

# ETATS-UNIS

## État de Géorgie

### Les mesures d'ordre public du travail

\*\*\*

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

\*\*\*

À titre de rappel, et sauf exception, le travail à l'étranger requiert l'accomplissement de formalités pour l'obtention d'une autorisation de travail, mais également en matière de protection sociale et de fiscalité.

#### Base juridique

Les États-Unis étant un État fédéral, il existe à la fois des lois fédérales s'appliquant sur tout le territoire américain et des lois spécifiques à chaque État.

#### Lois Fédérales applicables sur tout le territoire américain

- Fair Labor Standards Act (FLSA) relative au salaire, aux heures supplémentaires, aux procédures administratives de recouvrement ;
- Occupational Safety and Health Act (OSHA) relative aux règles d'hygiène et de sécurité de base applicable dans toutes les entreprises ;
- Civil Rights Act (Titre VII) concernant l'interdiction des discriminations ;
- Age discrimination in Employment Act concernant l'interdiction des discriminations en raison de l'âge ;
- Americans with disabilities Act interdisant les discriminations en raison du handicap ;
- Family and Medical Leave Act concernant l'autorisation d'absence pour maladie ou pour raisons familiales ;
- Equal Pay Act concernant l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- Immigration Reform and Control Act concernant l'interdiction d'embaucher un salarié qui est en situation illégale.

#### Lois spécifiques à l'État de Géorgie

- [« Rules of Georgia Department of Labor »](#) : réglementation de l'état en matière de droit du travail.

Une liste gouvernementale de la réglementation applicable dans l'État de Géorgie est disponible [ici](#).

#### La durée du travail

La loi sur les normes de travail équitables (« [Fair Labor Standards Act](#) ») n'impose pas de durée maximale de travail. Elle prévoit seulement que les heures effectuées au-delà de 40 heures par semaine sont des heures supplémentaires. En application de cette loi, les heures supplémentaires doivent être payées 1,5 fois le salaire horaire normal. Les États peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

L'Etat de Géorgie ne prévoit pas de disposition particulière en la matière.

La loi fédérale sur la durée du travail exclut toutefois certaines catégories de salariés de son champ d'application. Il faut pour cela remplir trois conditions :

- le salarié doit percevoir un salaire d'un montant fixe et prédéterminé qui n'est pas soumis à des variations en fonction de la qualité ou de la quantité de travail fourni ;
- les tâches effectuées par le salarié doivent essentiellement impliquer des fonctions de direction de personnel, des fonctions administratives ou un haut niveau de connaissances. Les conditions à vérifier sont fixées par le ministère du Travail, c'est ce qu'on appelle le «duties test» ;
- la rémunération du salarié doit être supérieure à 35 568 USD annuels (soit environ 34 478 €), ou 684 USD hebdomadaires (soit environ 663 €).

Il existe également des dispositions particulières pour les salariés ayant un niveau de rémunération élevé (Highly Compensated Employees – HCE). Ces salariés sont également exonérés des dispositions sur les heures supplémentaires s'ils effectuent des tâches de bureau, non manuelles et qu'ils gagnent plus de 107 432 USD par an (soit environ 104 138 €). La vérification des tâches accomplies est minimale pour cette catégorie de salariés.

Le « Fair Labor Standards Act » ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le week-end ou de nuit.

En outre, ni la législation fédérale ni celle de l'État de Géorgie n'imposent un temps de pause pendant la journée de travail. Les employeurs peuvent donc fixer librement la durée des pauses dont les salariés pourront bénéficier. Dans ce cadre, il est important de noter que les périodes de repos de courte durée, de 5 à 20 minutes environ, sont courantes dans l'industrie. Elles sont généralement payées et comptabilisées comme du temps de travail effectif. En revanche, si des pauses repas sont attribuées au salarié, elles ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif, à condition qu'elles durent au moins 30 minutes et que le salarié soit « complètement libéré de son travail ».

En outre, le « Fair labor standards act » prévoit des pauses pour allaiter, lesquelles doivent obligatoirement être concédées aux salariées qui allaitent pendant la première année qui suit la naissance de l'enfant.

## Les congés payés et les jours fériés

Aucune disposition légale, ni au niveau fédéral, ni dans l'État de Géorgie, ne prévoit l'attribution de jours fériés chômés aux salariés.

Il en est de même concernant les congés payés. Aucune loi ne prévoit l'attribution de congés payés aux salariés.

