

SEMESTRE 3 – DROIT DU TRAVAIL

Fiche 3 : Exécution du contrat de travail

1) La durée du travail

A) Les durées légales et maximales du travail

La durée légale et minimale est fixée à **35 heures par semaine**, soit **1607 heures par an**. Au-delà, on passe en **heures supplémentaires**, qui sont majorées. Il s'agit du Code du travail, mais il y a beaucoup de dérogations.

Par jour, la durée maximale est de **10 heures**. Par semaine, on ne peut pas dépasser **48 heures**, et 44 heures en moyenne sur les 12 dernières semaines consécutives. De plus, on ne peut pas dépasser 6 heures consécutives sans pause (de 20 minutes au minimum).

Exemples de dérogations :

- *Dans des circonstances exceptionnelles, il est possible de porter la durée de travail à 60 heures par semaine, sur autorisation de la Direction du travail.*
- *La loi a introduit une dérogation qui permet une modulation pluriannuelle (sur 3 ans maximum). Cela permet aux entreprises de s'adapter aux cycles d'activité, mais certaines heures supplémentaires sont donc payées avec 2 ans ou plus de décalage.*

Le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives au minimum. Le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives minimum, auxquelles s'ajoutent le repos quotidien de 11 heures (donc 35 heures consécutives).

Théoriquement le **dimanche** est un jour de repos. Mais il y a des dérogations du droit accordées par le maire ou le préfet. Il est toutefois interdit de faire plus de **6 jours consécutifs**.

B) Heures supplémentaires

L'heure supplémentaire équivaut à toute heure réalisée au-delà des 35 heures hebdomadaires pour un contrat classique. Elles se calculent sur les **semaines civiles**, soit du lundi 0h00 au dimanche à 23h59.

Le **contingent annuel d'heures supplémentaires** est une limite au-delà de laquelle l'entreprise ne peut pas demander au salarié de faire des heures supplémentaires, sans consulter les représentants du personnel.

Au-delà de ce contingent, elle est obligée d'offrir une **contrepartie au repos**. Dans la loi, ce contingent est de 220 heures par an. Au-delà, l'entreprise doit donner une majoration de salaire.

La contrepartie obligatoire au repos (**COR**) varie selon la taille des entreprises, et est notamment de 100% pour les entreprises de moins de 20 salariés (dans le régime légal).

Au-delà de 35 heures hebdomadaires	Régime légal	Régime conventionnel
De la 36 ^e à la 43 ^e incluse (soit les 8 premières heures)	Majoration de 25% du salaire	Fixé librement par l'accord de branche : le minimum est de 10% (et/ou repos compensateur)
À partir de 44 heures	Majoration de 50% du salaire	
Contingent annuel d'heures supplémentaires	220 heures par an	À négocier
Dépassement du contingent	Accord DP ou CSE. Majoration de salaire + COR obligatoire (100% de repos pour entreprise > 20)	

Dans le régime conventionnel, on peut fixer par accord de branche les règles. La seule limite est qu'il faut majorer d'au moins 10% et/ou proposer du repos compensateur.

C) Travail du dimanche

Rappel : *Le maximum légal est 6 jours de travail consécutifs, et au moins 24 heures de repos consécutives par semaine, en principe le dimanche.*

Il existe toutefois des dérogations **permanentes** ou **temporaires** (Conventions Collectives, accords, droit, maire, préfet...). Des **compensations financières** sont possibles selon certaines modalités (mais ne sont pas systématiques).

D) Jours fériés

Le seul jour obligatoirement chômé et payé intégralement est le **1^{er} mai**. Le salaire est doublé pour les cas exceptionnels des personnes qui travaillent ce jour-là.

Pour les autres jours fériés, il faut se référer aux **Conventions Collectives**.

Si le jour férié tombe un jour où l'entreprise est **fermée**, le samedi par exemple, cela n'a aucune incidence sur le salaire et cela ne donne pas droit à un jour de repos de plus.

S'il tombe pendant les congés payés du salarié, il n'est pas décompté des congés payés.

E) Travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit en principe être **exceptionnel**. Dans certains secteurs, il doit être autorisé, mais la loi régleme les modalités de recours au travail de nuit.

Le travail de nuit équivaut au travail situé entre **21 heures et 6 ou 7 heures** selon les secteurs (il existe des cas dérogatoires).

Pour être considéré comme travailleur de nuit, le salarié doit travailler la nuit avec une certaine **régularité**. Un salarié travailleur de nuit va bénéficier de certains **droits** et **garanties** :

- Limitation de la durée du travail (8 heures par jour maximum, 40 heures en moyenne au maximum sur 12 semaines consécutives).
- Compensations financières.

