par le Code du travail, elle reste laissée à la liberté de l'employeur.

Par ailleurs, nombreuses sont les interrogations concernant le travail des jours fériés. Est-il possible de travailler un jour férié ? Et si oui, dans quelles conditions ?

Enfin, la journée de solidarité et son obligation légale font l'objet de questionnements réguliers : certaines règles et subtilités doivent être respectées.

## 1. La journée de solidarité

### 1.1. Définition

La journée de solidarité est une **journée de travail de 7 heures, non rémunérée**, pour les salariés à temps plein. Elle consiste en une journée de travail supplémentaire (qui peut éventuellement être fractionnée en heure). Pour l'employeur, il s'agit d'une **contribution patronale assise sur les salaires** (la « contribution solidarité autonomie »), versée à une caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

**Cette journée fait suite aux conséquences de la canicule de 2003 qui ont conduit à la création d'une journée destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.**

### 1.2. Choix de la journée de solidarité



Depuis 2008, la journée de solidarité n'est plus systématiquement fixée le lundi de Pentecôte.

Il revient donc à l'employeur de **déterminer sa date**.

La date doit être choisie en **priorité par accord collectif** (entreprise, branche). A défaut, l'employeur détermine librement la date après consultation du CSE s'il existe.

## **1.3. Modalités d'exécution de la journée de solidarité**

La journée de solidarité peut consister en :

- **Travail d'un jour férié** habituellement chômé (autre que le 1<sup>er</sup> mai)
- **Suppression d'une journée de RTT** ou d'un jour de **congé conventionnel** (ou tout jour de repos accordé au titre d'un accord collectif)
- Ou **7 heures supplémentaires fractionnées dans l'année**. Des modalités spécifiques doivent être prévues pour les salariés en forfait annuel en jours, en forfait annuel en heures ou à temps partiel.

*NB : L'employeur peut également offrir la journée de solidarité aux salariés de l'entreprise. Par exemple : offrir un jour de congé supplémentaire.*

Nous vous conseillons de mentionner sur les bulletins de salaire du mois de réalisation de la journée de solidarité, la date de cette dernière.

## **1.4. Incidences de la journée de solidarité**

Le travail effectué durant la journée de solidarité n'est **pas rémunéré**.

Les heures effectuées dans le cadre de la journée de solidarité ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dans la limite des 7 heures. Cela ne donne pas lieu à contrepartie obligatoire en repos.

**RAPPEL : le travail de la journée de solidarité ne peut avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail égale à 48h.**



### **ATTENTION**

- La réalisation de la journée de solidarité **ne peut entraîner la suppression d'un jour de congé payé légal** et l'employeur **ne peut imposer au salarié la pose d'un jour de congé payé**.
- Si la journée de solidarité est fixée un jour férié, elle **ne peut pas concerner les moins de 18 ans**, sauf en cas de dérogation à l'interdiction de travailler un jour férié.
- La journée de solidarité **ne peut être effectuée un dimanche**.

### **QUID des salariés à temps partiel ?**

Pour les salariés à temps partiel, la durée de la journée de solidarité **est réduite proportionnellement à la durée contractuelle**.

## QUID des changements d'employeur ?

Un salarié qui change d'employeur peut déjà avoir effectué une journée de solidarité au titre de l'année en cours. A ce titre, le nouvel employeur ne peut pas lui demander d'effectuer une nouvelle journée :

- Les heures travaillées doivent lui être rémunérées comme des heures supplémentaires.
- Elles s'imputent sur le contingent annuel ou sur le nombre d'heures complémentaires et donne lieu à contrepartie obligatoire en repos le cas échéant.

Le salarié peut refuser de travailler, sans que ce refus ne constitue une faute ou un motif de licenciement.

# 2. Les ponts

## 2.1. Les salariés ont-ils une obligation légale de faire le pont ?



Il n'existe **aucune obligation légale** de faire le pont puisque cette pratique n'est pas réglementée.

Ainsi, cette pratique découle d'une **convention collective, d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur**. Par conséquent, un salarié ne peut faire le pont de sa seule initiative.

Cependant, cette pratique peut être imposée aux salariés par l'employeur. Dans ce cas, l'employeur doit réaliser les formalités suivantes :

- consulter le CSE quand il existe ;
- afficher l'horaire de travail modifié ;
- notifier sa décision à l'inspecteur du travail.

## 2.2. La récupération des heures chômées du fait d'un pont

### Un principe légal

Faire le pont peut empêcher le salarié de travailler durant certaines heures. Ainsi, le code du travail prévoit la possibilité de récupérer les heures chômées du fait d'un pont.

**L'inspecteur du travail doit être préalablement informé par l'employeur des journées de ponts dans l'année et des modalités de récupération.**



## Les modalités de récupération

Il appartient à un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, à une convention ou un accord de branche de fixer les modalités de récupération des heures perdues, à défaut c'est à l'employeur de fixer les modalités de récupération des heures perdues au titre des ponts.