En règle générale, les employeurs réglementent cette matière au sein des « holiday pay policies » appliqués dans l'entreprise ou bien dans le contrat de travail du salarié.

## Les absences maladie

En application de la loi fédérale (« [Family and Medical Leave Act](#) »), les entreprises ayant 50 salariés et plus doivent accorder à leurs salariés, sous certaines conditions, un congé sans solde de 12 semaines sur une période de 12 mois, en cas de :

- naissance ou adoption d'un enfant ;
- maladie grave du conjoint, d'un enfant ou d'un parent du salarié ;
- maladie grave du salarié.

Pour avoir droit à ce congé sans solde, le salarié doit avoir travaillé au moins 1250 heures au cours des 12 derniers mois. À l'issue de ce congé, l'employeur doit réintégrer le salarié au même poste ou à un poste équivalent.

## Salaire

Le salaire minimum en vigueur en Géorgie est de 5,15 USD de l'heure (soit environ 4,94 €). Toutefois, l'Etat applique le salaire minimum horaire de 7,25 USD (soit 6,96 €) prévu au niveau national qui est plus avantageux pour les salariés.

## Santé et sécurité au travail

En vertu de la loi sur la santé et sécurité au travail (« [OSHA](#) »), les employeurs sont tenus de fournir un milieu de travail sain et sécurisé. Cette loi décrit les obligations et les moyens que l'entreprise doit mettre en place afin de conserver un milieu de travail exempt de dangers importants.

Des normes spéciales s'appliquent pour certaines activités (construction, agriculture, les activités maritimes et de l'industrie générale, etc.) qui sont alors soumises à une surveillance accrue des risques.

La législation de l'Etat de Géorgie prévoit des dispositions spécifiques selon chaque risque présent sur le lieu de travail. La loi qui régit la matière est disponible [ici](#).

En outre, des dispositions particulières applicables en cas d'emploi de jeunes salariés sont accessibles [ici](#) et [ici](#).

## Non-discrimination

Il existe de nombreuses dispositions concernant l'interdiction des discriminations à l'encontre des salariés au niveau fédéral. Les principales dispositions sont les suivantes :

- Civil Rights Act (Titre VII) : les entreprises ayant au moins 15 salariés n'ont pas le droit de refuser d'embaucher, de licencier ou de commettre des discriminations concernant les conditions d'emploi et de travail en raison de la race, de la couleur de peau, de la religion, du sexe (y compris la maternité), ou l'origine nationale ;
- Age discrimination in Employment Act : cette loi interdit aux entreprises privées de 20 salariés ou plus de licencier des salariés ou de commettre tout acte discriminatoire vis-à-vis de salariés âgés de 40 ans ou plus en raison de leur âge ;
- Americans with disabilities Act : cette loi interdit aux entreprises privées de 15 salariés ou plus de discriminer des salariés ou des candidats à l'embauche en raison de leur handicap ;
- Family and Medical Leave Act : cette loi interdit aux entreprises de 50 salariés ou plus de discriminer des salariés exerçant leur droit à congé en application de la loi ;
- Equal Pay Act : cette loi prévoit que les hommes et les femmes doivent percevoir un salaire égal s'ils exercent un travail dans des conditions similaires et que le poste occupé requiert les mêmes compétences, les mêmes efforts et le même niveau de responsabilité.

L'Etat de Géorgie ne prévoit de réglementation complémentaire en la matière.

## Tenue de registres

L'Etat de Géorgie dispose de lois spécifiques concernant la durée et la manière dont certains documents doivent être conservés. Ainsi, un registre de certains documents doit être tenu par l'employeur pour une durée d'au moins 4 ans après l'année civile au cours de laquelle la rémunération due a été payée ou, si elle n'a pas été payée, ou cours de laquelle le paiement était dû.

Sont concernés par cette obligation, notamment, les documents contenant les informations suivantes :

- le nom et le numéro de sécurité sociale du salarié ;
- la date d'embauche et de fin de la relation de travail, ainsi que les motifs de la rupture ;
- la rémunération versée au salarié en contrepartie de son travail, la date du paiement, le mode de paiement, et la nature de la rémunération (salaire, prime, avantage en nature, remboursement de frais, etc.) ;
- date de fin et de début de chaque période de paie ainsi que les heures de travail effectuées pendant chaque période ;
- le montant total de la rémunération versée au salarié au cours de chaque trimestre ;
- les heures non travaillées en raison de l'indisponibilité du salarié pour le travail.