

# ETATS-UNIS

## Etat du Wisconsin

### 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 d'immigration, mais également en matière de protection sociale et de fiscalité.

## Introduction

### • Présentation du droit du travail américain et hiérarchie des normes

Aux Etats Unis, le droit du travail est gouverné par les principes de la «common law». Il repose donc essentiellement sur la jurisprudence, et non sur les droits codifiés, comme c'est le cas en France. Ces principes peuvent différer d'un Etat à un autre.

De plus, la loi y est adoptée aux trois niveaux suivants :

- lois fédérales qui s'appliquent sur tout le territoire américain ;
- lois de l'Etat qui s'appliquent à chaque Etat concerné ;
- lois locales (il s'agit généralement d'ordonnances ou de résolutions) qui s'appliquent aux comtés, aux villes et aux municipalités.

Les lois fédérales existantes réglementent tous les aspects de la relation de travail. Il existe près de 180 lois fédérales sur le travail. Les lois de l'Etat et les lois locales peuvent également prévoir des dispositions légales spécifiques. La législation du travail applicable au salarié dépendra donc de son lieu de travail.

Les lois fédérales, les lois des Etats et les lois locales peuvent prévoir des dispositions concernant les mêmes sujets. En principe, les lois fédérales prévalent sur toutes les autres, à condition qu'elles réglementent le même sujet et à l'exception des dispositions de rang inférieur plus favorables. La législation du travail de l'Etat du Wisconsin prévoit peu de règles plus protectrices pour les salariés.

Il est à noter qu'aux Etats-Unis les conventions collectives ne sont pas négociées au niveau des branches mais au niveau des entreprises. Le taux de syndicalisation est toutefois faible dans le secteur privé. Il est donc rare que les conditions d'emploi soient fixées par une convention collective.

### • Principales sources du droit du travail applicables

Les principales lois Fédérales applicables sur tout le territoire américain sont les suivantes :

- **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.

Des informations plus détaillées sur la législation fédérale du travail sont disponibles sur le [site du Ministère du travail](#).

Dans l'Etat du Wisconsin, la réglementation du droit du travail n'est pas très étendue. Le gouvernement de l'Etat met à disposition un recueil des points plus importants relatifs au travail et à l'emploi [ici](#) et [ici](#).

## Principales règles de droit du travail applicables

### 1. Durée du travail

La législation, aussi bien au niveau fédéral qu'au niveau de l'Etat du Wisconsin ne prévoit pas de durée maximale de travail. La loi sur les normes de travail équitables (FLSA) prévoit seulement que les heures effectuées au-delà de 40 heures par semaine sont des heures supplémentaires et qu'elles doivent être payées 1,5 fois le salaire horaire normal ou bien être compensées par du repos compensatoire dans la même proportion de 1,5 fois.

Il existe toutefois des exceptions à ce principe notamment pour les salariés ayant des fonctions :

- **de direction (« executive exemption »)** : ils doivent avoir pour mission principale la gestion de l'entreprise ou d'un de ses départements ou subdivisions, diriger habituellement et régulièrement au moins deux salariés à temps plein ou équivalent et avoir le pouvoir d'embaucher ou de licencier d'autres salariés ou faire des recommandations notamment sur l'embauche, la promotion, et le licenciement ;
- **administratives (« administrative exemption »)** : leur tâche principale doit être l'exécution d'un travail de bureau ou d'un travail non manuel directement lié à la gestion ou aux opérations commerciales générales de l'employeur ou des clients de l'employeur. Ils ont également un pouvoir discrétionnaire sur des sujets importants ;
- **exigeant des connaissances avancées à caractère intellectuel dans un domaine scientifique ou de recherche (« learned professional exemption »)** : celles-ci doivent être acquises par des cours théoriques spécialisés. Il s'agit notamment des professions du droit, de la comptabilité, de l'ingénierie et de l'enseignement ;
- **dans le secteur informatique (« computer employee exemption »)** : les salariés doivent être employés en tant qu'analyste de systèmes informatiques, programmeur informatique, ingénieur en logiciel ou autre salarié qualifié dans le domaine de l'informatique ;
- **commerciales** : ils doivent avoir pour mission principale la réalisation de ventes (telles que définies dans la FLSA) ou l'obtention de commandes ou de contrats de prestation de services ou d'utilisation d'installations pour lesquels une contrepartie sera versée par le client. Les salariés doivent être habituellement et régulièrement engagés en dehors du lieu d'activité de l'employeur.

