

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Bakalářská práce

2012

Jana Forgáčová

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Bakalářská práce

Temps de travail et salaire

Jana Forgáčová

Plzeň 2012

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Katedra románských jazyků

Studijní program Filologie

Studijní obor Cizí jazyky pro komerční praxi

Kombinace angličtina – francouzština

Bakalářská práce

Temps de travail et salaire

Jana Forgáčová

Vedoucí práce:

Dagmar Kolářiková, PhDr. Ph.D.

Katedra románských jazyků

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2012

..

Prohlašuji, že jsem práci zpracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, duben 2012

.....

Poděkování:

Děkuji vedoucí této práce PhDr. Dagmar Kolářkové, Ph.D. za poskytnutí všech nezbytných informací k vypracování mé bakalářské práce. Chtěla bych poděkovat především za její cenné rady, připomínky a odborné konzultace. Zároveň bych jí tímto chtěla poděkovat za veškerý čas, který mi věnovala.

TABLE DES MATIERES

1 INTRODUCTION	1
2 QU'EST-CE QUE LE SALAIRE ?	3
2.1 Étymologie du mot salaire	3
2.2 Définition du salaire.....	4
2.3 Salaire au sens économique.....	5
2.3.1 SMIC.....	5
2.3.1.1 À qui s'applique le SMIC ?.....	6
2.3.1.2 Comment le SMIC est-il revalorisé ?	7
2.3.2 Salaire	7
2.3.2.1 Montant du salaire	7
2.3.2.2 Quelle est la différence entre le salaire brut et salaire net ?	8
2.3.2.3 Modification du salaire	9
2.3.2.4 Primes et gratifications.....	9
2.3.2.5 Avantages en nature.....	10
2.4 Autres appellations du salaire.....	10
3 TEMPS DE TRAVAIL	14
3.1 Durée du travail.....	14
3.2 Temps de travail effectif.....	15
3.3 Durée légale.....	16
3.4 Aménagement du temps de travail	18
3.4.1 Heures supplémentaires.....	18
3.4.1.1 Contingent d'heures supplémentaires	19

3.4.2 Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos	21
3.4.2.1 Réduction sous forme de repos sur une période de quatre semaines	21
3.4.2.2 Réduction sous forme de repos sur l'année	22
3.4.3 Travail par cycles.....	22
3.5 Travail à temps complet.....	24
3.6 Travail à temps partiel.....	24
3.6.1 Mise en place du travail à temps partiel	25
3.6.2 Rémunération de travail à temps partiel.....	26
3.7 Congés payés.....	26
3.7.1 Calcul de congés payés	27
3.7.1.1 Distinction entre jour ouvrable et jour ouvré	28
3.7.1.2 Périodes d'absence prises en compte	29
3.7.2 Indemnisation des congés payés	30
3.7.2.1 Règle du dixième	30
3.7.2.2 Règle du maintien du salaire	32
3.7.2.3 Choix du calcul.....	33
3.8 Jours fériés.....	33
3.8.1 Rémunération des jours fériés	34
3.8.1.1 Jour férié chômé et rémunération	35
3.8.1.2 Jour férié travaillé et rémunération	35
3.8.1.3 Cas particulier du 1 ^{er} mai	35
4 PAIEMENT DU SALAIRE.....	36
4.1 Périodicité.....	36
4.2 Mode de paiement.....	38
4.2.1 Bulletin de paie	39
4.2.1.1 Remise du bulletin de paie au salarié.....	39
4.2.1.2 Mentions obligatoires.....	40

4.2.1.3 Mentions facultatives	42
4.2.1.4 Mentions interdites.....	42
4.3 Cas de non-paiement.....	43
5 CONCLUSION.....	45
6 BIBLIOGRAPHIE	47
6.1 Ouvrages consultés.....	47
6.2 Sources électroniques	47
7 RÉSUMÉ	53
7.1 Résumé en français	53
7.2 Résumé en tchèque	54
8 ANNEXES	55
8.1 SMIC en 2012 et salaire annuel brut par tête en France	55
8.2 Règles de repos compensateur.....	56
8.3 Exemples de bulletin de paie.....	57
8.4 Glossaire français-tchèque des termes utilisés dans le mémoire	59

1 INTRODUCTION

Pour rédiger mon mémoire de licence, j'ai choisi le thème « Temps de travail et salaire ». L'objectif principal de ce mémoire est de définir et d'expliquer les termes économiques dans ce domaine et de présenter toutes les dispositions importantes relatives aux droits et obligations des travailleurs en France. Une autre raison pour laquelle j'ai décidé de choisir ce thème est mon intérêt à ce sujet et mon attitude positive à l'égard de la langue française et la France. Car je fais mes études en langues étrangères pour la pratique commerciale, ce mémoire me permettra d'enrichir mes connaissances en la matière. La rédaction du présent mémoire de licence me permettra également de me préparer bien à l'examen final.

Le présent mémoire de licence est divisé en cinq chapitres principaux. La première partie, nommée Introduction, a pour but de présenter la problématique de l'étude et les objectifs poursuivis par la recherche. Elle décrit aussi la structure du mémoire et comprend une courte description de chaque chapitre.

La deuxième partie définit la notion de « salaire » et de ses différents éléments constitutifs. Ce chapitre a pour but de montrer les différences entre les différents types de salaires (salaire brut, salaire net, salaire de base, salaire minimum...) et de présenter les autres appellations que salaire (cachets, honoraires, soldes, gages...). Les notions de SMIC, montant et modification du salaire sont aussi mentionnées dans ce chapitre.

La troisième partie est consacrée au « Temps de travail ». Elle sert à expliquer quelles sont les dispositions législatives relatives à la durée et au temps du travail. Ce chapitre comprend l'explication de certains termes, par ex. durée légale, horaires de travail, travail à plein temps (à temps complet), travail à temps partiel, congés payés, jours fériés. Une

grande attention est également prêté à l'aménagement du temps de travail (heures supplémentaires, réduction du temps de travail, travail par cycles, etc.).

Le chapitre quatre porte sur le sujet de paiement du salaire, car c'est un autre élément essentiel de ce mémoire. On y explique les modalités de paiement (en espèces, par chèque barré, par virement à un compte bancaire ou postal) et trouve la description du bulletin de salaire. Ce chapitre essaie aussi de répondre à la question suivante : Comment réagir en cas de non-paiement ? Quelle est la procédure et les conséquences en cas de non-paiement, quel est le rôle du Conseil des prud'hommes, du Tribunal de Commerce.

La conclusion est libellée en dernière partie de ce mémoire de licence. Celle-ci a pour objectif de reprendre les principaux aspects du travail et de résumer les connaissances acquises. Le corps du mémoire est complété du résumé en français et en tchèque et de la liste des sources bibliographiques. Le glossaire des termes utilisés dans le mémoire, classé par ordre alphabétique, est joint en annexe.

Comme il s'agit d'un domaine qui évolue rapidement, pour élaborer le présent mémoire de licence, on va traiter surtout les informations figurant sur les sites Internet, car les ouvrages spécialisés portant sur le sujet « Temps du travail et salaire » deviennent vite obsolètes. On les écarte pour ne pas induire les lecteurs en erreur. On pense que les sources électroniques peuvent garantir la fraîcheur de l'information.

Le présent mémoire de licence est destiné à tous les lecteurs qui veulent être bien informés sur cette problématique et surtout à tous ceux qui veulent travailler en France, car travailler à l'étranger, y compris la France, n'est plus un rêve pour les Tchèques.

2 QU'EST-CE QUE LE SALAIRE ?

2.1 Étymologie du mot salaire

Qu'est-ce que le salaire ? On comprend généralement sous le terme de salaire une certaine somme d'argent versée à un employé par un employeur. La question du salaire peut parfois s'avérer primordiale, le salaire fait donc partie des sujets qu'un candidat peut aborder dès le premier entretien d'embauche. Mais il faut peser les mots ou éventuellement attendre que le recruteur aborde les questions relatives au salaire.

Mais d'où vient cette expression ? Quel est son sens originel ? Pour répondre à ces questions, il faut commencer par l'étymologie du mot « salaire ». Ce terme vient du mot latin « salarium » et plus avant de « sal » (sel).¹

*« Le sel (sal) était très important pour les Romains, comme pour tous les autres peuples, car il était indispensable pour l'alimentation humaine, pour la conservation des aliments et pour le bétail. Sa production et sa commercialisation étaient d'ailleurs organisées par l'État pour éviter la spéculation et la pénurie. De véritables infrastructures commerciales ont été mises en place pour le sel. Le sel a d'ailleurs servi de monnaie d'échange à différentes occasions dans l'Antiquité ».*²

Le mot « salarium » indiquait donc à l'origine la ration de sel fournie aux soldats, puis il a désigné l'indemnité en argent versée pour acheter le sel (salarium argentum) et les vivres, la solde elle-même avec les prestations en nature, finissant par désigner toute forme de salaire.³

¹ REY-DEBOVE, Josette, REY, Alain. *Le nouveau Petit Robert : Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*. Paris : Société DICTIONNAIRES LE ROBERT, 2009, p. 479.

² *Étymologie du mot salaire* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://www.presse-francophone.org/apfa/motdor/etymolog/salaire.htm>.

³ *Étymologie du mot salaire* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://www.presse-francophone.org/apfa/motdor/etymolog/salaire.htm>.

Selon Jean Fourastié, un économiste français, l'origine du terme remonte à une « *allocation en monnaie qui permettait aux soldats des légions romaines d'acheter un peu de sel pour conserver leur ration les jours où elle abondait en viande* ». ⁴

Le terme est resté dans ce sens dans toutes les langues romanes : *salaire* en français, *salario* en italien, en espagnol et en portugais, *salar* en catalan et en occitan, *salariu* en roumain. Du français, le mot est passé également en anglais où on emploie *salary*. ⁵

2.2 Définition du salaire

Dans les dictionnaires on peut trouver plusieurs définitions du terme « salaire », on en trouve beaucoup aussi sur Internet. En voilà quelques-unes :

Le salaire est « *la contrepartie de la prestation de travail. En tant que tel il constitue donc un élément nécessaire du contrat quelque soit sa forme* ». ⁶

Le salaire est la rémunération des heures de travail effectuées dans le cadre d'un contrat de travail.

Le salaire est donc le plus courant revenu du travail, car plus de 80 % de la population active travaillent comme salariés. Chaque salarié a droit à un salaire de base auquel peuvent s'ajouter des heures supplémentaires (mieux payées), des primes régulières (primes d'ancienneté) ou exceptionnelles (primes de rendement par exemple). En revanche, le salarié a l'obligation de payer des impôts et des cotisations sociales (assurance-vieillesse, assurance-maladie, assurance-chômage). Il peut percevoir en contrepartie des prestations sociales. Les principales prestations sociales portent sur la santé (accident du travail, maladie), la

⁴ FOURASTIE, Jean. *Pourquoi nous travaillons ?* Paris : Presses Universitaires de France, 1970.

⁵ *Étymologie du mot salaire* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://www.presse-francophone.org/apfa/motdor/etymolog/salaire.htm>.

⁶ *Le salaire* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : http://www.dtefp-mayotte.travail.gouv.fr/index.php?cat=8&rub=31&fiches_catid=8.

vieillesse (retraite) et la famille (allocations familiales, maternité...). L'entreprise peut aussi verser un acompte au salarié, c'est-à-dire payer une partie d'une somme d'argent à l'avance.⁷

Le salarié peut travailler dans le secteur privé ou public. Dans le secteur privé, c'est l'entreprise qui verse le salaire. Le salarié est moins protégé que dans le secteur public, il peut être licencié pour raisons économiques. Le secteur public lui offre plus de sécurité de l'emploi. C'est l'état qui verse le salaire et seule une faute grave peut amener au licenciement du salarié. Cependant, cette moindre sécurité de l'emploi est compensée dans le secteur privé par un salaire plus élevé.⁸

Le salaire est la base de l'activité économique. En effet, même si c'est un coût pour l'État et l'entreprise, il permet de créer une demande des consommateurs. Cette demande est la source de toute activité de l'entreprise. Quand l'économie va bien, l'activité augmente et les salaires aussi.⁹

2.3 Salaire au sens économique

Après l'explication des racines étymologiques du mot salaire et une introduction consacrée à la définition de ce terme, on parlera du salaire au sens économique.

Premièrement, il faut mentionner et expliquer ce que c'est le SMIC pour comprendre mieux la répartition du salaire, sa fixation, la différence entre le salaire brut et le salaire net, etc.

2.3.1 SMIC

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est « *le salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un*

⁷ CAPUL, Jean-Ives, GARNIER, Olivier. *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*. Paris : Hatier, 2011.

⁸ *Le salaire* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://definition.actufinance.fr/salaire-599/>.

⁹ *Le salaire* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://definition.actufinance.fr/salaire-599/>.

salarié et ce, quelle que soit la forme de sa rémunération (au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, à la commission ou au pourboire). Le SMIC assure aux salariés dont les salaires sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation ». Depuis le 1^{er} janvier 2012, le montant du SMIC horaire brut est fixé à 9,22 euros, soit 1 398,37 euros bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.¹⁰

Autrement dit, le SMIC correspond au salaire horaire minimum au-dessous duquel aucun salarié (du secteur privé et du secteur public) de plus de 18 ans ne doit être payé, quelle que soit la forme de sa rémunération. Cependant, il y a certaines catégories de travailleurs qui sont exclues du bénéfice du SMIC.¹¹

2.3.1.1 À qui s'applique le SMIC ?

Comme il a été déjà dit, tout salarié du secteur privé, âgé d'au moins 18 ans doit percevoir un salaire au moins égal au SMIC. De ce minimum bénéficient aussi les salariés du secteur public employés dans des conditions de droit privé. Un taux réduit du SMIC peut être pratiqué pour les apprentis et les jeunes salariés en fonction de leur âge et de la durée du contrat. Du bénéfice du SMIC sont exclus les salariés dont l'horaire de travail n'est pas contrôlable.¹²

Le SMIC s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon et dans les départements d'outre-mer.¹³

¹⁰ *Le SMIC* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html>.

¹¹ Pour plus de détails voir annexe 8.1. *Le SMIC* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html>.

¹² *Le SMIC* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html>.

¹³ *Le SMIC* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur :

Dans la plupart des cas, la convention collective applicable à l'entreprise prévoit aussi un salaire minimum conventionnel. Si le salaire minimum est inférieur au montant du SMIC, l'employeur verse un complément de salaire qui permet d'atteindre le montant du SMIC.¹⁴

2.3.1.2 Comment le SMIC est-il revalorisé ?

Le SMIC est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier. L'augmentation annuelle ne peut être inférieure à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens. En outre, c'est le gouvernement qui peut décider d'augmenter le SMIC à tout moment.¹⁵

2.3.2 Salaire

Comme il a été déjà dit, le salaire est constitué de l'ensemble des sommes versées au salarié (salaire de base, primes, commissions, etc.). En même temps le salaire comprend des avantages en nature que perçoit le salarié en contrepartie du travail effectué.

