

Modalités de mise en œuvre dans les entreprises des dispositifs d'organisation du travail pour faire face aux contraintes de mobilité pendant les JOP

I) **Les fortes contraintes de mobilité pendant les JOP vont impacter le fonctionnement normal des entreprises :**

Ce sera le cas des entreprises contributrices au déroulement des JOP comme de celles qui n'y sont pas mais, par leur implantation, la domiciliation de leurs salariés, leur zone d'activité seront fortement impactées dans leur fonctionnement et devront adapter les modalités de leur organisation du travail. Les organisations du travail peuvent influencer sur les mobilités en les supprimant ou en les décalant dans le temps.

II) **Supprimer les mobilités pendant les JOP : les congés payés, les JRTT, le télétravail, l'activité partielle**

**La fixation des congés payés pendant les JOP :**

Pour les entreprises qui ne sont pas contributrices au déroulement des JOP, et dès lors que cela est compatible avec leur activité, elles seront tentées d'inciter ou d'obliger leurs salariés à prendre leurs congés pendant les JOP. Ce sera le cas des entreprises dont déjà une grande partie des salariés bénéficient habituellement et en majorité de leur congé principal pendant cette période estivale, ou d'entreprises comme celles du BTP dont l'activité sur cette période, notamment à Paris, va se ralentir et seront tentés de fixer les congés, par exception aux autres années, sur cette période.

Délai pour la fixation de la période de prise des congés :

Les salariés doivent tout d'abord être informés de la période des congés deux mois avant son ouverture. Ainsi, si la période retenue est la période légale, commençant le 1<sup>er</sup> mai, l'information des salariés doit avoir lieu avant le 1<sup>er</sup> mars 2024. Mais la convention collective ou un accord peut fixer une autre période et le délai de 2 mois est alors avancé ou reporté d'autant.

Dans les entreprises dotées d'un CSE, celui-ci doit être consulté préalablement à cette fixation.

Délai pour la fixation de l'ordre des départs en congés :

L'employeur peut procéder à la fermeture de son établissement pendant les congés payés après consultation du CSE. Les salariés nouvellement embauchés n'ayant pas acquis suffisamment de droits à congés peuvent solliciter le versement d'une aide financière pour congés non payés de Pôle Emploi s'ils étaient en recherche d'emploi avant leur recrutement par l'employeur.

L'employeur peut aussi organiser le départ en congés des salariés par roulement. La fixation de l'ordre des dates de départ est une prérogative patronale.

Dans la pratique, en raison notamment des impératifs de garde d'enfants, de réservation des billets de transports et des locations saisonnières, la période de prise des congés et les dates de départs sont connus des salariés et fixés bien plus en amont.

### **La prise des JRTT pendant les JOP :**

Si la loi du 20 août 2008 a abrogé les dispositifs d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine à compter de sa promulgation, elle n'a pas remis en cause l'application des accords de réduction du temps de travail par attribution de jours de repos (JRTT) sur l'année conclus avant son entrée en vigueur.

Or, ces accords devaient, en application de l'article L.3122-20 alors applicable, « déterminer les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur ».

Ainsi, dans les entreprises où ils continuent de trouver application, les employeurs ont la possibilité d'imposer à leurs salariés la prise de jours de repos au titre de ce contingent de JRTT « patronal ».

Le nombre de JRTT dont dispose l'employeur comme que les modalités de leur fixation n'étaient pas toutefois fixés par la loi mais définis par l'accord collectif auquel il convient de se référer.

### **Le recours au télétravail :**

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail, en dehors de circonstances exceptionnelles, n'est pas une faute ou une cause de rupture du contrat de travail. La question de savoir si les JOP seront considérés par le ministère du travail et les tribunaux comme faisant partie des circonstances exceptionnelles n'est à ce jour pas encore tranchée.

