direccte
Bourgogne
Franche-Comté

Code BFC*©

*Bienveillant, Facile et Compréhensible

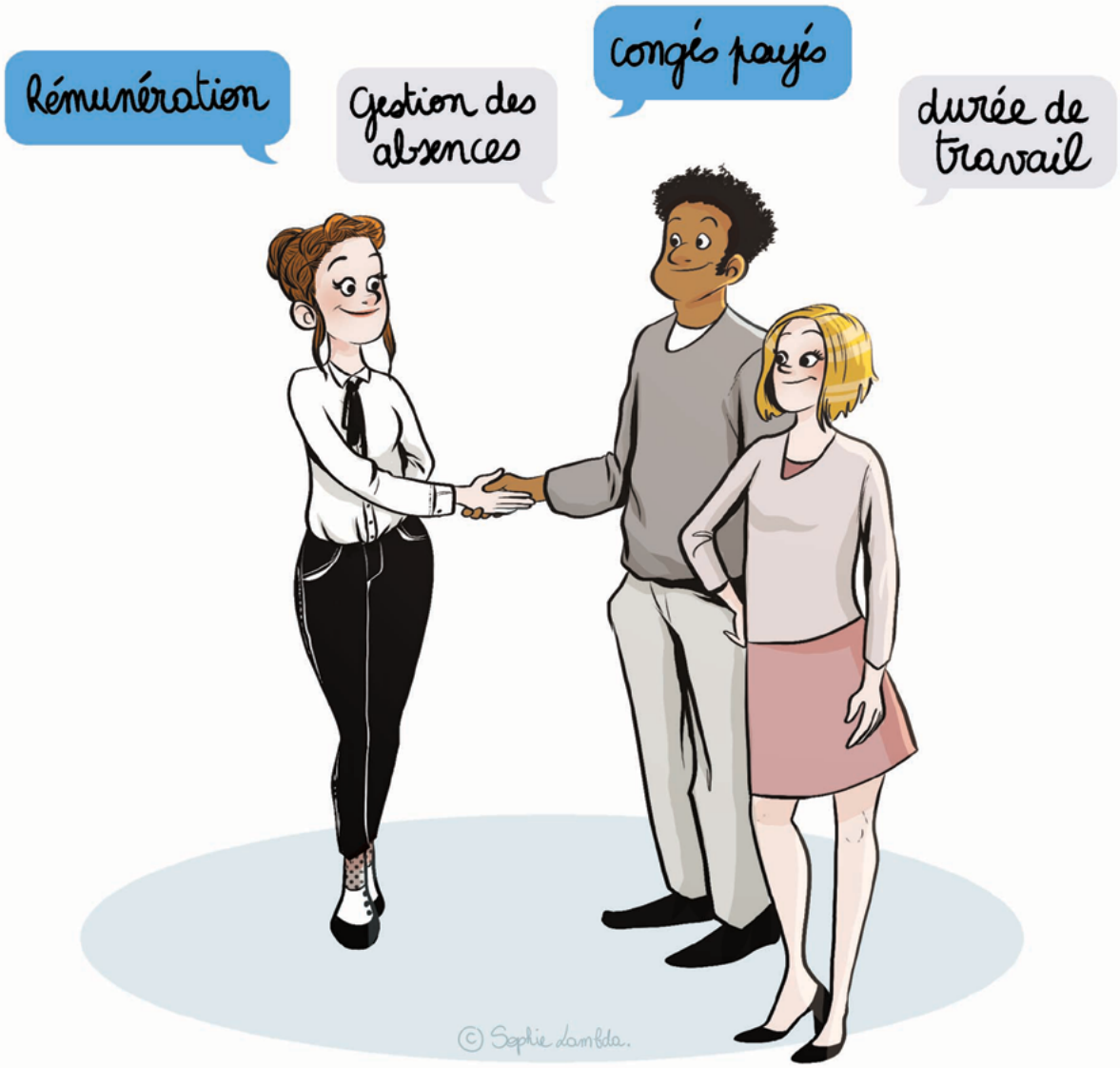
Version actualisée-Avril 2019

SOMMAIRE

LES RELATIONS AVEC LES SALARIÉS

La durée de travail	p 52
L'aménagement du temps de travail	p 58
Le travail du dimanche	p 61
Le travail de nuit	p 66
La gestion des absences	p 68
Les congés payés	p 70
Les jours fériés et la journée de solidarité	p73
Le télétravail	p 75
La rémunération	p 76

RELATION AVEC LES SALARIÉS



LA DURÉE DU TRAVAIL

La durée légale du travail pour un temps complet est fixée à :
- 35 heures par semaine ;
- 151,67 heures par mois ;
- 1 607 heures par an.

Toutefois, des dispositions conventionnelles ou collectives peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire supérieure ou inférieure à 35 heures.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale (ou conventionnelle), à la demande de l'employeur, sont considérées comme des heures supplémentaires.

Si la durée de travail est inférieure à la durée légale (ou conventionnelle), le salarié travaille à temps partiel.

Il revient à l'employeur de répartir et de contrôler le temps de travail de ses salariés afin, d'une part, de mettre en place une organisation adaptée au sein de son établissement, et de s'assurer, d'autre part, du respect des temps de repos ainsi que de la bonne rémunération de ses salariés.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont les heures de travail réalisées au-delà de la durée légale de travail (35 heures par semaine).

Le contingent annuel d'heures supplémentaires (c'est à dire le volume d'heures supplémentaires effectuées par an et par salarié), est fixé à 220 heures par an sauf dispositions contraires prévues par une convention ou un accord collectif.

Le dépassement de ce volume de 220 heures déclenche un droit à une contrepartie supplémentaire sous forme de repos fixé à minima à 50 % jusqu'à 20 salariés et 100 % dans les entreprises de plus de 20 salariés, ce pour chaque heure dépassant ce contingent.

Ex : une heure supplémentaire réalisée au delà du volume annuel prévu, ouvre droit à un repos de 30 mn ou d'une heure selon l'effectif de l'entreprise.

Les heures supplémentaires réalisées donnent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur. L'accord collectif prévoyant les taux de majoration des heures supplémentaires peut être un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche. Le taux ne peut être inférieur à 10%.

L'accord peut également fixer les modalités des contreparties en repos.
A défaut d'accord, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Sauf mentions contraires définies par accord collectif, le cadre de décompte des heures supplémentaires débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à minuit.