2.3.2.1 Montant du salaire

Le salaire est librement fixé entre l'employeur et le salarié par le contrat de travail. Cependant, en fixant le montant du salaire, l'employeur doit respecter certaines règles légales ou conventionnelles, dont notamment :¹⁶

- le montant minimum du salaire correspondant à celui du SMIC,

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html>.

¹⁴ *Le SMIC* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html>.

¹⁵ *Le SMIC* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html>.

¹⁶ *Montant du salaire* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2301.xhtml>.

- le salaire minimum garanti par la convention collective du secteur d'activité de l'entreprise,
- l'interdiction de toute forme de discrimination salariale,
- le principe "à travail égal, salaire égal", notamment à travers l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale,
- l'interdiction de réviser automatiquement le salaire en l'indexant sur la hausse du SMIC.

2.3.2.2 Quelle est la différence entre le salaire brut et salaire net ?

Avant de répondre à cette question, il faut définir la notion de salaire de base.

Le **salaire de base** est fixé librement entre l'employeur et le salarié, soit par le contrat de travail, soit par décision de l'employeur. Généralement déterminé en fonction de la qualification du salarié et de l'emploi occupé, il est calculé au temps, en fonction de la durée de travail effectif (c'est le mode le plus courant).¹⁷

Comme il a été déjà mentionné au sous-chapitre précédent, dans tous les cas les règles relatives au SMIC, les salaires minimaux et les éléments de rémunération prévus par les conventions ou accords collectifs applicables doivent être respectés, ainsi que le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes.

Le **salaire brut** est un salaire avant déduction des retenues sociales obligatoires (les cotisations sociales, par exemple) ou facultatives (mutuelle ou assurance-vie, par exemple). Il comprend « *l'ensemble des sommes convenues et des avantages accordés par*

¹⁷ *Le salaire* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : http://www.dtefp-mayotte.travail.gouv.fr/index.php?cat=8&rub=31&fiches_catid=8.

*l'employeur – salaire de base, avantages en nature, primes, gratifications, pourboires, ainsi que des majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majoration pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche...). Il ne comprend pas les remboursements de frais professionnels, les indemnités présentant le caractère de dommages-intérêts telle l'indemnité de licenciement. Il sert de base au calcul des cotisations sociales ».*¹⁸

Le **salaire net** est celui que le salarié perçoit après déduction des cotisations sociales retenues sur le salaire brut.¹⁹

2.3.2.3 Modification du salaire

Le montant du salaire et le mode de rémunération constituent des éléments du contrat de travail, qui peuvent être modifiés uniquement avec l'accord du salarié. Le refus du salarié n'est pas une faute, mais il peut entraîner son licenciement si la modification du salaire proposée est motivée par une cause réelle et sérieuse (difficultés économiques, sanction disciplinaire...)²⁰.

2.3.2.4 Primes et gratifications

Un autre élément du salaire et c'est un élément très favorable, ce sont les primes et les gratifications.

Les **primes** et les **gratifications** viennent en complément du salaire. Elles sont soumises au principe "à travail égal, salaire égal". Certaines ont le caractère de salaire si leur versement est obligatoire ce qui est prévu soit dans le contrat de travail soit par un accord collectif, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur.²¹

¹⁸ *Le salaire* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : http://www.dtefp-mayotte.travail.gouv.fr/index.php?cat=8&rub=31&fiches_catid=8.

¹⁹ *Le salaire net* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2301.xhtml>.

²⁰ *Modification du salaire* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2301.xhtml>.

²¹ *Primes et gratifications* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur :

Il y a aussi des primes qui ne constituent pas un élément du salaire, leur versement n'est pas obligatoire, elles ont donc un caractère de libéralité.

Parmi ces sommes versées, on peut citer notamment :²²

- les primes et gratifications annuelles (par exemple - primes de fin d'année, de 13^e mois, de vacances...),
- les primes relatives aux qualités personnelles (primes d'assiduité, d'ancienneté...),
- les primes relatives à certaines conditions de travail (primes pour travaux dangereux et insalubres...).

2.3.2.5 Avantages en nature

Les **avantages en nature** font partie du salaire de l'employé, mais ils ne sont pas payés en espèces, par chèque, virements bancaires ou postaux. Ils concernent le plus souvent la nourriture ou la mise à disposition d'un véhicule ou d'un logement de fonction. Ils doivent être évalués pour déterminer le salaire exact.²³

2.4 Autres appellations du salaire

Lorsqu'on parle du prix à payer pour l'exécution d'un travail dans l'entreprise, on utilise souvent trois termes : **rémunération, salaire et traitement**. Ces termes ne sont pas interchangeables, chacun comporte ses particularités et ses nuances.²⁴

La **rémunération** est le mot avec une valeur générique par rapport au salaire et au traitement. Ces derniers sont considérés comme deux

<http://vosdroits.service-public.fr/F2301.xhtml>.

²² *Primes et gratifications* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur :

<http://vosdroits.service-public.fr/F2301.xhtml>.

²³ *Avantages en nature* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur :

<http://vosdroits.service-public.fr/F2301.xhtml>.

²⁴ *Terminologie comptable* [en ligne]. [consulté le 16 février 2012]. Disponible sur :

http://ocq.ca/terminologie/bulletin/volume_2/versionpdf/2-12-1.pdf.

formes de rémunération. La rémunération inclut la rétribution en nature et en espèces : à la rémunération en espèces peuvent donc s'ajouter les primes et les avantages sociaux.²⁵

Le **salaire** n'est donc qu'un élément de la rémunération au sens large. C'est le moyen de rémunération des salariés (ouvriers ou employés), comme son nom l'indique. Le salaire est « *le versement en espèces de la rémunération, sur une base horaire, quotidienne ou hebdomadaire déterminée en vertu d'un contrat de travail* ». ²⁶

Le paragraphe précédent explique le sens classique du mot salaire. Aujourd'hui, les lexicographes enregistrent un glissement de sens à propos de ce mot. Celui-ci donne au terme salaire plus d'extension en élargissant les bénéficiaires. Selon eux, « *toute personne rémunérée qui fait partie des effectifs d'une entreprise, d'une unité administrative ou d'une association touche un salaire, qu'il s'agisse des cadres ou des balayeurs de l'entreprise* ». ²⁷

Le **traitement** est un terme relativement récent avec une valeur plus prestigieuse que le mot salaire. Contrairement au salaire, le traitement est un mode de rémunération établi généralement sur une base annuelle. Généralement on dit qu'il est versé aux fonctionnaires. Mais ce mot a aussi évolué et aujourd'hui, on touche un traitement même en dehors des cadres de la fonction publique (on peut donc parler du traitement d'un PDG, d'un ministre, etc.). ²⁸

Dans les paragraphes précédents, les termes rémunération, salaire et traitement ont été considérés du point de vue de gestionnaire. Pour désigner la compensation versée pour l'exécution d'un travail, le français utilise les trois termes suivants : **rémunération, rétribution et salaire.**

²⁵ *Terminologie comptable* [en ligne]. [consulté le 16 février 2012]. Disponible sur : http://ocaq.qc.ca/terminologie/bulletin/volume_2/versionpdf/2-12-1.pdf.

²⁶ *Terminologie comptable* [en ligne]. [consulté le 16 février 2012]. Disponible sur : http://ocaq.qc.ca/terminologie/bulletin/volume_2/versionpdf/2-12-1.pdf.

²⁷ *Terminologie comptable* [en ligne]. [consulté le 16 février 2012]. Disponible sur : http://ocaq.qc.ca/terminologie/bulletin/volume_2/versionpdf/2-12-1.pdf.

²⁸ *Terminologie comptable* [en ligne]. [consulté le 16 février 2012]. Disponible sur : http://ocaq.qc.ca/terminologie/bulletin/volume_2/versionpdf/2-12-1.pdf.

Ces termes ne sont pas véritablement des synonymes. Ils ont certains traits communs, mais à la fois ils ont aussi leurs spécificités.²⁹

La notion de **rémunération** implique « *une proportion rigoureuse entre le travail fourni et la compensation. Ce terme prend volontiers une valeur générique, incluant au besoin rétribution et salaire quand il n'est pas besoin de les distinguer bien nettement* ». ³⁰

S'il est nécessaire de distinguer ces trois notions, la **rétribution** va impliquer « *un rapport plus arbitraire entre la compensation et le travail, tandis que le **salaire** ajoute à l'idée de rémunération la présence implicite ou explicite d'un contrat et le versement de la compensation selon une périodicité déterminée* ». ³¹

Après avoir distingué les notions « rémunération, salaire et rétribution », on peut maintenant essayer de regrouper autour de ces trois termes tous les termes indiquant des types et des modalités de la compensation d'un travail, car la rémunération d'un salarié dépend parfois de la diverse catégorie socio-professionnelle à laquelle il appartient.

Il est possible de réunir autour de la **rémunération** (impliquant la proportionnalité rigoureuse de la compensation sans périodicité du versement) les termes suivants :³²

- **émoluments** : paiement à l'acte d'un officier ministériel (huissier, commissaire d'assermentation).
- **jetons de présence** : versés aux administrateurs pour chaque réunion du conseil d'administration à laquelle ils assistent.

²⁹ *Terminologie comptable* [en ligne]. [consulté le 16 février 2012]. Disponible sur : http://ocaq.qc.ca/terminologie/bulletin/volume_2/versionpdf/2-12-1.pdf.

³⁰ *Terminologie comptable* [en ligne]. [consulté le 16 février 2012]. Disponible sur : http://ocaq.qc.ca/terminologie/bulletin/volume_2/versionpdf/2-12-1.pdf.

³¹ *Terminologie comptable* [en ligne]. [consulté le 16 février 2012]. Disponible sur : http://ocaq.qc.ca/terminologie/bulletin/volume_2/versionpdf/2-12-1.pdf.

³² *Terminologie comptable* [en ligne]. [consulté le 16 février 2012]. Disponible sur : http://ocaq.qc.ca/terminologie/bulletin/volume_2/versionpdf/2-12-1.pdf.

- **cachet** : versé à l'artiste pour ses prestations.
- **honoraires** : versés aux membres des professions libérales pour services professionnels.
- **vacation** : versée aux experts témoignant devant les tribunaux.
- **commission** : pourcentage convenu versé à un vendeur sur les ventes effectuées.

Les modalités de la compensation autour de la **rétribution** (impliquant l'idée de la compensation arbitraire) sont les suivantes :³³

- **gratification** : récompense sans rapport direct avec la productivité personnelle.
- **pourboire** : somme laissée par le client à la personne qui l'a servi.
- **prime** : dédommagement ou récompense, soit pour pallier des conditions de travail difficile, soit pour stimuler la motivation.
- **pot-de-vin** : récompense illicite versée pour services rendus.

Enfin le **salaire** qui a inclus toutes les compensations versées périodiquement en vertu d'un contrat du travail. Parmi elles, on trouve :³⁴

- **salaire** : au sens étroit, désignant la rémunération, habituellement hebdomadaire, des ouvriers et employés.
- **traitement** : rémunération annuelle des fonctionnaires ou des personnages importants.
- **gages** : rémunération hebdomadaire ou mensuelle des domestiques.
- **solde** : rémunération mensuelle des militaires.

³³ *Terminologie comptable* [en ligne]. [consulté le 16 février 2012]. Disponible sur : http://ocaq.qc.ca/terminologie/bulletin/volume_2/versionpdf/2-12-1.pdf.

³⁴ *Terminologie comptable* [en ligne]. [consulté le 16 février 2012]. Disponible sur : http://ocaq.qc.ca/terminologie/bulletin/volume_2/versionpdf/2-12-1.pdf.

- **appointements** : rémunération mensuelle ou annuelle des cadres et employés importants.

3 TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail fait l'objet d'un large chapitre du droit du travail. À l'origine, les dispositions relatives à la durée et au temps du travail et au temps de repos y ont été introduites dans le but de protéger le travailleur contre d'éventuels abus de l'employeur. Néanmoins, la réglementation ne pouvait pas oublier la réalité économique et technique de l'entreprise. Il a donc fallu trouver un équilibre qui permettra d'assurer le respect à la fois des droits individuels des travailleurs et des besoins des entreprises.

Dans le présent mémoire, on va utiliser non seulement la notion « temps de travail », mais aussi le nom générique « durée du travail », car dans le Code du travail, il fait référence aux dispositions portant sur le temps de travail des employés. Le terme « durée du travail » renvoie aux notions de travail effectif, d'heures supplémentaires, etc.

3.1 Durée du travail

On peut trouver plusieurs définitions et explications concernant le terme « durée du travail ». Par exemple, la **Convention collective** faite à Paris le 8 juin 2001 définit la durée du travail comme il suit : « *La durée du travail est fixée par la loi. Elle peut, toutefois, être fixée à une durée inférieure ou supérieure à celle de la durée légale par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.* »³⁵

Mais pour que cette définition de la durée du travail puisse être appliquée, il faut connaître la définition donnée par le **Code du travail**. L'article L 3121-1 du Code du travail explique que : « *La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de*

³⁵ *Durée du travail d'après la Convention collective* [en ligne]. [consulté le 21 février 2012]. Disponible sur : <http://etudes-notariat.com/site/ConventionC.pdf>.

*l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »*³⁶

La durée du travail comprend donc des heures qualifiées de temps de travail effectif. Selon l'article L 3121-10 « *la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine civile* ». ³⁷

3.2 Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est certainement la notion la plus importante de la réglementation sur la durée du travail. La définition légale du temps de travail effectif que nous avons présentée dans le sous-chapitre précédent est basée sur 3 critères. Le premier consiste dans la disponibilité du salarié envers son employeur, le deuxième réside dans la soumission du salarié aux ordres de son employeur et le troisième traduit l'absence de liberté d'activité. D'une manière générale, on peut alors considérer comme du temps de travail effectif tout temps qui correspond à ces trois critères.

Le Code du travail explique aussi que le temps nécessaire à la restauration ou consacré aux pauses peut être considéré comme du temps de travail effectif (si les critères mentionnés ci-dessus sont remplis) alors que le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif sauf si le contrat de travail ou la convention collective le prévoit.³⁸

Mais la Cour de cassation, Chambre sociale a rendu le 5 novembre 2003 (n° de pourvoi : 01-43109) l'arrêt par lequel la qualification de temps de travail effectif est retenue s'il s'agit du temps de trajet entre deux lieux

³⁶ *Durée du travail d'après le Code du travail* [en ligne]. [consulté le 21 février 2012]. Disponible sur : <http://www.rocheblave.com/avocat-montpellier/avocat/duree-du-travail/temps-de-trajet/>.

³⁷ *Code du travail - Titre II : durée du travail, répartition et...* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://droit-finances.commentcamarche.net/legifrance/61-code-du-travail/182553/article-13121-10>.

