

## SECTEUR SERVICES AUX ANIMAUX FAMILIERS DE LA BRANCHE FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

# REPOS HEBDOMADAIRE ET TRAVAIL LE DIMANCHE

Par Martine BARBIER-GOURVES, Docteur en droit, Directeur Formation-Social PARTENAIRE Consulting

Le repos hebdomadaire et dominical est un avantage social, désormais plus que centenaire (issu de la loi du 13 juillet 1906), accordés aux travailleurs. Il a cependant connu de nombreuses adaptations et dérogations prévues et encadrées par le code du travail.

### 1. Un repos hebdomadaire

Le code du travail rappelle « qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine » (art.L.3132-1). Ce repos hebdomadaire doit avoir « une durée minimale de 24 heures consécutives » auxquelles s'ajoutent « les 11 heures » consécutives de repos quotidien entre 2 journées de travail (art.L.3132-2). Cette durée minimale de repos hebdomadaire concerne les travailleurs adultes.

Pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (ainsi que les jeunes accomplissant un stage d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement), la loi leur accorde 2 jours de repos consécutifs (art. L.3164-2).

Notons, que les conventions et accords collectifs peuvent prévoir des dispositions plus favorables que la loi, en matière de durée du repos hebdomadaire. Ainsi, l'article 7-1 alinéa 4 de la Convention collective de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers prévoit, que « tous les salariés bénéficient d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimum d'1 journée et demie par semaine. Dans tous les cas, le repos hebdomadaire doit correspondre à un jour et demi de repos consécutif ».

### 2. Un repos par principe dominical

Par ailleurs, le code du travail indique, que « dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche » (art. L.3132-3). Le repos hebdomadaire est donc donné en principe le dimanche.

Toutefois, des exceptions à ce principe existent par le biais de nombreuses dérogations encadrées par le code du travail : dérogations permanentes de droit, dérogations conventionnelles dans les entreprises industrielles, dérogations par décision administrative, ...

**Par exemple, dans la Branche, les magasins de fleurs naturelles font partie, depuis longtemps, des établissements bénéficiant d'une dérogation permanente de droit au repos hebdomadaire, en raison de**

**la nature de leur activité.** Ainsi, la convention collective nationale datant de 1996 précise, que ce repos sera pris par roulement dans les magasins de fleurs naturelles et qu'il donnera droit à contrepartie.

Une telle dérogation permanente de droit résulte des dispositions du code du travail, qui prévoit la possibilité d'instituer par décret définissant les catégories d'établissements concernés des dérogations permanentes de droit au repos dominical (art.L.3132-12). C'est **l'article R. 3132-5 du code du travail**, qui définit les **dérogations permanentes de droit** permettant de donner le repos hebdomadaire par roulement pour les salariés employés aux travaux et activités spécifiés dans le tableau (catégories d'établissements et travaux ou activités).

Ainsi, **une dérogation de plein droit permet de donner le repos hebdomadaire un autre jour de la semaine au lieu du dimanche, par roulement** (rotation des jours de repos entre les salariés) ou bien collectivement (tous les salariés ont le même jour de repos autre que le dimanche). Dans tous les cas, **le repos hebdomadaire doit être pris dans le cadre de la semaine.**

Comme les dérogations permanentes au repos du dimanche permises au nom de l'article L.3132-12 et prévues à l'article R.3132-5 ne cessent d'augmenter au fur et à mesure des années, les magasins de fleurs naturelles ne sont pas les seuls à en bénéficier dans la Branche.

En effet, depuis un Décret n°2005-906 du 2 août 2005 « relatif au repos hebdomadaire par roulement et modifiant le code du travail », le tableau des établissements et des activités autorisés à donner le repos hebdomadaire par roulement fixé par l'article R.3132-5 a été complété, en y ajoutant notamment : « les établissements et services de garde d'animaux - toute activité liée à la surveillance, aux soins, à l'entretien et à la nourriture d'animaux ».

Dès lors, les entreprises, établissements, ou associations du secteur 3 des services aux animaliers de la Branche, tel que définis par l'Avenant n°12 du 7 avril 2016 étendu, couvrant notamment les services de secours et protection, capture, hébergement, entretien et placements d'animaux de compagnie en vue de leur adoption, entrent dans la catégorie d'établissements ci-dessus admis à donner

le repos hebdomadaire par roulement pour les salariés employés aux travaux ou activités liées à la surveillance, aux soins, à l'entretien et à la nourriture d'animaux. Il convient de noter que la dérogation ne concerne pas les salariés employés à d'autres travaux ou activités qui ne sont pas énumérés par le décret.

