日曜勤務

**原則**

雇用者は週6日間以上働くことはできません。なぜなら週に24時間の休憩、つまり週1度の休日をとらなくてはいけないからです。週1度の休日は、原則として日曜日に与えられます(articles L. 3132-1 à L. 3132-3 du Code du travail)。この週1日の休日に、毎日11時間の休憩義務が加えられます。従って、雇用者は週に1度続けて35時間の休みが得られます。

もし求職者でハローワークに登録していれば、求職者のリストから削除されていない限り、日曜日に働くことが含まれる雇用契約にサインをすることを拒否することが可能です(article L. 3132-3-1 du Code du travail)。

**例外的な週１度の休日**

雇用者は関与する事業や機関によっては日曜日に働かなければならないかもしれません。このように、日曜日に週1度の休日を与える義務を以下の場合において除外されることがありえます。

1. **権限の対象外となる定常的特例**

* 雇用主は工業施設あるいは商業的施設のメンテナンスに関わる従業員の週１度の休日を半日減らすことができます(例：パリのオペラ、RATP、 SNCF、工業会社あるいは民間商社など)。
* 集団でとる休日日に清掃業務の実施が必要とされるとき
* 週１度の休日が同じ日に全ての雇用者に割り当てられるとき
* 生産活動、事業が強いられることにより、または公共の需要により、その作動や営業が必要とされる施設において雇用主は交代で[[1]](#footnote-2)週1度の休日を与えることができます。

関連施設例：農工業や食品産業、皮、テキスタイルや衣類の産業、新聞や情報関係会社、小売商業施設(備品、大工用具)、タバコ販売店、自動車、交通機関や手工業のための燃料やエンジンオイルの給油所(articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du Code du travail)。

* 食品小売業では、週１度の休日は日曜日の13時から与えられることがあります。雇用者は交代で２週間ごとに丸１日の補償休日[[2]](#footnote-3)を得られます。

食品小売業の例：ミニマーケット、スーパーマーケット、デパート、大型スーパー、総合食品店など。

売り場面積が400m2以上のスーパーマーケットや大型スーパーでは、日曜日に働く雇用者に少なくとも30％の給与の引き上げをしなくてはなりません(article L. 3132-13 du Code du travail)。

* 工業施設や商業施設の警備員や管理人は日曜日に休日を与えられないときは、補償休日が与えられます(article L. 3132-11 du Code du travail)。

1. **労働基準監督の許可や情報に従う特例**

* 全ての従業員が日曜日に同時に休日をとることで公共に悪影響を与えたり、施設の通常の機能を危険にさらすことのある施設において、知事は雇用者に休日は日曜日以外の日か、日曜日の昼から月曜日の昼までか、日曜日の午後と補償休日の１日を２週間ごとの交代で、或いは雇用者の全員か一部で交代してとることを認めています(article L. 3132-20 du Code du travail) 。
* 年の一定期間においてしか機能しないいくつかの産業において(季節産業)、週1の休日は各雇用者にできるだけ日曜日に月2日の休日を与えられることを条件に、一部異なることがありえます(article L. 3132-7)。その仕事の開始前に労働基準監督官に知らされます。

労働法による適用される季節事業の例

建築工事、ホテル、レストラン、仕出し屋、焼き肉屋、フルーツ、野菜や魚の缶詰め工場、煉瓦工場、ロープ屋、海水浴施設(articles R. 3132-3 et R. 3132-4 du Code du travail)。

* 保存の効かない素材を扱う、或いは事業の例外的な増加を伴う産業において、週1の休日は月2回に延期になることがありますが、年にこの回数が6回を越えることはありません。日曜日に働いた勤務時間は残業として見なされます。仕事の開始前に労働基準監督官に知らされます(article L. 3132-5 du Code du travail)。

労働法による適用される事業例：パン製造、ケーキ製造、家具・調度品製造販売業、貴金属宝石業、

クリーニング業、ダンボール玩具製造、菓子産業、名刺作成業、リボン産業、香水産業(cf. l’article R. 3132-1 du Code du travail)。

* 週度の1の休日は、いくつかの緊急の仕事の実行に必要な従業員に対して延期されることがあります(緊迫した事態を防ぐため、或いは、設備、設置物または施設の建物に関わって発生した事故を修復するための救助活動articles L. 3132-4 et R. 3132-7 du Code du travail)。

