

LE DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

Newsletter n°2 : Organisation du temps de travail

Semaine 20



PRÉSENTATION

Afin d'enrichir vos négociations, la DIRECCTE, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son master 1 Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose régulièrement une lettre d'actualité. Cette semaine, on s'intéresse à l'organisation du travail dans la perspective d'une reprise de l'activité.

ACTUALITÉS

Aménagement du temps de travail

En dehors de toute situation exceptionnelle, la durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures (article L. 3121-18 du Code du travail). Cette règle vaut également pour les travailleurs de nuit (article L. 3122-6 du Code du travail). Il convient également de rappeler que la durée hebdomadaire maximale fixée par l'article L. 3121-20 du Code du travail est en principe de quarante-huit heures. Alors que celle du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines ne peut dépasser quarante heures (article L. 3122-7 du Code du travail). Pour finir, l'article L. 3131-1 du code du travail dispose que la durée minimale du repos quotidien est en principe de onze heures consécutives.

Des dérogations sont possibles par accord ou autorisation administrative.

Qui peut négocier dans mon entreprise ?



L'ordonnance du 25 mars 2020 n°2020-323 permet aux entreprises relevant des "secteurs d'activités particulièrement nécessaires"* de déroger de façon unilatérale à ces durées :

- La durée quotidienne maximale de travail pourra être portée jusqu'à douze heures.
- La durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit pourra être portée jusqu'à 12 heures.
- La durée hebdomadaire maximale pourra être portée jusqu'à soixante heures.
- La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines pourra être portée à quarante-huit heures.
- La durée de repos quotidien pourra être réduite jusqu'à neuf heures consécutives.
- Le principe du repos dominical pourra être écarté en attribuant un repos hebdomadaire par roulement.

L'employeur qui usera de ces dispositions devra en avertir le CSE sans délai.

Ces règles transitoires s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2020.

* Le décret listant ces secteurs n'est pas paru à ce jour.

LE DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

Newsletter n°2 : Organisation du temps de travail Semaine 20



FOCUS SUR UN ACCORD D'ENTREPRISE CONCLU EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Dans le secteur médico-social les personnels sont indispensables à la gestion de la crise sanitaire liée au Covid-19. Ainsi, lorsque le maintien à domicile des personnes vulnérables (ici des personnes en situation de handicap) n'est pas possible, le maintien dans les établissements s'accompagne nécessairement de restrictions strictes et de mesures exceptionnelles d'organisation du travail.

Cet accord a été conclu avec les délégués syndicaux CGT et CFE-CGC.

A cette fin, dans cet organisme il est conventionnellement prévu de porter la durée quotidienne maximum de travail à 12 heures le weekend et la durée hebdomadaire maximale à 42 heures dans la limite de 12 semaines consécutives.

L'accord prévoit également que des affectations temporaires de salariés sont possibles entre différents établissements. Le redéploiement d'un salarié devra alors faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail. De même, l'affectation d'un salarié sur un autre poste que le sien est envisageable.

Le télétravail quand il est possible est encouragé, le matériel nécessaire à sa réalisation sera mis à la disposition des télétravailleurs.

En contrepartie de ces aménagements, une prime de 1000 euros est accordée aux salariés en situation de travail effectif et présents physiquement durant la période de crise sanitaire. Pour les travailleurs à temps partiel, le montant de la prime est calculé au prorata du nombre d'heures travaillées.

EXEMPLES D'AMÉNAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL

Exemple n°1 :

L'entreprise exerce dans le secteur d'activité de la fabrication de produits chimiques de base. Habituellement, le travail est organisé en 5x8, ce qui correspond au roulement de 5 équipes de travail toutes les huit heures sur le même poste.

Avec la crise sanitaire et par accord collectif, l'entreprise modifie l'organisation du travail en 3x8 (le roulement de trois équipes de travail toutes les huit heures sur le même poste).

