

ABSENCE ET CONGÉ

Temps de travail

Durée légale

Quelle que soit la taille de l'entreprise, la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures hebdomadaires. Limite à partir de laquelle sont calculés les heures supplémentaires.

Aménagement du temps de travail

➤ Définition

L'aménagement du temps de travail est la mise en place d'une démarche qui permet d'adapter le rythme de travail des salariés aux variations de l'activité de l'entreprise (haute activité, basse activité, etc.). Selon la loi, l'entreprise a le droit de répartir la durée de son activité sur une période qui peut être supérieure à une semaine, mais qui ne doit pas dépasser une année.

➤ Notion de l'accord collectif

L'accord collectif est un dispositif d'organisation qui permet d'étaler la durée d'activité de l'entreprise sur une période supérieure à la semaine tout en tenant compte de :

- **La période référence** : celle-ci peut durer jusqu'à 3 ans sous autorisation ;
- **Les réglementations et les délais** : liés aux changements de l'activité de l'entreprise ;
- **Les règles de gestion de la présence** : cette gestion concerne les absences ainsi que le temps d'arrivée et de départ des employés ;
- **Le salaire mensuel** : qui est calculé en se basant sur le nombre d'heures travaillées y compris les heures supplémentaires.

Absences et congés

Les congés sont classés comme suit :

- Congés payés ;
- Repos liés à un aménagement du temps de travail ;
- Congés pour assister à des événements familiaux (mariage, décès, naissance,...) ;
- Congés de maternité.

Les congés payés

Chaque salarié a droit à 5 semaines de congé ouvrables pour chaque année de travail (soit 2.5 jours de repos par mois). L'organisation et le paiement des congés sont à la charge de l'employeur et s'effectuent dans des conditions bien définies. Si un jour férié tombe lors de la période de congé, celle-ci est prolongée d'un jour.

Heures supplémentaires et contreparties en repos

Toutes heures supplémentaires travaillées impliquent une majoration de salaire, à savoir un repos compensateur de remplacement (RCR).

Dans certaines conditions, les heures supplémentaires travaillées hors contingent annuel offrent aux salariés le droit à une contrepartie obligatoire en repos (COR).

➤ Repos compensateur de remplacement (RCR)

Il s'agit d'une convention collective qui prévoit de compenser le paiement des heures supplémentaires en attribuant au salarié un congé compensateur équivalent.

➤ Contrepartie obligatoire en repos (COR)

Selon la loi, les salariés ont droit à une contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie dans la limite du contingent annuel. La (COR) est fixée selon la taille de l'entreprise pour une taille **inférieure ou égale à 20 salariés** le COR est de 50 % et pour une taille **supérieure à 20 salariés** le COR = 100 %.

Salariés et absences

➤ Classification des absences

Les absences sont classées selon la raison de l'absence (maladie, maternité, formation,...), le maintien du paiement dépend de plusieurs facteurs (autorisation, durée, certificat médical,...).

Dans le cas d'un non-respect des obligations, le salarié peut être sanctionné et même licenciés.

➤ Gestion des absences

La gestion des absences est indispensable vu ce qu'elle peut engendrer (démotivation des employés, dégradation de l'environnement de travail, alourdissement de l'activité de l'entreprise,...) sans oublier que l'absentéisme représente déjà une charge non-négligeable pour l'entreprise d'un point de vue coût direct et indirect. Une bonne gestion des absences met en valeur la santé et l'employabilité de l'employeur d'une part et l'efficacité de l'entreprise d'autre part.