**Attention, les modalités de récupération des heures sont encadrées.**

Ainsi :

- Les heures perdues peuvent être récupérées lorsque le pont précède le jour férié ou lorsqu'il le suit. En revanche, un même jour férié ne peut permettre la récupération des heures perdues à la fois pour les jours de pont qui le précèdent et pour ceux qui lui succèdent.
- Les heures perdues ne sont récupérables que dans les **douze mois** précédant ou suivant leur perte.
- Les heures de récupération **ne peuvent pas être réparties uniformément sur toute l'année.**
- Les heures de récupération ne peuvent pas augmenter la durée du travail de plus **d'une heure par jour**, ni de **plus de huit heures par semaine.**

### 2.3. La rémunération des heures de récupération

Les heures de récupération d'un pont sont payées au tarif normal, sans majoration sauf dispositions conventionnelles plus favorables. En effet, elles sont des heures normales de travail dont l'exécution a été différée.

## 3. Les jours fériés

### 3.1. L'encadrement des jours fériés



Le code du travail dresse une liste des jours fériés : 1<sup>er</sup> janvier - Lundi de Pâques - 1<sup>er</sup> mai - 8 mai Ascension - Lundi de pentecôte - 14 juillet - 15 août - 1<sup>er</sup> novembre - 11 novembre - 25 décembre.

Seul le 1<sup>er</sup> mai est un jour chômé obligatoire.

Ainsi, un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche détermine et fixe **les jours fériés travaillés ou chômés**, appelés aussi **les jours fériés ordinaires**. A défaut, l'employeur détermine cette liste.

En l'absence de dispositions, tous les jours fériés sont considérés chômés.

**NB : Nous vous rappelons qu'en Alsace-Moselle, il existe deux jours fériés supplémentaires le vendredi Saint et le 26 décembre, des mesures particulières pour ce territoire s'appliquent concernant la législation des jours fériés et du repos dominical. Le principe étant que sauf exception, tous les jours fériés sont chômés.**

## **3.2. Les jours fériés ordinaires travaillés**

Le travail des jours légaux (hors cas du 1<sup>er</sup> mai) n'ouvre droit à **aucune majoration de salaire** en l'absence de disposition conventionnelle plus favorable.

## **3.3. Les jours fériés ordinaires chômés**

Le chômage d'un jour férié ordinaire ne peut entraîner **aucune perte de salaire** aux salariés justifiant d'au moins 3 mois d'ancienneté.

## **3.4. L'obligation de repos : 1<sup>er</sup> mai**

Le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié et **chômé obligatoirement**. Le chômage de ce jour ne peut entraîner **aucune perte de salaire**.

Par **exception**, le travail du 1<sup>er</sup> mai est autorisé dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail.

Dans ce cas, les salariés qui travaillent le 1<sup>er</sup> mai bénéficient d'une rémunération exceptionnelle. L'employeur doit leur verser, en plus du salaire correspondant au travail accompli, une indemnité d'un montant égal. **Le travail du 1<sup>er</sup> mai est donc majoré de 100 %.**

*NB : Le 1<sup>er</sup> mai ne peut correspondre à la journée de solidarité.*

**Les sanctions applicables : amende correspondante aux contraventions de 4<sup>e</sup> classe en cas d'infractions aux règles relatives au chômage obligatoire de la journée du 1<sup>er</sup> mai – applicable autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés ou rémunérés.**



## **REGLES DE CUMUL :**

**1er mai et dimanche :** les majorations pour travail le dimanche fixées par le contrat de travail, la convention, accord collectif ou usages **ne se cumulent pas** avec la rémunération majorée du 1er mai prévue par la loi en application du non-cumul des avantages ayant le même objet.

**1er mai et jour férié ordinaire :** Il convient de regarder les conventions collectives applicables – en cas de jours de congés correspondant aux fêtes légales prévues, en plus du congé annuel, le salarié bénéficie de l'indemnisation du jour férié ordinaire et du 1<sup>er</sup> mai.

## **3.5. Les cas particuliers**

### **Absence du salarié un jour férié non chômé :**

Lorsqu'un jour férié ordinaire n'est pas chômé, le refus de la part du salarié de travailler constitue une absence irrégulière qui peut être sanctionnée.

### **Non récupération des jours fériés :**

Il est interdit aux employeurs de faire récupérer les heures de travail perdues par suite de chômage d'un jour férié.

### **Journée de solidarité :**

Lorsqu'un jour férié est travaillé du fait de la journée de solidarité, le salaire est maintenu dans la limite de 7 heures, ou au prorata pour les temps partiels.

\*\*\*

*Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée*

## **Contact**

**Claire APPELGHEM**

*DRH/Responsable Droit social*

Claire.appelghem@groupe-aplitec.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris  
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38  
www.groupe-aplitec.com