Sauf accord déjà conclu avec l'employeur et prévoyant la mise en œuvre du télétravail, le salarié qui serait empêché matériellement de venir travailler où dont le temps de trajet serait considérablement allongé ne peut imposer le télétravail à son employeur sur cette période. L'employeur doit seulement motiver son refus si un accord collectif ou une charte d'entreprise prévoit le recours au télétravail.

### **L'activité partielle :**

L'activité partielle est encadrée par les articles L.5122-1 et suivants et R.5122-1 et suivants du code du travail.

Les entreprises concernées sont invitées à privilégier, préalablement au recours à l'activité partielle, des mesures alternatives telles que la prise de congés.

Les services de l'Etat en charge de l'instruction des demandes d'autorisations de placement en activité partielle pourront a posteriori, à des fins de contrôle, demander aux entreprises de fournir tout élément indiquant un lien entre l'annulation, le report le retard ou la non-programmation du chantier et l'organisation des JOP (contrat liant l'entreprise et son client ; échanges éventuels avec le client, devis signé, planning des travaux, localisation du chantier, etc.).

## **III) Décaler dans le temps la mobilité des entreprises et des salariés : le travail en horaires décalés, de soirée, de nuit :**

### **Le travail en horaires décalés :**

A l'instar de ce qui est organisé dans les entreprises pendant les périodes de canicule, les employeurs peuvent prévoir la possibilité pour les salariés de venir travailler sur des plages en horaires décalés, soit en avançant les heures d'ouverture de l'entreprise pour permettre l'arrivée du salarié et son départ de l'entreprise plus tôt soit en l'autorisant à retarder dans la journée ses heures de prise et de fin de poste.

Cette modalité peut être prévue dans l'entreprise que ce soit par modification de l'horaire collectif applicable

ou par modification des heures d'ouverture permettant aux salariés d'accomplir leurs horaires de travail de manière plus souple.

Seule l'information et la consultation du CSE doivent être organisées. Mais cette modalité ne doit pas aboutir à basculer sur le régime du travail en soirée ou de nuit, en occupant les salariés après 21 heures ou 22 heures selon les branches, sans en respecter les modalités de mise en place.

### **Le travail en soirée :**

Le travail en soirée est un travail qui est réalisé entre 21 heures et 24 heures. C'est la loi du 6 août 2015 qui a donné la possibilité à des entreprises situées dans des zones géographiques déterminées de recourir au travail en soirée pour faire échec à la jurisprudence dite « Séphora » au terme de laquelle la Cour de cassation avait interdit à cette enseigne de recourir au travail de nuit en raison de son caractère exceptionnel, lequel n'avait pas été reconnu.

Il s'agit des établissements de vente au détail de biens et de services situés dans les zones touristiques internationales (ZTI) couverts par un accord collectif les y autorisant.

Les commerces de vente au détail de biens et de service couverts par un arrêté ZTI sont autorisés à pratiquer le travail de soirée ( [CARTE ZC ZT ZTI IDF 10032020.pdf \(prefectures-regions.gouv.fr\)](#)).

Les ZTI situées dans Paris : [Zones Touristiques Internationales — Paris Data](#). Les ZTI situées en Île-de-France : Paris La Défense, Serris (Val-d 'Europe). Les gares parisiennes SNCF à l'exception de Paris Bercy font toutes l'objet d'un arrêté ZTI.

Dès lors tout le périmètre JOP n'est pas éligible au dispositif du travail en soirée. Le travail de soirée peut être mis en œuvre dans les zones touristiques internationales (ZTI) soit par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord collectif de branche, soit par accord conclu à un niveau territorial.

L'accord collectif prévoit, notamment, au bénéfice des salariés employés entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit la mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet aux salariés de regagner son lieu de résidence, des mesures destinées à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, en particulier des mesures de compensation des charges liées à la garde d'un enfant ou à la prise en charge d'une personne dépendante.

Les heures effectuées entre 21 heures et le début de la période de nuit sont rémunérées au moins le double de la rémunération due normalement et ouvrent droit à un repos compensateur équivalent en temps.

