

LES RELATIONS SOCIALES DANS LES ORGANISATIONS LE DEROULEMENT DE CARRIERE

LA DUREE DU TRAVAIL

I. CE QU'IL FAUT SAVOIR

Définition de la durée légale du travail : temps de travail que le salarié ne doit pas dépasser pour respecter la loi.

II. LA DUREE DU TRAVAIL

En France, le temps de travail du salarié est de 35 heures hebdomadaire, sauf dans le cas de dérogations conventionnelles.

Des durées maximales par jour et par semaine sont également imposées. Le salarié ne doit donc pas travailler au-delà de ces temps prévus, sauf dans le cas de dérogations spécifiques.

1. LE TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

La durée légale est donc fixée à 35 heures par semaine civile, soit 1607 heures par an, pour toutes les entreprises.

Certaines conventions peuvent prévoir une durée inférieure ou supérieure à 35 heures :

- Les salariés ou apprentis âgés de moins de 18 ans ont un temps de travail réduit.
- Certains secteurs d'activité comme l'agriculture, le transport routier ou maritime ont de régimes spéciaux au niveau du temps de travail.

Les heures travaillées au-delà de la durée légale sont comptabilisées comme des heures supplémentaires.

2. SALAIRES NON CONCERNES PAR LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL

Il s'agit

- des cadres dirigeants,
- des mandataires sociaux (gérant, directeur général ou président directeur général),
- des VRP,
- des assistantes maternelles,
- des concierges d'immeubles de particuliers

- des employés de maison,

3. LES DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL

▪ La durée maximale quotidienne

La durée de travail effectif, heures supplémentaires éventuelles comprises, ne doit pas dépasser 10 heures par jour.

Des dérogations sont possibles en cas d'accroissement temporaire d'activité comme dans le cas des travaux saisonniers par exemple.

▪ La durée maximale hebdomadaire

La durée de travail effectif hebdomadaire, heures supplémentaires éventuelles comprises, ne doit pas dépasser les deux limites suivantes :

↪ 48 heures par semaine, ou avec l'accord de l'inspection du travail, jusqu'à 60 heures pour des cas exceptionnels.

↪ 44 heures par semaine en moyenne pour toute période de 12 semaines consécutives, pouvant aller jusqu'à 46 heures si les conventions le prévoient ou avec l'accord de l'inspection du travail pour des cas exceptionnels.

Un salarié aura par exemple atteint cette moyenne de 44 heures par semaine s'il travaille 48 heures par semaine pendant 6 semaines puis 40 heures par semaine pendant les 6 semaines suivantes.

▪ Heures d'équivalences

Pour des emplois déterminés dans certaines professions qui comprennent des périodes d'inactivité, une durée du travail équivalente à la durée légale peut être instituée.

4. LES TEMPS DE REPOS

▪ Temps de pause

La loi prévoit que tout travail continu de 6 heures soit suivi d'une pause de 20 minutes.

▪ Repos hebdomadaire

Un salarié a l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine et doit donc bénéficier d'un repos hebdomadaire de plus de 35 heures consécutives, sauf dérogation.

Le jour de repos doit être le dimanche, sauf si l'entreprise bénéficie d'une dérogation.

Les salariés de moins de 18 ans doivent bénéficier de deux jours de repos consécutifs par semaine.

Ce repos peut être différé, suspendu ou réduit dans les cas suivants :

↳ Repos différé

- Pour les activités saisonnières
- Dans le domaine de la défense nationale
- Dans les entreprises industrielles qui travaillent en continu

↳ Repos suspendu

- Dans le cas de travaux urgents (sauvetage, prévention d'accident imminent, réparation)
- Dans les industries utilisant du matériel périssable ou bien concernée par un surcroît de travail
- Dans les ports pour les travaux de chargement et déchargement
- Concernant les gardiens et les concierges d'entreprises

↳ Repos réduit

- Quand des travaux de nettoyage de locaux industriels doivent être faits obligatoirement les jours de repos collectifs.

5. LES CONGES

A la charge de l'employeur, les congés payés sont un droit dû à l'employé.

Chaque mois travaillé donne droit à 2,5 jours ouvrables soit 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail.