Le salarié est tenu de les accomplir, sauf en cas d'abus de droit de l'employeur. Par exemple, le salarié ne peut pas être sanctionné s'il refuse exceptionnellement de faire les heures supplémentaires demandées par l'employeur parce qu'il n'avait pas été prévenu suffisamment tôt.

Le salarié qui effectue des heures supplémentaires ne doit pas dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail.

TEMPS PARTIEL ET HEURES COMPLÉMENTAIRES

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une garantie d'égalité de traitement avec le salarié à temps plein.
Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Il mentionne :

En aucun cas et à aucun moment les heures de travail pour un salarié à temps partiel ne doivent atteindre la durée légale de travail de 35 heures.

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;
Le temps partiel concerne toute durée du travail effectif inférieur à 35 heures par semaine.

Une durée minimale de 24 heures est prévue par le Code du Travail.

Les dérogations à la durée minimale possibles :

- demande du salarié, étudiant de moins de 26 ans, contrat signé avant le 1er juillet 2014, CDD d'une durée maximale de 7 jours, remplacement d'un salarié absent ;
- salarié d'un particulier employeur ;
- salariés des associations intermédiaires et des ETT d'insertion.

La mise en place d'une durée moindre peut s'opérer, à la demande du salarié, ou par convention ou un accord de branche étendu, qui fixera la durée minimale de travail et déterminera les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures.

Les heures complémentaires (on ne parle pas d'heures supplémentaires pour les temps partiels) sont celles réalisées au-delà de la durée prévue dans le contrat à temps partiel. Elles peuvent être réalisées jusque dans la limite du tiers (par accord collectif) ou dans la limite du dixième de la durée prévue au contrat.

Ces heures complémentaires sont toutes rémunérées à un taux qui, par convention ou accord de branche étendu, ne pourra être inférieur à 10 %.

A défaut de stipulation conventionnelle, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail (si la convention permet la limite du tiers).

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires :
- s'il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues,
- ou si les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

Le refus du salarié pour l'un de ces motifs ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Par contre, le salarié ne peut pas refuser d'effectuer les heures complémentaires s'il est informé au moins 3 jours avant et que les heures sont effectuées dans les limites prévues au contrat. Dans ce cas, le refus du salarié constitue une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied...) ou, en fonction des circonstances, un licenciement pour faute.

DURÉES DU TRAVAIL MAXIMALES

a) Par semaine

► La durée hebdomadaire maximale est de 48 heures. Un dépassement est possible en cas de circonstances exceptionnelles, dans la limite de 60 heures, après avis du comité social et économique,(ou du Comité d'entreprise ou à défaut des délégué du personnel, dans le cas où ces instances représentatives seraient toujours en place). Cet avis doit être communiqué à l'Inspection du Travail.

► La durée hebdomadaire maximale est de 44 heures lorsqu'elle est calculée sur une période de 12 semaines consécutives. Sous certaines conditions, des dérogations sont rendues possibles par accord collectif. La durée maximale pourra dès lors être portée à 46 heures par semaine. A défaut d'accord collectif, ce dépassement ne pourra être opéré qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Dans certains secteurs, la durée de 46 heures peut être dépassée pendant des périodes déterminées.

b) Par jour

► La durée quotidienne maximale est de 10 heures. Un accord collectif peut prévoir le dépassement de cette durée dans la limite de 12 heures.

Des dérogations peuvent également être accordées par l'Inspection du Travail, en cas d'urgence.

Il convient également de respecter les durées maximales de travail par jour et par semaine.

La durée quotidienne de travail est fixée à 8 heures et à 35 heures hebdomadaires pour les mineurs. Le travail de nuit et pendant les jours fériés leur est interdit, sauf dérogation prévues par le Code du Travail.

Les pauses sont considérées comme du travail effectif si les salariés restent en permanence à la disposition de l'employeur. Dans ce cas, elles doivent être rémunérées.

PAUSES

Sauf disposition plus favorable prévue par accord le salarié à droit à une pause de 20 minutes consécutives dès que son temps de travail quotidien atteint 6 heures.

Un accord collectif en vigueur dans l'entreprise peut prévoir des temps de pause plus favorables aux salariés, et le paiement de ces pauses.

TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE

Le temps d'habillage et de déshabillage doit donner lieu à une compensation (financière ou en repos) pour le salarié si un texte impose le port de la tenue et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés sur le lieu de travail.

REPOS

En principe, le salarié ne doit pas travailler plus de 6 jours par semaine (ce qui signifie qu'il peut très bien travailler du mardi d'une semaine au samedi de la semaine suivante) . ..

Il doit donc bénéficier de 24 heures de repos. De plus, il doit avoir 11 heures consécutives de repos quotidien soit un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Des dérogations existent en la matière. Il conviendra de s'assurer qu'un accord collectif ne vienne pas prévoir ces dérogations.

TEMPS DE DÉPLACEMENT

Le temps de déplacement entre le domicile du salarié et son lieu habituel de travail n'est pas du temps de travail effectif, il n'a donc pas à être rémunéré.

Le temps de déplacement qui va au-delà fait l'objet d'une compensation financière ou en repos. Ainsi, si, de manière exceptionnelle, un salarié se rend sur un site qui n'est pas son lieu de travail habituel, et qu'il dépasse le temps habituel, il devra bénéficier de contreparties.

ASTREINTE

Une période d'astreinte est considérée comme un temps durant lequel le salarié doit être en mesure d'intervenir pour le compte de l'entreprise, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente de l'employeur. L'intervention du salarié pour accomplir un travail au service de l'entreprise et le trajet aller-retour sont alors comptabilisés comme du temps de travail effectif.

Un accord collectif peut prévoir l'organisation de l'astreinte et fixer la compensation financière ou en repos pour le salarié. A défaut, l'astreinte et ses modalités sont organisées par l'employeur après avoir informé les représentants du personnel s'ils existent, ou après information de l'Inspection du Travail.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable, fixé à défaut d'accord à quinze jours.

En fin de mois, l'employeur remet au salarié un récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte effectuées ainsi que la compensation correspondante.

ÉQUIVALENCES

Le régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction. (cas en général du personnel roulant, tels les routiers, ou encore du personnel des hôpitaux privés et assimilés. pour la période de travail comprise entre 18 heures et 8 heures)

Une durée du travail équivalente à la durée légale peut être ainsi instituée par une convention ou un accord de branche étendu. Ces derniers déterminent la rémunération des périodes d'inaction.