Pour les travailleurs qui accomplissent, entre 21 heures et le début du travail de nuit, au moins 3 heures, deux fois par semaine, ils bénéficient d'une consultation préalable du médecin du travail et de la possibilité de refuser l'affectation à un poste de travail en soirée en raison d'une obligation familiale impérieuse.

En dehors des ZTI, la mise en place du travail de soirée obéit aux règles de mise en place du travail de nuit.

### **Le travail de nuit :**

Tout travail effectué pendant la période de nuit est considéré comme du travail de nuit.

La période de nuit :

- s'entend comme une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5h ;
- commence au plus tôt à 21h et s'achève au plus tard à 7h.

A défaut d'accord, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Le recours au travail de nuit n'est possible, exceptionnellement ou durablement, que s'il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

A ce titre, la Cour de Cassation, concernant l'enseigne SEPHORA avait refusé dans un arrêt de 2014 de reconnaître pour l'ouverture de soin magasin des champs Elysées (avant la mise en place des ZTI) la possibilité de recourir du travail de nuit en occupant en soirée de 21h à minuit du personnel, le travail de nuit n'étant pas inhérent au secteur de la parfumerie et l'absence de travail de nuit de remettait pas en cause la continuité de l'activité économique. Dès lors à l'aune de cette jurisprudence, les commerces de vente au détail de biens et de services ne sont pas autorisés à pratiquer le travail de soirée même avec un accord s'ils ne justifient pas de ces conditions.

Le travail de nuit est mis en place par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche. A défaut d'accord, après engagement de négociations loyales et sérieuses en cas de présences d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, l'affectation des salariés à des postes de nuit peut être autorisée par l'inspecteur du travail.

Le travail de nuit demeure interdit aux salariés mineurs.

#### **IV) Elargir les périodes de mobilité en allongeant les durées du travail :**

##### **Les durées maximales de travail :**

La durée quotidienne de travail est fixée à 10 heures de travail effectif. Elle peut être portée à 12 heures par voie d'accord ou sur autorisation administrative.

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 48 heures de travail effectif. Elle peut être portée à 12 heures par voie d'accord ou sur autorisation administrative.

La durée hebdomadaire moyenne de travail sur 12 semaines consécutives est fixée à 44 heures de travail effectif. Elle peut être portée à 46 heures par voie d'accord ou sur autorisation administrative.

[La durée légale du travail - Code du travail numérique](#)

##### **Déroger à la durée du repos quotidien :**

La durée du repos quotidien est fixé à 11 heures. Il peut être réduit à 9 heures par voie d'accord ou sur décision administrative.

[Repos quotidien du salarié - Code du travail numérique](#)

##### **Déroger au repos dominical :**

Dans les établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, il peut être dérogé, de droit (c'est-à-dire sans qu'il soit besoin d'une autorisation administrative) à la règle du repos dominical ; le repos hebdomadaire est alors attribué par roulement (certains salariés seront donc amenés à travailler le dimanche).

Sont, par exemple, concernés les établissements appartenant aux catégories suivantes : fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate, hôtels, restaurants et débits de boissons, débits de tabac, entreprises de spectacles, commerces de détail du bricolage, etc

Dans les établissements dont l'activité exclusive ou principale est la vente de denrées alimentaires au détail, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de 13 heures.

Sont également soumis à ces dispositions, pour la période du dimanche s'achevant à 13 heures, les commerces de détail alimentaire situés dans les zones touristiques internationales ou dans les emprises des gares parisiennes. Après 13 heures, ces établissements peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel

## [Le travail du dimanche - Code du travail numérique](#)

Pour la période des Jeux Olympiques et Paralympiques, une nouvelle dérogation au principe du repos dominical a été établie par de la Loi du 19 mai 2023 relative aux Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024.

La période d'application est fixée du 15 juin 2024 au 30 septembre 2024.

Elle vise « les communes d'implantation des sites de compétition des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 ainsi que [...] les communes limitrophes ou situées à proximité de ces sites ».

