

LECON 7 : LE REPOS DU TRAVAILLEUR

Le temps de repos est constitué par :

- Le repos hebdomadaire
- Les jours fériés
- Les congés payés annuels

1- Le repos hebdomadaire

Le principe général est que le travailleur ait un jour de repos de 24 heures par semaine. **Ce repos est obligatoire et il est en principe donné le dimanche.** Cependant certaines dérogations existent.

- **Dérogations sur demande** : L'employeur peut demander au ministère du travail de déroger au principe du repos hebdomadaire s'il est prouvé que le repos simultané de tout le personnel le dimanche serait préjudiciable au public ou au bon fonctionnement de rétablissement. Dans ce cas, le repos peut être donné un autre jour que le dimanche, ou bien du dimanche midi au lundi à tout le personnel ou par roulement à une partie du personnel.

- **Dérogation accordée sans repos compensateur** : En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour réparer des accidents survenus au matériel etc... le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux. Si les heures ainsi travaillées se situent le dimanche, elles doivent être considérées comme des heures supplémentaires.

- **Dérogations accordées avec repos compensateur** :

Les gardiens et personnels de surveillance auxquels le repos hebdomadaire ne peut être collectivement donné doivent avoir un repos compensateur un autre jour que le dimanche. Un contrôle peut être exercé par l'inspecteur du travail dans les établissements où le repos dominical n'est pas donné collectivement à tout le personnel le dimanche. Le jour auquel ce repos est donné doit être affiché dans l'établissement et être communiqué à l'inspecteur du travail.

2- les jours fériés

On distingue deux (02) catégories de jours fériés :

- les jours fériés chômés payés (JFCP)
- les jours fériés chômés

✓ **Les jours fériés chômés payés**

Ils sont aux nombres de deux (02) :

- le 7 Août (fête Nationale)
- 1^{er} Mai (fête du travail)

Ces jours sont payés même s'ils tombent un dimanche. Le repos est obligatoire ces jours sauf pour les établissements qui ne peuvent interrompre le travail (ex : les hôpitaux). Les heures ainsi perdues peuvent être néanmoins récupérées par l'employeur dans les conditions de récupération des heures perdues. Elles sont rémunérées comme les heures normales de travail. La rémunération est double pour les établissements qui n'ont pas pu interrompre le travail en raison de leur particularité.

✓ **Les jours fériés chômés**

C'est l'ensemble des jours de fêtes civiles ou religieuses reconnues par la loi dont la liste est établie ci-après : ***le 1^{er} Janvier (fête de l'an), la fête de fin du Ramadan (AIDELFITR), la fête de tabaski (Aïd El Kebir), le 1^{er} novembre (fête de la Toussaint) le 25 Décembre (fête de Noël), le 15 novembre (fête de la paix), la fête de l'Ascension, la fête de l'Assomption le 15 Août. La rémunération de ces jours n'est due que si le salarié a travaillé le jour avant la fête et le jour après la fête. (Il faut ajouter le lendemain de la nuit du Destin et le lendemain de l'anniversaire de la naissance du prophète Mahomet***

- En plus de ces fêtes fériées, chômées et payées ainsi énumérées, certains jours sont aussi fériés et chômés : ce sont, **le Lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte, le lendemain du 7 Août et du 1^{er} Mai** si ces jours tombent le dimanche.

De même, si le 7 Août et le 1^{er} Mai tombent un mardi ou un vendredi, la veille ou le lendemain selon le cas est également considéré comme un jour férié et chômé. C'est le système de Pont ; sans oublier le 7 Décembre fête de la mort du Président, les personnes ayant travaillées les jours fériés et chômés sont rémunérés aux taux normal sur leur salaire. Pour les salariés payés à l'heure, la rémunération subi une majoration de 100%.

3) Les congés payés

a) Définition

La période de congé, c'est l'époque de l'année au cours de laquelle les employeurs doivent donner les vacances à leur personnel.

b) Durée de congés payés

En principe il est attribué à chaque salarié deux (02) jours ouvrables de congé par mois de service effectif. Cela revient donc à 24 jours pour 12 mois. Cependant les salariés âgés de moins de 18 ans ont droit à deux (02) jours et 2/10 par mois de service effectif. La convention collective quant à elle prévoit pour tout travailleur une durée de 2,2 jours ouvrables par mois de service effectif. Au terme de la convention collective, on constate que pour une période de référence de 12 mois, la durée de congé est donc : $2,2 \text{ jours} \times 12 = 27 \text{ jours}$.

La durée légale de congé payé ci-dessus est augmentée de jour supplémentaire en tenant compte de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. On a donc :

- les travailleurs ayant plus de 15 ans d'ancienneté, la durée légale de congé payé est augmentée de deux (02) ouvrables.

- pour ceux de 20 ans d'ancienneté, la durée légale de congé payé est augmenté de quatre (04) jours ouvrables ;

- pour ceux ayant plus de 25 ans d'ancienneté, la durée légale de congé est augmenté de six (06) jours ouvrables ;

- pour ceux ayant une ancienneté située après 30 ans, la durée légale de congé est augmenté de huit (08) jours ouvrables ;

- pour les femmes mariées ou apprenties âgées d'au moins de 21 ans, il leur est accordé deux (02) jours de congé supplémentaire par enfant en charge.