Pour bénéficier de cette exception, les salariés concernés doivent également avoir une rémunération au moins égale à 684 USD (environ 621,12 €) par semaine (soit 35 568 USD par an pour un salarié employé à temps plein ou 32 300 €) (et/ou 27,63 USD de l'heure pour les salariés du secteur informatique, soit 25,09 €). Les commerciaux n'ont pas de condition de rémunération à respecter.

La FLSA prévoit également une exemption d'application des dispositions relatives aux heures supplémentaires pour les salariés ayant un niveau de rémunération élevé (plus de 107 432 USD par an, soit environ 97 560 €), effectuant un travail de bureau ou non manuel et à condition qu'ils effectuent habituellement et régulièrement au moins une des tâches de direction, administratives ou exigeant des connaissances avancées telles que décrites ci-dessus.

Pour plus de détails sur les salariés exemptés des dispositions sur les heures supplémentaires, voir [ici](#). De plus, l'Etat du Wisconsin met à disposition une [foire aux questions](#) à propos de la réglementation des heures supplémentaires.

Des informations plus détaillées sur la réglementation fédérale concernant le temps de travail peuvent être retrouvées [ici](#).

## 2. Temps de pause et de repos

La législation de l'Etat du Wisconsin prévoit des pauses déjeuner pour les salariés de moins de 18 ans. En effet, ceux-ci ne peuvent pas travailler plus de six heures continues et doivent bénéficier d'une pause déjeuner d'au moins 30 minutes pendant les horaires habituels de repas.

Aucune disposition en la matière n'est prévue en ce qui concerne les salariés âgés de plus de 18 ans. Toutefois, lorsque l'employeur permet la prise de courtes pauses (généralement de 5 à 20 minutes), la loi fédérale les assimile à du temps de travail effectif. En revanche, les pauses de 30 minutes ou plus ne sont pas être considérées comme du temps de travail effectif, indépendamment de l'âge du salarié, s'il peut vaquer librement à ces occupations personnelles.

En outre la législation de l'Etat du Wisconsin prévoit que tous les salariés doivent bénéficier de 24 heures consécutives de repos au cours de chaque semaine civile. Toutefois, la loi n'exige pas que le jour de repos soit accordé tous les 7 jours. Par exemple, un salarié peut travailler pendant 12 jours consécutifs au cours d'une période de deux semaines si les jours de repos tombent le premier et le dernier jour de la période de deux semaines.

## 3. Congés payés et jours fériés

Aucune disposition légale ne prévoit l'attribution de congés payés au niveau fédéral ou de l'Etat du Wisconsin. Toutefois, les employeurs sont libres d'accorder des congés payés à leurs salariés. Les règles relatives aux congés peuvent être contenues dans la politique de l'entreprise ou définies dans le contrat de travail. Dans un tel cas, l'entreprise sera tenue de les respecter.

Il existe [11 jours fériés fédéraux](#). Les **jours fériés dans l'Etat du Wisconsin sont accessibles [ici](#)**. Aucune disposition légale ne prévoit l'attribution de jours fériés chômés aux salariés du secteur privé, tant au niveau fédéral qu'au niveau de l'Etat du Wisconsin. Les règles en la matière sont généralement prévues dans le contrat de travail ou dans la politique de l'entreprise.

## 4. Absences maladie

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

- naissance ou adoption d'un enfant dans l'année qui suit la naissance ou l'adoption ;
- maladie grave du conjoint, d'un enfant ou d'un parent du salarié ;
- maladie grave du salarié l'empêchant de remplir ses fonctions essentielles.

Pour avoir droit à ce congé sans solde, le salarié doit avoir travaillé au moins 1 250 heures au cours des 12 derniers mois. A l'issue de ce congé, l'employeur doit réintégrer le salarié au même poste ou à un poste équivalent. Pour plus de détails, voir [ici](#).

