



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité



L'OBSERVATOIRE D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ET A LA NEGOCIATION DE HAUTE-LOIRE

LETTRE INFO N°7 DU 31/03/2023



LA NEGOCIATION EN HAUTE-LOIRE

Données statistiques
sur les différents
accords signés au
cours du trimestre

FOCUS SUR UN ACCORD

Une entreprise de
moins de 50 salariés a
signé un accord
permettant *la semaine
de travail à 4 jours*

FLASH INFO

La réglementation
relative à la durée de
travail des jeunes

FOCUS SUR L'OBSERVATOIRE

L'observatoire réunit les membres des organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du département :

MEDEF 43 : Jean-Pierre Lenhof et Stéphane Vray UDES : Myriam Fournier et Michel Erintchek FSDSEA 43 : Christian Gouy et Anne Rogues CPME : Jean-Michel Giraud et Bernadette Laurent U2P : Thierry Grimaldi et Yannick Gagne	FO : Joseph Deléage et Pascal Samouth CFTC : Claude Gerlac CFE-CGC : Séréna Bourdilleau CGT : Pierre Marsein et Fabrice Souveton
--	---

L'observatoire exerce les missions suivantes : il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département; il est saisi par les « organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs » de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation; il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social. (Article L.2234-6 du code du travail)

Contact : ddetspp-observatoire@haute-loire.gouv.fr - Secrétariat DDETSPP : 04 71 07 08 42

Site internet : <https://www.haute-loire.gouv.fr/observatoire-d-analyse-et-d-appui-au-dialogue-r1648.html>

LA NEGOCIATION EN HAUTE-LOIRE SUR LE PREMIER TRIMESTRE 2023

97 textes déposés, dont 38 sur l'épargne salariale et 59 sur d'autres thèmes.

Les 59 textes (hors épargne) ont été signés par 46 entreprises différentes, 40 textes sont des accords d'entreprise avec par exemple : 19 accords sur la rémunération, et 14 sur la durée du travail
 (Chiffres au 31/03/2023)

UN EXEMPLE D'ACCORD SIGNE EN HAUTE-LOIRE SUR LE PREMIER TRIMESTRE 2023

Une entreprise de moins de 50 salariés a signé un accord avec les membres titulaires du comité social et économique, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles rendant possible la semaine de travail sur 4 jours.

L'employeur s'engage à répartir les horaires de travail hebdomadaire selon le choix du salarié et en accord avec son supérieur hiérarchique. Par un avenant au contrat, le salarié choisira l'une des répartitions suivantes :

- sur 4 jours travaillés (une journée ou deux demi-journées non travaillées)
- sur 4,5 jours travaillés (une demi-journée non travaillée)
- sur 5 jours travaillés

L'entreprise depuis la mise en place de cet accord fait un constat tout à fait évident : ***les femmes avec des enfants sont plutôt intéressées par des journées plus courtes sur 5 jours, et les personnes sans enfants par des journées plus longues sur 4 jours.***

L'accord a été signé selon les dispositions de l'article L2232-23-1 du code du travail : Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et moins de cinquante salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus (L. no 2018-217 du 29 mars 2018, art. 2-I) « , révisés ou dénoncés » par un ou des membres (Ord. no 2017-1718 du 20 déc. 2017, art. 1er-I) « titulaires » de la délégation du personnel du comité social et économique.

FOCUS SUR LA SEMAINE DE TRAVAIL SUR 4 JOURS

• Définition et modalités de mise en œuvre

La semaine de 4 jours consiste à travailler 4 jours par semaine au lieu de 5 jours avec maintien du salaire. Elle donne ainsi au salarié, un jour de repos supplémentaire dans la semaine, en plus du weekend (pour les salariés qui ne travaillent pas le samedi et le dimanche) ou en plus de leur jour habituel de repos hebdomadaire (pour ceux qui travaillent le samedi voire même le dimanche et bénéficient de leur jour de repos hebdomadaire un autre jour de la semaine).

