



Aménager l'organisation du travail pendant les Jeux olympiques et paralympiques (JOP)

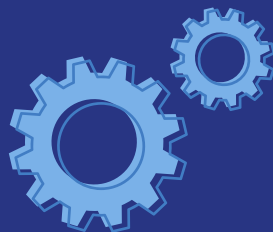
Les enjeux :

Les JOP auront des impacts sur le fonctionnement au quotidien des entreprises et l'organisation du travail des salariés.

Afin de minimiser ces impacts et leur permettre d'assurer la continuité de leur activité et de leur fonctionnement, ce guide vise à accompagner les entreprises dans l'organisation du travail durant cette période, en rappelant l'ensemble des aménagements

prévus par le code du travail et qui peuvent être mis en oeuvre dans le cadre du dialogue social, avec le CSE ou les délégués syndicaux.

D'ores et déjà, les entreprises sont invitées à organiser des concertations pour répondre au mieux à cette situation.



Quelles sont les souplesses envisageables ?

1. Adapter les horaires de travail en fonction des pics d'affluence dans les transports

→ Le travail en horaires décalés :

À l'instar de ce qui est organisé dans les entreprises pendant les périodes de canicule, les employeurs peuvent autoriser les salariés à venir travailler sur des plages horaires décalées, soit en avançant les heures d'ouverture de l'entreprise pour permettre leur arrivée et leur départ plus tôt, soit en leur permettant de retarder dans la journée leurs 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. Une information et la consultation du CSE doivent être organisées.



2. Privilégier en priorité le recours aux congés payés, aux JRTT et au télétravail

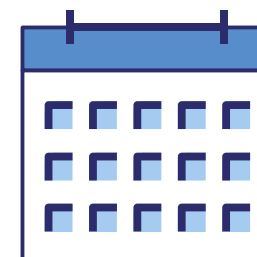
→ Faire coïncider la période de congés payés avec les JOP :

La planification des congés fait l'objet d'échanges entre les employeurs et les salariés en lien, le cas échéant, avec les CSE. Dans ce cadre, il est possible de faire coïncider la période de congés avec les JOP.

L'employeur peut procéder à la fermeture de son établissement pendant les congés payés après consultation du CSE.

L'employeur peut aussi organiser le départ en congés des salariés par roulement.

- > Dans la pratique, en raison notamment des impératifs de garde d'enfants, de réservation des billets de transports et des locations saisonnières, il est souhaitable que la période de prise des congés et les dates de départs soient connus des salariés et fixés le plus en amont possible.



→ La prise de jours de repos au titre des accords de réduction du temps de travail (JRTT) :

Dans les entreprises où des JRTT sont appliqués, les employeurs ont la possibilité d'imposer à leurs salariés la prise de jours de repos au titre du contingent de JRTT « patronal ».

Le nombre de JRTT de ce contingent « patronal » comme leurs modalités de prise ne sont pas 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. En l'absence d'accord ou de charte, l'employeur et le salarié peuvent convenir de recourir au télétravail.

> Afin de s'adapter aux exigences de mobilité pendant les JOP, les entreprises peuvent recourir et mobiliser les souplesses prévues dans leurs accords ou leurs chartes de télétravail.



3. Adapter la durée du travail pour tenir compte des contraintes des entreprises contribuant aux JOP

→ Les durées maximales de travail :

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

La durée hebdomadaire de travail maximale est fixée à 48 heures de travail effectif. Elle peut être portée à 60 heures par voie d'accord ou sur autorisation administrative délivrée par les services du ministère du travail.

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

→ La dérogation à la durée du repos quotidien :

La durée du repos quotidien est fixée à 11 heures. Il peut être réduit à 9 heures par voie d'accord ou sur décision administrative délivrée par les services du ministère du travail.

→ La dérogation 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 entre les salariés.

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.

Il en va de même pour les commerces de détail alimentaire situés dans les zones touristiques internationales fermant à partir de 13 heures. Après 13 heures, ces établissements peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

Pour la période des JOP, une nouvelle dérogation au principe du repos dominical a été établie pour une période fixée du 15 juin 2024 au 30 septembre 2024 dans les communes d'implantation des sites de compétition des JOP ainsi que les communes limitrophes ou situées à proximité de ces sites. Cette dérogation est accordée par le Préfet.

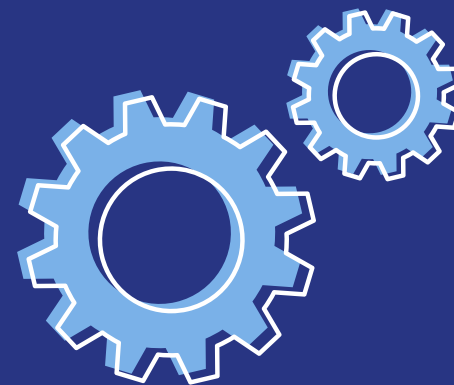
→ **La dérogation au repos hebdomadaire :**

Un salarié ne peut pas travailler plus de 6 jours par semaine. Toutefois le [code du travail](#) prévoit plusieurs dérogations de droit. Avant de les utiliser, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir le repos de ses salariés notamment pour protéger leur santé et assurer leur sécurité.

À noter également qu'une suspension temporaire du repos hebdomadaire est possible dans certains 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 pour des activités liées à la captation, la transmission, la diffusion et la retransmission des compétitions.

Afin de simplifier les démarches des entreprises, un guichet unique géré par la DRIEETS Ile-de-France centralise le traitement des demandes de décisions administratives en matière de durée du travail : drieets-idf.jop2024-travail@drieets.gouv.fr

Pour plus de renseignement, vous pouvez contacter
la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de votre région.



Dicom des ministères sociaux - Mars 2024



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PAYS HÔTE