A défaut d'accord collectif, un tel régime peut être mis en place par décret en conseil d'Etat :

- ► Décret n°2002-396 du 22 mars 2002 relatif à la durée du travail dans le secteur de l'hospitalisation privée et le secteur médico-social à caractère commercial
- ► Décret n°83-40 du 26 janvier 1983 concernant la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises
- ► Décret n°2004-124 du 9 février 2004 relatif à la durée du travail dans le secteur du tourisme social et familial
- ► Décret n°2003-1194 du 15 décembre 2003 relatif à la durée du travail dans les commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers

DÉCOMPTES DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné est décomptée quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies. Cette durée est aussi décomptée chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

Si un horaire collectif est prévu pour l'ensemble des salariés, aucun d'eux ne peut être employé en dehors de cet horaire, excepté si l'employeur en fait la demande et ce, dans le cadre du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés concernés par les conventions ou accords collectifs de travail prévoyant des conventions de forfait en heures lorsque ces conventions ou accords fixent les modalités de contrôle de la durée du travail

MES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Sur la durée minimale de travail : article L. 3123-27 du Code du Travail
Sur la dérogation à la durée minimale de travail : article L. 3123-21 du Code du Travail
Sur les durées maximales hebdomadaires de travail : articles L. 3121-20 à L. 3121-26 du Code du Travail.
Sur la dérogation à la durée quotidienne maximale de travail : articles D. 3121-4 et suivants du Code du Travail.
Sur la pause des salariés : article L. 3121-16 du Code du Travail
Sur le repos hebdomadaire : articles L. 3132-1 et suivants du Code du Travail
Sur la possibilité dérogatoire du repos hebdomadaire : articles L. 3132-4 à L. 3132-28 du Code du Travail.
Sur le repos quotidien : articles L. 3131-1 à L. 3131-3 du Code du travail
Sur les dérogations au repos quotidien : articles D. 3131-4 et suivants du Code du travail
Sur les heures supplémentaires : articles L. 3121-27 à L. 3121-40 du Code du Travail
Sur le contingent d'heures supplémentaires : articles L. 3121-30 et L. 3121-33 du Code du Travail
Sur le taux de majoration des heures supplémentaires : article L. 3121-36 du Code du travail
Sur le temps partiel et les heures complémentaires : articles L. 3123-1 et suivants du Code du Travail
Sur le temps de déplacement : articles L. 3121-4 et L. 3121-5 du Code du Travail
Sur les équivalences : articles L. 3121-13 à L. 3121-15 du Code du Travail
Sur l'astreinte : articles L. 3121-9 à L. 3121-12 et R.3121-2 à R.3121-4 du Code du Travail
Sur les opérations d'habillage/déshabillage : article L. 3121-3 du Code du Travail
Sur l'interdiction du travail de nuit et des jours fériés pour les jeunes travailleurs et les apprentis mineurs : articles L. 3163-2, L. 3164-6 et L. 6222-26 du Code du Travail
Sur la dérogation à l'interdiction du travail de nuit des jeunes : article L. 3163-3 du Code du travail
Sur les durées horaires quotidiennes et hebdomadaires maximales pour les mineurs : articles L. 3162-1 et L. 3162-3 du Code du Travail.
Sur les décomptes des horaires et les affichages : articles D. 3171-1 à D. 3171-10 du Code du Travail.

L' AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'aménagement du temps de travail permet le décompte des heures supplémentaires sur une période supérieure à la semaine par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche.

Ce dispositif dérogatoire peut être mis en œuvre sur une période de référence d'un an, pouvant aller jusqu'à 3 ans par accord de branche.

L'accord collectif doit prévoir :
- la période de référence ;
- les conditions et délais de prévenance des changements de durées et horaires de travail

les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des périodes incomplètes de travail. (absences, entrées et sorties de salariés en cours de période d'aménagement du temps de travail...).

AMÉNAGEMENT SUR UNE PÉRIODE D'UN AN MAXIMUM

A défaut d'un accord collectif l'employeur peut fixer unilatéralement la période de référence dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus, et à 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Lorsque la période d'aménagement de la durée du travail est fixée à un an, les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de 1 607 heures, sauf si l'accord collectif prévoit une limite plus basse.

Si l'aménagement se fait sur une période inférieure ou supérieure à un an, les heures supplémentaires sont calculées sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

Si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut prévoir une limite hebdomadaire de la durée du travail à partir de laquelle les heures supplémentaires seront décomptées.

AMÉNAGEMENT SUR UNE PÉRIODE SUPÉRIEURE A UN AN

Si la période de référence est supérieure à un an, l'accord doit notamment fixer une limite hebdomadaire supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail constituent des heures supplémentaires payées avec la rémunération du mois considéré.

INFORMATION DES SALARIÉS

Dans le cadre de cet aménagement du temps de travail. L'employeur affiche le programme indicatif de la répartition des heures de travail sur la période de référence. Les salariés sont informés des changements dans la répartition de cette durée du travail (durée et horaires) « dans un délai raisonnable » prévu par l'accord collectif), ou fixé à 7 jours à défaut d'accord.

MES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Sur l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine : articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du Code du Travail

LES CONVENTIONS DE FORFAIT

Une convention de forfait peut prévoir une durée du travail supérieure à la durée légale (de 35 heures hebdomadaires) ou conventionnelle.

Ce forfait pourra dès lors être établi en heures (sur la semaine, le mois ou l'année) ou en jours (sur l'année).

La conclusion de forfait en heures ou en jours à l'année est conditionnée à l'existence préalable d'un accord collectif autorisant ce type de forfait, ainsi que d'une convention individuelle de forfait signée par le salarié concerné. Le seul renvoi, dans le contrat de travail du salarié, à l'accord collectif prévoyant la mise en place d'un forfait ne suffit pas pour rendre la mise en place du forfait applicable.

a) Forfait en jours

La convention individuelle de forfait en jours formalise par écrit les conditions de travail d'un salarié en « forfait jour ».

L'accord du salarié est obligatoire pour la mise en place d'une telle convention, cette dernière devant être signée.

Ce type de convention peut être mis en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne pourra être mise en place que pour :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le salarié en forfait jours est tenu de travailler un nombre de jours dans l'année qui ne peut excéder 218. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) peut toutefois fixer un nombre de jours de travail inférieur.

Le salarié, par la mise en place de ces conventions, n'est pas soumis au respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail mais les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire, aux congés payés et aux jours fériés chômés dans l'entreprise sont maintenues.