³⁸ *Code du travail - Titre II : durée du travail, répartition et...* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://droit-finances.commentcamarche.net/legifrance/61-code-du-travail/177311/travail-effectif>.

de travail ou s'il y a dérogation « *au temps normal du trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel.* »³⁹

Les déplacements au sein de l'entreprise entre les vestiaires, pointeuses et salles de repos sont également considérés comme les périodes de travail effectif. Il en va de même pour les temps de formations (par exemple, les actions d'adaptation au poste de travail, etc.)⁴⁰

Concernant les temps d'habillage et de déshabillage, ils sont exclus du temps du travail effectif sauf s'ils remplissent les trois critères ou qu'il existe des dispositions conventionnelles. Mais lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire, les opérations d'habillage ou de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, des contreparties doivent être prévues soit sous forme de repos soit sous forme financière.⁴¹

Quant au temps d'astreinte, il n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, sauf pour les périodes d'intervention. Selon l'article L 3121-5 du Code du travail l'astreinte est « *une période pendant laquelle le salarié sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif* ». ⁴²

3.3 Durée légale

Comme il a été déjà dit, la durée légale hebdomadaire est de 35 heures. Cette durée légale peut néanmoins être dépassée dans le cadre

³⁹ *Détail d'une jurisprudence judiciaire* [en ligne]. [consulté le 21 février 2012]. Disponible sur : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007049779&dateTexte=>.

⁴⁰ *Temps de travail* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://www.easydroit.fr/droit-du-travail-droit-social/Le-contrat-de-travail/Le-temps-de-travail.htm>.

⁴¹ *Temps de travail* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://www.easydroit.fr/droit-du-travail-droit-social/Le-contrat-de-travail/Le-temps-de-travail.htm>.

⁴² *Article L3121-5 Code du travail – Legifrance* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?>

de la réglementation sur les heures supplémentaires, mais il faut respecter certaines règles :⁴³

- la durée quotidienne de travail est fixée à 10 heures au maximum, excepté les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans qui peuvent travailler 8 heures au maximum.
- un salarié ne peut effectuer plus de 48 heures par semaine (ce maximum est porté à 44 heures en moyenne mensuelle sur 12 semaines).
- l'employeur doit accorder un repos minimal entre deux journées de travail d'au moins 11 heures consécutives.
- lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Le Code du travail prévoit aussi dans certains cas le recours possible à un régime particulier que l'on nomme régime des **heures d'équivalence**. L'article L 3121-9 les définit comme il suit : « *Une durée du travail équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'État. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs de travail.* »⁴⁴

⁴³ *Durée légale* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://www.easydroit.fr/droit-du-travail-droit-social/Le-contrat-de-travail/Le-temps-de-travail.htm>.

⁴⁴ *Régime d'équivalence* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/duree-du-travail,81/la-duree-du-travail-concepts-et,255/la-duree-collective-hebdomadaire,1969.html>.

3.4 Aménagement du temps de travail

Les dispositions légales permettent d'adapter la mise en pratique des 35 heures à la situation de chaque entreprise, c'est-à-dire répartir la durée normale de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Elles fixent également les limites du cadre juridique des diverses possibilités d'aménagement du temps de travail. Une convention collective doit l'y autoriser et en prévoir les modalités. En cas d'absence de convention collective applicable, l'employeur peut toutefois organiser un tel aménagement dans les conditions fixées par les articles D. 3122-7-1 à 3122-7-3 du Code du travail : « *la durée du travail peut alors être organisée sous forme de périodes de travail d'une durée de 4 semaines au plus pour chacune.* »⁴⁵

La loi du 20 août 2008, en vigueur depuis le 22 août 2008 a assoupli les conditions de recours aux heures supplémentaires et regroupé différents dispositifs d'aménagement du temps de travail existant antérieurement dont notamment : **modulation du temps de travail, réduction du temps de travail** sous forme de jours de repos, **travail par cycles**, sans toutefois refuser les accords existants.⁴⁶

3.4.1 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale (en France fixée à 35 heures hebdomadaires) ou de la durée considérée comme équivalente dans certaines professions à la demande de l'employeur. Elles se décomptent généralement par semaine civile (elle commence le lundi à 0 heure et finit le dimanche à 24 heures).⁴⁷

⁴⁵ *Aménagement du temps de travail* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/...travail.../ame...>

⁴⁶ *Les heures supplémentaires* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/les-heures-supplementaires,1014.html>.

⁴⁷ *Les heures supplémentaires* [en ligne]. [consulté le 24 février 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/les-heures-supplementaires,1014.html>.

Le salarié qui effectue des heures supplémentaires a le droit à « *une majoration de salaire ou, sous certaines conditions, à un repos compensateur de remplacement. Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos. Dans les conditions et limites fixées par la loi du 21 août 2007, les salaires perçus au titre de temps de travail supplémentaire (heures supplémentaires, heures complémentaires des salariés à temps partiel...) ouvrent droit à des allègements sociaux et fiscaux.* »⁴⁸

Dans certains cas, l'employeur peut imposer des heures supplémentaires aux salariés. Il dispose d'une certaine quantité d'heures supplémentaires que l'on appelle le **contingent d'heures supplémentaires** et qui est limitée. Au-delà du contingent, l'accomplissement d'heures supplémentaires doit être autorisé par l'inspecteur du travail.⁴⁹

3.4.1.1 Contingent d'heures supplémentaires

Comme il a été déjà mentionné, un certain nombre d'heures supplémentaires peut être effectué par chaque salarié. Ce nombre d'heures supplémentaires est limité, il doit correspondre au contingent annuel d'heures supplémentaires. Pour le calcul du contingent annuel, on prend en compte les heures accomplies au-delà de la durée légale.⁵⁰

Le contingent annuel d'heures supplémentaires et les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel sont fixés par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de

⁴⁸ *Les heures supplémentaires* [en ligne]. [consulté le 24 février]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/duree-du-travail,81/1-amenagement-du-temps-de-travail,257/les-heures-supplementaires,1977.html>. Pour les règles de repos compensateur voir l'annexe 8.2.

⁴⁹ *Les heures supplémentaires* [en ligne]. [consulté le 24 février]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/duree-du-travail,81/1-amenagement-du-temps-de-travail,257/les-heures-supplementaires,1977.html>.

⁵⁰ *Le contingent d'heures supplémentaires* [en ligne]. [consulté le 2 mars]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/les-heures-supplementaires,1014.html>.

branche. S'il n'y a pas d'accord collectif, « *le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par salarié* ». ⁵¹

Lorsque le contingent annuel d'heures supplémentaires n'est pas fixé par voie conventionnelle, « *les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe* ». ⁵²

Au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, les heures supplémentaires sont donc accomplies, « *après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe* ». ⁵³

En tout état de cause, que le contingent annuel soit fixé ou non par voie conventionnelle, les heures supplémentaires effectuées ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi, c'est-à-dire que l'employeur ne peut pas faire accomplir des heures supplémentaires à ses salariés sans respecter certaines limites : ⁵⁴

- 10 heures par jour (dérogation conventionnelle possible, dans la limite de 12 heures) ;
- 8 heures par jour pour les travailleurs de nuit (dérogation conventionnelle possible, dans la limite de 12 heures) ;
- 44 heures hebdomadaires calculées sur une période quelconque de 12 semaines (ou 46 heures hebdomadaires

⁵¹ *Le contingent d'heures supplémentaires* [en ligne]. [consulté le 2 mars]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/les-heures-supplementaires,1014.html>.

⁵² *Le contingent d'heures supplémentaires* [en ligne]. [consulté le 2 mars]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/les-heures-supplementaires,1014.html>.

⁵³ *Le contingent d'heures supplémentaires* [en ligne]. [consulté le 2 mars]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/les-heures-supplementaires,1014.html>.

⁵⁴ *Le contingent d'heures supplémentaires* [en ligne]. [consulté le 2 mars]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/les-heures-supplementaires,1014.html>.

sur une période de 12 semaines consécutives dans le cadre d'un décret pris après conclusion d'un accord de branche) ;

- 48 heures au cours d'une même semaine.

3.4.2 Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

Les nouvelles dispositions légales (articles L. 212-1 et L. 212-1-1 du Code du travail) ont permis d'adapter la mise en oeuvre des 35 heures à la situation de chaque entreprise. Les entreprises peuvent ainsi répartir les horaires de travail sur tout ou partie de l'année. La réduction du temps de travail peut être organisée sous forme de journées ou de demi-journées de repos soit sur une période de 4 semaines, soit sur l'année. Un nombre de jours de repos est attribué à chaque salarié ce qui permet de réduire la durée hebdomadaire moyenne du temps de travail.⁵⁵

C'est l'article L.212-9 du Code du travail qui nous dit que « *la durée hebdomadaire du travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution sur une période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail légale ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure* ». ⁵⁶

3.4.2.1 Réduction sous forme de repos sur une période de quatre semaines

Seules les heures effectuées au-delà de 39 heures et celles accomplies au-delà de la durée de la durée moyenne de 35 heures, sur la période de quatre semaines, constituent des heures supplémentaires

⁵⁵ *Iserre Prud'hommes RTT en jour de repos* [en ligne]. [consulté le 4 mars]. Disponible sur : <http://prudhommesisere.free.fr/tempstravail/fichejourre...>

⁵⁶ *L'aménagement du temps de travail* [en ligne]. [consulté le 4 mars]. Disponible sur : <http://juristprudence.online.fr/amenagement.htm>.

soumises aux majorations pour heures supplémentaires et au repos compensateur. Elles sont déduites du contingent annuel.⁵⁷

3.4.2.2 Réduction sous forme de repos sur l'année

Lorsque la durée du travail constatée dépasse 35 heures en moyenne sur l'année (1 600 heures par an), les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent la majoration et le repos compensateur. Elles sont déduites du contingent annuel. Ces dispositions sont aussi applicables aux « heures non déjà décomptées à ce titre et qui auraient été effectuées au-delà de 39 heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord ».⁵⁸

Les modalités de répartition du temps de travail sont fixées par la convention collective. La convention détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos pour partie à la convenance du salarié et pour partie au choix de l'employeur. Elle fixe également les délais maxima dans lesquels ces repos peuvent être pris.⁵⁹

3.4.3 Travail par cycles

La durée du travail dans l'entreprise peut être organisée sous forme de cycles de travail, car c'est la loi qui permet de les mettre en place par un simple accord d'entreprise ou d'établissement. Auparavant, la mise en place des cycles n'était possible que par décret dans certains secteurs d'activité ou par une convention collective étendue.⁶⁰

Le cycle de travail est une période de référence dont la répartition se répète à l'identique d'un cycle à l'autre. Elle ne peut pas être inférieure

⁵⁷ *L'aménagement du temps de travail* [en ligne]. [consulté le 4 mars]. Disponible sur : <http://juristprudence.online.fr/amenagement.htm>.

⁵⁸ *L'aménagement du temps de travail* [en ligne]. [consulté le 4 mars]. Disponible sur : <http://juristprudence.online.fr/amenagement.htm>.

⁵⁹ *L'aménagement du temps de travail* [en ligne]. [consulté le 4 mars 2012]. Disponible sur : <http://juristprudence.online.fr/amenagement.htm>.

⁶⁰ *Cycles de travail* [en ligne]. [consulté le 7 mars 2012]. Disponible sur : <http://prudhommesisere.free.fr/tempstravail/fichecycle.htm>.

à la semaine ni supérieure à 12 semaines. Le nombre d'heures de travail qui est effectué au cours des semaines composant le cycle ne doit pas être nécessairement régulier. Le calcul de la durée du travail s'effectue dans le cadre du cycle et la durée du cycle doit être établie en référence à la durée légale de travail de 35 heures par semaine. Les heures effectuées pendant les semaines qui comportent plus de 35 heures de travail (les heures supplémentaires mentionnées ci-dessus) sont compensées par la majoration de salaire ou repos compensateur de remplacement et s'imputent le contingent annuel (art. L 212-7 C. trav). Les repos compensateurs doivent être pris dans le cadre du cycle de travail.⁶¹

Le cycle de travail est un moyen qui permet d'adapter la durée du travail aux variations d'activité présentant le caractère habituel, prévisible et programmable. Cela permet d'assurer la marche de l'entreprise « *en accordant le repos hebdomadaire par roulement et donc de faire varier les horaires d'une semaine sur l'autre* ». ⁶²

Quel que soit le système de cycle mis en place par l'employeur, les durées maximales journalières, les durées maximales hebdomadaires et la durée maximale hebdomadaire absolue de travail doivent être respectées.⁶³

En adoptant le système de cycle, l'employeur doit respecter certaines règles. La répartition des horaires de travail doit être affichée sur le lieu de travail et l'inspecteur du travail doit en être informé à l'aide d'une copie. Le bulletin de paie doit comporter la mention « horaires cycliques ». L'employeur doit aussi enregistrer sur un registre la durée hebdomadaire de travail effectuée par chaque salarié et ce document doit

⁶¹ *Isere Prud'hommes Le cycle* [en ligne]. [consulté le 7 mars 2012]. Disponible sur : <http://prudhommesisere.free.fr/tempstravail/fichecycle.htm>.

⁶² *Juridique et social* [en ligne]. [consulté le 7 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.lhotellerie-restauration.fr/journal/juridique-social-droit/2011-02/Comment-utiliser-le-cycle-de-travail.htm>.

⁶³ *Juridique et social* [en ligne]. [consulté le 7 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.lhotellerie-restauration.fr/journal/juridique-social-droit/2011-02/Comment-utiliser-le-cycle-de-travail.htm>.

être émargé par le salarié une fois par semaine. L'employeur doit également au préalable informer et consulter le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel.⁶⁴

On voit donc que la durée du travail est régie par des règles précises. Mais il ne s'agit pas seulement de questions relatives aux heures supplémentaires ou aux aménagements du temps de travail. La notion "durée du travail" se rapporte également au travail à temps complet, travail à temps partiel, congés payés, jours fériés et au processus de réduction du temps de travail actuel.

3.5 Travail à temps complet

Le travail à temps complet, ou le travail à temps plein correspond à la durée du travail fixée par la loi, ou fixée par la convention collective si elle est inférieure. Le travail à temps complet prend la forme de la durée du travail "normale", c'est-à-dire 35 heures par semaine. Chaque salarié dont le contrat de travail correspond à cette durée de travail est donc considéré comme salarié à temps complet.⁶⁵

3.6 Travail à temps partiel

Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, selon l'article L. 3123-1 du Code du travail, est inférieure à la durée du travail légale (35 heures par semaine), à la durée du travail fixée par la convention ou à la durée du travail applicable dans l'entreprise.⁶⁶

⁶⁴ *Juridique et social* [en ligne]. [consulté le 7 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.lhotellerie-restauration.fr/journal/juridique-social-droit/2011-02/Comment-utiliser-le-cycle-de-travail.htm>.

⁶⁵ *Travail à temps complet* [en ligne]. [consulté le 8 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-definition.aspx?idDef=587&definition=Travail+%C3%A0+temps+plein>.

