

# LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL

## I. DUREE DU TRAVAIL

### A. DUREE LEGALE

35h/semaine depuis 200-2001 (Aubry1 et 2). Apparition des RTT sous forme de repos ou de rémunération. On souhaite flexibiliser le temps de travail. La répartition hebdomadaire peut s'effectuer de différentes manières : 6 jours, 5,5 jours, 5 jours, 4,5 jours ou 4 jours.

### B. DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

Sauf négociation :

- 10h max/ jours
- 48h max/semaine, en moyenne 44h max/ semaine pour 12 semaines consécutives.

Repos minimum quotidien : 11h + un repos hebdomadaire de 24h.

L'employeur doit accorder minimum 20 minutes pour un travail de 6h.

### C. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Au-delà de 35h/semaine ou 1607h/an. Maximum 220h/an par salarié.

- **25%** : 35<sup>ème</sup> à 43<sup>ème</sup> heure
- **50%** : à partir de 44<sup>ème</sup> heure

Si les heures sup ne sont pas payées, il peut y avoir un repos compensateur.

### D. LE TRAVAIL DE NUIT

Entre 21h et 6h du matin, mais il faut des heures entre 00h et 5h.

Il faut faire 9h consécutifs pour être considéré comme travailleur de nuit.

## II. REPOS ET CONGES :

### A. REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

11h minimum par jour, 24 par semaine

Pas de travail plus de 6 jours consécutifs. Le jour de repos est la plupart du temps le dimanche sauf négociation.

### B. LES JOURS FERIES

- 1<sup>er</sup> janvier
- Lundi de Pâques
- 1<sup>er</sup> mai = fête du travail
- 8 mai = armistice
- Jeudi de l'ascension
- Lundi de pentecôte
- 14 juillet
- 15 août = assomption
- 1<sup>er</sup> novembre = tousaint
- 11 novembre
- 25 décembre = noël

Le 1<sup>er</sup> mai est férié et chômé : personne ne travaille mais le salarié est rémunéré.

### C. LES CONGES

<b>Congés payés annuels</b>	2,5 jours (si au moins 10 jours de travail dans le mois). Du 1 <sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante : période de référence → 30 jours ouvrables soit 5 semaines se congés payés. Ils doivent être pris en 2 fois
<b>Congés particuliers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Liés à une naissance</b> : maternité (6 semaines avant, 10 après), adoption (10 semaines après), paternité (11 jours), parental d'éducation (1 an prolongeable jusqu'à 3 ans).</li><li>● <b>Légaux pour événements familiaux</b> : décès, mariage, ...</li><li>● <b>Pour convenances personnelles</b> : enfant malade, sabbatique, ...</li><li>● <b>Formation</b> : financés par l'employeur avec ses fond formations</li></ul>

### III. HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Ces règles concernent 3 domaines :

Hygiène des locaux de travail	Santé des salariés	Prévention de la sécurité
Sanitaires, sols, aérations, éclairage, bruits, ...	Alcool, cigarettes, surveillance médicale, ...	Accident du travail, maladies professionnelles, incendies, ...

#### A. LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

Le code du travail précise que l'employeur est tenu d'une obligation générale de sécurité concernant ses salariés.

- Application de la loi
- Evaluer les risques
- Adopter les mesures préventives
- Etablir un règlement intérieur
- Former les salariés à la sécurité

#### B. CONTROLE DES REGLES

INSPECTION DU TRAVAIL	
ORGANISATION	ATTRIBUTIONS
Plusieurs sections dans un même département placées sous l'autorité de la DDTE (direction départementale du travail et de l'emploi).	<ul style="list-style-type: none"><li>- Conseiller</li><li>- Trouver une entente entre les 2 parties</li><li>- Pouvoir de décision</li><li>- Pouvoir de contrôle</li></ul>

CHSCT		
DEFINITION	COMPOSITION	MISSIONS
Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail. Obligatoire à partir de 50 salariés	<ul style="list-style-type: none"><li>- C'est l'employeur qui est le président</li><li>- C'est du personnel élu pendant 2 ans parmi la DP et les membres du CE</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Analyser les risques</li><li>- Inspections régulières</li><li>- Enquêter en cas d'accidents</li><li>- Statistiques annuelles</li><li>- Actions de prévention</li></ul>

#### C. DROITS DES SALARIES EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE

- Être formé
- Suivi médical
- Droit de s'exprimer
- Droit d'alerte et de retrait

DROIT DE RETRAIT ET D'ALERTE	SUIVI MEDICAL
<ul style="list-style-type: none"><li>● Alerter une situation à risque, de danger</li><li>● Retrait : les salariés décident d'arrêter le travail</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Visite d'embauche par le médecin de travail</li><li>● Suivi médical des salariés tous les ans ou tous les 2 ans</li><li>● Visite de reprise ou de pré-reprise</li><li>● Examens complémentaires</li></ul>