L'employeur doit donc s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et qu'elle permet une bonne répartition dans le temps de son travail. Ce suivi sera donc notamment assuré (s'il n'y a pas d'accord prévoyant des dispositions autres) :

- par la mise en place d'un document de contrôle faisant apparaitre le nombre de jours ou demis –journées travaillées.
- par la vérification de l'adéquation de la charge de travail avec les temps de repos hebdomadaire et quotidiens
- par la réalisation d'un entretien annuel portant sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, la charge de travail, l'organisation du travail et sa rémunération.

Le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Tout salarié peut de bénéficier d'une convention individuelle de forfait en heures prévue sur la semaine ou sur le mois.

b) Forfait en heures

Cette convention permet de prendre en compte les périodes de forte activité de l'entreprise en intégrant, dans la durée de travail du salarié, des heures supplémentaires.

Tout comme la convention en jours, l'accord collectif et la convention individuelle de forfait signée par le salarié, sont obligatoires.
Le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Tout salarié peut bénéficier d'une convention individuelle de forfait en heures prévue sur la semaine ou sur le mois.

Par contre une convention individuelle de forfait en heures sur l'année n'est envisageable uniquement que :

- pour les cadres non soumis à l'horaire collectif en vigueur dans l'atelier, dans le service ou applicable à l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- pour les salariés ayant une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La durée de travail est fixée dans la convention individuelle de forfait et doit prendre en compte les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, et respecter les temps de repos.

La rémunération fixée au contrat doit intégrer les majorations pour les heures supplémentaires contenues dans le forfait.

Le salarié bénéficie en outre toujours des garanties légales prévues en matière de repos quotidien et hebdomadaire, de congés payés et de jours fériés chômés dans l'entreprise.

Si le salarié effectue des heures supplémentaires au-delà du forfait, celles-ci sont rémunérées dans les conditions habituelles.

MES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Sur l'aménagement du temps de travail : articles L.3121-41 et suivants du Code du Travail
Sur les conventions de forfait : articles L. 3121-53 à L. 3121-66 du Code du Travail

LE TRAVAIL DU DIMANCHE

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire prévu par la loi. Ce jour peut être travaillé lorsqu'une dérogation à ce principe de repos dominical est prévue par le Code du Travail. Le repos dû sera alors attribué un autre jour de la semaine.

Ces dérogations varient selon le secteur professionnel de l'établissement.

LES DÉROGATIONS PERMANENTES

A) Contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public

Le dimanche peut être travaillé dans un établissement si les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public rendent le fonctionnement ou l'ouverture nécessaire.

Cela touche en particulier les établissements de santé et de soins, les activités récréatives, culturelles et sportives (spectacles, musées, expositions, casinos, parcs d'attractions...) , les restaurants, les cafés, les hôtels, les fabricants de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate (boulangeries, glaciers, chocolatiers...) ou encore les entreprises de journaux et d'information.

Obligation de travail du dimanche

A la demande de l'employeur, le salarié ne peut refuser le travail du dimanche dans le cas de cette dérogation permanente.

Rémunération

La loi ne prévoit pas de majorations pour les heures travaillées le dimanche et de mesures compensatoires, dans le cadre de cette dérogation permanente. sauf si un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur le prévoient.

B) Dérogation prévue par convention ou accord collectif

Un établissement peut être autorisé, par la convention collective, à déroger au repos dominical. Dans ce cas les contreparties, notamment salariales, sont fixées par la convention collective.

C'est notamment le cas des entreprises du secteur industriel, qui peuvent par accord collectif ou à défaut après autorisation de l'inspecteur du travail faisant suite à la consultation des délégués syndicaux et l'avis du Comité Social et économique (ou délégués du personnel et CE) mettre en place une organisation de travail continu et des équipes de suppléances, qui dérogent au principe du travail dominical.

a) Le Travail en continu

Pour des raisons économiques, le travail continu peut être mis en place dans une entreprise. Le repos hebdomadaire pourra être pris par roulement. La durée du travail hebdomadaire doit être d'au moins 35 heures en moyenne sur l'année.

b) Les équipes de suppléance

Une équipe de suppléance est mise en place pour remplacer une première équipe lors de ses repos. Les salariés sont donc amenés à travailler notamment le dimanche. Une rémunération spécifique d'au moins 50 % supérieure aux heures normales est due (non applicable pour les remplacements liés aux congés). Un volet formation particulier, ainsi que les modalités liées à la faculté de ne plus faire partie de l'équipe de suppléance sont prévus par accord collectifs.

AUTRES TYPES DE DÉROGATIONS, LES COMMERCES ALIMENTAIRES

Attention : seuls les apprentis de certains secteurs peuvent travailler le dimanche (les moins de 18 ans, au contraire, n'ont pas cette possibilité).

Dans le secteur du commerce, des dérogations au repos dominical sont également prévues.
Selon le type de commerce, le travail du dimanche peut être obligatoire ou facultatif, et impose dans certains cas des mesures compensatoires.

A) Commerces fabriquant sur place des produits alimentaires destinés à la consommation immédiate

Cela concerne particulièrement les boulangeries, pâtisseries.
Les mêmes règles que celles relatives aux établissements ayant des contraintes nécessitant une ouverture le dimanche s'appliquent.

Par conséquent, il y a un caractère obligatoire du travail du dimanche pour le travailleur, qui ne pourra bénéficier de majorations et de mesures compensatoires (sauf dispositions conventionnelles ou collectives plus favorables).

B) Autres commerces alimentaires
Une distinction est à établir entre les surfaces de vente supérieures et inférieures à 400 m2.

–Surfaces de vente supérieures à 400 m²
Il y a une obligation de travailler le dimanche pour ces établissements, ce jusqu'à 13 heures maximum.

Toutefois, il est possible de travailler aussi à partir de 13 heures si le commerce est situé dans une zone touristique internationale (ZTI) ou dans une gare connaissant une affluence exceptionnelle.

Dans ce cas, à partir de 13 heures, le travailleur bénéficie des conditions spécifiques applicables aux commerces situés dans l'une de ces zones.

Rémunération et mesures compensatoires
Le salaire doit être majoré d'au moins 30 % et le salarié bénéficie d'une journée entière de repos. Cette journée est fixée par roulement et par quinzaine.

– Surfaces de vente inférieures à 400 m2
Les mêmes dispositions que les surfaces de vente supérieures à 400 m^2 s'appliquent en matière de possibilité d'ouverture (obligation de travailler le dimanche, ce jusqu'à 13 heures maximum, possibilité de travailler aussi à partir de 13 heures si le commerce est situé dans une zone touristique internationale (ZTI) ou dans une gare connaissant une affluence exceptionnelle, et bénéfice dans ce cas des conditions spécifiques applicables aux commerces situés dans l'une de ces zones).

