

Leçon6: LE REPOS DU TRAVAILLEUR

Le salarié a besoin de repos pendant l'exécution de ses tâches liées au contrat de travail. Ce repos lui permet de vaquer à des activités autres que son travail quotidien.

Le repos est constitué par le repos hebdomadaire. Les jours fériés et les congés annuels.

1- LE REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire est le repos dont bénéficie le salarié chaque semaine. Il est un principe prévu par la loi, il est obligatoire. Il a une durée minimum de 24 heures consécutives et a lieu en principe le dimanche.

Cependant en raison des activités professionnelles (hôtel ;...) l'employeur a le droit d'accorder à son personnel un repos hebdomadaire par roulement. De même lorsque tout le personnel est obligé d'être présent le dimanche (entreprise de spectacles, loisirs...), le repos est donné un autre jour de la semaine.

2- LES JOURS FERIES

Ils correspondent à des fêtes religieuses ou civiles reconnues par la loi.

On distingue deux catégories de jours fériés.

A) LES JOURS FERIES CHOMES ET PAYES

Ils sont au nombre de deux ;

- Le 7 Août, jour de la fête nationale.
- Le 1^{er} Mai, fête du travail

Pendant ces jours, le chômage est obligatoire pour tous les travailleurs dans les entreprises de toute nature, c'est-à-dire agricoles, industrielles et commerciales.

Cependant, dans les entreprises qui en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail, il n'y a pas de chômage.

Exemple: LA SOTRA, l'aéroport, le port etc.

Pour les salariés ayant travaillé un jour férié chômé payé, ils ont droit en plus du salaire perçu du travail effectué, une indemnité égale au montant du salaire.

B) LES JOURS FERIES CHOMES

En dehors du 1^{er} Mai et du 7 Août, les autres jours fériés qui sont chômés ne sont pas payés. Si le jour férié a été effectivement chômé, les travailleurs qui sont payés à l'heure et à la journée n'auront droit à aucune rémunération pendant le jour férié.

Les travailleurs payés au mois auront droit à leur salaire mensuel sans aucune réduction. Si le jour férié n'a pas été chômé, les salariés ayant travaillé et qui sont payés à l'heure ou à la journée ont droit à leur salaire mensuel sans aucune augmentation. La loi interdit le travail des enfants de moins de 18 ans pendant les jours fériés. C'est aussi le cas des femmes.

Ces jours sont au nombre de douze(12)

- Le 1^{er} janvier
- Le lundi de pâques
- Le jour de l'Ascension
- Le lundi de pentecôte
- La fête de fin de Ramadan
- La fête de Tabaski
- Le 15 Août fête de l'Assomption
- Le 1^{er} novembre : fête de tousaint
- Le 15 Novembre : journée nationale de la Paix
- Le 25 Décembre, fête de la Noël
- Le lendemain de l'anniversaire de la naissance du prophète Mahomet(Mahoulid)
- Le lendemain de la nuit du destin

Le lendemain de la fête nationale ou du travail : chaque fois que ladite fête tombe un dimanche.

Après avoir énuméré les jours fériés, il convient de voir la rémunération de ces jours.

Pour les jours chômés payés, il faut dire que s'ils ont travaillé ce jour, les travailleurs payés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une majoration de 100% de salaire qui correspond au travail effectué ce jour, l'employeur ne peut réduire leur traitement. Aussi, ont-ils droit à une indemnité qui est égale au salaire ou traitement qu'ils ont perdu du fait de ce chômage.

Pour les jours chômés, s'ils travaillent, ils ont droit au salaire ou au traitement ou au tarif normal. S'ils ne travaillent pas, ils n'ont droit à aucun salaire.

Parlant de la rémunération des travailleurs mensuels, il faut dire que, le jour soit férié chômé ou payé, ils ont droit à leur salaire normal qui ne peut subir de réduction du fait du chômage ou de hausse du travail effectué.

Cependant, dans les entreprises qui ne peuvent interrompre le travail, les salariés qui travaillent les jours fériés ont droit en plus du salaire à une indemnité égale au montant dudit salaire.

3- LE CONGE ANNUEL OU CONGE PAYE

Le congé payé est une période de repos annuel à laquelle a droit le travailleur et pendant laquelle, il perçoit une allocation. Le congé payé annuel est le complément du repos hebdomadaire jugé insuffisant pour permettre aux travailleurs de reprendre des forces et de se dégager de ses obligations professionnelles habituelles.

Le but du congé annuel est de préserver la santé physique, la détente intellectuelle et morale des travailleurs.

A/ QUI A DROIT AU CONGE ANNUEL ?

Le droit au congé annuel est ouvert à tous les travailleurs ayant au moins un an d'ancienneté dans le service (le salarié doit avoir travaillé pendant un an dans l'entreprise). Cette période de 12 mois est appelée période de référence.

La période de référence est la période qui s'étend de la date d'embauche du salarié ou du retour de congé jusqu'au dernier jour qui précède son départ en congé.

B/ L'ORGANISATION ET CARACTERE DU CONGE PAYE

Le congé payé annuel est obligatoire.

La date du départ en congé est fixée d'un commun accord par les deux parties en tenant compte des intérêts de l'entreprise et des désirs du salarié. Une fois fixée, cette date ne peut être avancée ni reculée de plus de trois(3) mois sans l'accord de l'inspecteur du travail.

