

40. Peut-on modifier le planning de salariés en modulation ?

NOUVEAU

Pour modifier les plannings n'hésitez pas à utiliser ISIRH

Vous aurez la certitude de respecter les dispositions légales et conventionnelles.



Cliquez sur le planning dessous pour accéder à la notice technique pensée comme un « pas à pas ».

The screenshot shows the ISIRH software interface for planning. The main area displays a monthly grid for the year 2019-2020. The grid is organized by month, with columns for each month from April 2019 to April 2020. Each day in the grid is color-coded and contains a letter (L, M, M, J, V, S) representing the day of the week. The interface includes a sidebar on the left with navigation icons, a top bar with the ISIRH logo and user information, and a bottom bar with summary statistics.

40.1 Quelles questions se posent avant de modifier le planning ?

Avant de se poser la question de la possibilité juridique de modification des « plannings » et des modalités de cette modification, plusieurs questions doivent selon nous être posées surtout qu'il n'est pas d'actualité de repousser le terme de l'année scolaire :

- Quelles sont les activités et les besoins que les établissements auront lors de la reprise d'activité ?
- Quels salariés devront « travailler plus » que prévu initialement le moment venu ?

Le ministre de l'éducation indique que le mois de juin (NDLR : si celui-ci est travaillé) devrait être consacré entièrement aux « cours ». Autrement dit, les élèves de collège et de lycée qui ne passeraient pas d'examen devraient donc être dans l'établissement ce qui modifierait les conditions d'accueil et l'activité des salariés (restauration, salariés d'éducation etc.).

Plusieurs options ont été avancées par les établissements :

- mobilisation importante nécessaire à la reprise :
 - o nettoyage approfondi de l'établissement

- la reprise sera sans doute perturbée, des besoins d'accompagnement spécifiques devront sans doute être mis en place : personnel d'éducation dont ASEM pour des remises à niveau, amplitude d'ouverture plus large pour l'accueil du soir, la garderie ;
- des activités qui jusqu'à présent étaient confiées à des salariés en CDD ou intérimaires pourraient être confiées à des salariés en modulation (gestion des livres par exemple) ;
- les activités d'internat ne subiraient pas de baisse d'élèves accueillis en juin. On peut même imaginer que selon les conditions de déroulement des examens les choses s'organiseront de manière différente que celle des années passées ;
- la surcharge de travail des « salariés administratifs. »

Nous insistons sur le respect des dispositions légales et conventionnelles (voir QR suivante) mais aussi sur la nécessaire communication aux salariés sur la situation.

40.2 Quelles sont les modalités de modification de planning ?

L'article 2 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 au JO du 26⁷⁷ permet « *lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008 susvisée ou un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :*

1. *Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;*
2. *Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.*
La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 ».

Attention, le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à 10⁷⁸.

En stricte application de l'ordonnance⁷⁹, il est donc possible d'imposer 10 jours de repos maximum aux salariés sans devoir respecter le délai de prévenance (de 10 jours, ou de 7 jours pour le temps partiel annualisé) ou solliciter l'accord du salarié en raison de l'urgence.

Les jours à 0 h voire les semaines à 0 heures sont en effet assimilés à des jours de repos (qu'ils soient issus de l'accord de 99 -article 3.3. 2- de la convention collective EPNL ou de l'accord sur le temps partiel du 2013 révisé en 2015) et nous pouvons imaginer que ces jours ou ces semaines puissent être placés différemment au regard de ce qui avait été fixé dans le prévisionnel.

Ainsi, compte tenu de l'inactivité de certains salariés, des semaines ou des jours à 0h peuvent être placés au planning au cours de cette période d'inactivité.

Cela permet de gonfler le nombre d'heures dont l'établissement aura besoin pour repartir dans de bonnes conditions et assurer sa mission de service public.

Notons que l'accord de branche de 1999 prévoit, sous conditions, que le planning puisse être modifié. Ce sont ces conditions que l'ordonnance permet, compte tenu des circonstances exceptionnelles, de ne pas respecter s'agissant du positionnement des jours de repos.