L'article 25 de la Loi olympique établit que « *Lorsque le représentant de l'Etat dans le département a autorisé un établissement à déroger à la règle du repos dominical dans les conditions prévues au présent article, il peut autoriser tout ou partie des établissements situés dans les communes du département mentionnées au premier alinéa du présent article et exerçant la même activité à y déroger, dans les mêmes conditions.* »

Une fois la dérogation accordée à un établissement, le Préfet peut accorder cette même dérogation aux autres établissements exerçant la même activité.

L'article 25 de la Loi olympique du 19 mai 2023 cible « *les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens ou des services* ».

Par ailleurs le dispositif d'extension de la dérogation mentionne les établissements « exerçant la même activité ».

### **Déroger au repos hebdomadaire :**

Plusieurs dérogations de droit sont possibles.

#### [Repos hebdomadaire du salarié - Code du travail numérique](#)

Au surplus, le décret n°2023-1078 du 23 novembre 2023 prévoit la suspension temporaire du repos hebdomadaire dans les établissements qui connaîtront un surcroît extraordinaire de travail dans le cadre des Jeux Olympiques sur la période comprise entre le 18 juillet et le 14 août 2024.

Compte tenu de l'accroissement attendu des activités liées à l'organisation des Jeux Olympiques, des impératifs liés au bon déroulement des Jeux et à la nécessité de disposer de compétences indispensables à leur tenue, certains établissements connaissant un surcroît extraordinaire de travail et intervenant directement et de façon essentielle dans l'organisation des Jeux peuvent, sur le fondement de ce décret, suspendre le repos hebdomadaire de façon temporaire.

Sont uniquement concernés les établissements connaissant un surcroît extraordinaire de travail dans la réalisation d'activités essentielles au bon déroulement et au succès de ces jeux. Il s'agit ainsi exclusivement des activités liées : 1) À la captation, la transmission, la diffusion et la retransmission des compétitions ;

### **Gestion des dérogations administratives relevant de l'inspecteur du travail ou du DREETS :**

La DGT a mis en place un guichet unique de traitement des demandes de dérogation en lien direct avec les activités liées avec les JOP au sein de la DRIEETS IDF afin de centraliser les demandes des entreprises et préparer les projets de décision de chaque autorité administrative compétente.

Les demandes sont traitées de manière dématérialisée : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/guichet-unique-travail-drieets>

## **V) Le secteur particulier des Transports :**

Les entreprises de transports routiers de marchandise et de personnes sont régies en matière de durée du travail par les dispositions particulières du code des transports.

VI)

## Les modalités de négociation et de conclusion des accords permettant d'adapter l'organisation du travail des salariés pendant le période des JOP :

Les dispositifs de modification de l'organisation du travail lorsqu'ils passent par la conclusion d'un accord d'entreprise obéissent aux règles générales rappelées dans le tableau ci-dessous qui distingue les modalités de négociation en fonction de la présence ou non d'un délégué syndical et de la taille de l'entreprise (moins de 11 salariés, de 11 à 20 de 20 à 49, plus de 49 salariés), de l'existence ou non d'un CSE.

La plupart des dispositifs d'aménagement du temps de travail présentés peuvent être mis en place à défaut d'accord d'entreprise par un accord de branche. C'est le cas dans la plupart de grandes branches professionnelles.

