

# ETATS-UNIS

## État de Floride

### 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 Floride

- [Le statut de l'État de Floride](#) dont le titre XXXI contient la réglementation de l'État en matière de droit du travail ;

Une liste gouvernementale des normes en matière de droit du travail applicables dans l'État de la Floride 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.

En Floride, la réglementation de l'État prévoit une durée du travail légale de 10 heures par jour. Tout travail qui dépasse cette durée journalière devra faire l'objet d'une rémunération majorée, à défaut de stipulation contractuelle contraire. Le taux de majoration applicable n'est pas expressément prévu par la loi.

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 Floride n'imposent un temps de pause pendant la journée de travail. Cependant, certaines villes de Floride peuvent avoir leur propre réglementation sur la matière. 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 ».

Il est important de noter que la législation de l'État de Floride prévoit une pause de 30 minutes pour chaque période de 4 heures de travail effectuée par des salariés ayant moins de 18 ans. D'autres dispositions particulières liées au temps de travail des salariés âgés de moins de 18 ans sont également prévues par la législation de l'État. Elles sont disponibles [ici](#).

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 Floride, 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.

Il est toutefois important de noter que l'État de Floride prévoit des congés payés pour les salariés victimes de violence domestique afin qu'ils puissent se soigner psychologiquement et physiquement. Pour que les salariés aient droit à ce congé, il est nécessaire qu'aucun autre type de congé ne puisse être pris (notamment les congés payés éventuellement prévus ou les congés maladie).

## 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 Floride est actuellement de 13 USD de l'heure (soit 12,61 €).

## **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 la loi sur l'indemnisation des travailleurs de Floride (« Florida Workers Compensation Law ») s'applique à tous les employeurs du secteur de la construction et à tous les autres employeurs de Floride comptant au moins quatre salariés. De ce fait, les salariés qui subissent des accidents et/ou des maladies professionnelles peuvent prétendre à plusieurs types d'indemnités. La réglementation sur les accidents du travail de Floride est administrée par la « Florida Division of Workers' Compensation » (Division des accidents du travail de Floride). Des informations complémentaires sont disponibles [ici](#).

De plus, il est important de noter que le statut de l'État de Floride contient des dispositions restreignant le travail des enfants (à savoir des personnes âgées de moins de 18 ans). Des informations détaillées sont disponibles [ici](#).

## **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 de Floride.

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 de l'État de Floride, le « Florida Civil Rights Act » de 1992 contient également des dispositions interdisant les discriminations au travail en raison de la race, de la couleur de peau, de l'origine nationale, de la religion, du sexe, de l'âge ou du handicap. Cette réglementation est applicable aux employeurs ayant 15 salariés ou plus pendant une période au moins égale à 20 semaines au cours de l'année civile précédente.

En outre, conformément à la législation de l'État, sont également interdits tous agissement discriminatoire envers les salariés ayant dénoncé un comportement fautif de l'employeur.

## Tenue de registres

La Floride dispose de lois spécifiques concernant la durée et la manière dont certains documents doivent être conservés :

- tous les registres de paie doivent être conservés pendant 5 ans ;
- tous les « registres de travail » doivent être conservés pendant 5 ans ;
- toute documentation concernant les comptes des organisations syndicales doit être conservée (la loi ne prévoit pas de délai spécifique) ;
- toute documentation qui prouve l'âge d'un salarié de moins de 18 ans doit être conservée pendant toute la durée de son emploi ;
- toute documentation concernant un accident du travail ou un maladie professionnelle doit être conservée pendant au moins 2,5 ans après la date à laquelle l'évènement a été déclaré.