⁷⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/25/MTRT2008162R/jo/texte>

⁷⁸ Article 5 de l'ordonnance : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/25/MTRT2008162R/jo/texte>

⁷⁹ en estimant que l'accord conclu sous l'empire d'un régime juridique antérieur à la loi de 2008 et sécurisé

En revanche s'agissant de modifier les plannings en imposant des semaines de basses activités (infra 35 heures), à la lecture stricte et étroite de l'ordonnance, cela ne serait pas possible sauf à appliquer le délai de prévenance conventionnel ou à demander l'accord du salarié.

Extraits de l'accord

Sur le délai de prévenance pour modifier la programmation de la modulation :

Extrait de l'article 3.3.2 - Organisation de la modulation du temps de travail et garanties

« Le programme définitif de la modulation sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage et communiqué à l'inspection du travail au plus tard le 15 septembre.

Si pour des nécessités de service non prévisibles, l'employeur doit modifier cette programmation, il en informera le personnel concerné dans les meilleurs délais et **10 jours civils** au moins avant la date d'application du nouvel horaire, sauf cas d'urgence après accord du salarié.

Le délai de 10 jours peut être réduit si urgence et accord du salarié ».

Cette analyse serait contraire à la philosophie du dispositif prévu par la loi d'urgence et l'ordonnance. Elle conduirait à promouvoir l'idée que l'ordonnance permettrait à l'employeur d'imposer des jours à 0h (de repos) mais pas une durée de travail inférieure au prévisionnel.

Ce serait tout de même plus qu'étrange ! Traditionnellement en droit, qui peut le plus peut le moins !

En pratique :

- il est donc possible d'imposer 10 jours de repos au salarié à compter de la date d'application de l'ordonnance (27 mars) mais encore faut-il que l'on puisse identifier dès aujourd'hui les besoins qu'il y aurait à faire travailler plus le moment venu les salariés sauf à imaginer que le terme de l'année scolaire soit repoussé ce qui n'est pas d'actualité ;
- les 10 premiers jours de repos peuvent être posés sans respecter le délai de prévenance ; s'agissant des jours suivants : **le délai de prévenance conventionnel étant de 10 jours, si l'on décide de placer des jours à 0 heure au-delà, cela voudra dire que ce délai de prévenance aura été respecté.**

Il va de soi que la modification de planning ne peut être rétro-active, les nouvelles modalités ne s'appliquent que pour l'avenir, le délai de prévenance n'aurait à défaut aucun sens !

A noter qu'une interprétation de la commission de suivi de l'accord dispose :

2- Interdiction de réserve d'heures dans le cadre de la modulation

Certains établissements ne placent pas toutes les heures de travail sur le calendrier fixé en début d'année scolaire. De ce fait, il reste une réserve d'heures qui sert pour des ajustements en cours d'année. La commission ne valide pas cette pratique : « La mise en œuvre de la modulation implique la réalisation d'un programme collectif annuel. Cette formalité ne dispense pas de donner ensuite à chaque salarié un calendrier individualisé. Celui-ci indique les semaines de travail, l'horaire des semaines, les semaines à 0 h et les semaines de congés payés. La totalité des heures de travail effectif doit être placée sur ce calendrier, sans qu'il y ait la possibilité de constituer des « réserves d'heures ». S'il est besoin de modifier le programme annuel, on peut le faire avec un délai de prévenance, dans les conditions prévues par l'article 3.3.2 de l'accord de branche. » (22 mai 2001)

Si l'employeur prend soin de bien « placer » la totalité des heures de travail effectif sur le calendrier, il n'est pas, selon nous, en contradiction avec cette interprétation

La difficulté est que l'employeur n'a pas de visibilité sur la date de réouverture de l'établissement à tous les élèves.