Rémunération et mesures compensatoires
Il n'est pas prévu de majoration de salaire pour les surfaces inférieures à 400m2 mais une journée entière de repos doit être attribuée. Cette journée est fixée par roulement et par quinzaine.

C) Hôtels, cafés, restaurants
Là encore, il y a une obligation pour le salarié de travailler le dimanche. Il n'est pas prévu de majoration de salaire ou de mesures compensatoires sauf si un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou un usage est applicable dans l'établissement.

LES COMMERCES DE DÉTAILS NON ALIMENTAIRE

Dans ce type de commerces, la règle générale est que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent travailler le dimanche. Des dérogations existent toutefois pour les apprentis dans certains secteurs.

A) Contraintes liées à la production, l'activité ou aux besoins du public
Cela touche particulièrement certains types d'établissements (bricolage, fleuriste etc.);
Il y a une obligation pour le salarié de travailler le dimanche.

Rémunération et mesures compensatoires
Aucune majoration de salaire, ni aucune mesure compensatoire n'est prévue légalement, sauf si des dispositions conventionnelles ou collectives le prévoient ou en cas d'accord de l'employeur.

B) Commerce situé dans une zone touristique internationale (ZTI)
Il est possible de refuser de travailler le dimanche. Ce refus ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Dans le cas contraire, le travailleur doit donner un accord écrit qui peut être remis en cause s'il ne souhaite plus travailler le dimanche ou s'il souhaite travailler moins souvent le dimanche.

Rémunération et mesures compensatoires
Le salaire doit être majoré et le taux est défini par un accord collectif.
Cet accord doit en outre :
- permettre de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- compenser les éventuelles charges induites pour la garde d'enfants ;
- prendre en compte l'évolution de la situation personnelle du travailleur.

C) Commerce situé dans une zone touristique (ZT) définie par arrêté préfectoral
Les règles d'application sont les mêmes que pour les ZTI.

D) Commerce situé dans une zone commerciale (ZC) définie par arrêté préfectoral
Les règles d'application sont les mêmes que pour les ZTI et les ZT

E) Commerce situé dans une gare connaissant une affluence exceptionnelle
Les règles d'application sont les mêmes que pour les ZTI et les ZT et les ZC

F) Établissement bénéficiant d'une dérogation préfectorale au repos dominical
Mise en place :
Une dérogation préfectorale est accordée, pour 3 ans maximum, s'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement normal de l'établissement. Les autorisations sont accordées au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.

Il n'y a aucune obligation de travailler le dimanche dans ce cas, mais en cas d'accord, un écrit doit être réalisé. Le salarié peut revenir sur cet accord et souhaiter ne plus travailler le dimanche (ou moins souvent).

L'accord collectif (s'il existe) fixe les contreparties, notamment salariales et prend en compte l'évolution de la situation personnelle du salarié.

S'il n'y a pas d'accord collectif définissant les contreparties, l'employeur doit demander chaque année au travailleur s'il ne souhaite plus travailler le dimanche (ou moins souvent).
Il est également possible de demander à ne pas travailler 3 dimanches au choix par an, à condition d'en informer l'employeur au moins 1 mois à l'avance.

L'accord peut également fixer les conditions d'un changement d'avis du salarié (par exemple, démarche pour prévenir l'employeur, délai à respecter...)..

Rémunération et mesures compensatoires
La rémunération doit être au moins égale au double de la rémunération perçue pour une durée de travail équivalente.

En cas de décision unilatérale de l'employeur, il revient à ce dernier de prévoir des contreparties au travail dominical ainsi qu'une période de repos (dont la durée est fixée par la décision).

G) Commerce concerné par les dérogations du maire
Le maire peut prévoir des dérogations au repos dominical (communément appelés les « dimanches du maire ») dans les commerces de détail où tous les salariés sont habituellement en repos le dimanche.

Ces dérogations ne peuvent pas dépasser 12 dimanches par an.
Les salariés peuvent refuser de travailler le dimanche. Ce refus ne peut en aucun cas constituer une faute ou un motif de licenciement. Dans le cas contraire ou l'employé donne son accord, celui-ci doit être écrit.

Rémunération et mesures compensatoires
La rémunération est au moins doublée par rapport à la rémunération normalement due pour une durée équivalente et le salarié bénéficie également d'un repos supplémentaire équivalent en temps (une journée de travail le dimanche équivaut à une journée de repos en compensation).

MES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Salarié travaillant dans un commerce de détail alimentaire ou dans un secteur hors commerce: articles L. 3132-12 et L. 3132-13 du Code du travail

Salarié travaillant dans un commerce bénéficiant d'une dérogation préfectorale : articles L. 3132-24 à L. 3132-25-6 du Code du travail

Salarié travaillant dans un commerce de détail non alimentaire situé soit dans une zone touristique (ZT), soit une zone touristique internationale (ZTI), soit dans une zone commerciale (ZC), soit dans une gare connaissant une affluence exceptionnelle : articles L. 3132-24 à L. 3132-25-6 du Code du travail

Dérogations du maire : articles L. 3132-26 à L. 3132-27-1 du Code du travail

Dérogation au repos dominical pour les salariés de moins de 18 ans : article L. 3164-5 du Code du travail

Salarié travaillant dans un autre secteur (liste des secteurs dérogatoires) : article R. 3132-5 du Code du travail

Dérogation au repos dominical pour les salariés de moins de 18 ans (liste des secteurs dérogatoires) : article R. 3164-1 du Code du travail

LE TRAVAIL DE NUIT

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Dans le cas contraire, si le travail de nuit doit s'opérer de manière régulière, il doit y avoir la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'un tel accord collectif, l'inspecteur du travail peut toutefois autoriser sous conditions l'affectation de travailleurs à des postes de nuit, à la demande de l'employeur, si ce dernier a engagé des négociations sérieuses et loyales sur ce point.

DÉFINITION DU TRAVAIL DE NUIT

Est considéré comme travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures. Par convention ou accord collectif, cette période 21h-6h peut être remplacée par une autre période, de 9 heures consécutives comprise dans la plage horaire entre 21 heures et 7 heures, et incluant nécessairement l'intervalle compris entre minuit et 5 heures.

Sans accord, cette autre période peut être demandée par l'employeur auprès de l'inspecteur du travail. Si ce dernier n'a pas répondu dans les 30 jours, la demande d'autorisation est acceptée.

