

ETATS-UNIS

État du Tennessee

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 et 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 du Tennessee

- [Code du Tennessee](#) dont le titre 50 contient la réglementation de l'État en matière de droit du travail et le titre 15 concerne les jours fériés de l'État.

En outre, quelques informations générales sur la réglementation en matière de droit du travail de cet État sont également mises à disposition [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. Toutefois, dans le Tennessee, la réglementation de l'État ne prévoit pas de durée du travail légale spécifique.

Il est important de noter que la loi fédérale sur la durée du travail exclut 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 critères à vérifier sont fixés 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 32 780 €), ou 684 USD hebdomadaires (soit environ 630 €). **Un projet vise à augmenter ces seuils dans le courant de l'année 2024.**

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 99 012 €). La vérification des tâches accomplies est minimale pour cette catégorie de salariés.

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

La législation de l'état du Tennessee impose une pause d'au moins 30 minutes lorsque le salarié réalise un travail continu d'au moins 6 heures. Cette pause n'est, en principe, pas rémunérée, à condition 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 accordées aux salariées qui allaitent pendant la première année qui suit la naissance de l'enfant.

Sur ce sujet, le Code de l'État du Tennessee prévoit également que l'employeur doit accorder, tous les jours, un temps de pause raisonnable et non rémunéré à la salariée qui allaite son enfant en bas âge. Ce temps de pause doit, si possible, coïncider avec le temps de pause déjà accordé. Selon ce texte, l'employeur n'est pas tenu d'accorder un temps de pause en vertu du présent article si cela perturbe indûment les activités de l'employeur.

De plus, la réglementation du Tennessee dispose que l'employeur doit mettre en place tous les moyens raisonnables afin d'offrir aux salariées qui allaitent une pièce ou un autre endroit à proximité du lieu de travail, autre qu'une cabine de toilettes, où elles pourront tirer leur lait en toute intimité.

Les congés payés et les jours fériés

Aucune disposition légale, ni au niveau fédéral, ni dans l'État du Tennessee, ne prévoit l'attribution de jours de congés payés aux salariés. Ces jours sont normalement attribués aux salariés selon la politique adoptée par chaque entreprise.

Le Code de l'état du Tennessee prévoit, toutefois, 12 jours fériés, lesquels doivent normalement être chômés :

- le nouvel an (1^{er} janvier) ;
- le jour de Martin Luther King Jr (le 3^{ème} lundi de janvier) ;
- le jour de Washington (le 3^{ème} lundi de février) ;
- le Vendredi Saint ;
- le « Memorial or decoration day » (le 3^{ème} lundi de mai) ;
- le « Juneteenth », commémoration de l'abolition de l'esclavage (le 19 juin) ;
- le jour de l'indépendance (le 4 juillet) ;
- le jour du travail (le 1^{er} lundi de septembre) ;
- le jour de Christophe Colomb (le 2^{ème} lundi d'octobre) ;
- le jour des vétérans (le 11 novembre) ;
- le jour de Noël (25 décembre) ;

Il est important de noter que, si les jours fériés mentionnés ci-dessus tombent un dimanche, le lundi suivant sera un jour férié de remplacement, tandis que si le jour férié tombe un samedi le jour de remplacement sera le vendredi qui précède.

De plus, le code du Tennessee prévoit que les employeurs peuvent décider de la fermeture de l'entreprise les samedis qui suivent un vendredi férié.

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

L'état du Tennessee ne prévoit pas de salaire minimum spécifique. C'est donc celui établi au niveau fédéral qui est applicable, soit 7,25 USD (soit 6,70 €).

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.

Il est également à noter que le Code du Tennessee prévoit également des règles en matière de santé et sécurité au travail. Des informations complémentaires sont accessibles dans le [Occupational Safety and Health Act](#).

Non-discrimination

Il existe de nombreuses dispositions concernant l'interdiction des discriminations à l'encontre des salariés, tant au niveau fédéral qu'au niveau de l'État du Tennessee.

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.

Au niveau du Tennessee, le Code de l'État contient également des dispositions interdisant les discriminations au travail en raison de la race, du genre et de l'adhésion à une organisation syndicale. En outre, est également interdit tout agissement discriminatoire envers les salariés ayant dénoncé un comportement fautif de l'employeur.