- Repos compensateur.
- Surveillance médicale particulière.
- Priorité si un poste de jour se libère.
- Femme enceinte peut demander à bénéficier d'un travail de jour.
- Pour les mineurs, accord de l'inspecteur du travail est nécessaire.

2) Les congés payés

Tout salarié a droit aux congés payés. Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de **deux jours et demi ouvrables**, soit **5 semaines** de congés payés par an.

Durant les congés payés, le salarié ne peut pas travailler pour une autre entreprise.

S'il tombe malade pendant les congés payés, la période de congés n'est pas prolongée. Les périodes de congés sont fixées dans le **cadre légal**. À l'intérieur de ces périodes, c'est l'employeur qui fixera les dates de départ en congés, après avoir consulté les représentants du personnel, et en respectant certains critères. Les paramètres sont :

- La **situation familiale** (salarié ayant des enfants, marié...). L'objectif étant que les congés puissent avoir lieu en même temps.
- Une **éventuelle activité** chez un autre employeur, pour que les congés des deux emplois soient simultanés.

Pendant les congés, le salarié perçoit une **indemnité de congés payés**. S'il tombe malade, la durée des congés n'est pas prolongée. Si toutefois un jour férié a lieu pendant les congés, alors la durée des congés payés est prolongée.

3) Les cas de suspension du contrat de travail

A) Accidents du travail

Les caractéristiques d'un accident du travail (AT) sont :

- **Caractère soudain** de l'évènement ou de la lésion (éblouissement, coupure, chute). C'est donc différent d'une maladie.
- Existence d'une **lésion corporelle**.
- **Caractère professionnel** (accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail).

La reconnaissance du caractère professionnel de l'accident du travail ouvre droit à des **indemnités** versées par la **sécurité sociale**, et des indemnités versées par **l'employeur**.

En cas d'invalidité, on peut percevoir une **rente** ou un **capital**.

B) Accidents de trajet

Un accident de trajet intervient pendant le trajet entre la résidence du salarié et son lieu de travail.

Il est couvert comme un accident du travail, et est aussi valable pour un trajet impliquant une résidence secondaire stable ou pour un détour sensé, c'est-à-dire pour une nécessité de la vie courante (**ex** : *après avoir amené ses enfants à l'école*).

Précision : *Un commercial ayant un accident pour aller chez un client est un accident du travail.*

C) Maladies professionnelles

Les maladies professionnelles sont des maladies dont l'apparition est due à la nature des **travaux professionnels** exercés par le salarié. Elles sont définies avec précision par des **arrêtés** du Gouvernement.

Si la personne ne trouve pas sa maladie dans le tableau des arrêtés du Gouvernement, elle devra faire une **demande de reconnaissance** du caractère professionnel de sa maladie auprès de la caisse primaire d'assurance maladie. En cas de refus, elle peut faire **appel** auprès du CPH.

La **suspension** est caractérisée par :

- Une suspension du contrat jusqu'à la visite médicale de reprise ou la fin de l'arrêt.
- L'ancienneté continue de courir.
- Les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.
- La suspension du CDD ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat. Cependant, la période d'essai est décalée.
- La protection contre le licenciement est différente de celle des accidents ou maladies non-professionnels.

D) Protections

Si le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est en arrêt de travail, il bénéficie pendant cet arrêt d'une **protection renforcée contre le licenciement** pour éviter les discriminations. Il est en effet interdit de licencier la personne pendant cet arrêt, excepté pour les motifs suivants:

- Faute grave ou lourde.
- Motif non lié à la maladie (**ex** : *motif économique*).
- Salarié déclaré inapte par le médecin du travail. Dans ce cas, l'employeur doit tenter le reclassement par tous les moyens, et, s'il est impossible, des indemnités majorées sont prévues.
- Les absences répétées causent des désorganisations importantes dans l'entreprise, ce qui nécessite son remplacement définitif.

Si l'employeur licencie en dehors de ces cas prévus, le licenciement sera **annulé** par le CPH.

E) La maternité

Le droit français est très **protecteur** durant la période de **maternité**. La salariée enceinte bénéficie d'un ensemble de garanties qui la protège au moment de l'embauche et pendant l'exécution de son contrat, tout particulièrement pendant le congé maternité :

- **Autorisation d'absences** pour examens médicaux (le conjoint peut aussi bénéficier d'autorisations d'absence pour 3 examens).
- Pas d'obligation de **révéler son état** à l'employeur (mais elle doit le faire pour bénéficier des garanties).
- Conditions de travail **aménagées** possibles.
- **Affectation temporaire** sur un autre poste possible en cas de risques particuliers ou de travail de nuit.
- Démission d'un CDD sans avoir à payer d'indemnités à l'employeur (sous certificat médical).