1. **団体協約、企業の協定或いは労働基準監督の許可により生じる特例**

* 工業企業では、雇用者が交代勤務班で働くときは週1度の休日は日曜日ではない別の日に与えられます。交代勤務班は従業員が2つのグループで働くときに導入されます。交代勤務班は休日が始めの勤務班に与えられている間、その従業員の入れ替わって働くことを唯一の機能とします(article L. 3132-16 du Code du travail)。
* 団体で共有されている協約や協定f[[3]](#footnote-4)、または企業の協定がある産業では、経済的な理由により週1度の休日を交代で与える方法で仕事を組織することが可能であると規定されています(article L. 3132-14 du Code du travail)。
* 観光地や商業地域に位置する施設では、週1度の休日は全員か一部の従業員に交代で与えられることがあります(articles L. 3132-25 et L. 3132-25-1 du Code du travail)。

そのような区域での日曜労働の実施では、団体の協定で定められたことにより影響を受ける雇用者のために補償を想定されています。尚、日曜日は任意の雇用者だけが働くことになるかもしれません。

深夜労働

**深夜労働の定義**

深夜労働は夕刻後から正子までの仕事とは混同できません。深夜労働の時間は早くとも21時に始まり、遅くとも朝の7時に終わります(article L. 3122-2 al. 2 du Code du travail)。

従って、午前0時からの5時間を含めて9時間続けて実施される仕事は深夜労働と見なされます(article L. 3122-2 al.1 du Code du travail)。

深夜労働者としてみなされる労働者：

* 少なくとも週2回、通常の仕事時間に、深夜労働の時間帯に少なくとも毎日3時間の仕事時間がある場合、
* 基準とされる労働時間の間で、法律上の深夜労働時間の最低時間数に労働者が働いている場合(article L. 3122-5 du Code du travail)。

深夜労働を用いることは例外とされなければなりません。なぜなら深夜労働は通常の仕事のやり方とは異なり、経済的活動や社会的に利用されるサービスを確実に維持することが必要であると判断されなければならないためです。雇用主は労働者の健康と安全を守ることを考慮することが義務とされます(article L. 3122-1 du Code du travail)。

国際的な観光地(ZTI)で[[4]](#footnote-5) (ZTI)、商品やサービスを提供する小売り販売の施設は12時まで営業することが可能です。夜間営業の開始時間は深夜12時まで(21時のかわりに)遅らせることが可能です。また21時から深夜12時までに実施される仕事は正子までの仕事とみなされます。深夜の労働時間は、22時以降開始の場合、午前0時から午前7時までの時間にまたがった最低継続7時間です(article L. 3122-4 du Code du travail)。

いくつかの事業では(出版事業や報道機関、ラジオ局、テレビ局、映画の制作や興行事業など)、深夜の労働時間は午前0時から午前5時までの時間を含めた最低継続7時間です(article L. 3122-3 du Code du travail)。

深夜の労働時間、同様に深夜労働者の条件を伴う最低労働時間数は、企業或いは施設の協定、もしくは、支部団体の協約か協定により定められています。団体の協定がない場合は、深夜労働者の条件を伴う最低労働時間数は継続12ヵ月の期間で270時間となっています(article L. 3122-23 du Code du travail)。

企業の事業の特有な性質の正当性が認められるときは、労働基準監督官も労働法により定められた法的期間とは異なる深夜労働の決定を許可することができます(article L. 3122-22 du Code du travail)

**深夜労働の日毎と1週間の最長時間**

深夜労働者による日毎の労働時間は8時間を超えられません(article L. 3122-6 du Code du travail)。継続12週間で計算される深夜労働者の週の労働時間は40時間を超えることはできません(article L. 3122-7 du Code du travail)。

深夜の日毎の労働時間の超過は、団体の協定により許可されており(article L. 3122-17 du Code du travail)、或いは従業員の代表者らと話し合いをした後の例外的な状況の場合では、労働基準監督官の許可により認められます(L. 3122-6 du Code du travail)。この法律は12週間で44時間以上の延長がされることはありませんが、40時間の深夜労働の週の最長時間の規定に背く可能性があること規定しています(article L. 3122-18 du Code du travail)。

