

Le changement et/ou l'aménagement des horaires de travail

Fiche d'information



AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
Commission Paritaire Régionale
Interprofessionnelle de l'Artisanat

U2P • CFDT • CFE-CGC • CFTC • CGT • CGT-FO

Les employeurs et salariés de l'artisanat subissent les contraintes administratives et les effets de la crise sanitaire à cause des horaires imposés par le couvre-feu ou le confinement. Pour pouvoir travailler et permettre l'accès de leur commerce et entreprise à leurs clients, mais aussi pour permettre aux salariés de s'adapter, ils peuvent être contraints de changer ou de proposer de modifier temporairement les horaires de travail.

Rappel de la règle hors activité partielle (ex-chômage partiel) : les horaires de travail peuvent être modifiés par l'employeur pour les salariés à temps plein (pour un temps partiel les modalités sont plus contraignantes). Un employeur peut imposer un changement dans la répartition des horaires de travail quelles que soient les circonstances, tout en respectant certaines limites (hors passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit et vice-versa et pour le travail du dimanche).

Etat d'urgence sanitaire et salariés en activité partielle (ex chômage partiel)

- Il est souhaitable que l'employeur explique aux salariés les raisons de l'activité partielle.
- Le temps restant hors activité partielle est travaillé.
- Le temps travaillé peut évoluer en fonction de l'activité de l'entreprise et de l'évolution de la crise sanitaire. Par exemple, une semaine peut être travaillée à 25% et la suivante à 50%.
- L'employeur fait une déclaration mensuelle du temps de travail effectuée à la direction du travail.
- Un vrai dialogue social est indispensable entre l'employeur et les salariés au moment de chaque modification.

Conseil de mise en œuvre (pour un temps plein) :

- L'employeur doit expliquer aux salariés les motifs des modifications de l'organisation du travail.
- Pour le bon fonctionnement de l'entreprise il est préférable que la situation soit expliquée et la solution partagée.
- Mais pour limiter les risques de contentieux, il est préférable de rédiger un avenant au contrat de travail. L'avenant peut stipuler la durée de la modification, par exemple, jusqu'à la fin du couvre-feu ou du confinement.
- L'employeur doit prouver qu'il a informé ses salariés à une date certaine (réunion, mail ou lettre recommandée).
- Un délai de prévenance de 7 jours calendaires est prévu en l'absence de convention collective. Par exemple, si la modification est stipulée un mardi elle s'applique alors le mercredi de la semaine suivante.
- Les nouveaux horaires de travail sont affichés dans l'entreprise.

Pour faciliter le dialogue vous pouvez appeler la
CPRIA au 04 72 85 06 69