SEXTANT
EXPERTISE

ÉLUS DU CSE

DÉROGATIONS LIÉES AU TEMPS DE TRAVAIL : QUELS RISQUES AU-DELÀ DES MESURES COVID-19 ?

Pour faire face à la crise sanitaire et éviter les licenciements, le gouvernement a mis en place des mesures pour venir soutenir les entreprises : aides pour leur financement, mesures sociales ou assouplissements de certains dispositifs du Code du travail.
Pour gérer les périodes de sous-activité, lors de la mise en place d'activité partielle mais aussi de suractivité avec la reprise de l'activité, les entreprises ont la possibilité d'activité le levier du temps de travail comme variable d'ajustement et d'assouplir les modalités qui encadrent les prises de congés (par voie d'accord) et de RTT mais aussi les durées de travail et de repos.

DES ACCORDS QUI VONT AU-DELÀ DE LA SIMPLE QUESTION DES CONGÉS PAYÉS

Plus de 1.000 accords d'entreprise ont déjà été signés concernant les congés. Sextant s'est penché sur 30 accords de branches et d'entreprises afin de dresser un état des lieux des dispositifs et mesures négociés mais aussi pour faire émerger bonnes pratiques et points de vigilance.

Des accords qui répondent à un triple objectif : faire face à la crise économique, maintenir l'emploi et les rémunérations des salariés et préparer l'avenir :

Pour 90% des accords, il faut faire face aux conséquences économiques, financières de la propagation du covid-19

Pour près de deux tiers des accords, la pose de congés est privilégiée afin d'éviter la mise en place du chômage partiel

La moitié des accords évoquent en ligne de mire la reprise de l'activité dans des conditions optimales

DES BONNES PRATIQUES ET DES POINTS DE VIGILANCE

Certains accords sortent du lot et apportent des contreparties intéressantes et innovantes comme le principe de volontariat dans la pose des congés et RTT en période de crise, ou celui de dons de congés solidaires, avec contribution des équipes de direction. Le déplafonnement des jours pouvant être déposés sur le CET a été très largement utilisé.

Certains accords prévoient de plus des mesures spécifiques pour les salariés en situation de proche aidant ou pour ceux n'ayant pas été présents au cours de toute la période d'acquisition de congés
A l'inverse, le contenu de certains accords appelle à la vigilance :

- En plus du constat que le CSE était trop souvent mis à l'écart de cette négociation, nous avons observé que certaines définitions étaient peu précises : quels congés (CP, RTT, CET, ...) ? pour les salariés concernés (quel statut ? salariés en forfait jour/heure, ...) ? quels délais de prévenance ? Par ailleurs, la question du fractionnement n'a pas toujours été prise en compte.
- Mais le point le plus inquiétant reste le manque de réflexion autour des enjeux liés aux conditions de travail. Pire encore la gestion de la charge de travail dans le cadre de la reprise d'activité n'est jamais évoquée dans les accords.

Cette question des conditions de travail est aujourd'hui primordiale, la crise sanitaire ayant contraint les salariés à travailler différemment, souvent dans des conditions dégradées. La généralisation du télétravail s'est bien souvent accompagnée de la garde de ses enfants et de leur accompagnement scolaire perturbant l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle. Cette période de confinement a alourdi la charge mentale des salariés. Avec le déconfinement, un des risques porte sur **l'intensification de la charge de travail.** Les salariés sont déjà fatigués par la période passée et pourtant les entreprises pourraient être tenter de vouloir rattraper le chiffre d'affaires perdu afin d'éviter de faire faillite ou de licencier. La question de la charge et des conditions de travail doit donc être au cœur des préoccupations des IRP.

CONSEILS AUX NÉGOCIATEURS :

1 - Le suivi de l'accord par le CSE est un levier important pour disposer d'une information sur les dispositifs et leur mise en œuvre au fil du temps et proposer des mesures correctives ou additionnelles si nécessaire.

2 - Dans une démarche de prévention des Risques Psychosociaux, il convient d'évaluer les risques en fournissant des données quantitatives garantissant l'absence d'accroissement de la charge de travail. Pour les élus, il convient d'instaurer un suivi régulier et systématique de la charge de travail des salariés en veillant à éviter les situations et de surcharge de travail.