Travail de soirée

On parle alors de travail en soirée pour les commerces de vente de détail situés dans les zones touristiques internationales (ZTI), où le début de la période de nuit peut être reporté jusqu'à minuit.

Travailleur de nuit

Pour être considéré comme travailleur de nuit le salarié il faut accomplir 2 fois au minimum par semaine 3 heures durant la période de travail de nuit définie précédemment ou un nombre minimal d'heures de travail de nuit prévu par une convention ou un accord collectif de travail étendu. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est de 270 heures de travail de nuit pendant une période 12 mois consécutifs.

A noter également que le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans est interdit sauf dérogation. Les salariées enceintes sont quant à elles autorisées à ne pas travailler de nuit. Une salariée enceinte, travaillant de nuit, peut demander, à être affectée sur un poste de jour, dans l'entreprise, toute la durée de sa grossesse et du congé post-natal. Quand l'employeur ne peut proposer un autre emploi à la salariée, il informe le médecin du travail et la salariée par écrit, des raisons du refus. Dans ce cas, le contrat de travail de la salariée enceinte est suspendu jusqu'au début du congé maternité, cependant la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération

DURÉE DU TRAVAIL A RESPECTER

La durée quotidienne de travail de nuit ne peut pas dépasser 8 heures consécutives

Des dérogations sont toutefois possibles, par convention ou accord collectif de branche étendu ou, en cas de circonstances exceptionnelles, après autorisation de l'inspecteur du travail. Si l'inspecteur du travail n'a pas répondu dans les 15 jours, la demande de dérogation est acceptée.

La durée du travail de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut pas dépasser 40 heures par semaine. Une convention ou un accord peut toutefois porter cette limite à 44 heures sur douze semaines, si les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient. Le travailleur de nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures pris obligatoirement après la période travaillée.

Attention : dans certains secteurs spécifiques la période de travail de nuit est fixée entre minuit et 7 heures et une autre période de travail de nuit peut être prévue pour ces secteurs, par convention ou accord collectif. Elle doit également comporter la période entre minuit et 5 heures.

Attention : une convention ou l'accord collectif applicable peut prévoir une autre période de référence et un nombre minimal d'heures de travail de nuit différents.

REFUS DU SALARIÉ DE TRAVAILLER DE NUIT

Le salarié peut refuser de travailler de nuit s'il prouve que cela est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses (notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante). Son refus ne peut constituer dans ce cas précis une faute ou un motif de licenciement.

CONTREPARTIE AU TRAVAIL DE NUIT

Le travailleur de nuit doit bénéficier d'une contrepartie en repos. Il peut bénéficier d'une compensation financière si des dispositions conventionnelles le prévoient ou que l'employeur l'accepte.

SURVEILLANCE MÉDICALE

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel adapté qui débute avant l'affectation du salarié sur le poste de nuit et se poursuit à intervalles réguliers. La périodicité est fixée par le médecin du travail.

PASSAGE À UN POSTE DE JOUR

Le salarié souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement (ou, à défaut, dans la même entreprise), est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.
La liste des postes de jour disponibles dans l'entreprise ou l'établissement, est portée à la connaissance des salariés.

MES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Sur le travail de nuit : articles L. 3122-1 à L. 3122-24 du Code du Travail et articles R3122-1 et suivants

LA GESTION DES ABSENCES

Quelles qu'en soient les raisons, l'absence imprévue du salarié à son poste a des incidences sur le contrat et sur l'organisation dans l'entreprise. Face à pareilles situations, chacune des parties dispose de droits et d'obligations lors de ces périodes d'absences

QUE FAIRE EN CAS D'ABSENCE RÉPETÉES ET/OU IRRÉGULIÈRES ?

Au préalable, l'employeur doit s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une autorisation d'absence, prévue notamment pour les évènements familiaux.

Le salarié a contractuellement, le devoir d'informer l'employeur de son absence et de ses raisons. S'agissant des arrêts de travail, il dispose d'un délai «raisonnable » pour faire parvenir son arrêt de travail à l'employeur. Il convient donc d'attendre la fin de ce délai avant toute action (un délai de prévenance peut être fixé dans le règlement intérieur applicable à l'entreprise, celui-ci est en général fixé à 48heures).

Sans nouvelles du salarié, l'employeur peut lui envoyer une mise en demeure de revenir travailler.

En cas de non-retour du salarié, il peut prendre des mesures pour sanctionner le salarié, cela pouvant aller jusqu'au licenciement. Mais attention toutefois, comme nous l'avons évoqué précédemment, l'employeur n'est pas tenu de procéder à un licenciement si le salarié effectue un « abandon de poste ».

QUE SE PASSE T'IL DANS LE CADRE D'UN ARRET DE TRAVAIL ?

En cas de maladie, dans les 48 heures qui suivent la date d'interruption de travail, le salarié doit transmettre les volets n°1 et n°2 de l'avis d'arrêt de travail à la CPAM.
Le salarié doit également transmettre le volet n°3 à son employeur, dans un délai raisonnable fixé par la convention collective (souvent fixé à 2 jours également).

Durant un arrêt de travail, (qu'il soit lié à une maladie du salarié, un accident du travail, une maladie professionnelle, un accident de trajet), le contrat de travail est suspendu.

Une absence pour cause de maladie professionnelle ou une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail. Cet examen de reprise du travail doit être réalisé également pour les salariées de retour de congé de maternité.

Attention : le Code du Travail précise que dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise. Dès lors, la reprise sur le poste pourrait s'effectuer alors même que le médecin ne s'est pas prononcé sur une aptitude. Dans ce cas précis, il revient à l'employeur, dans le cadre de sa prévention des risques, de prendre les mesures nécessaires aux fins de préserver la santé de son salarié, et à ce dernier d'alerter son employeur sur les difficultés rencontrées.

En cas de doute sur son état de santé, l'employeur peut demander une contre visite en mandatant le médecin de son choix.

L'employeur pourra toutefois procéder à un licenciement si l'absence prolongée du salarié entraîne un réel dysfonctionnement pour l'entreprise et nécessite son remplacement définitif en CDI .

COMMENT RÉAGIR EN CAS D'ABANDON DE POSTE DE SON SALARIÉ ?

En cas d'abandon de poste, l'employeur ne peut présumer le salarié comme démissionnaire mais peut engager une procédure pour le licencier après l'avoir mis en demeure de revenir travailler.