Qui plus est, donner le repos hebdomadaire par roulement ne dispense pas l'employeur de respecter la règle du repos hebdomadaire (d'un jour et demi consécutif selon la convention collective nationale) et le principe de ne pas faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine.

### Obligations et formalités

Les entreprises qui donnent le jour de repos par roulement doivent respecter les obligations suivantes :

- Tenir un registre spécial mentionnant les noms des salariés concernés et leur régime de repos (jours et fractions de jours de repos, dates). Les salariés récemment embauchés doivent être inscrits sur le registre du repos hebdomadaire dans un délai de 6 jours (à compter de leur date d'embauche). Ce registre doit être constamment tenu à jour (indiquer les modifications qui ne peuvent avoir effet de priver un salarié du repos auquel il a droit) et doit pouvoir être mis à la disposition de l'Inspecteur du Travail en cas de contrôle. Les salariés peuvent en demander communication.

Si le repos est donné collectivement à tout ou partie du personnel, des affiches doivent indiquer les jours et les heures de repos collectif donné. Ces affiches doivent être accessibles et lisibles. Un exemplaire est envoyé, avant affichage, à l'Inspection du Travail.

### Contreparties au repos hebdomadaire par roulement

Les dérogations permanentes de droit au repos dominical n'imposent ni la conclusion préalable d'un accord collectif ni le paiement obligatoire d'une contrepartie sous forme de majoration de salaire pour travail le dimanche.

La Convention collective des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ne prévoit pas de majoration de salaire en cas de travail le dimanche, mais en revanche, elle prévoit une contrepartie au repos hebdomadaire par roulement,

sous forme de l'octroi de 2 jours de repos consécutifs comportant un dimanche toutes les 8 semaines et ce, que les salariés aient travaillé le dimanche entier ou simplement le dimanche matin. Cette contrepartie est obligatoire.

## Et pour les apprentis de moins de 18 ans ?

Dans l'attente des dispositions nouvelles annoncées par la loi du 5 septembre 2018 réformant la formation professionnelle et l'apprentissage et des décrets d'application, les règles suivantes s'appliquent encore à ce jour :

- Selon l'article 8.3 de l'avenant n°8 du 27 janvier 2005 relatif à l'apprentissage et selon les articles L.3164-1 et L.3164-5 du code du travail, les apprentis de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs. Toutefois, dans les entreprises bénéficiant d'une dérogation permanente de droit pour le travail le dimanche applicable à leurs salariés, les apprentis de moins de 18 ans, dans la mesure où ils suivent le rythme de l'entreprise et sont affectés aux travaux ou activités visés par la dérogation, peuvent travailler ce jour précis. **Cela ne remet pas en cause l'obligation de leur accorder 2 jours de repos consécutifs, en tenant compte par ailleurs des semaines d'apprentissage en CFA et des durées maximales du travail concernant les jeunes de moins de 18 ans.**

## CONDITIONS DE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE EXIGÉES D'UN MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Les **nouvelles règles réglementaires relatives aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage** ont été publiées au Journal officiel du 14 décembre 2018. Elles **concerneront les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.**

Ces conditions sont déterminées par convention ou accord collectif de branche. A défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire.

C'est l'objet du décret du 13 décembre 2018, **qui fixe, à défaut d'accord de branche, les conditions supplétives de compétences professionnelles exigées du maître d'apprentissage.**

Ces **conditions alternatives** sont assouplies et imposent :

- Soit d'être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti contre 2 ans aujourd'hui,
- Soit de justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti, contre 3 ans aujourd'hui. Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont toujours pas pris en compte dans le décompte de cette durée d'expérience.

De plus, **le titre de « maître d'apprentissage confirmé », actuellement délivré par les chambres consulaires, est supprimé** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Source CNAMS - Décembre 2018

NB : L'accord FP du 14 juin 2017 étendu par arrêté ministériel du 19/12/2017 prévoit une ancienneté de 3 ans d'exercice d'activité professionnelle (art. 4-5 F de l'accord). Les dispositions réglementaires nouvelles du décret du 13/12/18 ne s'appliquant qu'à défaut d'accord collectif de branche étendu, cette condition de 3 ans est toujours valide dans la Branche.

**DÉSINFECTEZ AUTREMENT**

La bio désinfection simplifiée !