On considère que 4 semaines et 24 jours de travail sont assimilés à 1 mois de travail effectif.

Sont considérés comme des jours ouvrables tous les jours de la semaine sauf le jour de repos hebdomadaire légal (dimanche en principe) ainsi que les jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés dans l'entreprise.

Pendant les congés, l'employeur verse une indemnité de congés payés au salarié et s'il y a un jour férié habituellement chômé, la durée des congés est prolongée d'une journée. Mais si le salarié tombe malade, la durée de ses congés n'est en principe pas prolongée.

Tous les salariés ont droit aux congés payés ; il faut simplement qu'ils aient travaillé au moins 10 jours chez leur employeur.

Pour le calcul des congés, on prend pour base une période de référence qui commence le 1^{er} juin de l'année civile précédente et se termine le 31 mai de l'année civile en cours. Cette période peut être modifiée par convention ou accord collectif (dans le domaine du bâtiment par exemple, elle est comprise entre le 1^{er} avril et le 31 mars).

■ A quel moment peut-on prendre ses congés ?

C'est l'employeur qui fixe la période des congés ordinaires dans l'entreprise. Comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, doit être portée à la connaissance du personnel au moins deux mois avant.

Les congés doivent être pris avant le 30 avril de l'année en cours ;

▪ Le report des congés

Il n'est généralement pas possible, sauf dans les cas suivants :

- La cinquième semaine peut être reportée sur 6 ans au maximum, en vue d'un congé sabbatique ou d'un congé pour la création d'entreprise.
- Dans certaines conventions, où les reports peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle les congés ont débuté.
- D'autres aménagements sont possibles dans les cas de salariés expatriés, de salariés des départements ou territoire d'Outre-mer ou pour des salariés étrangers vivant en France.

▪ Le compte épargne temps

Dans certains cas, les salariés peuvent affecter à leur compte épargne temps tout ou partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables.

▪ Cas des congés maternité ou d'adoption

Ils sont distincts des congés payés et ne peuvent s'y substituer.

▪ La répartition des congés

Un certain nombre de règles doit être respecté :

→ un maximum de 24 jours ouvrables peut être pris d'affilée (sauf dans certaines circonstances, la 5e semaine doit être donnée à part).

→ le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

→ un congé de plus de 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié (ou des délégués du personnel s'il s'agit d'une fermeture de l'entreprise). Dans ce cas, 12 jours de congés doivent être pris en continu entre deux repos hebdomadaires entre le 1er mai et le 31 octobre, sauf accord collectif permettant la prise de tout ou partie de ces 12 jours en dehors de cette période.

→ l'employeur peut imposer le fractionnement de la 5e semaine, pour permettre une fermeture de l'entreprise.

▪ Congés supplémentaires

→ Le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvre droit à des jours de congés supplémentaires lorsqu'une partie du congé est prise en dehors de la période légale (1er mai-31 octobre) :

- si le salarié prend, en dehors de cette période, entre 3 et 5 jours de congés, il lui est dû un jour ouvrable supplémentaire
- s'il prend 6 jours et plus, il lui est dû 2 jours ouvrables supplémentaires

Cette règle peut être dérogée soit par accord mutuel soit par convention.

➔ Congés conventionnels : des conventions collectives prévoient l'attribution de congés supplémentaires liés à l'ancienneté du salarié.

▪ Le calcul de l'indemnité de congés payés

Deux modes de calcul sont possibles mais c'est la solution la plus avantageuse pour le salarié qui devra être retenue :

➔ indemnité égale à la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler

➔ indemnité égale au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la période de référence (1er juin - 31 mai).

La rémunération brute de référence inclut le salaire de base et les accessoires du salaire (prime de production, prime de risque lié à l'emploi, majorations pour heures supplémentaires,

avantages en nature, indemnité de fin de contrat à durée déterminée...). Cette indemnité est due et versée à la date de paiement habituelle des salaires.

La période de congé annuel doit figurer sur le bulletin de salaire en précisant les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante.

En cas de rupture du contrat, les congés sont versés sous forme d'une indemnité compensatrice.

Les salariés qui relèvent d'une caisse de congés payés sont directement indemnisés par cette caisse (bâtiment et travaux publics, intermittents du spectacle, dockers).