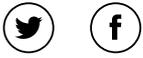


# Covid19 : comment mettre en place les horaires décalés dans l'entreprise ?



Parole d'expert :  
Anne LELEU-ÉTÉ - Avocat, Droit du travail - Axel Avocats

Dans le cadre du déconfinement progressif qui doit débuter le 11 mai 2020, le Gouvernement vient de transmettre un protocole national de déconfinement.

Si les entreprises sont invitées à maintenir le télétravail pour tous les postes éligibles (pendant une durée d'au moins de 3 semaines selon la dernière allocution du Premier Ministre du 28 avril 2020), certains postes ne sont pas adaptés à ce mode d'organisation. Des déplacements peuvent également être indispensables en vue d'assurer la reprise ou la continuité de l'activité.

## Comment, dès lors, mettre en œuvre les mesures sanitaires prévues dans le cadre du déconfinement ?

Parmi les nombreuses mesures à la disposition de l'entreprise, la mise en place d'horaires de travail décalés peut être une solution pour limiter les contacts entre les salariés.

Il s'agit finalement presque d'une étape imposée dès lors que le Gouvernement, dans son protocole national de déconfinement (à la Partie III. Gestion des flux de personnes), demande aux entreprises d'analyser "l'ensemble des phases du processus d'arrivée dans l'entreprise" pour, ensuite, "identifier et prévenir les goulots d'étranglement".

La mise en place d'horaires décalés permettra alors de réguler le flux de salariés aux mêmes horaires afin de limiter à la fois le nombre de voyageurs dans les transports en commun et le nombre de salariés présents simultanément dans l'entreprise ou dans un même espace de travail.

## Comment mettre en place les nouveaux horaires ?

Sur un plan pratique, il conviendra essentiellement d'analyser l'organisation de chaque service pour déterminer les horaires de présence indispensables à son bon fonctionnement. Outre les horaires de début et de fin de journée, il conviendra également d'anticiper une modification des horaires de pause (notamment pause déjeuner).

Sur un plan juridique, le processus de modification de l'horaire collectif dépendra fortement des entreprises, selon qu'un horaire collectif fixe ou variable a été mis en place et selon les différents types d'aménagement du temps de travail en vigueur (horaires individualisés, forfait en heures, forfait en jours, etc).

Toutefois, de manière générale, la mise en place d'une nouvelle organisation du travail nécessite le respect d'un certain nombre d'obligations.

Ainsi, si l'horaire collectif a été fixé par l'employeur, la modification de celui-ci devra faire l'objet d'une consultation du CSE, d'un affichage et devra être transmis au préalable à l'inspecteur du travail.

NB ! Rappelons à ce sujet que les élus du CSE devront en tout état de cause être consultés sur les propositions / décisions de l'employeur intéressant la nouvelle organisation du travail en vue de lutter contre la propagation du Covid-19 (dans des délais raccourcis en application des derniers textes).

Ici, la prudence sera de mise car, selon la nature de la modification, le nouvel horaire pourrait constituer, selon les cas, une modification du contrat de travail nécessitant l'accord exprès du salarié.

Si l'horaire collectif a été fixé dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise, la modification devra passer, en outre, par la révision ou la dénonciation du texte initial ou par la négociation d'un avenant. La modification de l'horaire collectif s'imposera alors à tous les salariés sous réserve des dispositions contractuelles plus favorables.

En parallèle, la communication avec les salariés devra également être anticipée. Pour garantir l'efficacité de la nouvelle organisation de travail, l'information devra être réalisée dans un délai de prévenance suffisant.

Parole d'expert :

**Anne LELEU-ÉTÉ** - Avocat, Droit du travail

Axel Avocats

## Newsletter