

Chapitre 7

Le temps de travail

Exercice 07.01

1. Peut-il présenter une réclamation à l'employeur ?

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail soit 35 h ou de la durée considérée comme équivalente. Elles se décomptent en semaine civile.

Elles donnent lieu à majoration de salaire dès la 36^e heure. Toutes les heures supplémentaires donnent droit à une majoration de salaire dont le taux est fixé par convention collective de branche étendu ou accord d'entreprise. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. En l'absence d'accord ou convention collective, la majoration est fixée par la loi.

Heures effectuées	Entreprises
De la 36 ^e à la 43 ^e	Majoration de salaire de 25 %
De la 44 ^e à la 48 ^e	Majoration de salaire de 50 %

En l'espèce, il n'est pas prévu de repos :

*Pour les 6 semaines à 38 h : M. Louis a droit à une compensation de remplacement. Les heures supplémentaires donnent droit à majoration : majoration de 25 % pour 3 heures par semaine. La rémunération sera de :
 $9,80 \times 125 / 100 \times 3 \times 6 = 220,50 \text{ €}$*

Pour les 4 semaines à 42 heures : M. Louis a droit à une majoration de 25 % pour 7 heures par semaine. La rémunération sera de : $9,80 \times 125 / 100 \times 7 \times 4 = 343,00 \text{ €}$

Il percevra donc $220,50 + 343,00 = 563,50 \text{ €}$

L'employeur lui doit donc 426,25 €.

Exercice 07.02

Calculez ses droits à congés payés pour l'année 2017.

Chaque salarié doit avoir travaillé un mois de travail effectif chez le même employeur, au cours de la période de référence pour avoir droit à congé payé.

La période de référence légale court du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Certaines périodes sont assimilées à du travail effectif : la période des congés de l'année précédente, les repos compensateurs, les jours de RTT, le congé de formation, les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, les congés légaux pour événements familiaux.

Le salarié a droit à 2,5 jours par mois de travail effectif.

En l'espèce, il faut calculer le nombre de mois ouvrant droit à congé payé. Il faut déduire les périodes de suspension pour maladie, pour grève soit 10 jours.

La période de congé sans solde prise en mai 2016 ne doit pas être déduite car elle ne correspond pas à la période de référence.

Le calcul s'effectue en jours ouvrés soit 5 jours par semaine.

$52 \times 5 = 260 \text{ j} - 10 = 250 \text{ j} / 20 = 12 \times 2,5 = 30 \text{ jours de congés payés.}$

Vrai / Faux

1. La fixation des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur.
Vrai, les horaires de travail sont fixés par l'employeur.
2. Le changement d'horaires de travail contractualisés nécessite l'accord du salarié.
Vrai, modification du contrat de travail.

Exercice 07.03

Indiquez si, dans les cas suivants, le temps de travail est effectif ou non.

1. Un salarié travaille en cycle continu et ne peut pas s'éloigner de son poste de travail.
Travail effectif car reste sous la subordination de l'employeur.
2. Un cuisinier est obligé de prendre ses repas sur place et ne dispose en raison de son emploi d'aucune liberté pendant ce temps.
Travail effectif car est à la disposition de l'employeur.
3. Un éducateur d'un centre pour adultes handicapés est tenu de prendre ses repas sur place pour répondre aux sollicitations des pensionnaires.
Travail effectif car est à la disposition de l'employeur.
4. Un veilleur de nuit d'une maison de retraite prend ses repas sur place mais n'est pas tenu de répondre aux sollicitations des pensionnaires.
Pas de travail effectif.
5. Un salarié est présent dans l'entreprise 30 mn avant l'heure de début de travail afin de procéder au chargement d'outils et d'être ensuite transporté sur le lieu du chantier. Il est à la disposition de l'entreprise pendant ce temps.
Travail effectif.
6. Un salarié, pendant son temps de pause, est tenu d'effectuer une surveillance permanente du poste de travail.
Travail effectif.

Exercice 07.04

Un employeur a-t-il le droit de sanctionner un salarié qui ne respecte pas ses dates de congés ?

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé. Les dates doivent être communiquées aux salariés un mois avant leur départ. L'ordre et les dates ne peuvent plus être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue pour le départ sauf circonstances exceptionnelles. Le salarié qui ne respecte pas les dates de début et de fin de ses congés commet une faute susceptible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave selon les faits.

L'employeur peut donc sanctionner le salarié qui ne respecte pas les dates de congés à condition qu'il ait rempli son obligation d'information.