⁶⁶ *Le travail à temps partiel* [en ligne]. [consulté le 8 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.easydroit.fr/droit-du-travail-droit-social/Le-contrat-de-travail/Le-temps-de-travail/Le-travail-a-temps-partiel.htm>.

Le temps partiel peut être accordé au salarié par les dispositions dans l'accord collectif, en vertu de la décision de l'employeur ou de la demande du salarié.⁶⁷

Concernant le dernier cas, c'est-à-dire la demande du salarié, l'employeur est parfois dans l'obligation d'accepter si le passage à temps partiel est un droit du salarié. Il s'agit notamment des cas suivants :⁶⁸

- travail à temps partiel pour élever un enfant dans le cadre du congé parental,
- en cas de maladie, accident ou handicap graves,
- dans le cadre d'un congé de solidarité familiale.

Dans les autres cas, la demande du salarié de passer à temps partiel peut être refusée par l'employeur, mais seulement quand celui-ci justifie de raisons objectives liées au bon fonctionnement de l'entreprise, comme par ex. incompatibilité avec les rythmes de production, absence d'emploi disponible, etc..⁶⁹

3.6.1 Mise en place du travail à temps partiel

Le passage à travail partiel requiert l'accord du salarié, car il s'agit de la modification du contrat de travail et aucune modification dans le contrat de travail du salarié ne peut être faite sans son consentement. Le contrat de travail à temps partiel doit être obligatoirement écrit. Les mentions qui doivent figurer dans ce contrat sont les suivantes : « *la qualification du salarié, la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du*

⁶⁷ *Le travail à temps partiel* [en ligne]. [consulté le 8 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.easydroit.fr/droit-du-travail-droit-social/Le-contrat-de-travail/Le-temps-de-travail/Le-travail-a-temps-partiel.htm>.

⁶⁸ *Le travail à temps partiel* [en ligne]. [consulté le 8 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.easydroit.fr/droit-du-travail-droit-social/Le-contrat-de-travail/Le-temps-de-travail/Le-travail-a-temps-partiel.htm>.

⁶⁹ *Le travail à temps partiel* [en ligne]. [consulté le 8 mars]. Disponible sur : <http://www.easydroit.fr/droit-du-travail-droit-social/Le-contrat-de-travail/Le-temps-de-travail/Le-travail-a-temps-partiel.htm>.

mois. » Il faut y également préciser comment une éventuelle modification de cette répartition peut intervenir, comment on peut communiquer les horaires de travail pour chaque journée travaillée au salarié, ensuite « *le régime des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat ou les éléments de la rémunération du salarié* ». ⁷⁰

3.6.2 Rémunération de travail à temps partiel

La rémunération des salariés à temps partiel est réduite proportionnellement à la réduction du temps de travail. Par contre, si le salarié effectue des heures au-delà de son temps de présence, elles sont comptées comme des heures "complémentaires" et non "supplémentaires" : elles sont donc payées au tarif normal, et non plus cher. ⁷¹

Le salarié travaillant à temps partiel ne doit pas subir de discrimination par rapport « *à un salarié qui, à poste égal et ancienneté égale, travaillerait à temps plein* ». Le fait que le salarié travaille à temps partiel ne l'empêche pas de travailler dans une autre entreprise. Il peut alors cumuler des emplois, mais il est obligé de ne pas dépasser la durée maximale du travail. Celle-ci est fixée à 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines. ⁷²

3.7 Congés payés

Le droit à un congé payé a été acquis par les travailleurs français en 1936. Depuis 1936, on est passé de 15 jours à 5 semaines de congés payés en 1982. Ainsi, la France est l'un des pays européens qui octroient le plus de jours de repos. ⁷³

⁷⁰ *Le travail à temps partiel* [en ligne]. [consulté le 8 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.easydroit.fr/droit-du-travail-droit-social/Le-contrat-de-travail/Le-temps-de-travail/Le-travail-a-temps-partiel.htm>.

⁷¹ *Temps partiel : les droits et les devoirs* [en ligne]. [consulté le 8 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.journaldesfemmes.com/carriere/0509temps-partiel/2droits.shtml>.

⁷² *Travailler à temps partiel : vos droits* [en ligne]. [consulté le 8 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.juritravail.com/Actualite/travail-temps-partiel/Id/939>.

⁷³ *Congés payés* [en ligne]. [consulté le 15 mars]. Disponible sur :

Selon l'article L3141-1 du Code du travail, « *tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur* », ⁷⁴ dans les conditions prévues par la loi. Le droit aux congés payés annuels est ouvert à tout salarié qui a effectué au minimum 10 jours de travail effectif chez le même employeur. ⁷⁵

Le droit aux congés payés est reconnu par la loi à tous les salariés, peu importe le type de leur contrat de travail. Les salariés travaillant à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés travaillant à temps complet. Ceux qui sont embauchés en contrat de travail à durée déterminée reçoivent une indemnité compensatrice au cas où le régime applicable dans l'entreprise ne leur permettrait pas de prendre effectivement ces congés. Les salariés travaillant en intérim touchent également une indemnité de congés payés quelle que soit la durée de la période travaillée. ⁷⁶

3.7.1 Calcul de congés payés

La durée du congé payé est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectué au cours de la période de référence. Celle-ci va du 1^{er} juin précédent au 31 mai de l'année en cours. ⁷⁷ La durée pendant laquelle un congé est effectué est réglée par certains critères : ⁷⁸

- l'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés,
- si le salarié tombe malade, la durée des congés n'est pas en principe prolongée,

http://www.avis-droit-social.net/conges_payes.php.

⁷⁴ *Congés payés - Le calcul des congés payés* [en ligne]. [consulté le 15 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.easydroit.fr/...travail...travail/...temps-de-tra...>

⁷⁵ *Les congés payés* [en ligne]. [consulté le 14 mars 2012]. Disponible sur :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/les-conges-payes,1035.html>.

⁷⁶ *Congés payés - Le calcul des congés payés* [en ligne]. [consulté le 15 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.easydroit.fr/...travail...travail/...temps-de-tra...>

⁷⁷ *Congés payés* [en ligne]. [consulté le 14 mars 2012]. Disponible sur :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/foire-aux-questions,543/le-droit-du-travail-en-questions,1716/conges-payes,3466.html>.

⁷⁸ *Les congés payés* [en ligne]. [consulté le 14 mars 2012]. Disponible sur :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/les-conges-payes,1035.html>.

- s'il y a un jour férié habituellement chômé, la durée des congés est prolongée d'une journée.

Il existe plusieurs façons de calculer le nombre de jours de congés mais, en principe, ces méthodes reviennent au même. La façon la plus simple est celle de considérer que si le salarié a effectivement travaillé 12 mois au cours de la période de référence mentionnée ci-dessus, il a droit à 5 semaines de congés payés. Ces 5 semaines représentent 30 jours de congés si l'on parle en jours ouvrables, ou éventuellement 25 jours de congés si l'on parle en jours ouvrés. On voit donc que pour le calcul des congés payés, la distinction entre jours ouvrables et jours ouvrés est importante.⁷⁹

3.7.1.1 Distinction entre jour ouvrable et jour ouvré

D'après la loi, et comme il a déjà été mentionné, les jours de congés peuvent être décomptés soit en jours ouvrables soit en jours ouvrés. C'est l'employeur qui choisit si l'on compte en jours ouvrables ou jours ouvrés.⁸⁰

Les **jours ouvrables** sont tous les jours sauf le jour de repos hebdomadaire légal (dimanche) et les jours fériés pendant lesquels l'entreprise ne travaille pas. On considère comme les **jours ouvrés** tous les jours normalement travaillés dans l'entreprise, généralement du lundi au vendredi inclus. Une semaine comporte donc généralement 6 jours ouvrables et 5 jours ouvrés.⁸¹

Les employeurs ont l'habitude de décompter les congés payés en jours ouvrables, mais en principe, aucune disposition ne leur interdit de

⁷⁹ *Les congés payés annuels* [en ligne]. [consulté le 16 mars 2012]. Disponible sur : <http://prudhommesisere.free.fr/conges/ficheconges.htm>.

⁸⁰ *Congés payés* [en ligne]. [consulté le 15 mars]. Disponible sur : http://www.avis-droit-social.net/conges_payes.php.

⁸¹ *Congés payés* [en ligne]. [consulté le 15 mars]. Disponible sur : http://www.avis-droit-social.net/conges_payes.php.

les calculer en jours ouvrés, à condition que ce mode de calcul ne désavantage pas le salarié.⁸²

3.7.1.2 Périodes d'absence prises en compte

Certaines périodes d'absence sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée de congé, car « *l'absence du salarié au cours de la période de référence ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence* ». ⁸³

Voici quelques exemples de périodes d'absence qui sont également considérées comme les périodes du travail effectif :⁸⁴

- les périodes de congés payés,
- les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du Code du travail,
- les périodes de congé de maternité et d'adoption,
- les périodes d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an,
- la journée d'appel de préparation à la défense,
- les périodes de congé de formation,
- les périodes assimilées conventionnellement à ces situations.

⁸² *Congés payés* [en ligne]. [consulté le 15 mars]. Disponible sur : http://www.avis-droit-social.net/conges_payes.php.

⁸³ *Congés payés* [en ligne]. [consulté le 15 mars]. Disponible sur : http://www.avis-droit-social.net/conges_payes.php.

⁸⁴ *Les congés payés* [en ligne]. [consulté le 15 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/les-conges-payes,1035.html>.

Au contraire, l'absence pour maladie non professionnelle ou pour grève n'est pas considérée comme du temps de travail effectif et n'est pas donc prise en compte pour le calcul des congés payés.⁸⁵

3.7.2 Indemnisation des congés payés

Comme il a été dit précédemment, l'employeur doit verser une indemnité de congés payés au salarié. Celle-ci a le caractère de salaire et doit être soumise aux cotisations sociales. Selon l'article L 3141-22 du Code du travail, pour le calcul de l'indemnité de congés payés, l'employeur peut utiliser deux méthodes : **maintien du salaire** ou **règle du dixième**. Les deux modes doivent être comparés et celui qui est le plus avantageux pour le salarié doit être retenu.⁸⁶

3.7.2.1 Règle du dixième

Le premier mode de calcul, règle dite « du dixième », signifie que l'employeur verse au salarié, pour les 30 jours de congés annuels, une indemnité correspondant à un dixième de la totalité des sommes brutes perçues par le salarié entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, c'est-à-dire durant la période de référence.⁸⁷

Comme il a été dit précédemment, le dixième de rémunération correspond au congé légal de 30 jours ouvrables. Si cette durée est supérieure, l'indemnité sera proportionnellement augmentée en fonction de la durée du congé effectivement dû et à l'envers.⁸⁸

⁸⁵ *Les congés payés* [en ligne]. [consulté le 15 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/les-conges-payes,1035.html>.

⁸⁶ *FC CONGES PAYES - Trigone conseil, l'esprit conseil* [en ligne]. [consulté le 16 mars 2012]. Disponible sur : http://www.trigone-conseil.fr/.../FC_CONGES_PAYES.

⁸⁷ *Gérer les congés payés – Trigone conseil* [en ligne]. [consulté le 16 mars 2012]. Disponible sur : http://www.trigone-conseil.fr/IMG/pdf/FC_CONGES_PAYES-2.pdf.

⁸⁸ *L'indemnisation des congés payés* [en ligne]. [consulté le 16 mars 2012]. Disponible sur : http://www.ccip92.fr/upload/news_caprh/CAPRH2003_05_Indemnisation_CP.pdf.

L'indemnité de congés payés doit tenir compte de tous les éléments de rémunération acquis par le salarié entre le 1er juin et le 31 mai (l'année de référence). Il s'agit des sommes suivantes :⁸⁹

- sommes brutes (avant retenues pour cotisations), acquises durant la période de référence au cours de laquelle l'intéressé prend son congé,
- sommes présentant un caractère soit réel, soit fictif (c'est-à-dire correspondant à des périodes d'inactivité).

Dans le calcul de l'indemnité de congés payés doivent être prises en compte les majorations de salaire (les heures supplémentaires, le travail de nuit), les commissions d'acquisition et d'encaissement, les primes et commissions liées à l'activité de l'entreprise. Ces dernières sont incluses dans le calcul de l'indemnité de congés payés au cas où ces éléments de rémunération seraient réellement liés à l'activité personnelle du salarié.⁹⁰

Toutefois, pour être prises en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés, les primes doivent correspondre à certains critères, notamment :

- *« elles doivent être versées en contrepartie du travail, et revêtir un caractère de généralité et de constance qui les rend obligatoires pour l'employeur,*
- *elles ne doivent pas présenter le caractère de remboursements de frais, ni rémunérer un risque exceptionnel,*
- *elles ne doivent pas déjà indemniser la période de congé. »*⁹¹

⁸⁹ *Gérer les congés payés – Trigon conseil* [en ligne]. [consulté le 16 mars 2012]. Disponible sur : http://www.trigone-conseil.fr/IMG/pdf/FC_CONGES_PAYES-2.pdf.

⁹⁰ *Gérer les congés payés – Trigon conseil* [en ligne]. [consulté le 16 mars 2012]. Disponible sur : http://www.trigone-conseil.fr/IMG/pdf/FC_CONGES_PAYES-2.pdf.

⁹¹ *Gérer les congés payés – Trigon conseil* [en ligne]. [consulté le 16 mars 2012]. Disponible sur :

Par contre, en ce qui concerne les remboursements de frais, primes exceptionnelles collectives, indemnités de maladie, de chômage partiel ou de licenciement, ces sommes sont exclues de calcul de l'indemnité de congés payés.⁹²

Voici un exemple d'application de la règle du dixième :

« Une assistante maternelle perçoit 700 euros brut par mois et a travaillé toute la période de référence. Elle bénéficie donc de 30 jours de congés. Son indemnité est égale à $(700 \times 12) \times 1/10 = 840 \Rightarrow$ soit 28 euros par jours ouvrables de congés $(840/30 \text{ jours})$. »⁹³

3.7.2.2 Règle du maintien du salaire

Le deuxième mode de calcul, la règle du maintien, consiste à verser au salarié durant ses congés un salaire correspondant à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant cette période. L'indemnité de congés payés ne peut donc être inférieure au montant de cette rémunération.⁹⁴

L'indemnité de congés payés est calculée en fonction du dernier salaire perçu pendant la période qui précède le congé. Si le salaire précédant le congé a été réduit, l'indemnité de congés payés doit être calculée sur ce salaire réduit. Par conséquent, l'indemnité de congés payés versée pendant les congés du salarié doit éventuellement comporter :

- *« l'augmentation des salaires, individuelle ou collective, intervenue pendant la période de congé,*

http://www.trigone-conseil.fr/IMG/pdf/FC_CONGES_PAYES-2.pdf.

⁹² *Rémunération* [en ligne]. [consulté le 16 mars 2012]. Disponible sur :

http://lentreprise.lexpress.fr/remuneration/comment-se-calcule-l-indemnite-de-conges-payes_3054.html.

