

Le temps de travail : outil d'organisation économique et social (1^{er} jour)

2 jours soit 14 heures / 9h30-17h30 J1 et J2

CONTEXTE

Dans un cadre budgétairement contraint, dans un contexte social tendu (notamment pour certaines catégories de personnel), dans un cadre conventionnel ancien (texte sur l'aménagement du temps de travail), il est devenu urgent de revisiter le thème concerné.

OBJECTIFS

- Se réapproprier les dispositions légales et réglementaires, qui ont largement évolué depuis 2008, alors que la plupart des accords d'entreprise sont antérieurs à cette date.
- Trouver dans la réglementation, ce qui peut permettre sans coût, l'amélioration des conditions de travail.

PUBLICS CONCERNES

- Directeurs d'établissements, DRH, directeurs des ressources humaines, juriste en droit social...

PREREQUIS

- Connaissances de base en matière de temps de travail

PARTICULARITES

- Supports pédagogiques : supports de formation - cas pratiques - documentation
- Intervenant : Un(e) juriste de la Direction des relations sociales et des ressources humaines de la FHP avec une expertise sur le temps de travail
- Modalité d'évaluation : vérification de la progression pédagogique homogène du groupe et de l'assimilation du programme. Un questionnaire d'évaluation et un quiz, complété par chaque participant, portera sur le déroulement de la formation (rythme, programme, support de cours), sur le (ou les) intervenant(s), et sur les modalités pratiques d'organisation.

CONTENU JOUR 1

• Introduction : Présentation historique du droit de la durée du travail

- De l'origine → droit de protection (21/06/1936 - 25/02/1946 et décrets)
- A partir de 1982 → droit d'organisation de l'activité (ordonnance du 16/01/1982 : 39 heures et congés payés - complexité majeure → modulation et cycles)
- Simplification → 19 janvier 2000 (Forfaits en jours - JRTT)
- Place donnée à l'accord d'entreprise → 20 août 2008 et 08 août 2016
- Code du travail à trois étages
- Place importante du droit de l'Union → Directive 2003/88 du Parlement et du Conseil du 04/11/2003 et CJCE et CJUE (arrêts du 13 septembre 2023 - L. 3141-5).

I - Les aspects quantitatifs

- Concept de travail effectif**
 - Définition légale du travail effectif L.3121-1 du code du travail et article 2 Directive
 - Attention : ne pas confondre avec les congés payés (arrêts du 13 septembre 2023)
 - Seuils quantitatifs
 - Taux horaire du SMIC
 - Heures supplémentaires
 - Pauses
 - Temps extérieur à l'entreprise : déplacements / astreintes (réurrence)
- Seuils quantitatifs**
 - Durée journalière (jour et nuit)
 - Durée hebdomadaire (35 heures ou 1600 heures)
 - Durées maximales hebdomadaires (jour et nuit)
 - Durée maximale moyenne (jour et nuit)
 - Repos quotidien et hebdomadaire
- Heures supplémentaires**
 - Mise en place
 - Contingent et repos en compensation
 - Cadre d'appréciation
 - Majorations
- Preuve des temps**
 - Plafonds → Employeur et préjudice nécessaire
 - Article L. 3171-4 : éléments suffisamment précis
- Récapitulatif des absences assimilées à du travail effectif**

II - Les aspects qualitatifs : répartition du temps de travail

- Dans le cadre du décompte en heure**
 - Dans le cadre hebdomadaire : *décrets, cas particulier de l'horaire variable, récupération des heures.*
 - Hors du cadre hebdomadaire : *par décision unilatérale (4 semaines ou 9 semaines), par négociation (L. 3121-44 : pluri-hebdomadaire, annuel, triennale (branche)).*
 - Cas particulier des conventions de forfait en heures : *à la semaine, au mois, à l'année (salariés éligibles).*
- Hors cadre horaire :**
 - Convention de forfait en jours (19 janvier 2000 → 218 jours)
 - Salariés éligibles
 - Modalités - accord collectif et convention individuelle
 - Irrégularité - Charte sociale des droits fondamentaux
 - Document béquille
 - Conséquences

Le temps de travail : outil d'organisation écomomique et social (2^{ème} jour)

2 jours soit 14 heures / 9h30-17h30 J1 et J2

CONTEXTE

Dans un cadre budgétairement contraint, dans un contexte social tendu (notamment pour certaines catégories de personnel), dans un cadre conventionnel ancien (texte sur l'aménagement du temps de travail), il est devenu urgent de revisiter le thème concerné.

OBJECTIFS

- Se réapproprier les dispositions légales et réglementaires, qui ont largement évolué depuis 2008, alors que la plupart des accords d'entreprise sont antérieurs à cette date.
- Trouver dans la réglementation, ce qui peut permettre sans coût, l'amélioration des conditions de travail.

PUBLICS CONCERNES

- Directeurs d'établissements, DRH, directeurs des ressources humaines, juriste en droit social...

PREREQUIS

- Connaissances de base en matière de temps de travail

PARTICULARITES

- Supports pédagogiques : supports de formation - cas pratiques - documentation
- Intervenant : Un(e) juriste de la Direction des relations sociale et des ressources humaines de la FHP avec une expertise sur le temps de travail
- Modalité d'évaluation : vérification de la progression pédagogique homogène du groupe et de l'assimilation du programme. Un questionnaire d'évaluation et un quiz, complété par chaque participant, portera sur le déroulement de la formation (rythme, programme, support de cours), sur le (ou les) intervenant(s), et sur les modalités pratiques d'organisation.

CONTENU JOUR 2

III - Le temps partiel

1. Aspects quantitatifs

- Définition : horaire inférieur à la durée légale hebdomadaire, mensuel ou sur l'année
- Ne peut jamais atteindre 35 heures
- Autres seuils quantitatifs applicables
- Durée minimale du travail (24 heures) → exceptions légales et conventionnelles
- Avenants compléments d'heures
- Heures complémentaires et requalification de l'horaire

2. Aspects qualitatifs

- Le contrat définit durée et répartition, et modification de la répartition.
- Durée du travail continue dans la journée (Code du travail et accords de branche)
- Nombre de coupures (Code du travail et accords de branche)
- Répartition dans un cadre annuel (modulation accord de branche)

IV - Le temps de travail : outil d'attractivité

1. Réflexion pour salariés à temps complet : modes d'organisation du travail possibles

- Semaine de 4 jours et repos hebdomadaire
- Horaires variables
- Organisation permettant de dégager des jours (semaines) sans activité
- Tenir compte de la féminisation
- Télétravail
- Aménagement de fin de carrière
- Système de JRTT aménagé
- Jours enfants malades

2. Réflexion pour salariés à temps partiel : modes d'organisation du travail possibles

- Tenir compte de la féminisation
- Temps partiel pour raisons familiales
- Télétravail
- JRTT adapté au temps partiel

3. La Co-élaboration des plannings : possibilités et risques

Conclusion

COUT PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

990€ pour le 1^{er} participant aux deux journées de formation (693€ à partir du 2^{ème} participant)

■ BAQIMEHP - 106, rue d'Amsterdam - 75009 Paris ■

■ Tél. : 01 56 88 03 04 ■ Mail : info@baqimehp.com ■ Internet : www.baqimehp.com ■ Réseaux : 

Association Loi 1901 ■ N° Siret : 414 009 928 00030 ■ Organisme de formation agréé n° 117 523 494 75

Bureau de l'Assurance Qualité & de l'Information Médico-Economique de l'Hospitalisation Privée