La protection est par ailleurs très renforcée en matière de licenciement.

***Remarque** : Une candidate à un emploi n'est pas non plus tenue de révéler son état de grossesse pendant la phase de recrutement.*

La durée du congé maternité varie selon l'enfant :

- **1^{er} et 2^e enfant** : 6 semaines d'arrêt de travail avant l'accouchement et 10 semaines après (**16 semaines au total**).
- **3^e enfant** : 8 semaines avant l'accouchement et 18 semaines après (**26 semaines au total**).

Il est possible de **décaler** des semaines du congé prénatal au congé postnatal. Si l'accouchement a lieu plus tôt que prévu, la date de fin du congé maternité n'est pas avancée. À l'inverse, si l'accouchement a lieu après la date prévue, la date de fin de congé sera repoussée pour maintenir les 10 (ou 18) semaines avec l'enfant.

Pendant le congé maternité, il est **interdit de licencier** la salariée enceinte, quel que soit le motif. Pendant la grossesse et les 10 (ou 18) semaines qui suivent le congé maternité, les seuls motifs de licenciement sont la **faute grave** ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour **motif non lié** à la grossesse.

F) Congé parental d'éducation

Il est valable pour les **naissances** et pour les **adoptions**, et est donc ouvert à tous les salariés (père ou mère) ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le congé parental d'éducation peut être pris soit à **temps complet** (interruption d'activité), soit à **temps partiel** (minimum 16h en entreprise par semaine). Il n'est **pas rémunéré** (la CAF indemnise juste à 390€ par mois à temps plein).

À l'issue du congé, le ou la salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

1. Durée d'indemnisation du congé

Les parents d'un seul enfant pourront prendre 6 mois de plus indemnisés, donc **1 an au total**, à condition que ce soit le second parent qui en bénéficie. Le congé parental indemnisé passe

ainsi de 6 à 12 mois si le père prend le relais de la mère ou vice-versa. La durée d'indemnisation ne coïncide donc pas forcément avec la durée du congé parental.

Le congé parental ne peut pas être refusé par l'employeur. Il est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

On peut suivre une **formation** durant le congé parental, mais le salarié n'est alors plus rémunéré par la CAF. Concernant l'activité professionnelle, seule l'activité professionnelle **d'assistant maternel** est autorisée.

2. Les formalités

Pour en bénéficier, il faut informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception précisant le **point de départ** et la **durée** du congé choisi. Cette information doit être faite :

- Soit 1 mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption.
- Soit 2 mois avant la prise du congé (si différé).

Il faut également faire une demande de **renouvellement**, c'est-à-dire avertir 1 mois avant l'expiration du congé en cours par lettre recommandée avec avis de réception.

4) Modification du contrat de travail

Concernant la modification du contrat de travail, **2 situations** doivent être distinguées :

- L'employeur souhaite modifier un **élément essentiel** du contrat. Dans ce cas, on considère que c'est une modification de contrat qui nécessite **l'accord du salarié**, même s'il s'agit d'une sanction disciplinaire.
- La modification concerne un **simple changement** des conditions de travail, et peut ainsi être imposé **unilatéralement** par l'employeur.

Les **éléments essentiels** du contrat sont :

- La rémunération.
- La qualification de l'emploi.
- Le lieu de travail (dès lors que mutation géographique est importante et qu'il n'y a pas de clause de mobilité).
- La variation importante de la durée ou les horaires de travail (jour/nuit, dimanche, horaires fixes ou variables...).

Si le salarié refuse un **changement des conditions de travail**, cela peut constituer une **faute professionnelle** et l'employeur peut prononcer un licenciement. Cela peut aussi constituer une **faute grave**, auquel cas le salarié est licencié sans préavis et sans indemnités.

Toutefois, la modification du contrat ne peut pas être imposée par l'employeur. Si le salarié refuse une **modification du contrat**, l'employeur peut :

- Soit renoncer à modifier le contrat.
- Soit licencier le salarié, mais avec la **procédure** de licenciement, un préavis et des indemnités.

Si une **clause** était prévue dans le contrat mais que le salarié la refuse, il peut être licencié.

Cas particulier : le motif économique

Il s'agit d'un cas particulier qui permet à l'employeur d'imposer une modification essentielle du contrat au salarié. Pour cela, l'employeur évoque les raisons de cette modification en justifiant les difficultés économiques de l'entreprise, puis il envoie en recommandé avec avis de réception le nouveau contrat (ou l'avenant au contrat). Le salarié a un délai de réflexion obligatoire de 1 mois maximum pour éventuellement refuser. S'il refuse, il sera licencié pour motif économique (qui est plus protecteur). S'il n'y a pas de réponse au bout d'un mois, on considère une approbation du salarié.