

## Chapitre 11

### QCM

**1. b.** Le travail le dimanche est autorisé par la loi, le préfet ou le maire. Il peut également être autorisé par accord collectif ou par l'inspection du travail. Les modalités de cette autorisation dépendent du secteur d'activité concerné et des justifications d'ouverture le dimanche.

**2. c.** Les jours fériés chômés sont rémunérés uniquement s'ils tombent un jour habituellement travaillé. La seule exception concerne le 1<sup>er</sup> mai qui est obligatoirement un jour férié chômé et rémunéré.

**3. c.** Les congés payés sont pris sur une période fixée par décision unilatérale de l'employeur. Il décide des périodes de congés et de l'ordre des départs.

**4. b.** Les congés payés donnent droit à une indemnité égale soit au salaire versé habituellement soit au dixième de la rémunération totale perçue pendant la période de référence. On retient le calcul le plus favorable pour le salarié.

**5. c.** L'ordre des départs est fixé librement par l'employeur. Il décide de l'organisation interne de l'entreprise et donc de la période des congés et de l'ordre des départs. Cependant, il doit tenir compte de la situation familiale des salariés et d'un éventuel cumul d'emplois.

**6. a. et b.** La loi autorise de plein droit le travail le dimanche pour les entreprises ayant des contraintes de production ne permettant pas d'interruption (comme les cimenteries), et également pour les commerces de vente au détail, mais uniquement dans certaines zones du territoire. Concernant les entreprises dont la fermeture serait préjudiciable pour le public, l'autorisation n'est pas donnée par la loi mais peut être donnée par le préfet.

**7. a. et c.** Le travail le dimanche permet au salarié de demander des contreparties sous forme de repos et/ou de rémunération selon les cas. Seul le travail le dimanche autorisé pour les entreprises ayant des contraintes de production ou proposant des biens ou services indispensables au public ne donne droit à aucune majoration ni repos compensateur.

En revanche, le salarié doit toujours disposer d'un jour de repos hebdomadaire.

**8. b. et c.** Le travail un jour férié permet de percevoir une rémunération comme tout autre jour de travail. La majoration n'est possible que pour le 1<sup>er</sup> mai ou si elle est prévue par accord collectif. Il ne permet pas de récupérer ce jour sous forme de repos puisque les jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés.

**9. a. et c.** Le droit aux congés payés ne dépend pas de l'ancienneté du salarié ni du temps de travail. En revanche, il est fonction du nombre de jours de travail effectif pendant la période de référence.

**10. b. et c.** L'indemnité de congés payés est calculée en fonction de la rémunération du salarié, sans tenir compte des remboursements de frais ni des primes liées aux conditions de travail. Seule compte la rémunération en lien direct avec le travail effectif pendant la période de référence.

**11. a. et b.** Les commerces de vente au détail non alimentaire peuvent ouvrir le dimanche sur autorisation préfectorale, lorsqu'ils se situent dans une zone géographique particulière.

**12. b. et c.** L'autorisation d'ouverture le dimanche, donnée par le préfet, concerne toute l'année ou seulement une partie, sur une durée maximale de 3 ans. Elle est donnée lorsque la fermeture risque d'avoir des conséquences préjudiciables pour son fonctionnement ou le public.

**13. b. et c.** Lorsque le jour férié est chômé, il donne droit au maintien du salaire si c'est le 1<sup>er</sup> mai. Il donne droit également à ce maintien s'il tombe un jour habituellement travaillé (mais sous condition d'une ancienneté d'au moins 3 mois).

**14. b. et c.** Le report des congés payés est permis s'il s'agit de la 5<sup>e</sup> semaine pour financer un congé sabbatique ou s'ils sont affectés au compte épargne-temps.

**15. a. et c.** Le fait de prendre 4 jours de congés payés en novembre donne droit à 1 jour de congé supplémentaire, sauf s'il s'agit de la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés. En effet, ces jours de congés supplémentaires ne sont donnés qu'en cas de fractionnement.

## Exercices

### EXERCICE 1 – JOURS FERIES AU SEIN DE LA SA PRESTAPLUS

- 1. Distinguez, dans le cas de Virginie, les jours fériés qui lui donneront droit à rémunération et les autres.**

#### Principes juridiques

Le 1<sup>er</sup> mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés et rémunéré s'il tombe un jour habituellement travaillé. Les autres jours fériés ne sont pas forcément chômés. De plus, lorsqu'ils sont chômés, ils ne donnent droit à rémunération que s'ils concernent un jour habituellement travaillé et à condition que le salarié ait une ancienneté d'au moins 3 mois.

Si le jour férié tombe pendant les congés payés, il ne donne droit à un jour supplémentaire que s'il tombe sur un jour ouvrable.

#### Application au cas

Le lundi de Pentecôte et le 11 novembre ne sont pas chômés dans la SA Prestaplus. Virginie devra donc travailler le lundi de Pentecôte et sera rémunérée en conséquence. Pour le mercredi 11 novembre, elle ne travaillera pas, mais n'aura pas droit à compensation.

Le 1<sup>er</sup> mai tombe un vendredi. Virginie ne travaillera pas ce jour-là, mais sera tout de même rémunérée.

Le 14 juillet tombe un jour ouvrable et pendant les congés payés de Virginie, ce qui lui donnera droit à un jour de congé supplémentaire.

Pour les autres jours fériés et chômés, s'ils tombent sur un jour habituellement travaillé par Virginie, ils ne lui donneront de toute façon pas droit à rémunération car Virginie ne dispose pas d'une ancienneté suffisante.