3 - Ne pas négliger les définitions et la durée des dispositifs : quels congés ? quelle est la population concernée (CDI, CDD, Apprentis, ...) ? comment les salariés seront-ils informés ? comment leur charge de travail sera-t-elle modifiée ?

AU-DELÀ DE LA CRISE SANITAIRE, DES DISPOSITIFS POUR ADAPTER L'ACTIVITÉ QUI INCITENT À LA PRUDENCE QUANT AUX CONDITIONS OFFERTES AUX SALARIÉS

Les leviers d'adaptation des congés et du temps de travail s'éteindront fin décembre 2020. Pour continuer de pouvoir déroger au Code du travail dès 2021, votre direction devra ouvrir une négociation avec les organisations syndicales autour d'un **accord de performances collectives** (APC) dont l'objet est de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise pour préserver ou développer l'emploi.

Dans les faits, ils permettent de déroger aux dispositions légales ou conventionnelles sur la durée du travail, la rémunération et la mobilité professionnelle ou géographique. La très grande majorité des APC signés depuis 2017 ont porté sur la mobilité. Mais ils pourraient à l'avenir davantage s'orienter sur le temps de travail et la rémunération.

Il est à noter que beaucoup d'accords de performance collective ne mentionnent pas explicitement ce terme. N'hésitez donc pas à solliciter votre avocat, votre expert ou votre syndicat, dès lors que votre direction vous soumet un accord qui mentionne l'article L. 2254-2 ou s'il aborde l'un des thèmes suivants : **Impacts sur rémunérations, temps de travail, statut collectif, mobilité professionnelle ou géographique.** Vous pourrez alors vous faire assister par votre expert dans une mission co-financée 80% par la direction et 20% par le budget du CSE.

D'autres risques, à l'inverse, s'observeront en cas de sous-activité prolongée. Toujours dans l'optique d'éviter des vagues de licenciements économiques, le gouvernement vient de prolonger la possibilité de recourir à **l'activité partielle** avec deux nouveaux dispositifs qui coexisteront. Le premier, **« le régime de droit commun »**, viendra se substituer au 1er octobre à l'activité partielle actuelle. Avec une allocation qui représentera une indemnisation de 60% versée aux salariés, leur rémunération ira de 100% de leur salaire net au niveau du Smic à 72% au niveau de 1,3 Smic, avec un plafond de 60% de 4,5 Smic.

Le second dispositif **« l'activité partielle de longue durée »** est nécessairement lié à un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou un accord de branche. Dans ce second cas, la direction présentera aux membres du CSE un document unilatéral. L'accord ou le document unilatéral sont soumis à validation par le DIRECCTE. Ce dispositif pourrait s'appliquer pour les entreprises qui anticipent une baisse d'activité sur une longue période : de 6 mois à 2 ans. L'accord devra préciser le volume maximum d'heures chômées inférieur à un plafond de 40% du temps de travail global des salariés concernés. Le gouvernement incite à négocier rapidement : l'aide publique versée à l'entreprise sera égale à 80% de l'indemnité versée au salarié mais elle sera de 85% pour les accords signés avant le 1er octobre 2020.

Les dispositifs mis à disposition des entreprises leur offrent de larges possibilités de dérogation par rapport au cadre habituel qui régit temps et charge de travail pour les salariés.

Devant la technicité des sujets, les représentants du personnel peuvent mobiliser des aides pour comprendre le dispositif proposé et ses conséquences, identifier les risques et définir le cadre et le suivi les plus adéquats dans la mise en œuvre.

L'expert du CSE pourra utilement établir un diagnostic de la situation, chiffrer les impacts sur la rémunération, cartographier les risques liés à la charge de travail et aux nouvelles modalités d'organisation du travail et accompagner les négociateurs le cas échéant. ■

Isabelle NICOLAS
www.sextant-expertise.fr
Expert auprès des CSE
Organisme de formation
SEXTANT EXPERTISE