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGE DE PATERNITÉ OU D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT :

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin.
La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.
La salariée avertit son employeur, en application du premier alinéa de l'article L. 1225-24, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.
Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

MES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Sur les absences pour maladie ou accident : article L. 1226-1 du Code du Travail

Sur la suspension du contrat de travail en cas de maladie : article L. 1226-7 du Code du Travail

Sur la visite de pré-reprise et de reprise : article R. 4624-29 et suivants du Code du Travail

Sur le congé maternité : articles L1225-1 et suivants

Sur le congé paternité et d'accueil du jeune enfant : articles L.1225-35 et suivants

Sur les congés pour évènements familiaux : article L. 3142-1 du Code du Travail

LES CONGÉS PAYÉS

Les deux semaines de congés payés initialement prévues en 1936 sont aujourd'hui au nombre de 5.

QUI A DROIT AUX CONGÉS PAYÉS ?

Tout salarié, quelle que soit la durée de son temps de travail (temps plein ou temps partiel), de son contrat (CDD, CDI, CTT) , et ce, dès son premier jour de travail.

COMMENT CALCULER LES CONGÉS ?

Le salarié acquiert 2.5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, soit pour une année complète, 30 jours ouvrables. Ainsi, certaines absences peuvent avoir une incidence sur l'acquisition des jours de congés.

Attention toutefois, la prise de ces jours ne pourra toutefois se faire qu'à partir du moment où le salarié a acquis ces jours. Il conviendra donc d'effectuer un mois de travail afin de bénéficier de 2,5 jours de congés. Les règles sont les mêmes que le salarié soit en CDD, en CDI, à temps partiel et à temps plein.

Le Code du Travail fixe une période de référence (du 1er juin au 31 mai) durant laquelle le salarié acquiert ses jours. Un accord collectif majoritaire ou un accord de branche peut fixer une autre date de début de la période de référence pour l'acquisition des congés.

Selon la cour européenne de justice, le salarié qui est empêché de prendre un congé payé en raison de la maladie peut prétendre de droit à son report.

Les journées de congés ne peuvent compter dans les journées de préavis (sauf accord des parties). Ainsi, s'il n'y a pas d'accord des parties, le préavis est suspendu durant les congés du salarié et est ensuite prolongé d'une durée équivalente au nombre de jours de congés pris (sauf dispense de préavis par l'employeur).

COMMENT LES PRENDRE ?

La période de prise des congés est déterminée par accord collectif. En l'absence d'accord ou de convention, l'employeur organise la prise des congés, après avis du comité économique et social lorsqu'il a été mis en place ou du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

La période de prise des congés payés est portée à la connaissance des salariés au moins deux mois à l'avance, par l'employeur.

Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

L'ordre des départs doit être respecté et portée à la connaissance des salariés au moins un mois à l'avance, par tout moyen. La durée des congés pris en une seule fois ne peut dépasser 24 jours ouvrables (des dérogations individuelles existent) sans être inférieure à 12 jours ouvrables continus.

Par principe, la 5ème semaine doit être prise séparément.
Selon le fractionnement, des jours complémentaires de congés sont possibles.

Aucun report de congés payés n'est possible d'une année sur l'autre sauf si, en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année et qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports. Ce report peut être une décision de l'employeur.

Ces reports peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

Un employeur peut décider de refuser une demande de congés, dans le strict respect des dispositions légales ou définies par l'accord collectif applicable. Si le salarié s'estime lésé dans ses droits, il lui est possible de contester cette décision devant le conseil des prud'hommes qui statuera en référé (article L. 3142-3 du code du travail).

En cas de non-respect de la législation concernant les congés payés, l'employeur encourt une amende contraventionnelle de 1500 euros.
Elle est à payer autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES PARTIES ?

Le salarié doit respecter les dates de congés prévus et ne pas exercer d'activité salariée pendant son congé.
Le salarié n'a pas le droit de travailler durant ses congés. Il existe, cependant, une dérogation au bénéfice des salariés embauchés par contrat vendanges pendant leurs congés payés.

L'employeur, quant à lui, ne peut fractionner les congés compris entre 12 et 24 jours ouvrables sans l'accord du salarié. Une des fractions doit alors être au moins égale à 12 jours ouvrables continus pris entre deux jours de repos hebdomadaires.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe :

1. La période de prise des congés ;
2. L'ordre des départs pendant cette période ;
3. Les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

A défaut, il revient à l'employeur de déterminer la période et l'ordre des départs après avis du comité économique et social s'il a déjà été instauré ou après avis du Comité d'Entreprise ou à défaut des délégués du personnel, si ceux-ci existent au sein de l'entreprise.
A cette occasion, l'employeur doit également tenir compte des contraintes personnelles du salarié.

Le salarié acquiert des droits à congés, tout au long de l'année à hauteur de 2,5 jours par mois. Cela revient à 5 semaines de congés payés pour une année complète travaillée.
Les conjoints qui travaillent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

MES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Sur les congés payés : articles L. 3141-1 et suivants et D.3141-1 suivants du Code du Travail

Sur l'ouverture des droits aux congés : article L. 3141-12 du Code du Travail

Sur la durée maximum des congés pouvant être pris en une seule fois : article L. 3141-17 du Code du Travail

Sur le fractionnement des congés : articles L. 3141-19 et L. 3141-23 du Code du Travail

Sur la période de prise de congés : article L. 3141-13 du Code du travail

Sur la détermination de la période de prise des congés et des départs : articles L. 3141-15 et L. 3141-16 du Code du Travail.

Sur le respect du droit à congés par les deux parties : article D. 3141-2 du Code du travail

Sur les jours complémentaires de congés attribués dans le cadre du fractionnement : article L. 3141-23 du Code du travail

Sur les accords prévoyant les reports de congés : article L. 3141-22

Sur l'articulation des congés payés et des arrêts maladie : (CJCE 10/09/2009 Madrid movilidad SA)

Sur le non-respect de la législation relative aux congés payés : article R. 3143-1 du Code du travail

LES JOURS FÉRIÉS ET LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

LES JOUR FÉRIÉS

Le code du travail prévoit 11 jours fériés : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre et le jour de Noël.

Seul le 1er mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés. L'exception concerne les établissements et services qui en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre leur travail (hôpitaux..). Dans ces secteurs, le travail est possible le jour du 1er mai, mais si le 1er mai est travaillé, il est obligatoirement majoré de 100%.

Un accord collectif ou une convention peut prévoir la liste des jours fériés chômés. A défaut, l'employeur définit les jours fériés chômés.
Les heures de travail perdues, par le chômage d'un jour férié, ne peuvent donner lieu à une récupération.