⁹³ *La rémunération des congés payés* [en ligne]. [consulté le 16 mars 2012]. Disponible sur :

<http://www.casamape.fr/guide-employeur/conges-absences/remuneration-conges.html?Itemid=40>.

⁹⁴ *L'indemnisation des congés payés* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur :

http://www.ccip92.fr/upload/news_caprh/CAPRH2003_05_Indemnisation_CP.pdf.

- *le paiement majoré des heures supplémentaires que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé,*
- *la valeur des avantages en nature s'ils ne sont pas maintenus pendant les congés payés. »⁹⁵*

3.7.2.3 Choix du calcul

Les congés payés doivent être rémunérés sur la base d'une comparaison entre les deux modes de calcul. Pour pouvoir comparer l'indemnité de congés payés calculée selon la règle du dixième et avec celle calculée selon la règle du maintien de salaire, il est indispensable de « *distinguer du salaire versé ce qui correspond à l'indemnité de congés* ». Le résultat le plus avantageux doit être attribué aux salariés, car la loi impose à l'employeur de choisir la méthode la plus favorable pour le salarié.⁹⁶

La méthode de calcul selon **la règle du dixième** se révèle généralement plus favorable « *si, pendant la période de référence, le salarié est passé d'un travail à temps complet à un travail à temps partiel ou bien encore si la personne n'a pas été ou a été peu augmentée* ».⁹⁷

Par contre, la méthode de calcul selon **la règle du maintien de salaire** « *s'avère généralement plus favorable si, par exemple, pendant la période de référence, le salarié est passé d'un travail à temps partiel à un travail à temps complet ou a bénéficié d'une augmentation de salaire* ».⁹⁸

3.8 Jours fériés

Les jours fériés sont les jours de fêtes légales. Tous les jours fériés de l'année sont précisément énumérés par le Code du travail. Il s'agit des

⁹⁵ *Gérer les congés payés – Trigon conseil* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : http://www.trigone-conseil.fr/IMG/pdf/FC_CONGES_PAYES-2.pdf.

⁹⁶ *Gérer les congés payés – Trigon conseil* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : http://www.trigone-conseil.fr/IMG/pdf/FC_CONGES_PAYES-2.pdf

⁹⁷ *Les congés payés* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : www.s-et-a.com/conges.doc.

⁹⁸ *Les congés payés* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : www.s-et-a.com/conges.doc.

jours suivants : 1^{er} janvier (Jour de l'An), lundi de Pâques, 1^{er} mai (Fête du Travail), 8 mai (Fête de la Victoire de 1945), Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet (Fête nationale), 15 août (Assomption), 1^{er} novembre (Toussaint), 11 novembre (Fête de la Victoire de 1918), 25 décembre (Noël).⁹⁹

Il faut savoir qu'il existe aussi des jours fériés des régions (certaines fêtes locales) ou même des secteurs d'activité comme « *la Sainte Barbe pour les mineurs, ou le 26 décembre en Alsace et en Moselle* ». ¹⁰⁰

3.8.1 Rémunération des jours fériés

Quant au régime du travail des jours fériés, le Code du travail ne prévoit pas d'indemnisation spécifique, hormis les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 qui prévoient que le chômage d'un jour férié ne peut entraîner une réduction de la rémunération du salarié.¹⁰¹

Mais il y a certaines conditions à respecter quand même. En ce qui concerne la rémunération des jours fériés, il faut distinguer s'il s'agit de jour férié chômé ou travaillé ou du 1^{er} mai qui est le seul jour obligatoirement chômé et payé intégralement (selon l'article L. 222-5 du Code du travail).¹⁰²

⁹⁹ *Les jours fériés et les ponts* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/les-jours-feries-et-les-ponts,7747.html>.

¹⁰⁰ *Jours fériés et ponts* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2405.xhtml>.

¹⁰¹ *Indemnisation des jours fériés | Droit-Finances* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : <http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/2910-indemnisation-des-jours-feries>.

¹⁰² *Les jours fériés : réglementation et rémunération* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.gralon.net/articles/enseignement-et-formation/formation/article-les-jours-feries---reglementation-et-remuneration-2798.htm>.

3.8.1.1 Jour férié chômé et rémunération

Comme il a été dit précédemment, le 1^{er} mai doit être chômé et rémunéré pour tous les salariés, c'est-à-dire ils perçoivent leur rémunération habituelle quelle que soit leur ancienneté.

Pour la rémunération des jours fériés chômés, il faut distinguer s'il s'agit des salariés mensualisés ou non mensualisés. Ces derniers n'ont droit à aucune rémunération (sauf si une disposition contraire le prévoit dans la convention collective ou le contrat de travail), tandis que les salariés mensualisés qui remplissent trois conditions mentionnées ci-dessous ne subissent aucune réduction de leur rémunération. Ils doivent :¹⁰³

- avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédents,
- avoir été présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui succède.

3.8.1.2 Jour férié travaillé et rémunération

Sauf le cas du 1^{er} mai (mentionné ci-dessous), les salariés travaillant un jour férié ne bénéficient d'aucune réévaluation financière, quel que soit leur position professionnelle. Néanmoins, « *de nombreuses conventions collectives prévoient la majoration, parfois à 100 %, du temps de travail effectué un jour férié* ». ¹⁰⁴

3.8.1.3 Cas particulier du 1^{er} mai

Comme il a déjà été mentionné, le 1^{er} mai est le seul jour obligatoirement chômé pour tous les salariés, toutes les entreprises. Il est

¹⁰³ *Jours fériés et ponts* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2405.xhtml>.

¹⁰⁴ *Jours fériés et ponts* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2405.xhtml>.

possible de travailler pendant le 1^{er} mai seulement dans les établissements et services dont l'activité joue un rôle nécessaire pour la vie quotidienne et qui, pour cette raison, ne peuvent pas interrompre leur travail (hôpitaux, transports publics...).¹⁰⁵

Quant à la rémunération, le 1^{er} mai chômé est obligatoirement payé au salarié (sans condition d'ancienneté, ni condition de présence la veille ou le lendemain). Le chômage du 1^{er} mai ne peut donc entraîner de réduction de salaire. Par contre, s'il s'agit du 1^{er} mai travaillé, tout salarié doit toucher, en plus de son salaire, une indemnité égale à 100 % de la rémunération de cette journée, c'est-à-dire que le travail du 1^{er} mai doit être payé double. Même les heures supplémentaires effectuées par le salarié le 1^{er} mai doivent être rémunérées avec majoration de salaire.¹⁰⁶

4 PAIEMENT DU SALAIRE

Le paiement du salaire comme contrepartie d'un travail est une notion importante protégée par le droit du travail. Le paiement du salaire est donc un élément essentiel de l'exécution du contrat. Il est soumis à certaines règles formelles, celles-ci sont fixées à l'article L.3242-1 du Code du travail. Les deux parties contractantes, l'employeur et le salarié, sont obligées de respecter les conditions prévues par le Code du travail.

Le Code du travail impose la régularité du paiement du salaire, ce chapitre va donc expliquer d'abord les notions de « périodicité », « mode de paiement » et « cas de non-paiement ». Dans le sous-chapitre 2.2.1, on va aborder également le sujet du bulletin de salaire.

4.1 Périodicité

La loi ne prévoit pas de date précise pour le versement du salaire, *« la seule obligation qui résulte des dispositions de l'article L. 143-2 du*

¹⁰⁵ *Jours fériés et ponts* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2405.xhtml>.

¹⁰⁶ *Jours fériés et ponts* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2405.xhtml>.

*CT consiste pour l'employeur à payer ses salariés à intervalles réguliers ».*¹⁰⁷

D'après l'article n° L.3242-1 du Code du travail, « *la rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année ».*¹⁰⁸

Le paiement du salaire est donc versé une fois par mois. La rémunération mensuelle est calculée soit par rapport à l'horaire égal à la durée légale hebdomadaire, soit le salarié peut demander un acompte par quinzaine qui correspond à la moitié de la rémunération mensuelle.¹⁰⁹

Les salariés temporaires, saisonniers, intermittents ou travaillant à domicile sont exclus de ce mode de paiement.¹¹⁰ Les salariés dont la rémunération n'est pas versée mensuellement sont payés au moins deux fois par mois. L'intervalle entre deux versements du salaire ne peut dépasser 16 jours.¹¹¹

Le salarié ne doit pas être rémunéré nécessairement à la fin du mois travaillé, l'employeur peut lui verser le salaire au début du mois suivant, car le Code du travail ne précise pas la date précise du paiement du salaire. La seule obligation de l'employeur est de respecter la périodicité du versement du salaire.¹¹²

Cette périodicité ne s'applique pas aux différentes primes ou gratifications qui sont éventuellement versées par l'employeur au salarié.

¹⁰⁷ *Le paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur : <http://juristprudence.online.fr/paiem.htm>.

¹⁰⁸ *Droit du travail, paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur : http://www.aunege.org/modules/DDT_Nan2-003/co/5_3.html.

¹⁰⁹ *Droit du travail, paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur : http://www.aunege.org/modules/DDT_Nan2-003/co/5_3.html.

¹¹⁰ *Paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2308.xhtml>.

¹¹¹ *Droit du travail, paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur : http://www.aunege.org/modules/DDT_Nan2-003/co/5_3.html.

¹¹² *Paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2308.xhtml>.

L'employeur doit respecter seulement la périodicité du versement du salaire.¹¹³

4.2 Mode de paiement

Il existe plusieurs modes de paiement du salaire. Selon l'article 3241-1 du Code du travail, « *sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires sous une forme déterminée* », le salaire doit être payé :¹¹⁴

- en espèces,
- par chèque barré,
- par virement à un compte bancaire ou postal.

Si le montant du salaire est inférieur ou égal à 1500 € par mois, le salarié peut demander à être payé en espèces. Si la somme est supérieure, le salaire doit être versé au salarié par chèque ou par virement bancaire ou postal.¹¹⁵

Certaines catégories de salariés peuvent être également payées à l'aide de chèques spéciaux préétablis. Dans ces cas, le paiement du salaire s'effectue soit par le chèque-emploi pour les très petites entreprises ou par le chèque emploi service universel.¹¹⁶

La loi dispose aussi que le salaire doit être payé en euros sauf si le salarié exerce sa profession dans un pays étranger avec une autre devise. Dans ce cas, « *la conversion en euros se fait au cours du change*

¹¹³ *Paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2308.xhtml>.

¹¹⁴ *Droit du travail, paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur : http://www.auneg.org/modules/DDT_Nan2-003/co/5_3.html.

¹¹⁵ *Paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2308.xhtml>.

¹¹⁶ *La rémunération – le paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur : <http://guide-pratique.lefigaro.fr/C105ssect12/quelles-sont-les-modalites-de-paiement-du-salaire/>.

en vigueur au jour du paiement (Cour de cassation, Chambre sociale, 3/4/1990) ». ¹¹⁷

4.2.1 Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié une pièce justificative dite bulletin de paie. Ce bulletin de paie doit comporter diverses mentions, obligatoires ou facultatives. Certaines mentions sont même interdites du bulletin de paie. Les mentions devant figurer sur le bulletin de paie ou celles qui y sont annexées sont fixées « par décret en Conseil d'État ». ¹¹⁸

Lors du paiement du salaire, chaque salarié doit recevoir un bulletin de paie, quel que soit le titre ou le lieu de son poste, le nombre de ses employeurs, le montant et la nature de ses rémunérations, la forme du contrat. ¹¹⁹

4.2.1.1 Remise du bulletin de paie au salarié

Un bulletin de paie doit être remis au salarié à l'occasion de chaque versement de salaire quel que soit le mode de paiement choisi et le type de contrat. L'employeur doit respecter certaines conditions dans lesquelles le bulletin de paie doit être remis au salarié. La remise peut être effectuée : ¹²⁰

- soit en main propre,
- soit par voie postale,
- soit par voie électronique, celle-ci ne pourra toutefois se faire qu'avec l'accord du salarié concerné, et dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

¹¹⁷ *La rémunération – le paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur : <http://guide-pratique.lefigaro.fr/C105ssect12/quelles-sont-les-modalites-de-paiement-du-salaire/>.

¹¹⁸ On peut trouver deux exemples de bulletin de paie en annexe 8.3. *Droit du travail, paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur :

http://www.aunege.org/modules/DDT_Nan2-003/co/5_3.html.

¹¹⁹ *Droit du travail, paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur :

http://www.aunege.org/modules/DDT_Nan2-003/co/5_3.html.

¹²⁰ *Bulletin de paie* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F559.xhtml>.

La non-remise du bulletin de paie ou la remise du bulletin de paie irrégulière ou tardive peuvent entraîner une amende pénale ou le paiement de dommages et intérêts.¹²¹

L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le salarié n'implique pas de sa part une renonciation à ses droits, cela veut dire qu'il ne renonce pas à toute réclamation ultérieure sur ses salaires.¹²²

L'employeur est tenu de conserver un double des bulletins de paie pendant 5 ans, ou éventuellement « *il peut être dérogé à la conservation des bulletins de paie, pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 8113-6* ». ¹²³ Cette conservation peut se faire sous forme informatique à condition de permettre aux agents de contrôle d'accéder directement à ces informations et de les éditer sans délai. ¹²⁴

4.2.1.2 Mentions obligatoires

Comme il a déjà été mentionné, le bulletin de paie doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires. Il s'agit des informations concernant le salarié (nom, emploi occupé, position dans la classification de la convention collective), l'employeur (nom, adresse, numéro d'immatriculation, code APE...), l'URSSAF ou la Mutualité sociale agricole auprès de laquelle les cotisations sont versées. L'employeur doit également faire figurer la convention collective applicable. ¹²⁵

¹²¹ *Bulletin de paie* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F559.xhtml>.

¹²² *Bulletin de paie* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F559.xhtml>.

¹²³ *Droit du travail, paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur : http://www.aunege.org/modules/DDT_Nan2-003/co/5_3.html.

¹²⁴ *Bulletin de salaire* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur : www.ddjs-isere.jeunesse-sports.gouv.fr/.../FICHE...

¹²⁵ *Le bulletin de paie* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-bulletin-de-paie,1026.html>.

Le bulletin de paie doit également mentionner les éléments suivants :¹²⁶

- les éléments qui composent le salaire brut, à savoir le nombre d'heures de travail, la quantité d'heures payées au taux normal et celles majorées (pour heures supplémentaires ou travail de nuit par exemple) en mentionnant le ou les taux appliqués, les accessoires du salaire soumis à cotisations (prime d'ancienneté, de bilan, pourboires, indemnité de précarité...),
- la nature et le volume du forfait pour les salariés rémunérés selon un système forfaitaire (leur rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours),
- les sommes non soumises à cotisations (remboursement de frais professionnel),
- les prélèvements sociaux et fiscaux : CRDS, CSG, cotisations salariales,
- le montant de la somme effectivement versée au salarié (« le net à payer »),
- la date du paiement du net à payer.