L'important selon nous, compte tenu de la situation, est d'être très clair vis-à-vis des salariés. C'est d'ailleurs le sens même de l'interprétation de la commission de suivi. Le salarié doit être informé au

plus tôt des conditions d'activité pour pouvoir organiser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Cela est encore plus vrai pour les salariés à temps partiel

Il nous paraît donc indispensable d'informer les salariés très tôt de cette volonté et des raisons pour lesquelles on a recours à cette modification :

- éviter le recours au dispositif d'activité partielle ;
- permettre une reprise de pleine activité de l'établissement le moment venu et d'adapter l'activité aux éventuelles modifications de calendrier qui pourraient être décidées.

Il sera bon également de rappeler dans la note que l'établissement assure le maintien de salaire à 100%. Si cette mesure exceptionnelle (ce qui n'est pas le cas dans la majorité des secteurs professionnels) devait en outre s'accompagner de majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires lors de la reprise d'activité, l'équilibre financier de nos établissements qui rappelons-le sont à but non lucratif serait remis en cause.

Il y a sans doute un risque en termes de climat social en cas de mobilisation des salariés au mois de juillet par exemple.

Mais les salariés qui auront été mobilisés pour l'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire et dans le cadre de la continuité pédagogique auront quant à eux quelques difficultés à comprendre que l'effort ne soit pas partagé par chacun.

Proposition de courrier –positionnement de jour de repos/semaine à 0h –Modification de planning

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de la situation exceptionnelle et d'état d'urgence que nous connaissons vous n'êtes pas volontaire pour assurer l'accueil des élèves.

Dans ce cadre, nous avons pris l'engagement de maintenir votre rémunération à 100 %.

Le télétravail n'est pas une adaptation possible de votre poste, de ce fait, nous vous informons que votre planning est modifié, en application de l'article 2 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 et des dispositions de l'accord RTT de 1999.

Ainsi pour la période du 1^{er} avril au 4 mai, votre temps de travail hebdomadaire sera de 0h par semaine, soit 5 jours de repos par semaine.

Vos congés payés ne sont pas modifiées dans cette période.

Les heures à réaliser sur cette période seront reportées sur une période ultérieure dans le cadre de la modulation annuelle.

Le nouveau planning vous parviendra dans un délai raisonnable faisant suite à l'annonce de la réouverture à tous les élèves des établissements d'enseignement.

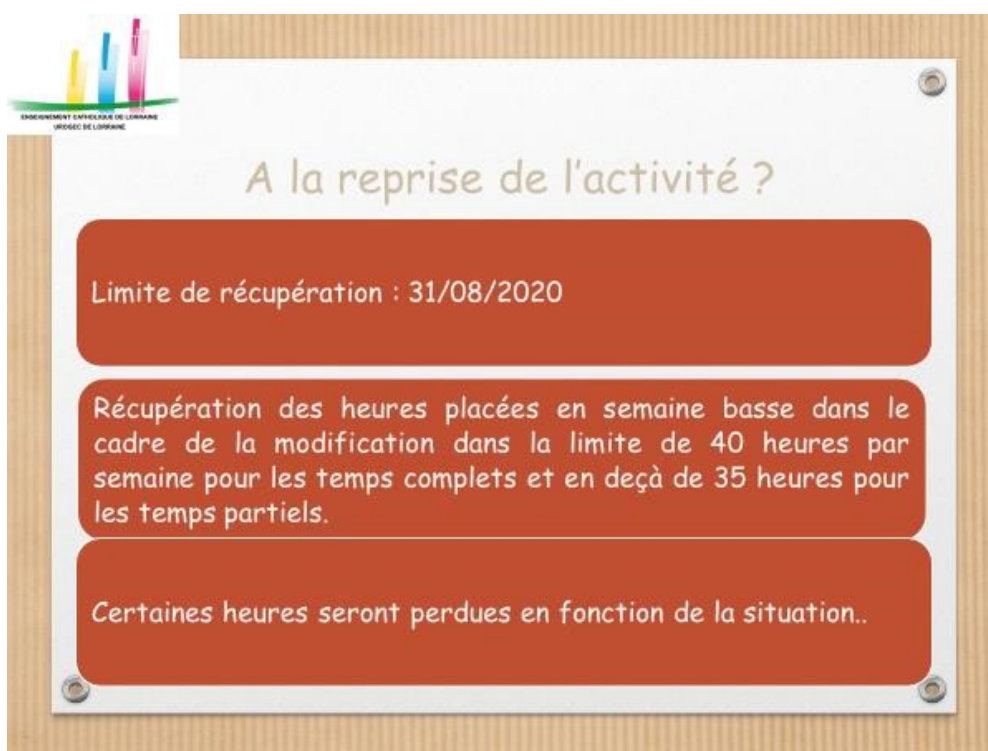
40.3 Des jours de repos (0 heure) ou des heures de travail peuvent-ils être reportés sur la prochaine période de modulation ?