Les jours fériés chômés sont rémunérés dès que le salarié justifie d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Un accord collectif ou un usage d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables. Les salariés intérimaires perçoivent le paiement des jours fériés chômés, sans condition d'ancienneté, si les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

Si les jours fériés sont travaillés (hors cas du 1er mai), les salariés bénéficient de leur rémunération habituelle. Un accord collectif ou une convention peuvent cependant prévoir des majorations de rémunération.

Des dispositions particulières s'appliquent aux jeunes travailleurs (moins de 18 ans) : ils ne peuvent pas travailler les jours fériés légaux sauf dans les secteurs suivants : hôtellerie, restauration, traiteur ou organisateur de réception, café, tabac ou débit de boisson, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie, entreprise d'autres secteurs fabriquant à titre principal des produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail, magasin de vente de fleurs, jardinerie et graineterie, spectacles.

LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La journée de solidarité est une journée supplémentaire de travail par an, qui n'est pas rémunérée pour les salariés. Sa durée est de 7 heures.

Un accord d'entreprise ou d'établissement fixe les conditions d'accomplissement de cette journée (ou, à défaut, par convention ou accord de branche). En l'absence d'accord ou de convention, il revient à l'employeur, après consultation du comité économique et social (CSE), d'organiser l'accomplissement de cette journée.

MES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Sur les jours fériés : articles L. 3133-1 et suivants et D.3133-1 suivants du Code du Travail

Sur la journée de solidarité : L.3133-7 et suivants du code du travail

LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet au salarié de travailler hors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC).

Le prérequis au télétravail est l'éligibilité du poste au télétravail : il faut en effet, une compatibilité des tâches exercées par le salarié avec une exécution hors de l'entreprise.

Le télétravail est très souvent plébiscité auprès des salariés mais également des employeurs. La diminution des temps de déplacement des salariés, permet une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et d'améliorer leur productivité. Le télétravail peut cependant, présenter des risques : isolement du salarié et de la communauté de travail.

Le salarié peut donc travailler :

- soit chez lui (il est alors considéré comme un travailleur à domicile),
- soit dans un télécentre (s'il réside loin de son entreprise ou s'il exerce une profession nomade).

Le télétravail peut désormais être instauré de trois manières différentes :

- Via un simple accord entre l'employeur et le salarié, formalisé par tout moyen
- Via un accord collectif majoritaire

Via une charte élaborée par l'employeur (après avis du comité social économique, s'il existe)

L'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur doit spécifier :

- les modalités de passage en télétravail et les modalités de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail,
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail,
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail,
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Si l'employeur refuse le bénéfice du télétravail à un salarié dont le poste est éligible à ce dernier, dans les conditions prévues par l'accord collectif ou la charte, l'employeur doit motiver son refus.

De la même manière, Le télétravail ne peut être imposé au salarié par l'employeur. Le salarié doit être volontaire

MES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Sur le Télétravail : articles L.1222-9 et suivants du code du travail

LA RÉMUNÉRATION

En contrepartie de son travail, le salarié se voit attribuer une rémunération qui obéit à des règles spécifiques

COMMENT FIXER LA RÉMUNERATION DU SALARIÉ ?

La rémunération ne peut être inférieure au SMIC ou au salaire minimal prévu dans les conventions collectives. Le montant de la rémunération dépend de la convention collective en fonction, et notamment de la classification du salarié.

BULLETIN DE PAIE : QUELLES MODALITÉS A RESPECTER ?

Si l'employeur ne remet pas régulièrement le bulletin de paie, il peut être condamné à des dommages-intérêts et à une amende pénale.

Au moment de verser le salaire, un bulletin de paie doit être adressé au salarié à titre de preuve, celui-ci est quérable (c'est-à-dire qu'il est à disposition dans l'entreprise et que l'employeur n'a pas l'obligation de l'envoyer) mais possibilité est ouverte par le Code du Travail d'une remise dudit bulletin par voie électronique. (Dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données). L'employeur informe le salarié par tout moyen conférant date certaine, un mois avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique ou au moment de l'embauche, de son droit de s'opposer à l'émission du bulletin de paie sous forme électronique.

Si l'employeur ne remet pas le bulletin de paie au salarié, il encourt une amende de 450 euros par bulletin non transmis.

Le salarié a 3 ans pour contester la somme inscrite sur le bulletin de paie.

Le salarié peut faire part de son opposition à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paie sous forme électronique. Le salarié notifie son opposition à l'employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

La demande du salarié prend effet au plus tard trois mois suivant la notification

Un double du bulletin de paie, sous forme papier ou électronique, doit être conservé par l'employeur pendant 5 ans minimum.

- Certaines mentions du bulletin de salaire sont obligatoires et d'autres mentions sont interdites : il ne doit pas figurer dans le bulletin de paie l'exercice du droit de grève et l'activité de représentation des salariés.

A noter qu'il existe des dispositifs de simplification administrative (TESE) : www.letese.urssaf.fr

Pour modifier le montant de la rémunération (toujours dans le respect du SMIC ou du minima prévu par la convention collective applicable à l'établissement), l'accord préalable du salarié est nécessaire. Cet accord se matérialise par la signature d'un avenant au contrat de travail

Dans certains cas, le refus du salarié d'une baisse de son salaire peut entrainer un licenciement.

Exemples :

- En cas de réorganisation de l'entreprise, liées à des difficultés économiques, le refus du salarié peut entrainer un licenciement économique.
- En cas de rétrogradation disciplinaire, le refus du salarié peut entrainer un licenciement disciplinaire.

MES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Sur le salaire : article L. 3211-1 et suivants et D.3211-1 et suivants du Code du Travail ;

Sur la rémunération mensuelle minimale : article L. 3232-1 du Code du Travail ;

Sur la délivrance du bulletin de paie : article L. 3243-2 du Code du Travail ;

Sur l'amende prévue pour non délivrance du bulletin de salaire : article R. 3246-2 du Code du Travail ;

Sur les mentions obligatoires du bulletin de salaire : article R. 3243-1 du Code du Travail ;

Sur les mentions interdites du bulletin de paie : article R. 3243-4 du Code du travail ;

Sur les actions en paiement et prescription : article L. 3245-1 du Code du Travail.

Direccte de Bourgogne-Franche-Comté
5 Place Jean Cornet - 25041 Besançon
Tél : 0363 01 70 00

http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/
https://www.facebook.com/direccteBOFC/

déposé Copyright France.com