PRESENCE DE DS +	ABSENCE DE DS DANS L'ENTREPRISE OU L'ETABLISSEMENT							
<p><b>Entreprises d'au moins 11 salariés</b> (L. 2232-12) <i>Tout accord conclu à partir du 1/5/18</i></p> <p><b>ACCORD MAJORITAIRE</b> <b>DELEGUES SYNDICAUX</b> Accord conclu avec des OSR représentant plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'OSR aux dernières élections L. 2232-12, alinéa 1</p> <p><b>ACCORD MINORITAIRE</b> <b>DELEGUES SYNDICAUX</b> A défaut, si le seuil &gt; 50 % n'est pas atteint et si l'accord est signé par des OSR représentant plus 30% des suffrages exprimés en faveur d'OSR aux dernières élections</p> <p>Les OSR signataires ont 2 mois pour demander la consultation des salariés. A l'issue de ce délai, l'employeur peut le demander, en l'absence d'opposition de l'ensemble des OSR signataires (L. 2232-22, al.2)</p> <p>A compter de la demande des OSR ou de l'employeur, délai de 8 jours pour voir si d'autres OSR signent (L. 2232-12, al. 3). Si le seuil &gt; 50% n'est pas atteint, la consultation est organisée dans un délai de 2 mois (L. 2232-22, al. 3). Le protocole est négocié avec des OSR &gt; 30% (L. 2232-12, al. 4)</p> <p>Approbation par les salariés sous 2 mois, à la majorité des suffrages exprimés D. 2232-2 + D. 2232-7 Scrutin secret Droit électoral</p>	Entreprises de moins de 11 salariés L. 2232-21 et L. 2232-22		Entreprises de 11 à 49 salariés avec ou sans CSE L. 2232-23 et L. 2232-23-1		Entreprises d'au moins 50 salariés L. 2232-24 à L. 2232-26			
	11 à 20 sans CSE	11 à 20 avec CSE	21 à 49 avec ou sans CSE	Présence d'un CSE		Absence de CSE PV carence		
	<p>L'employeur propose un accord aux salariés : communication du texte à chaque salarié au moins 15 jours avant la consultation</p> <p>OU</p> <p>Interlocuteurs au choix de l'employeur</p> <p>SALARIE(S) MANDATE(S) par OSR branche, ou à défaut OSR au niveau national</p> <p>OU</p> <p>ELU(S) MANDATE(S) par OSR branche, ou à défaut OSR niveau national</p> <p>OU</p> <p>ELUS TITULAIRES</p> <p>Consultation des salariés mandats sur les modalités de consultation information des salariés 15 jours au moins avant la consultation (D. 2232-8)</p> <p>Approbation par les salariés sous 2 mois, à la majorité des suffrages exprimés L. 2232-22, D. 2232-10 à -12 Général de consultation personnel, secret de la consultation, hors de la présence de l'employeur, accès au PV de résultat de la consultation par tout moyen</p>		<p>L'employeur fait connaître son intention de négocier aux élus du CSE par tout moyen permettant de lui conférer date certaine - L. 2232-25-1 Il en informe les OS représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut celles représentatives au niveau national et interprofessionnel - L. 2232-24</p> <p>DELAJ D'UN MOIS Laissez aux élus pour faire connaître leur intention de négocier et s'ils sont mandatés par une des OSR visées à L. 2232-24</p> <p>Si des élus sont prêts à négocier</p> <p>-1- ELU(S) MANDATE(S) Par OSR branche, ou à défaut OSR niveau national L. 2232-24</p> <p>Consultation des salariés mandats sur les modalités de consultation information des salariés 15 jours au moins avant la consultation (D. 2232-8)</p> <p>Approbation par les salariés sous 2 mois, à la majorité des suffrages exprimés L. 2232-24 D. 2232-23-1, -4, et -8 Scrutin secret Droit électoral</p>		<p>A défaut d'élus mandatés par OSR</p> <p>-2- ELU(S) TITULAIRES NON MANDATÉ(S) L. 2232-25</p> <p>Signature par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE aux dernières élections L. 2232-25</p>		<p>Aucun élu disposé à négocier</p> <p>-3- SALARIÉ(S) MANDATÉ(S) par OSR branche, ou à défaut, OSR au niveau national L. 2232-26</p> <p>Consultation des salariés mandats sur les modalités de consultation information des salariés 15 jours au moins avant la consultation (D. 2232-8)</p> <p>Approbation par les salariés, sous 2 mois, à la majorité des suffrages exprimés L. 2232-26 D. 2232-23-4, et -8 Scrutin secret Droit électoral</p>	
Négociation possible sur toutes les thématiques				La négociation ne porte que sur les mesures dont la mise en place est subordonnée à l'accord		Négociation possible sur toutes les thématiques		