De plus, l'accord prévoit la possibilité de diminuer de façon exceptionnelle:

- La durée de repos quotidien : elle peut être abaissée à 9h (si le salarié passe d'un poste d'après-midi à un poste du matin durant la même semaine).
- La durée des postes de nuit : elle peut être fixée à 9h24 si le changement de poste le rend nécessaire.

Exemple n°2 :

L'entreprise exerce dans le secteur des équipements et systèmes de l'aéronautique et dans le secteur de logistique et services. Lorsque le télétravail n'était pas possible, l'entreprise a organisé l'activité afin de l'adapter aux contraintes sanitaires (nettoyage, pause déjeuner allongée ou déplacée).

Afin d'accompagner l'implication des salariés, l'accord collectif prévoit le maintien du salaire (y compris primes d'équipes, panier, titres restaurant ou indemnité de repas équivalente en l'absence de restauration collective fermée notamment).

A titre exceptionnel, pour tenir compte là encore de l'engagement des salariés, aucune récupération de temps ne sera demandée pour les heures non réalisées en raison des horaires aménagés.

LE DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

Newsletter n°2 : Organisation du temps de travail Semaine 20



INNOVATION

La Commission de préparation sanitaire

Dans une logique d'assurer la continuité de la sécurité et de la santé des salariés, l'accord en date du 2 avril 2020 signé par Renault prévoit la création d'une nouvelle commission dénommée "commission de préparation sanitaire".

Lors de la reprise de l'activité, il est prévu son instauration dans chaque établissement ou filiale. Cette commission sera composée :

- De la direction
- Du service de santé au travail
- De 3 représentants par organisation syndicale représentative locale

Afin d'anticiper la reprise de l'activité, la commission aura la possibilité de préparer des travaux. Il est alors prévu que ses conclusions seront transmises aux institutions représentatives du personnel compétentes.

FOCUS RH

Le volontariat : un remède contre l'anxiété

Lorsque le télétravail n'est pas possible, comment poursuivre l'activité et gérer l'anxiété des salariés qui ne souhaitent pas reprendre le travail ? Une solution : le volontariat.

L'employeur peut organiser chaque service en privilégiant le recours au volontariat lorsque le personnel est polyvalent. Cela encourage également le travail en équipe réduite, nécessaire afin de limiter les risques de contagion.

Modalités pratiques : l'appel au volontariat peut se faire par tout moyen (formulaire de candidature sur le site intranet de l'entreprise). Les volontaires pourront également s'inscrire en envoyant directement un mail à une adresse spécialement dédiée.

Que faire lorsque l'appel à volontaire ne permet pas de faire face aux besoins ? Les salariés capables de tenir les postes ouverts mais refusant de le faire devront motiver leur refus, à défaut ils devront être considérés en absence non rémunérée.

ORGANISER LE TRAVAIL EN SÉCURITÉ

Pour protéger la santé des salariés contre le COVID-19 dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire, des mesures exceptionnelles relatives à l'organisation du travail et au temps de travail doivent être prises en discussion avec vos représentants du personnel et/ou salariés. L'objectif est d'assurer la poursuite de l'activité dans des conditions de sécurité sanitaire satisfaisantes.

Voici un échantillon de règles de distanciation et de gestes barrières posés par des entreprises :

- Aménager les salles de réunions en espaçant les chaises de plus d'un mètre et diviser leurs capacités d'accueil.
- Organiser l'accès aux locaux sociaux pour permettre le respect des règles de distanciation physique.
- Pas de regroupement extérieur : fumer seul.
- Suspension des visites de personnes extérieures à l'entreprise.
- Utilisation des étages à 50%, d'un bureau par personne, interdiction d'entrer dans un bureau occupé.
- Limiter les déplacements non indispensables en favorisant : courriers électroniques, téléphones ou visioconférences.
- Utilisation des lingettes pour désinfecter les poignées, robinets ou encore les machines à café.
- Mise à disposition de mouchoirs à usage unique, de gel hydro-alcoolique et de lingettes désinfectantes.
- Lavage des mains obligatoire lorsqu'un objet est touché dans les parties communes.
- Saluer sans serrer les mains et éviter les embrassades.