L'employeur peut également faire figurer sur le bulletin de paie les dates des congés payés compris dans la période de paie et le montant de l'indemnité correspondante. Il doit aussi informer le salarié de ses

¹²⁶ *Le bulletin de paie* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-bulletin-de-paie,1026.html>.

éventuels repos compensateurs acquis à cause des heures supplémentaires effectuées.¹²⁷

4.2.1.3 Mentions facultatives

En ce qui concerne les mentions facultatives, l'employeur est libre de faire figurer sur le bulletin de paie les cotisations patronales de Sécurité sociale, retraite complémentaire, des cumuls, etc. Il peut aussi recourir à une présentation simplifiée du bulletin de paie. Il est possible de regrouper les prélèvements relatifs aux cotisations salariales et patronales perçues par un même organisme collecteur, chacun sur une ligne du bulletin de paie.¹²⁸

Toutefois, le taux, le montant et la composition de chacun de ces prélèvements doivent être communiqués au salarié une fois par an, ou en cas de rupture de son contrat de travail soit sur le bulletin de paie soit sur un document récapitulatif annuel.¹²⁹

4.2.1.4 Mentions interdites

Le bulletin de paie ne peut comporter aucune mention relative à l'exercice du droit de grève et à l'activité de représentation des salariés.¹³⁰

Les heures non travaillées en raison d'une grève sont considérées par la loi comme « absences non rémunérées ». De plus, les heures de délégation (syndicale par exemple) sont incluses dans le temps de travail normal.¹³¹

¹²⁷ *Le bulletin de paie* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-bulletin-de-paie,1026.html>.

¹²⁸ *Bulletin de paie* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F559.xhtml>.

¹²⁹ *Bulletin de paie* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F559.xhtml>.

¹³⁰ *Bulletin de paie* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F559.xhtml>.

¹³¹ *Bulletin de paie* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur : http://www.abris-de-coeur.com/dossiers/dossier_35/bulletin_de_salaire_obligations.pdf.

L'employeur est dans l'obligation d'établir une fiche annexe (sauf certains cas prévus par la loi) qui a le même régime juridique que le bulletin de paie, « *dès lors que les représentants du personnel utilisent leur crédit d'heures. Y sont mentionnés la nature ainsi que le montant des heures rémunérées* ». ¹³²

4.3 Cas de non-paiement

Principalement, la base du contrat de travail est fondée sur l'exercice de travail par salarié en l'échange d'une rémunération. Le paiement du salaire présente donc un élément essentiel de l'exécution du contrat. ¹³³

En se référant au chapitre précédent, on peut rappeler les dispositions fixées par le Code du travail qui précisent que chaque paiement du salaire doit être versé une fois par mois. « *Dans le souci d'assurer aux entreprises une certaine souplesse de gestion, il n'apparaît pas opportun de fixer une date limite de paiement des salaires dès lors que l'intervalle de temps entre deux paies successives n'excède pas la périodicité maximale prévue par l'art. L. 143-2 du Code du travail* ». ¹³⁴

Le retard dans le paiement du salaire ou le non-paiement du salaire est considéré comme une faute grave de l'employeur, indépendamment si le retard a été provoqué par des circonstances exceptionnelles ou non. Elle justifie la rupture du contrat aux torts de l'employeur. ¹³⁵

Tout retard dans le versement du salaire est sanctionné pénalement et permet aux salariés de demander des dommages-intérêts devant le Conseil des Prud'hommes dans un délai de 5 ans, à compter

¹³² *Bulletin de paie* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur :

http://www.abris-de-coeur.com/dossiers/dossier_35/bulletin_de_salaire_obligations.pdf.

¹³³ *Non paiement ou retard de salaire* [en ligne]. [consulté le 23 mars 2012]. Disponible sur :

http://conseillerdusalarie51.over-blog.fr/pages/Non_paiement_ou_retard_de_salaire-1539385.html.

¹³⁴ *Le paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 23 mars 2012]. Disponible sur :

<http://jurisprudence.online.fr/paiem.htm>.

¹³⁵ *Non paiement ou retard de salaire* [en ligne]. [consulté le 23 mars 2012]. Disponible sur :

http://conseillerdusalarie51.over-blog.fr/pages/Non_paiement_ou_retard_de_salaire-1539385.html.

du jour où le salarié aurait dû être payé.¹³⁶ Les salariés ont aussi le droit de demander « *des intérêts de retard, des dommages et intérêts en cas de préjudice, ou prendre acte de la rupture du contrat de travail* ». ¹³⁷ En cas de non-paiement du salaire par l'employeur, le salarié peut demander à son initiative la résiliation judiciaire du contrat par le Conseil des Prud'hommes. Néanmoins, il y a certaines recommandations que le salarié devrait prendre en considération.¹³⁸

Comme la prise d'acte de la rupture du contrat de travail est une décision à effet immédiat, elle doit être maniée avec précaution. Pour pouvoir être indemnisé par le Pôle Emploi, le salarié doit obtenir une condamnation de son employeur en référé devant le Conseil des Prud'hommes pour non-paiement de salaire avant de prendre acte de la rupture du contrat. La possession d'une telle condamnation est importante, car en ce cas le Pôle Emploi considère cette demande comme justifiée et verse les allocations au salarié.¹³⁹

Outre le Conseil des Prud'hommes, il y a encore d'autres organismes qui interviennent en cas de cessation de paiement : le Tribunal de Commerce et fond de garantie des salaires. D'après l'article L. 631-4 du Code du Commerce, l'employeur a 45 jours pour engager une procédure devant le Tribunal de Commerce. Cela est nécessaire pour que le fond de garantie des salaires puisse intervenir en se substituant à l'employeur dans le paiement des employés. Si les salaires ne sont pas toujours payés, il est recommandé au salarié de s'adresser à l'Inspection du Travail sans tarder et parallèlement informer le Conseil des Prud'hommes pour réclamer le paiement des salaires.¹⁴⁰

¹³⁶ *Paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 23 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2308.xhtml>.

¹³⁷ *le paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 23 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.apce.com/pid2805/le-paiement-du-salaire.html?espace=3>.

¹³⁸ *Non paiement ou retard de salaire* [en ligne]. [consulté le 23 mars 2012]. Disponible sur : http://conseillerdusalarie51.over-blog.fr/pages/Non_paiement_ou_retard_de_salaire-1539385.html.

¹³⁹ *Non paiement ou retard de salaire* [en ligne]. [consulté le 23 mars 2012]. Disponible sur : http://conseillerdusalarie51.over-blog.fr/pages/Non_paiement_ou_retard_de_salaire-1539385.html.

¹⁴⁰ *Non paiement ou retard de salaire* [en ligne]. [consulté le 23 mars 2012]. Disponible sur : http://conseillerdusalarie51.over-blog.fr/pages/Non_paiement_ou_retard_de_salaire-1539385.html.

5 CONCLUSION

L'objectif principal de ce mémoire de licence a été de décrire la problématique portant sur le « *Temps de travail et salaire* » en expliquant la terminologie spécifique, ensuite de présenter l'ensemble des définitions de termes économiques et de retracer les dispositions légales relatives aux droits et obligations des travailleurs en France.

Pour assurer la fraîcheur des informations, le présent mémoire de licence a dû être basé sur la collecte et l'analyse de données provenant de diverses sources électroniques, car il s'agit d'un domaine qui progresse rapidement et certaines informations obtenues sur des ouvrages spécialisés sont devenues obsolètes.

Après avoir réalisé cette étude sur la problématique de la rémunération pour le travail effectué, on a abouti aux résultats suivants :

Les deux notions, *le temps de travail* et *le salaire*, désignent l'un des principaux domaines couverts par le droit du travail. Les dispositions relatives au temps de travail et à la rémunération des salariés sont introduites dans le but de protéger les travailleurs et leurs droits individuels. Ces dispositions sont rassemblées dans la partie III du nouveau Code du travail. Elles sont regroupées en trois livres. Le Livre I est consacré à la durée du travail, aux repos et congés. Le salaire et les avantages divers sont traités dans le Livre II. Toutefois, les conventions collectives ou le contrat de travail peuvent prévoir des conditions plus favorables.

Le temps de travail en France est fixé à 35 heures hebdomadaires, c'est la durée légale du travail. Cette durée peut être allongée par la pratique des heures supplémentaires que l'employeur peut imposer au salarié. Dans ce cas, le salarié a droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur. En cas de travail à temps partiel, la durée du travail est réduite, elle est inférieure à la durée du travail légale. La durée du travail peut être aménagée, de façon négociée au niveau de l'entreprise,

sur une période supérieure à la semaine. Le temps de travail peut ainsi être organisé par cycles ou par modulation sur plusieurs semaines, jusqu'à l'année. Dans tous ces cas, l'employeur doit accorder un repos hebdomadaire à ses salariés et il doit respecter la réglementation relative aux jours fériés.

Le salarié touche une rémunération en contrepartie du travail effectué. Le salaire est fixé par le contrat de travail et il est versé au salarié à condition que les dispositions légales soient respectées. Le salaire est composé du salaire de base et des compléments du salaire (primes et gratifications). Ceux-ci peuvent être très divers : primes d'ancienneté, de bilan, de rendement, d'assiduité, de 13^e mois, etc. Le salaire qui figure dans le contrat de travail et en haut du bulletin de paie est le salaire brut. Le salaire qui est réellement perçu par le salarié est le salaire net. La différence entre les deux correspond au montant des cotisations sociales salariales qui sont versées par l'employeur aux caisses de Sécurité sociale.

La problématique liée au thème « Temps de travail et salaire » est très complexe. La rémunération, ce n'est pas seulement le salaire, mais ce sont également les compensations et avantages directs et indirects offerts à l'employé en contrepartie de sa contribution à l'organisation. Parmi eux, il faut mentionner surtout les avantages en nature qui font partie intégrante du salaire. Elles sont multiples et varient d'une entreprise à l'autre. Le salaire n'est alors qu'un aspect d'un sujet complexe et pour cette raison cette étude est loin d'être exhaustive.

Néanmoins, nous espérons avoir réussi à éclaircir la problématique et à enrichir ainsi les connaissances des lecteurs dans le domaine du temps de travail et du salaire.

6 BIBLIOGRAPHIE

6.1 Ouvrages consultés

- [1] CAPUL, Jean-Ives, GARNIER, Olivier. *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*. Paris : Hatier, 2011. 600 p. ISBN 978-2-218-95207-4.
- [2] FOURASTIE, Jean. *Pourquoi nous travaillons ?* Paris : Presses Universitaires de France, 1970. 127 p. ISBN 978-2-13-038476-2.
- [3] REY-DEBOVE, Josette, REY, Alain. *Le nouveau Petit Robert : Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*. Paris : Société DICTIONNAIRES LE ROBERT, 2009. 2837 p. ISBN 978-2-84902-386-0.

6.2 Sources électroniques

- [4] *Aménagement du temps de travail* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/...travail.../ame...>
- [5] *Article L3121-5 Code du travail – Legifrance* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?>
- [6] *Avantages en nature* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2301.xhtml>.
- [7] *Bulletin de paie* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F559.xhtml>.
- [8] *Bulletin de paie* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur : http://www.abris-de-coeur.com/dossiers/dossier_35/bulletin_de_salaire_obligations.pdf.
- [9] *Bulletin de salaire* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur : www.ddjs-isere.jeunesse-sports.gouv.fr/.../FICHE...
- [10] *Code du travail - Titre II : durée du travail, répartition et...* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://droit-finances.commentcamarche.net/legifrance/61-code-du-travail/182553/article-l3121-10>.

- [11] *Code du travail - Titre II : durée du travail, répartition et...* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://droit-finances.commentcamarche.net/legifrance/61-code-du-travail/177311/travail-effectif>
- [12] *Congés payés - Le calcul des congés payés* [en ligne]. [consulté le 15 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.easydroit.fr/...travail...travail/...temps-de-tra...>
- [13] *Congés payés* [en ligne]. [consulté le 14 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/foire-aux-questions,543/le-droit-du-travail-en-questions,1716/conges-payes,3466.html>.
- [14] *Congés payés* [en ligne]. [consulté le 15 mars]. Disponible sur : http://www.avis-droit-social.net/conges_payes.php.
- [15] *Cycles de travail* [en ligne]. [consulté le 7 mars 2012]. Disponible sur : <http://prudhommesisere.free.fr/tempstravail/fichecycle.htm>.
- [16] *Détail d'une jurisprudence judiciaire* [en ligne]. [consulté le 21 février 2012]. Disponible sur : [http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT00007049779&dateTexte=.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT00007049779&dateTexte=)
- [17] *Droit du travail, paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur : http://www.aunege.org/modules/DDT_Nan2-003/co/5_3.html.
- [18] *Droit du travail, paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur : http://www.aunege.org/modules/DDT_Nan2-003/co/5_3.html.
- [19] *Durée du travail d'après la Convention collective* [en ligne]. [consulté le 21 février 2012]. Disponible sur : <http://etudes-notariat.com/site/ConventionC.pdf>.
- [20] *Durée du travail d'après le Code du travail* [en ligne]. [consulté le 21 février 2012]. Disponible sur : <http://www.rocheblave.com/avocat-montpellier/avocat/duree-du-travail/temps-de-trajet/>.
- [21] *Durée légale* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://www.easydroit.fr/droit-du-travail-droit-social/Le-contrat-de-travail/Le-temps-de-travail.htm>.

- [22] *Étymologie du mot salaire* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://www.presse-francophone.org/apfa/motdor/etymolog/salaire.htm>.
- [23] *FC CONGES PAYES - Trigone conseil, l'esprit conseil* [en ligne]. [consulté le 16 mars 2012]. Disponible sur : http://www.trigone-conseil.fr/.../FC_CONGES_PAYES.
- [24] *Gérer les congés payés – Trigon conseil* [en ligne]. [consulté le 16 mars 2012]. Disponible sur : http://www.trigone-conseil.fr/IMG/pdf/FC_CONGES_PAYES-2.pdf.
- [25] *Indemnisation des jours fériés | Droit-Finances* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : <http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/2910-indemnisation-des-jours-feries>.
- [26] *Iserre Prud'hommes Le cycle* [en ligne]. [consulté le 7 mars 2012]. Disponible sur : <http://prudhommesisere.free.fr/tempstravail/fichecycle.htm>.
- [27] *Iserre Prud'hommes RTT en jour de repos* [en ligne]. [consulté le 4 mars]. Disponible sur : <http://prudhommesisere.free.fr/tempstravail/fichejourre...>
- [28] *Jours fériés et ponts* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2405.xhtml>.
- [29] *Juridique et social* [en ligne]. [consulté le 7 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.lhotellerie-restauration.fr/journal/juridique-social-droit/2011-02/Comment-utiliser-le-cycle-de-travail.htm>.
- [30] *L'aménagement du temps de travail* [en ligne]. [consulté le 4 mars]. Disponible sur : <http://juristprudence.online.fr/amenagement.htm>.
- [31] *L'indemnisation des congés payés* [en ligne]. [consulté le 16 mars 2012]. Disponible sur : http://www.ccip92.fr/upload/news_caprh/CAPRH2003_05_Indemnisation_CP.pdf.
- [32] *La rémunération – le paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur : <http://guide-pratique.lefigaro.fr/C105ssect12/quelles-sont-les-modalites-de-paiement-du-salaire/>.