**深夜労働の補償**

深夜労働者は休日補償のかたちで、場合によっては給与による補償のかたちで代償を受けられます(article L. 3122-8 du Code du travail)。深夜の日毎の労働時間を超過した場合は、雇用主は雇用者のために休日補償を計画して与えなければなければなりません。休日の期間は少なくとも日毎の最長労働時間を超えた時間数と同等でなければなりません。休日は労働期間が終わったときに雇用主により与えられます(article R. 3122-3 du Code du travail)。

**Δ**日中から深夜へ労働時間が経過するときは、雇用契約の変更を行い、雇用者の同意を受けなければなりません(article L. 3122-12 du Code du travail)。

**Δ**家族の扶養義務がある場合、とりわけ子供の育児や自立して生活できない人の扶養をしている場合は、雇用者はこの変更を拒否でき、それは過失や解雇の理由にはなりません(article L. 3122-12 du Code du travail)。

**Δ**深夜労働者は定期的に健康診断を受けることができます (article L. 3122-11 du Code du travail)。また、嘱託医にかかる必要があると診断されたときは、労働者は一時的にか終身的に日中の仕事へ異動になる対象となります(article L. 3122-14 du Code du travail)。

**Δ**18歳以下の青年による深夜労働は原則として禁止されていますが(article L. 3163-2 du Code du travail)、規定の免除となる特例がある場合は労働基準監督官により許可されることがあります。

祝日労働

**祝日一覧。**労働法で定められている11日の法律上の祝日(article L. 3133-1 du Code du travail) :

* 1月1日
* 復活祭の月曜日
* 5月1日
* 5月8日
* キリスト聖天祭
* 聖霊降臨祭の月曜日
* パリ祭
* 8月15日
* 11月1日
* 11月11日
* 12月25日

5月1日を除いて、企業もしくは施設の協定、そうでなければ、支部機関の協定で、休業する祝日が決定されます(article L. 3133-3-1 du Code du travail)。団体協定がない場合は、雇用主がこの一覧を定めます。

**祝日の報酬。**5月1日は労働法により定められた唯一の休業して報酬も得られる祝日です(article L.3133-4 du Code du travail)。5月1日が仕事日である場合、雇用者は通常の２倍の報酬を受け取ります(article L. 3133-6 du Code du travail)。

他の祝日に関しては、臨時雇用者や季節雇用者は少なくとも3ヶ月のその企業や施設で勤務していないと休業できる祝日に報酬が得られません(article L. 3133-3 du Code du travail)。これは在宅勤務者、非常勤雇用者や有期契約労働者には適用されません。

団体協定により定められたより好条件の規定、或いは特別な待遇がない限り、祝日に働く雇用者は通常の報酬を得ます。

期限付雇用契約(CDD)で働く雇用者も、その企業の他の雇用者が得られる以上、祝日休業の支払いを得られます。

祝日に従い休業できる労働時間は振替の機会を与えられません。雇用主は従って雇用者にその休業時間を他の日に実施することを強要できません。

1. 休日が交代で与えられるとき、平日のどこかの日に与えられ、場合によっては昼から翌日の昼までということもあります。 [↑](#footnote-ref-2)
2. 補償休日は日曜日の仕事を埋め合わせるために与えられる休憩時間のことです。 [↑](#footnote-ref-3)
3. 団体協定は　一方は、雇用主或いは雇用主の集団と、他方は、労働状況に関わる１つかいくつかの詳細なテーマ(給料、職業研修、社会保険、労働保険など)について取り組む、雇用者を代表する１つかいくつかの労働組合との間で締結されます。団体協定は雇用と雇用者の仕事の条件全体と同様に彼らの社会的補償を決定する団体協約とは異なります。団体協約は国家的に適用する分野を持ち、職業部門の、つまり数々の事業の企業全てに適用されます。団体協定、もしくは協定の協定は、それが締結されたその企業においてのみ適用されます。 [↑](#footnote-ref-4)
4. ZTIの例 : Paris (création de douze ZTI) : Maillot / Ternes, Champs-Élysées / Montaigne, Montmartre, Haussmann, Saint-Honoré / Vendôme, Les Halles, Le Marais / République, Olympiades, Cour Saint-Émilion / Bibliothèque, Rennes Saint-Sulpice, Saint-Germain, Beaugrenelle ; Antibes, Dijon, Nice... [↑](#footnote-ref-5)