Le congé est continu. Mais il peut être fractionné avec l'accord du salarié. L'employeur peut pour des raisons de service, demander à son employé en congé



de venir reprendre son poste. Le retour du salarié n'est possible qu'après une durée minimum obligatoire de **14 jours**

C/ **LA DUREE DU CONGE**

Elle est de 2,2 jours ouvrables par mois de service effectif.

Elle se calcule de la manière suivante :

Durée en jours ouvrables = nombre de mois effectifs x 2,2 = x

Durée du congé ou durée calendaire = xx 1,25

EXERCICE D'APPLICATION

M. Diber est parti en congé après treize mois de service effectif dans l'entreprise.

Calculez la durée de son congé.

Résolution :

Durée en jours ouvrables = $13 \times 2,2 = 28,6$ jours

Durée du congé = $28,6 \times 1,25 = 35,75$ jours

La durée du congé annuel peut être majorée (augmentée) pour ancienneté, pour maternité, pour médaille de travail.

-Un jour ouvrable supplémentaire après cinq ans de travail et pour les médailles du travail.

- Deux jours ouvrables supplémentaires après dix ans de service.

- Trois jours ouvrables supplémentaires après quinze ans de service.

- Cinq jours ouvrables supplémentaires après vingt ans de service.

- Sept jours ouvrables supplémentaires après 25 ans de service.

Les femmes salariées bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, si elles ont moins de 21 ans au dernier jour de la période de référence. Deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge à compter du 4^{ème} enfant si elles ont plus de 21 ans au dernier jour de la période de référence.

EXERCICE

Mlle ZEE est employée à l'entreprise Garba depuis 5 ans. Elle est âgée de 20 ans et a 3 enfants.



Elle part en congé ce jour après 12 mois de travail.

A combien de jour ouvrable a-t-elle droit ?

RESOLUTION

Les jours ouvrables

$12 \times 2,2 = 27$ jours ouvrables

Elle aura en plus 2 jours supplémentaires par enfant.

$2 \times 3 = 6$ jours

5 ans = 1 jour

Nombre total de jours ouvrables,

$27 \text{ jours} + 1 \text{ jour} + 6 \text{ jours} = 34$ jours ouvrables

D/ ALLOCATION DE CONGE

L'allocation congé payé est une somme d'argent, payé au salarié pour son congé ou pendant son congé. Elle remplace le salaire pendant le congé. Lorsque le salarié a été licencié sans percevoir son allocation de congé, elle devient une indemnité compensatrice de congé que doit payer l'employeur. L'allocation de congé payé se calcule de deux manières :

Selon la période de référence et selon la formule des douze derniers mois.

Selon la méthode des douze derniers mois, elle est utilisée lorsque le travailleur a perçu des salaires différents pendant la période de référence.

A.C.P.: $\frac{\text{salaire Moyen Mensuel} \times \text{durée du congé}}{30}$

Pour calculer l'A C P. On prend en compte tous les éléments qui complètent le salaire notamment le salaire de base, la gratification, les primes compléments du salaire, les primes de sursalaire...

EXEMPLE D'APPLICATION

Monsieur Igboh secrétaire à Gouanta Communication gagne 24000F par mois, une prime d'ancienneté de 5% et une prime de rendement de 1500f. Mais trois

mois avant son départ en congé, après quatorze mois de service effectif, il bénéficie d'une augmentation de 15% sur son salaire mensuel.



Calculer son allocation congé payé.

RESOLUTION

Son salaire mensuel avant l'augmentation est :

$$24000F + (24000 \times 5\%) + 15000 = 267000F$$

Son salaire des neuf mois avant l'augmentation est : $267000 \times 9 = 2403000F$

Son salaire mensuel après augmentation est :

$$24000 + (24000 \times 15\%) + (24000 \times 5\%) + 1500 = 30300F$$

Son salaire des trois mois avec augmentation est :

$$30300 \times 3 = 90900F$$

Total des salaires des 12 mois est : $2403000 + 90900 = 3312000F$

Son salaire moyen mensuel est : $\frac{3312000}{12} = 276000F$

Durée du congé est : $(2,2 \times 14) \times 1,25 = 38,5$ ou 39 jours

Allocation congé est : $\frac{276000 \times 39}{30} = 3588$

Selon la méthode de la période de référence, dans ce cas :

$$A.C.P = \frac{\text{somme des salaires perçue pendant la période de référence}}{12}$$

Cette formule est utilisée lorsque le salaire n'a pas connu de modification pendant la période de référence.

EXERCICE D'APPLICATION 1

M. TAPE perçoit 70000F par mois et part en congé après douze mois d'activités.

Calculer son A.C.P

RESOLUTION

Somme des salaires pendant la période de référence

$$70000 \times 12 = 840000F$$



$$A.C.P = \frac{\sum \text{salaires}}{12} = \frac{840000}{12} = 70000F$$

EXERCICE 2

Un travailleur part en congé après quatorze mois de travail effectif, son salaire mensuel est 24000F, sa prime d'ancienneté est 5% de son salaire. La prime de rendement est de 1500F par mois.

Calculer son allocation congé payé et la durée de son congé.