- [33] *La rémunération des congés payés* [en ligne]. [consulté le 16 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.casamape.fr/guide-employeur/conges-absences/remuneration-conges.html?Itemid=40>.
- [34] *Le bulletin de paie* [en ligne]. [consulté le 22 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-bulletin-de-paie,1026.html>.
- [35] *Le contingent d'heures supplémentaires* [en ligne]. [consulté le 2 mars]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/les-heures-supplementaires,1014.html>.
- [36] *Le paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur : <http://juristprudence.online.fr/paiem.htm>.
- [37] *Le paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 23 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.apce.com/pid2805/le-paiement-du-salaire.html?espace=3>.
- [38] *Le salaire* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : http://www.dtefp-mayotte.travail.gouv.fr/index.php?cat=8&rub=31&fiches_catid=8.
- [39] *Le salaire* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://definition.actufinance.fr/salaire-599/>.
- [40] *Le salaire net* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2301.xhtml>.
- [41] *Le SMIC* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html>.
- [42] *Le travail à temps partiel* [en ligne]. [consulté le 8 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.easydroit.fr/droit-du-travail-droit-social/Le-contrat-de-travail/Le-temps-de-travail/Le-travail-a-temps-partiel.htm>.
- [43] *Les congés payés* [en ligne]. [consulté le 14 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/les-conges-payes,1035.html>.

- [44] *Les congés payés* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : www.s-et-a.com/conges.doc.
- [45] *Les congés payés annuels* [en ligne]. [consulté le 16 mars 2012]. Disponible sur : <http://prudhommesisere.free.fr/conges/ficheconges.htm>.
- [46] *Les heures supplémentaires* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/les-heures-supplementaires,1014.html>.
- [47] *Les heures supplémentaires* [en ligne]. [consulté le 24 février]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/duree-du-travail,81/l-amenagement-du-temps-de-travail,257/les-heures-supplementaires,1977.html/>
- [48] *Les jours fériés : réglementation et rémunération* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.gralon.net/articles/enseignement-et-formation/formation/article-les-jours-feries---reglementation-et-remuneration-2798.htm>.
- [49] *Les jours fériés et les ponts* [en ligne]. [consulté le 17 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/les-jours-feries-et-les-ponts,7747.html>.
- [50] *Modification du salaire* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2301.xhtml>.
- [51] *Montant du salaire* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2301.xhtml>.
- [52] *Non paiement ou retard de salaire* [en ligne]. [consulté le 23 mars 2012]. Disponible sur : http://conseillerdusalarie51.over-blog.fr/pages/Non_paiement_ou_retard_de_salaire-1539385.html.
- [53] *Paiement du salaire* [en ligne]. [consulté le 21 mars 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2308.xhtml>.
- [54] *Primes et gratifications* [en ligne]. [consulté le 25 janvier 2012]. Disponible sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F2301.xhtml>.

- [55] *Régime d'équivalence* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/duree-du-travail,81/la-duree-du-travail-concepts-et,255/la-duree-collective-hebdomadaire,1969.html>.
- [56] *Rémunération* [en ligne]. [consulté le 16 mars 2012]. Disponible sur : http://lentreprise.lexpress.fr/remuneration/comment-se-calcule-l-indemnite-de-conges-payes_3054.html.
- [57] *Temps de travail* [en ligne]. [consulté le 23 février 2012]. Disponible sur : <http://www.easydroit.fr/droit-du-travail-droit-social/Le-contrat-de-travail/Le-temps-de-travail.htm>.
- [58] Temps partiel : les droits et les devoirs [en ligne]. [consulté le 8 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.journaldesfemmes.com/carriere/0509temps-partiel/2droits.shtml>.
- [59] *Terminologie comptable* [en ligne]. [consulté le 16 février 2012]. Disponible sur : http://ocq.qc.ca/terminologie/bulletin/volume_2/versionpdf/2-12-1.pdf.
- [60] *Travail à temps complet* [en ligne]. [consulté le 8 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-definition.aspx?idDef=587&definition=Travail+%C3%A0+temps+plein>.
- [61] *Travailler à temps partiel : vos droits* [en ligne]. [consulté le 8 mars 2012]. Disponible sur : <http://www.juritravail.com/Actualite/travail-temps-partiel/ld/939>.

7 RÉSUMÉ

7.1 Résumé en français

Le présent mémoire de licence portant sur le sujet « *Temps de travail et salaire* » a pour objectif de mettre en cohérence l'ensemble des définitions et explications de la terminologie économique relative à ce sujet et de retracer ensuite les dispositions spécifiques régissant le temps de travail des travailleurs en France et les droits et les obligations qui en découlent.

Le présent mémoire de licence se compose de cinq chapitres principaux. Après une courte introduction qui présente l'objectif de ce mémoire, son organisation et décrit les faits marquants de chaque chapitre, le deuxième chapitre traite du salaire en expliquant les différents types de salaires et ses autres appellations. La troisième partie sert à donner les renseignements essentiels sur le sujet « Temps de travail » et à présenter les dispositions législatives relatives au temps de travail. Le chapitre quatre de ce mémoire porte sur le sujet de paiement de salaire, les modalités de paiement et se concentre sur la question de non-paiement du salaire. Pour conclure, on récapitule les principaux éléments abordés et les résultats obtenus. Un glossaire de quelques termes utilisés dans le présent mémoire de licence complète ce travail, ainsi que d'autres documents relatifs au texte de ce mémoire. Ceux-ci sont joints en annexe.

L'étude bibliographique dans son ensemble montre la complexité de la problématique. Du fait de l'obsolescence des informations, le mémoire est basé surtout sur la collecte et l'analyse de données provenant de diverses sources électroniques.

7.2 Résumé en tchèque

Bakalářská práce s názvem „*Pracovní doba a mzda*“ má za cíl definovat odborné názvosloví z této oblasti, vysvětlit význam těchto výrazů a představit důležitá ustanovení týkající se pracovní doby zaměstnanců ve Francii a jejich práv a povinností z toho vyplývajících.

Práci tvoří pět základních kapitol. První kapitola, Úvod, představuje cíle této práce, její strukturu a stručný obsah každé kapitoly. Druhá kapitola se věnuje mzdě a následně pojednává o rozdílných druzích mezd a názvech platů. Třetí kapitola podává podrobné informace o pracovní době a uvádí právní předpisy vztahující se k tomuto tématu. Čtvrtá kapitola této práce se zabývá vyplácením mezd, způsoby plateb a dále se věnuje problematice nevyplácení mezd. Pátá a zároveň poslední kapitola slouží ke shrnutí informací a poznatků této práce. Práci následně doplňují tematický glosář a další dokumenty, které jsou obsahem příloh.

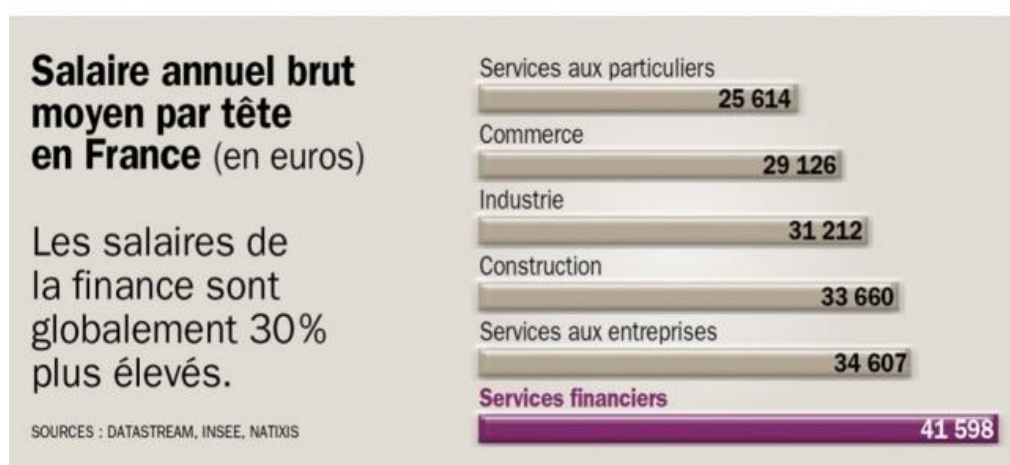
Studie ve svém celku ukazuje souvislost mezi pracovní dobou a odměňováním zaměstnance a zároveň odhaluje složitost problematiky. Pro podání co nejaktuálnějších informací je práce založena především na vyhledávání dostupných faktů a údajů pro teoretický vhled do zkoumané problematiky z různých internetových zdrojů.

8 ANNEXES

8.1 SMIC en 2012 et salaire annuel brut par tête en France

Le SMIC en 2012		
Le SMIC horaire	Montant (brut)	
Au 1 ^{er} janvier 2012	9,22 €	
Le SMIC mensuel	Pour 151,67 heures / mois	
Au 1 ^{er} janvier 2012	1 398,37 €	
	Pour 169 heures / mois	
	Avec 4 heures sup majorées à 10%	Avec 4 heures sup majorées à 25%
Au 1 ^{er} janvier 2012	1 574,16 €	1 598,13 €
Comment calcule-t-on l'horaire mensuel ? Pour 169 h = 39h x 52 semaines / 12 mois Pour 151,67 h = 35h x 52 semaines / 12 mois		
© Dicopaie.com - 2012		

Source: http://www.dicopaie.com/Valeur-du-SMIC-pour-l-annee-2012-922-euros-de-l-heure-officiel_a127.html



Source: <http://www.challenges.fr/finance-et-marche/20120315.CHA4326/faut-il-plafonner-les-salaires-des-banquiers.html>

8.2 Règles de repos compensateur

Les règles de repos compensateur		
Les heures supplémentaires effectuées	Dans les entreprises	Donnent droit à un repos compensateur égal à
À l'intérieur du contingent annuel	de plus de 20 salariés	▶ 50 % des heures effectuées au-delà de la 41 ^e heure <i>Exemple : sur 44 heures, 3 heures ouvrent droit à un repos de 50 %, soit 1h30</i>
	de 20 salariés ou moins	▶ 50 % des heures effectuées au-delà de la durée légale <i>Exemple : l'entreprise applique les 35 heures, les 36^e et 37^e heures donnent droit à un repos d'une heure</i>
Au-delà du contingent annuel (sauf pour les heures effectuées dans le cadre du dispositif des « heures choisies »)	de plus de 20 salariés	▶ 100 % des heures effectuées au-delà de la durée légale <i>Exemple : l'entreprise applique les 35 heures, les 36^e et 37^e heures donnent droit à un repos de 2 heures</i>

Source : ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité

Source: <http://www.senat.fr/rap/106-404/106-4041.html>

8.3 Exemples de bulletin de paie

Bulletin de paie, emploi : avocat

BULLETIN DE PAIE

01/12
SOCIETE EXEMPLE

23 rue Pasteur
31000 TOULOUSE
SIRET 37867022800030 - NAF 5829C
URSSAF 310 2022408

M AVOCAT Julien
18 rue Victor HUGO
31000 TOULOUSE

Matricule : 16 SS : 1500734251004
Emploi : Avocat
C. collective : ...
Entrée : 01/06/2011

Etablissement : SOCIETE EXEMPLE
Période du 01/01/2012 au 31/01/2012
Payé le 31/01/2012 par virement

GAINS				
Désignation	Base	Taux	Montant	Montant (ns)
Salaire forfaitaire			4 800,00	
TOTAL			4 800,00	0,00

RETENUES					
Désignation	Base	Taux Sal. %	Montant Sal.	Taux Pat. %	Montant Pat.
Sécurité sociale Maladie	4 800,00	0,750	36,00	12,800	614,40
Allocations familiales	4 800,00			5,400	259,20
Cotisation FNAL plafonnée	3 031,00			0,100	3,03
Contribution de solidarité autonomie	4 800,00			0,300	14,40
Accident du travail	4 800,00			1,100	52,80
Assurance chômage Tranche A	3 031,00	2,400	72,74	4,000	121,24
Assurance chômage Tranche B	1 769,00	2,400	42,46	4,000	70,76
Cotisation AGS (FNGS)	4 800,00			0,300	14,40
Retraite de base forfaitaire CNBF	120,33	40,000	48,13	60,000	72,20
Retraite de base proportionnelle CNBF	4 800,00	0,800	38,40	1,200	57,60
Retraite complémentaire T1 CNBF	3 322,00	1,230	40,86	1,850	61,46
Retraite complémentaire T2 CNBF	1 478,00	2,460	36,36	3,690	54,54
Retraite supplémentaire Classe 1	1 478,00	1,070	15,81	1,600	23,65
CSG non déductible	4 739,65	2,400	113,75		
CRDS non déductible	4 739,65	0,500	23,70		
CSG déductible	4 739,65	5,100	241,72		
Forfait social	23,65			8,000	1,89
Cotisation de formation	4 800,00			1,050	50,40
TOTAL			709,93		1 471,97
NET À PAYER			4 090,07		

Cumuls annuels		Cumuls de la période		Congés	
				N	N-1
Net imposable	4 227,52	Net imposable	4 227,52	acquis	2,50
Soumis SS	4 800,00	Soumis SS	4 800,00	pris / annulés	
Coût total	6 271,97	Coût total	6 271,97	Reste	2,50
Heures salariées	151,67	Heures salariées	151,67		0,00

Bulletin de paie, emploi : ouvrier qualifié

BULLETIN DE PAIE**01/12****SOCIETE EXEMPLE**23 rue Pasteur
31000 TOULOUSESIRET 37867022800014 - NAF 5829C
URSSAF 310 2022408**M OUVRIER Jacques****10 rue des Violettes****31000 TOULOUSE**

Matricule : 2 SS : 1500734251004

Emploi : Ouvrier qualifié

C. collective : ...

Contrat : CDI

Entrée : 01/01/2012

Etablissement : SOCIETE EXEMPLE

Période du 01/01/2012 au 31/01/2012

Payé le 31/01/2012 par chèque

GAINS				
Désignation	Base	Taux	Montant	Montant (ns)
Salaires de base	151,67	9,22000	1 398,40	
Heures supplémentaires 25% exo.	17,33	11,52500	199,73	
TOTAL			1 598,13	0,00