Nous avons imaginé, pour vous, une nouvelle manière de désinfecter de grands volumes rapidement, efficacement et en toute simplicité. Avec le concept NOCOTECH, couvrez automatiquement la désinfection d'une pièce allant jusqu'à 1 000 m<sup>3</sup>, sans corrosion, ni résidu, ni toxicité grâce à un concept parfaitement biodégradable efficace sur les virus, bactéries, champignons et spores. La machine NOCOSPRAY associée au produit NOCOLYSE+ vous permet d'obtenir la plus efficace des désinfections à partir d'un geste simple et rapide : appuyer sur un bouton. Associé au produit insecticide OXYPPY, NOCOSPRAY s'avère également redoutable contre la gale.

Nocospray, la bonne idée diffusée !

**OXY PHARM®**  
Laboratoire spécialisé dans la désinfection et la désinsectisation 100% automatisée.  
Nocotech une marque Oxypharm.

**NOCOTECH®**

Pour toute information complémentaire, vous pouvez nous contacter au :  
01 48 82 58 29 ou commercial@oxypharm.net  
[www.oxypharm.net](http://www.oxypharm.net)

# BULLETIN DE PAIE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les entreprises doivent délivrer un bulletin de paie simplifié. Le nombre de lignes a été divisé par deux et les libellés sont désormais plus clairs, avec une structuration par postes de charges.

Le modèle de bulletin de paie présente les éléments suivants :

- **L'identité de l'employeur** : nom, adresse, numéro Siret, code APE ou NAF ;
- **L'identité du salarié** : nom, emploi, niveau ou coefficient hiérarchique ;
- **L'intitulé de la convention collective applicable** (ou la référence au code du travail concernant les congés payés et les délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail) ;
- **La période et le nombre d'heures de travail** : avec une distinction entre heures au taux normal et heures supplémentaires, ainsi que les taux concernés, avec la mention de la nature et du volume du forfait pour les salariés au forfait ;
- **Les dates de congés** et le montant de l'indemnité de congés payés (s'ils interviennent sur la période concernée par le bulletin de paie) ;
- **La rémunération brute** ;
- **La nature et le montant des « accessoires de salaire »** (primes, avantages en nature, frais professionnels...) soumis aux cotisations salariales et patronales ;
- **Le montant, l'assiette et le taux des cotisations et contributions sociales** ;
- **La nature et le montant des autres versements et retenues** ;
- **La rémunération nette** ;
- **La date de paiement** ;
- **Le montant total versé par l'employeur** (rémunération, cotisations et contributions à la charge de l'employeur) ;
- **Le montant des exonérations** et exemptions de cotisations et contributions sociales ;
- **La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le site Service-Public.fr** ;
- **La mention indiquant que le bulletin de paie doit être conservé sans limitation de durée.**

## Bulletin de paie depuis le 13 mai 2018

L'arrêté du 9 mai 2018 vient modifier le bulletin de paie. Il ne mentionne plus les valeurs du taux salarial et de la part salarié de la ligne « Sécurité sociale – Maladie Maternité Invalidité Décès ».

En effet, cette cotisation salariale a été supprimée.

Ces valeurs doivent toujours apparaître pour les salariés affiliés au régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

De plus, le bulletin de paie indique désormais, après le montant net à payer en euros la mention « dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie » et la valeur associée.

## Changement sur le bulletin de paie au 1<sup>er</sup> octobre 2018

Après une première baisse au 1<sup>er</sup> janvier 2018, la cotisation salariale d'assurance chômage est entièrement supprimée au 1<sup>er</sup> octobre 2018.

Sur le bulletin de paie, les valeurs du taux salarial et de la part salarié de la ligne « Assurance chômage » disparaissent.

## Changement sur le bulletin de paie au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, avec la mise en place du prélèvement à la source, le bulletin de paie sera modifié.

Désormais, une nouvelle zone apparaîtra avec le montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source.

A noter : la ligne « Net à payer avant impôt sur le revenu » ainsi que sa valeur devront utiliser un corps de caractère dont le nombre de points est au moins égal à 1,5 fois le nombre de points du corps de caractère utilisé pour la composition des intitulés des autres lignes.

Source : Ministère de l'économie et des finances

## SÉCURITÉ SOCIALE

# PLAFOND POUR 2019

Le plafond mensuel de la Sécurité sociale est porté, par un arrêté du 11 décembre 2018 publié au JO du 15 décembre 2018, à 3 377 € pour les rémunérations ou gains versés du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019.

La valeur journalière du plafond de la Sécurité sociale est également fixée.

Les plafonds retenus selon la périodicité de la paie s'établissent, pour l'année 2019, comme suit :

Trimestre =	10 131 €
Mois =	3 377 €
Quinzaine =	1 689 €
Semaine =	779 €
Jour =	186 €
Heure =	25 €

Pour les salariés présents pendant toute l'année 2019, le plafond annuel qui servira de régularisation de cotisations s'établit à 40 524 €.