## EXERCICE 2 – CALCUL DES CONGES PAYES AU SEIN DE LA SA PRESTAPLUS

1. Calculez le nombre de congés payés auxquels David et Lysa ont droit en N et en N + 1.

### Principes juridiques

Tout salarié a droit à 2,5 jours de congés payés par mois de travail effectif. La période de référence pour le calcul de ces congés commence le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et se termine le 31 mai de l'année en cours. Seul le temps de travail effectif donne droit à des congés. Le calcul se fait selon le mode le plus favorable pour le salarié (par mois, semaines ou jours). Un mois de travail est équivalent à 4 semaines ou 24 jours.

### Application au cas

En l'espèce, le calcul des congés payés pour l'année N se fait sur la période allant du 1<sup>er</sup> juin N – 1 au 31 mai N :

Pour David : les 5 semaines de congés payés prises en N et les 3 jours pour maladie en avril N sont du temps de travail effectif. Les 2 jours pour grève doivent être déduits. Cependant, pour justifier d'un mois de travail effectif, il faut justifier de 24 jours. Les 2 jours de grève n'auront pas d'effet sur ses droits à congés payés. David aura droit à 5 semaines de congés payés pour l'année N.

Pour Lysa : elle a été embauchée le 1<sup>er</sup> septembre N et a donc travaillé 9 mois pendant la période de référence. Ses jours d'absence en novembre N et en janvier N+1 n'entrent pas en compte pour le calcul des congés payés de cette période. Elle aura droit à 23 jours de congés payés (en jours ouvrables), soit 9 mois  $\times$  2,5 jours.

Le calcul des congés payés pour l'année N+1 est effectué sur la période allant du 1<sup>er</sup> juin N au 31 mai N + 1 :

Pour David : aucune absence n'est précisée pour cette période de référence. David aura droit à ses 5 semaines de congés payés.

Pour Lysa : les 2 jours de formation pris en janvier N+1 sont du temps de travail effectif. Cette absence n'a donc aucun effet sur ses droits à congés payés. En revanche, les 3 jours de congés sans solde de novembre ne sont pas du temps de travail effectif. Cependant, Lysa pouvant justifier de 48 semaines de travail effectif, elle aura droit à 5 semaines de congés payés.

2. Vérifiez si la menace du responsable de David est valable.

### Principes juridiques

L'ordre des départs est fixé librement par l'employeur. Il doit prendre en compte la situation familiale et/ou l'activité chez un autre employeur. Il doit communiquer l'ordre et la date de départ à chaque salarié et les afficher au moins 1 mois à l'avance.

### Application au cas

Le responsable décide de l'ordre des départs. Cependant, David et Lysa étant en couple, il doit en principe en tenir compte pour prendre sa décision.

### Remarque

Le fait de tenir compte de la vie privée du salarié pour prendre une décision négative concernant

les congés payés pourrait être considéré comme une décision déloyale et non valable, car portant atteinte à la vie privée.

L'employeur doit toujours pouvoir justifier les décisions prises à l'égard de ses salariés par des motifs objectifs.

## EXERCICE 3 – LE TRAVAIL DOMINICAL DANS L'ENTREPRISE PAYS DU JOUET [NIV 3]

### 1. Vérifiez si Charlène pourra refuser de travailler le dimanche.

#### Principes juridiques

Le repos le dimanche est un principe posé par le Code du travail.

Cependant, il existe des dérogations permettant de faire travailler les salariés le dimanche et leur accordant leur repos hebdomadaire un autre jour de la semaine.

Les établissements de vente au détail non alimentaire situés dans des zones comprises dans l'emprise des gares ont une autorisation de faire travailler leur salarié le dimanche, qui est une autorisation de plein droit. Elle ne nécessite aucune demande préalable par l'employeur.

Cependant, dans ce cas, des contreparties obligatoires doivent être fixées par accord collectif et seuls les salariés volontaires sont concernés

#### Application au cas

Charlène travaille dans un magasin (vente au détail non alimentaire) concerné par l'autorisation de plein droit de faire travailler les salariés le dimanche (situé gare St-Lazare). Cependant, ce n'est une obligation ni pour l'employeur ni pour le salarié.

Ainsi, si Charlène ne souhaite plus travailler le dimanche, son employeur ne pourra pas la contraindre.

#### Attention

L'accord collectif qui fixe les contreparties en cas de travail le dimanche peut également poser des règles de procédure concernant l'information des salariés souhaitant travailler le dimanche. Charlène peut donc avoir à respecter un délai suffisant pour informer l'employeur de sa décision de ne plus travailler le dimanche.

### 2. Analysez la réponse de Jeanne.

#### Principes juridiques

Lorsque l'entreprise ne fait pas partie des cas pour lesquels l'autorisation de faire travailler les salariés le dimanche est donnée de plein droit, elle peut obtenir cette autorisation du préfet, pour une durée maximale de 3 ans, et à condition de justifier d'une fermeture qui serait préjudiciable pour son fonctionnement ou le public.

Seuls les salariés volontaires sont alors concernés et des contreparties obligatoires doivent être prévues par accord collectif.

#### Application au cas

Dans le cas donné, Jeanne travaille dans un établissement de vente au détail, mais qui n'est pas

# CORRIGÉ

situé dans une zone bénéficiant d'une autorisation d'ouverture le dimanche de plein droit. En revanche, il existe un arrêté préfectoral autorisant cette ouverture. Son magasin pourrait donc être ouvert le dimanche, mais sans obligation pour elle de travailler ce jour-là. Le recours exercé par les syndicats n'empêchera pas l'employeur d'ouvrir le dimanche, en application de l'arrêté et en attendant la solution du juge.