RETENUES					
Désignation	Base	Taux Sal. %	Montant Sal.	Taux Pat. %	Montant Pat.
Sécurité sociale Maladie	1 598,13	0,750	11,99	12,800	204,56
Sécurité sociale Vieillesse plafonnée	1 598,13	6,650	106,28	8,300	132,64
Sécurité sociale Vieillesse déplafonnée	1 598,13	0,100	1,60	1,600	25,57
Allocations familiales	1 598,13			5,400	86,30
Cotisation FNAL plafonnée	1 598,13			0,100	1,60
Contribution de solidarité autonomie	1 598,13			0,300	4,79
Accident du travail	1 598,13			2,000	31,96
Réduction de cotisation Loi Fillon	-419,19			-100,000	-419,19
Assurance chômage Tranche A	1 598,13	2,400	38,36	4,000	63,93
Cotisation AGS (FNGS)	1 598,13			0,300	4,79
Retraite complémentaire Tr A	1 598,13	3,000	47,94	4,500	71,92
AGFF Tr A	1 598,13	0,800	12,79	1,200	19,18
CSG non déductible	1 373,93	2,400	32,97		
CRDS non déductible	1 373,93	0,500	6,87		
CSG déductible	1 373,93	5,100	70,07		
CSG déductible sur revenus exonérés	196,23	7,500	14,72		
CRDS déductible sur revenus exonérés	196,23	0,500	0,98		
Réduction cot. salariales sur heures supp.	-42,94		-42,94		
Réduction cot. patronales sur heures supp.	-25,99				-25,99
Cotisation de formation	1 598,13			0,550	8,79
Taxe d'apprentissage	1 598,13			0,500	7,99
TOTAL			301,63		218,84
NET À PAYER			1 296,50		

Cumuls annuels		Cumuls de la période		Congés	
				N	N-1
Net imposable	1 136,61	Net imposable	1 136,61	acquis	2,50
Soumis SS	1 598,13	Soumis SS	1 598,13	pris / annulés	
Coût total	1 816,97	Coût total	1 816,97	Reste	2,50 0,00
Heures salariées	169,00	Heures salariées	169,00		

8.4 Glossaire français-tchèque des termes utilisés dans le mémoire

A

accident , <i>n. m</i>	nehoda, neštěstí
~ du travail	pracovní úraz
accomplissement , <i>n. m</i>	naplnění, vykonání, dokončení
~ d'heures supplémentaires práce přesčas	plnění přesčasových hodin, výkon
accord , <i>n. m</i> smlouva	dohoda, úmluva, ujednání,
~ collectif	kolektivní smlouva
~ d'entreprise	podniková smlouva
~ de branche	odvětvová smlouva
accorder qch à q, <i>v.</i>	udělit, poskytnout, uznat, dopřát
acompte , <i>n. m</i>	záloha, splátka
activité , <i>n. f</i>	aktivita, činnost
~ économique	hospodářská činnost
~ de l'entreprise	činnost podniku
administrateur , <i>n. m</i> správní	správce, správní úředník, člen rady, výkonný ředitel
allègement , <i>n. m</i>	úleva, snížení, odlehčení
~ social	sociální úleva
~ fiscal	daňová úleva
allocation , <i>n. f</i> sociální	finanční podpora, přidělení, příspěvek
~s familiales	rodinné přídavky
~ de maternité	příspěvek v mateřství

amende, *n. f*

~ pénale

aménagement, *n. m*

~ du temps de travail

amener à qch, *v.*

~ au licenciement

appointment, *n. m*

apprenti, *n. m*

arrêt, *n. m*

~ de travail

association, *n. f*

~ d'entreprises

assouplir qch, *v.*

~ des conditions

assurance, *n. f*

~ -chômage
nezaměstnanosti

~ -maladie

~ -vieillesse

~ -vie

augmentation, *n. f*

~ de salaire

avantage, *n. m*

~s en nature

~s sociaux

pokuta, pénále

peněžitý trest, peněžitá pokuta

plánování, úprava, uspořádání

uspořádání pracovní doby

přivést, přimět

vést k propouštění

plat, služné, gáže, mzda

učeň

zastavení, přestávka

pracovní neschopnost, prostoj

sdužení, asociace, spolek

sdužení podniků

změkčit, zmírnit

zmírnit podmínky

pojištění

pojištění pro případ

zdravotní a nemocenské pojištění

důchodové pojištění

životní pojištění

zvětšení, zvýšení, navýšení

zvýšení platu, mzdy

výhoda, prospěch

zaměstnanecké požitky

sociální výhody

B**bénéfice**, *n. m***bulletin de paie**, *n. m***C****cachet**, *n. m***cessation**, *n. f*

~ de paiement

~ du travail

chèque, *n. m*

~ barré

code, *n. m*

~ de commerce

~ du travail

comité, *n. m*

~ d'entreprise

commission, *n. f*

~ d'acquisition

~ d'encaissement

condition, *n. f*

~s de travail

congé, *n. m*

~ de formation

~ parental

~ payé

výdělek, **zisk****výplatní páska****honorář****zastavení, zrušení, přerušení**

zastavení vyplácení mezd

přerušení práce

šek

křížovaný šek

zákoník, kodex, předpis

obchodní zákoník

zákoník práce

komise, výbor

závodní výbor, podniková rada

provize

získatelská provize, akviziční provize

inkasní provize, inkasní odměna

podmínka, náležitost, předpoklad

pracovní podmínky

dovolená, volno, výpověď

studijní volno

rodičovská dovolená

placená dovolená

~ de solidarité familiale	volno rodinné solidarity (neplacené, je určeno pro péči o umírající)
conseil de prud'hommes, n. m	pracovní smírčí soud
contrat, n. m	smlouva, kontrakt
~ de travail	pracovní smlouva
contrepartie, n. f	kompensace
convention, n. f	dohoda, úmluva, smlouva
~ collective	kolektivní smlouva
cotisation, n. f	příspěvek
~ patronale	příspěvek zaměstnavatele
~ salariale	příspěvek zaměstnance
~ sociale	sociální příspěvek
Cour de cassation, n. f	kasační soud

D

dédommagement, n. m	odškodnění, náhrada školy
~ financier	finanční náhrada
déduction, n. f	odečtení, odpočet, srážka
délégué, n. m	delegát, zástupce, zmocněnec
~ du personnel	pověřený zástupce zaměstnanců
développement, n. m	vývoj, rozvoj, vývin
~ économique	hospodářský, ekonomický rozvoj
difficulté, n. f	potíž, obtíž, nesnáz
~ financière	finanční potíž
discrimination, n. f	diskriminace, rozlišování
~ salariale	platová, mzdová diskriminace

dommage-intérêt, *n. m*

droit, *n. m*

~ du travail

náhrada škod (i s úroky)

právo, oprávnění

pracovní právo

E

effectif, *n. m*

~ d'une entreprise

égalité, *n. f*

~ de rémunération

~ homme-femme

embaucher *q, v.*

émoluments, *n. m pl*

emploi, *n. m*

employé, *n. m*

employeur, *n. m*

entretien, *n. m*

~ d'embauche

espèces, *n. f*

exercer *qch, v.*

~ une profession

exercice, *n. m*

~ du droit de grève

počet zaměstnanců

počet, stav zaměstnanců v podniku

rovnost, stejnost, rovnoměrnost

rovnocenné odměňování

rovnost mezi muži a ženami

přijmout do práce

služební požitky, náhrada mzdy

zaměstnání, pracovní místo

pracovník, zaměstnanec

zaměstnavatel

rozhovor

přijímací pohovor

hotovost, peníze v hotovosti

provozovat, vykonávat, provádět

vykonávat povolání

výkon, provádění

uplatňování, výkon práva na stávku

F

fonctionnaire, *n. m*

úředník, úředník státní správy

forfait, *n. m*

H

heure, *n. f*

~ complémentaire
úvazku

~ de travail

~ supplémentaire

honoraires, *n. m*

horaire, *n. m*

~ de travail

huissier, *n. m*

I

imposer qch à q, *v.*

~ des heures supplémentaires

indemnité, *n. f*

~ compensatrice

~ de chômage

~ de congés payés
dovolenou

~ de maladie

~ de licenciement

inspection, *n. f*

~ du travail
inspektorát

úkolová práce, paušál

hodina, doba, čas

přesčasová hodina při částečném

pracovní hodina

přesčasová hodina při plném úvazku

**honorář, příjmy ze svobodných
povolání**

pracovní rozvrh

pracovní doba

**soudní zřízenec, soudní
vykonavatel, exekutor**

uložit, uvalit, předepsat co komu

nařídit práci přes čas

náhrada, odškodné

finanční náhrada

podpora v nezaměstnanosti

náhrada mzdy za placenou

nemocenské dávky

odstupné

inspekce, dozor, dohled

pracovní inspekce, pracovní

J**jour**, *n. m*

~ chômé

~ de congé

~ de travail

~ férié

~ ouvrable

~ ouvert

den

den pracovního klidu

den volna

pracovní den, odpracovaný den

sváteční den

pracovní den (ve Francii všechny dny v týdnu kromě neděle)

pracovní den

M**maintien**, *n. m*

~ de l'emploi

~ du salaire

majoration, *n. f*

~ de salaire

maladie, *n. f*

~ professionnelle

manier qch, *v.*

~ avec précaution

marche, *n. f*

~ de l'entreprise

modification, *n. f*

~ du contrat de travail

udržení, zachování, setrváníudržení pracovní příležitosti,
zachování pracovních míst

zachování mzdy

přirážka, příplatek, doplatek

mzdový příplatek, mzdová přirážka

choroba, nemoc

nemoc, choroba z povolání

zacházet, manipulovat s čím

zacházet opatrně

chod, pochod, běh

chod společnosti, podniku

změna, úprava, modifikace

úprava pracovní smlouvy

~ du salaire

modulation, *n. f*

~ du temps de travail

montant, *n. m*

~ du salaire

změna, úprava platu, mzdy

změna, modulace

pohyblivá pracovní doba

částka, obnos, výše

výše mzdy

N

non-paiement, *n. m*

~ de salaire

neplacení, nezaplacení

nevyplacení mzdy

O

occuper qch, *v.*

~ un emploi

officier, *n. m*

~ ministériel

zastávat, zaujmout

zastávat pracovní místo, obsadit pracovní pozici

vyšší úředník

ministerský úředník

P

paiement, *n. m*

partie, *n. f*

~ contractante

payer q, *v.*

~ en espèces
hotovosti

payer qch, *v.*

~ des impôts

placení, platba, výplata

část, díl, strana

smluvní strana

platit, vyplatit koho

vyplácet zaměstnanci mzdu v

zaplatit, splatit, uhradit

platit daně

~ en espèces	platit v hotovosti
~ par chèque	platit, uhradit šekem
percevoir qch, <i>v.</i>	získat, dostat, pobírat
~ un salaire	pobírat mzdu
période , <i>n. f</i>	doba, období, perioda
~ d'essai	zkušební doba
Pôle Emploi , <i>n. m</i>	Úřad práce ve Francii
population , <i>n. f</i>	obyvatelstvo, obyvatelé, populace
~ active	ekonomicky činné obyvatelstvo, část populace v produktivním věku
pot-de-vin , <i>n. m</i>	úplatek
pourboire , <i>n. m</i>	spropitné
pouvoir , <i>n. m</i>	schopnost, moc, síla
~ d'achat	kupní síla
prélèvement , <i>n. m</i>	odečet, odvod, poplatek
~ social	sociální dávka
prestation , <i>n. f</i>	přídavek, příspěvek, dávka
~ en nature	naturální, nepeněžitá dávka
~ sociale	sociální dávka
~ familiale	rodinná dávka
prime , <i>n. f</i>	pojistné, pojistná prémie, prémie, přídavek
~ rendement	výkonnostní prémie
~ d'ancienneté příplatek	věrnostní příspěvek, věrnostní
~ d'assiduité	docházkový bonus
~ de bilan	roční prémie

~ exceptionnelle

~ de fin d'année

profession, n. f

~ libérale

mimořádné prémie

13. plat, vánoční příspěvek

povolání, zaměstnání, profese

svobodné povolání

Q

qualification, n. f

~ du salaristé

kvalifikace, dovednost, označení

kvalifikace, vzdělání zaměstnance

R

recevoir qch, v.

~ un salaire

récompense, n. f

recruteur, n. m

réduction, n. f

~ du temps de travail

réévaluation, n. f

~ financière

remboursement, n. m

~ de frais

rémunération, n. f

répartition, n. f

~ du salaire

représentant, n. m

~ du personnel

obdržet, dostat, přijmout

obdržet, pobírat mzdu

odměna, odškodné, náhrada

náborář

snížení, zkrácení, omezení

zkrácení pracovní doby

nový odhad, nové ocenění

finanční zhodnocení

splacení, proplacení, uhrazení

proplácení výdajů

výplata, odměna, plat

rozdělení, rozvržení, rozložení

přidělování, rozdělování platu

zástupce, představitel

zástupce zaměstnanců

résiliation, *n. f*

~ d'un contrat

~ de contrat de travail

retraite, *n. f*

~ complémentaire

rétribution, *n. f*

revaloriser qch, *v.*

revenu, *n. m*

rupture, *n. f*

~ de contrat de travail

zrušení, rozvázání, vypovězení

odstoupení od smlouvy, zánik smlouvy

ukončení pracovního poměru

důchod, penze

penzijní připojištění

odměna, plat

zhodnotit, přehodnotit, revalorizovat

příjem, výnos

přerušení, zrušení

ukončení pracovního poměru

S

salaire, *n. m*

~ brut

~ de base

~ fixe

~ horaire

~ mensuel

~ minimum, minimal

~ net

salarié, *n. m*

~ intérimaire

~ saisonnier

~ temporaire

mzda, plat výplata

hrubá mzda

základní mzda

pevná mzda

hodinová mzda

měsíční mzda

minimální mzda

čistá mzda

zaměstnanec

dočasně přidělený zaměstnanec

sezónní zaměstnanec

dočasný zaměstnanec

~ travaillant à domicile	zaměstnanec pracující z domova
sanction, n. f	sankce, trest
~ disciplinaire	disciplinární sankce
~ pénale	trestní sankce
secteur, n. m	sektor, segment, odvětví
~ d'activité	odvětví, hospodářský sektor
~ privé	soukromý sektor
~ public	veřejný sektor
sécurité, n. f	bezpečnost, jistota, zabezpečení
~ du travail	bezpečnost při práci, bezpečnost práce
~ sociale	sociální zabezpečení
solde, n. f	žold (vojenský), gáže
souplesse, n. f	ohybnost, flexibilita, pružnost
~ de gestion	flexibilita řízení, vedení

T

toucher qch, v.	brát, pobírat, dostávat
traitement, n. m	plat, příjem úředníků
travail, n. m	práce, povolání, zaměstnání
~ à domicile	práce doma
~ à temps complet	práce na plný úvazek
~ à temps partiel	práce na částečný úvazek
~ de nuit	noční práce
~ par cycles	rozdělení práce do cyklů
tribunal de commerce, n. m	obchodní soud

V

vacation, *n. f*

verser qch, à q, v.

~ un acompte

versement, *n. m*

~ du salaire

virement, *n. m*

~ bancaire

~ postal

honorář znalce za úření výkon

složit, vložit, vyplatit

vyplatit zálohu

platba, převod, úhrada

vyplacení mzdy

převod, žiro

bankovní převod

převod poštou