**Droit du travail - Séance 5**

**LE SALAIRE ET LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL**

1. **Le salaire**

**Exercice 1**

Les différentes hypothèses :

* Les primes sont mentionnées dans le contrat : Elles sont contractualisées. Pour toute suppression de prime, il faut modifier le contrat et donc l’accord du salarié est indispensable. Si le salarié refuse la modification, le refus ne peut être le motif de licenciement. Le motif sera la raison pour laquelle l’employeur a proposé la modification de contrat.

La proposition de modification du contrat doit être faite par l’employeur par écrit. Le salarié a ensuite un mois pour prendre sa décision. S’il n’y a aucune réponse du salarié, on considère qu’il a tacitement accepté la modification.

* La prime résulte d’un usage : l’usage est une pratique/coutume dans l’entreprise, l’usage peut devenir obligatoire pour l’employeur, pour cela il faut que cela soit volontaire, licite, ancien, fixe (l’avantage doit être accordé en fonction des même critères) et général.

Si l’employeur veut dénoncer cet usage, il peut le supprimer unilatéralement et sans motif. Il doit informer les délégués du personnel, les salariés individuellement et observer un délai de prévenance (ce délai sert pour que les délégués du personnel puissent négocier).

Il doit également respecter un délai suffisant entre le moment de l’annonce de la suppression de l’usage et la suppression effective.

* Les primes résultent d’un engagement unilatéral de l’employeur devant le Comité d’Entreprise, cet engagement peut être dénoncé comme un usage.

**Exercice 2**

 « A travail égal, salaire égal ». Si deux salariés effectuent les mêmes taches alors ils doivent avoir la même rémunération.

La différence de salaire peut s’expliquer par la différence de sexe, c’est donc une différence discriminatoire.

Prime exceptionnelle explique la différence de salaire entre Mr Martin et Mr Jacques, il faut vérifier si Mr Jacques a rempli ou non les conditions d’obtention de la prime.

1. **La durée du temps de travail**

Si la majoration est prévue par accord collectif alors cette majoration sera au minimum de 10%. Si l’accord collectif ne prévoit pas de majoration alors la loi prévoit une majoration de 25% pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et 50% au-delà.

Bloc d’heures supplémentaires 220h fixé par le Code du Travail, mais l’accord collectif peut le dépasser. Si on sort de ce bloc il y aura des contraintes pour l’employeur

Un travailleur à temps partiel est un travailleur qui fait moins de 35h par semaine.