



Le 1^{er} mai

■ L'activité le 1^{er} mai

Deux cas de figures peuvent se présenter :

► **1.- Le salarié ne travaille pas ce jour-là :**

Le salarié n'est pas au travail en service prestataire pas le 1^{er} mai :

- soit parce que son planning habituel hebdomadaire ne prévoit aucune intervention un jeudi,
- soit parce que l'employeur a décidé de décaler les heures prévues ceun autre jour (le par exemple) ou de demander à son salarié de ne pas les effectuer.

Dans cette hypothèse, le salarié étant mensualisé, il n'a droit à aucune rémunération supplémentaire. Les heures annuelles lissées et rémunérées tenaient compte des 52 semaines de l'année et donc du maintien de la rémunération lors de la prise des congés payés ou de la survenance de jours fériés.

► **2.- Le salarié travaille ce jour-là :**

Le travail du 1^{er} mai doit garder un caractère particulier puisqu'il est immanquablement lié à l'état de santé ou de dépendance de la personne aidée.

Les activités de ménage proprement dites doivent donc être exclues.

Il a pour objectif «d'assurer la continuité des activités d'aide et de soins à domicile ».

Les interventions sont ainsi exclusivement liées aux actes essentiels de la vie courante et à l'accompagnement spécifique des usagers et à la continuité d'organisation.

➔ exemple :

- Aide à la toilette
- Préparation des repas

■ La rémunération du 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est par définition un jour férié et donc les salariés devraient bénéficier de la majoration conventionnelle de 45% du Brut.

Or, ce jour, l'article L 3133-6 du Code du travail prévoit le versement d'une indemnité spéciale lorsque le 1^{er} mai a été travaillé. Dans ce cas de figure l'employeur doit obligatoirement verser une majoration de 100 % du salaire de base.

Ainsi que se passe-t-il si la convention collective prévoit à la fois une majoration de salaire pour le travail du jour férié (45%) alors qu'une majoration de salaire pour le paiement du 1^{er} est prévu par la Loi (100%)

Il est prévu que ces indemnités ne se cumulent pas.
C'est ainsi que c'est celle qui est la plus favorable au salarié qui s'applique.

Donc, le salarié qui travaille le 1^{er} mai (que ce soit un dimanche ou un jour de semaine) verra son taux horaire **majoré uniquement de 100%**