Il y a différentes formes de mise en œuvre de cette organisation du travail ou aménagement du temps de travail :

✚ Mise en place par accord collectif

Il est recommandé de privilégier le passage par un accord d'entreprise. Cela permet, par ailleurs, de nourrir le dialogue social.

✚ Mise en place par décision unilatérale

Elle est possible, mais il est préférable de consulter préalablement les organisations syndicales, sur ce projet.

✚ Mise en place par dispositions contractuelles

Il est possible de l'envisager s'agissant d'un aménagement individualisé.

• Les points positifs

❖ *Une meilleure organisation*

Les employeurs ayant adoptés la semaine de 4 jours constatent que leurs collaborateurs sont plus organisés et priorisent davantage les tâches qu'ils ont à effectuer.

❖ *Meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle*

Avoir un jour "off" dans la semaine en plus du weekend permet à la plupart des salariés de trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Pour beaucoup c'est une bouffée d'oxygène pour mieux profiter du quotidien.

❖ *Une amélioration du bien-être des salariés et une baisse de l'absentéisme au travail*

Le taux d'absentéisme chez les salariés qui pratiquent la semaine de 4 jours serait moins élevé. Et pour cause, travailler moins a un effet positif sur la santé des salariés et contribue à leur bien-être.

❖ *Un moyen d'attirer les candidats à l'embauche et de retenir ses collaborateurs*

La semaine de 4 jours peut être un argument de taille pour attirer de nouveaux talents dans son entreprise. Elle peut également être un argument pour conserver les salariés déjà en poste dans l'entreprise.

❖ *Des économies relatives sur le coût de fonctionnement de l'entreprise et un geste écologique*

L'entreprise réduira sa facture énergétique car elle consommera moins d'énergie (ordinateurs non-utilisés, lumières éteintes...). C'est un argument de taille, encore plus au regard du plan de sobriété énergétique que les entreprises se sont engagées à respecter.

• **Points de vigilance**

Quel que soit le mode de fonctionnement choisi, les entreprises doivent respecter les amplitudes réglementaires de travail suivantes :

- Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire sauf dérogation
- Le repos entre 2 semaines de travail est fixé à 35 heures minimum
- La durée maximale quotidienne de travail qui est de 10 heures
- Le temps de repos entre 2 jours de travail est fixé à 11 heures
- Les durées maximales hebdomadaires qui sont de 48 heures sur une même semaine ou 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

FLASH INFO

La durée de travail des jeunes (-18 ans)

La durée du travail des jeunes de moins de 18 ans est soumise aux limites suivantes :

- **la durée journalière du travail effectif ne peut excéder 8 heures (7 heures pour les moins de 16 ans employés pendant les vacances) ;** dérogation possible de droit dans certains secteurs uniquement et pour les contrats conclus à partir du 1er Janvier 2019 (L. 3162-1, R. 3162-1).
- **aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 heures 1/2.** Au-delà, un temps de pause de 30 minutes consécutives est obligatoirement aménagé ;
- **le repos quotidien est de 12 heures consécutives.** Néanmoins, il est porté à 14 heures pour les moins de 16 ans ;
- **la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut dépasser la durée légale du travail, soit 35 heures.**

Toutefois, à titre exceptionnel et sur autorisation de l'inspecteur du travail (après avis conforme du médecin du travail de l'établissement), 5 heures de plus au maximum peuvent être autorisées à titre dérogatoire ;

- **Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs.**

Une dérogation est possible sous certaines conditions lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire.

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à cette obligation pour les jeunes de plus de 16 ans. Toutefois, ceux-ci doivent bénéficier de 36 heures consécutives de repos. En aucun cas, la durée du travail de ces jeunes ne peut être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Une fiche plus détaillée est disponible ici :

<https://www.haute-loire.gouv.fr/jeunes-travailleurs-reglementations-a4658.html>

Message important : *Si vous souhaitez que l'observatoire aborde un sujet ou plusieurs sujets, merci de nous le faire savoir à l'adresse suivante :* ddetspp-observatoire@haute-loire.gouv.fr