La loi de l'Etat du Wisconsin sur les congés familiaux et médicaux s'applique aux employeurs comptant au moins 50 salariés permanents. Les salariés de ces employeurs qui ont été employés pendant les 52 semaines précédentes et qui ont travaillé au moins 1 000 heures au cours de cette période peuvent prétendre à un congé protégé. Pour les salariés couverts, la loi prévoit six semaines de congé pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, deux semaines de congé pour s'occuper d'un parent, d'un enfant ou d'un conjoint souffrant d'un grave problème de santé, et deux semaines de congé en cas de maladie du salarié lui-même.

## 5. Rémunération

Le salaire minimum est actuellement fixé à 7,25 USD de l'heure (soit environ 6,59 €) au niveau fédéral. L'Etat du Wisconsin prévoit le même taux et fournit [ici](#) des informations plus détaillées sur les modalités de paiement de celui-ci.

## 6. 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...).

## 7. Non-discrimination

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** : les entreprises privées d'au moins 20 salariés ne peuvent licencier des salariés ou discriminer des salariés d'au moins 40 ans en raison de leur âge ;
- **Americans with disabilities Act** : les entreprises privées d'au moins 15 salariés ont l'interdiction de discriminer des salariés ou des candidats à l'embauche en raison de leur handicap ;
- **Family and Medical Leave Act** : les entreprises d'au moins 50 salariés ne peuvent 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.

La [Commission américaine de l'égalité des chances en matière d'emploi](#) (Equal Employment Opportunity Commission) est l'autorité fédérale chargée du bon respect des dispositions en matière de discrimination.

En outre, au niveau de l'Etat, le « [Wisconsin Fair Employment Law](#) », sur l'égalité en matière d'emploi, interdit la discrimination dans tous les domaines de l'emploi à l'encontre de toute personne, en raison de son sexe, de sa race, de son handicap, de son âge (40 ans et plus), de ses croyances, de sa couleur, de son origine nationale, de son ascendance, de son orientation sexuelle, de sa situation matrimoniale, de ses arrestations et condamnations, de son statut militaire, de l'utilisation de produits licites et des tests génétiques.

## 8. Conditions de travail des femmes enceintes ou venant d'accoucher

Au niveau fédéral, en vertu de la loi sur la discrimination fondée sur la grossesse, l'employeur a l'interdiction de licencier et de refuser une promotion à une salariée du fait de sa grossesse, de problèmes de santé liés à la grossesse ou d'un avortement ou encore de l'obliger à prendre un congé. Néanmoins, il peut licencier une salariée enceinte incapable d'occuper son poste ou présentant un risque important pour la sécurité des autres salariés. L'employeur doit lui permettre des aménagements de poste (travail à domicile, bureau ergonomique, etc.). Pour plus de détails, voir [ici](#).

En vertu du « Wisconsin Fair Employment Law », il est également illégal, au niveau de l'Etat, pour l'employeur d'utiliser la grossesse comme motif pour prendre des mesures défavorables à la salariée qui n'auraient pas été prises autrement, y compris le licenciement, la réduction des responsabilités ou la réduction du salaire. Le Wisconsin exige également que certains parents bénéficient d'un congé sans solde à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption (*voir ci-dessus*). Pour plus de détails et de suggestions de bonnes pratiques sur le sujet voir [ici](#).

## 9. Travail des jeunes

Le travail des jeunes est encadré par la FLSA à l'échelle fédérale. Il est possible de travailler à partir de 14 ans, en dehors du secteur agricole. Il est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans d'occuper un poste dangereux.

La durée maximale de travail est la suivante :

- 3 heures par jour et 18 heures par semaine durant un jour d'école et 8 heures par jour et 40 heures par semaine les autres jours pour les jeunes de 14-15 ans et seulement entre 7h00 et 19h00 ;
- la durée du travail n'est pas limitée pour les jeunes de 16 et 17 ans.

Pour plus d'informations, voir [ici](#).

L'Etat du Wisconsin autorise également l'emploi des mineurs à partir de 14 ans, sauf exceptions prévues par la loi. Il est, toutefois, important de noter que le travail des mineurs de moins de 16 ans est conditionné à l'obtention d'une autorisation de travail. Pour plus de détails, voir [ici](#).

En outre, il est important de noter que [quelques postes dans l'industrie](#) sont interdit aux salariés mineurs.