Au regard de l'imprévisibilité entourant les besoins organisationnels futurs des établissements, la question de l'aménagement du temps de travail des salariés sur une période supérieure à la période de modulation en cours se pose.

Si l'article 2 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 au JO du 26 prévoit que la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée peut s'étendre jusqu'au 31 décembre 2020, il n'a cependant pas prévu la situation des entreprises organisant une modulation du temps de travail sur une période de référence différente de l'année civile.

Dans notre branche d'activité, en application de l'article 3.3.1 de l'accord ARTT, cette période correspond à l'année scolaire, c'est-à-dire du 1^{er} septembre-au 31 août, sauf si un accord d'entreprise prévoit une période différente. Elle ne peut, en tout état de cause, être supérieure à 12 mois.

Ainsi, à défaut de disposition conventionnelle de branche permettant de porter la période de modulation sur une durée supérieure à un an en application de l'article L. 3121-44 du code du travail, **il n'est pas possible de reporter des jours de repos voire des heures de travail initialement programmées sur la période de modulation en cours, sur la prochaine période de modulation.**



40.4 le CSE doit-il être informé et consulté en cas de « modification de planning » ?

La question demeure de la consultation du CSE.

L'accord de 1999 prévoit en effet à son article 3.3.2:

Organisation de la modulation du temps de travail et garanties

« La répartition du temps de travail dans l'année scolaire est déterminée à l'avance dans le programme indicatif de la modulation qui sera fixé par service concerné et porté à la connaissance du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, et présenté avant la rentrée scolaire. Ce programme indique les périodes "basses", périodes "intermédiaires" et périodes "hautes" ».

Par ailleurs, le CSE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les conditions d'emploi et de travail des salariés mais aussi sur tout aménagement important modifiant leurs conditions de travail.

A la lecture combinée de ces dispositions, le CSE devrait être informé et consulté si des mesures collectives telles que la programmation de périodes non-travaillées pour l'entreprise ou un service étaient décidées.

Même analyse que précédemment, si la loi d'urgence et l'ordonnance prévoient que l'employeur puisse unilatéralement prévoir des choses compte tenu des circonstances exceptionnelles et en s'affranchissant des règles conventionnelles, on peut penser que cela vise toutes les modalités de mise en œuvre des plannings.

Si, le CSE n'a pas à être consulté en cas d'une telle modification et cela en application de l'ordonnance, il nous semble important que le CSE soit informé malgré tout.

Par respect de l'institution, par souci de partager avec ses membres les problématiques liées à la situation et cela évitera sans aucun doute des difficultés de mise en œuvre, des incompréhensions, des frustrations et des problèmes lors de la reprise de la pleine activité.

Notons que si les modifications de planning sont impactées au-delà des 10 jours de repos (à 0 heure) visés par l'ordonnance, il convient de consulter le CSE.

41. Un solde positif d'heures complémentaires peut-il permettre de compenser les heures chômées pendant le confinement ?

Certains salariés possèdent un solde d'heures positif du fait d'heures complémentaires effectuées depuis le début de l'année. Ces heures sont rémunérées en général en fin de période de modulation (paie d'août). Il est en effet tentant de d'effectuer une compensation.

Mais rappelons que les heures complémentaires ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération, elles sont nécessairement majorées.

Il n'est pas possible d'envisager du « repos compensateur de remplacement » (c'est l'ordre public).

Pas de capitalisation et donc pas de récupération d'heures complémentaires.