- celles qui ont plus de 21 ans, bénéficient de deux (02) jours de congé supplémentaire par enfant en charge à partir du 4^{ème} enfant ayant moins de 15 ans au moment du départ en congé.

c) L'Indemnité de congés payés

L'indemnité ou allocation de congé est due par l'employeur au salarié. Les éléments à prendre en compte pour la détermination de cette indemnité sont :

- le salaire proprement dit ;

- les éléments ayant la nature de salaire tels que : les heures supplémentaires, la prime de rendement, la prime d'ancienneté et les gratifications permanentes.

d) La détermination de la durée du congé

En matière de travail, lorsqu'un salarié effectue un mois de travail, il a droit à 2,2 jours ouvrables de repos ; ce qui revient pour 12 mois de travail à :

$12 \times 2,2 = 26,4$ jours ouvrables qui correspondent à environ 27 jours.

En droit du travail ivoirien, il y a en moyenne 30 jours calendaires et 24 jours ouvrables par mois.

Le rapport :
$$\frac{30 \text{ jours calendaires}}{24 \text{ jours ouvrables}} = 1,25$$

Pour le nombre de jour du congé en jours calendaires, il faut :

- Soit multiplié les jours ouvrables par 1,25

$$2,2 \times 7 \text{JC} / \text{semaine}$$

- Soit multiplié la période de référence par 2,57 = $\frac{\quad}{6 \text{JO/semaine}}$

Ex : Pour une période de référence de 14 mois, on aura :

Durée du congé : $14 \times 2,2 = 30,8$ jours ouvrables.

Cette durée de congé en jours calendaires sera :

$$30,8 \times 1,25 = 38,5 \text{ jours ou } 14 \times 2,57 = 35,95 \text{ jours}$$

e) Calcul de l'allocation congé

e-1) calcul selon la période de référence

Dans ce cas, l'allocation congé est égale au 1/12^{ème} du total des salaires perçus pendant la période de référence.

CAS PRATIQUE

Un travailleur part en congé après 14 mois de travail effectif. Il avait droit à un salaire mensuel de 24 000 F, à une prime d'ancienneté de 5% et à une prime de rendement de 1 500 F par mois.

Déterminer le montant de son allocation congé.

Solution

Le salaire perçu pendant la période de référence est :

$$24\,000\text{ F} \times 14 = 336\,000\text{ F}$$

Ensuite La prime d'ancienneté durant la période de référence est :

$$(24\,000 \times 5\%) \times 14 = 16\,800\text{ F}$$

Enfin la prime de rendement de la période de référence est :

$$1\,500 \times 14 = 21\,000\text{ F}$$

$$\textbf{Total: } 336\,000\text{ F} + 16\,800\text{ F} + 21\,000\text{ F} = 373\,800\text{ F}$$

Le montant de son allocation congé (AC) est :

$$AC = 373\,800\text{ F} / 12$$

$$AC = 31\,150\text{ F}$$

e-2) calcul selon la méthode des 12 derniers mois

Dans ce cas,

$$AC = (SMM \times DC) / 30$$

Remarque : le Salaire moyen mensuel (SMM) est égal au 1/12^{ème} du total des salaires perçus sur les 12 derniers mois.

CAS PRATIQUE

Calculer l'allocation congé du travailleur qui gagnait 24 000 F par mois avec une prime d'ancienneté de 5 % et une prime de rendement de 1 500 F mais qui se retrouve dans la situation suivante : 03 mois avant son départ en congé, après 14 mois de travail effectif, il bénéficie d'une augmentation de 15 % sur son salaire mensuel et sa prime d'ancienneté, la prime de rendement reste inchangée.

Solution

Déterminons le Salaire Moyen Mensuel (SMM)

$$\text{Revenu mensuel avant augmentation : } 24\,000\text{ F} + (24\,000\text{ F} \times 5\%) + 1\,500\text{ F} = 26\,700\text{ F}$$

Revenu des 9 mois précédent l'augmentation :

$$26\,700 \times 9 = 240\,300\text{ F}$$

Revenu mensuel augmenté :

$$[24\,000\text{ F} + (24\,000\text{ F} \times 15\%)] + [1\,200 + (15\%)] + 1\,500 = 30\,480\text{ F}$$

Revenu des 3 derniers mois augmentés :

$$30\,480\text{ F} \times 3 = 91\,440\text{ F}$$

Total des revenus perçus sur les 12 derniers mois : $240\,300\text{ F} + 91\,440\text{ F} = 331\,740\text{ F}$

$$\text{Le SMM} = 331\,740\text{ F} / 12 = 27\,645\text{ F}$$

Déterminons la durée des congés

$$\text{DC} = 14 \times 2,2 \times 1,25 = 38,5 \text{ environ } 39 \text{ jours}$$

$$\text{Ou } 14 \times 2,57 = 35,98 \text{ environ } 36 \text{ jours}$$

Déterminons le montant de l'allocation congé

$$\text{AC} = \frac{27\,645\text{ F} \times 39}{30} \text{ ou } \frac{27\,645\text{ F} \times 36}{30}$$

$$\text{AC} = 35\,938\text{ F} \text{ ou } 33\,174\text{ F}$$