Covid-19 : dérogations au temps de travail, heures supplémentaires

Principe de dérogation temporaire aux garanties minimales sur le temps de travail

Une dérogation temporaire peut être mise en place « lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent ».

Ces circonstances exceptionnelles ne sont pas définies ni par les textes ni par la jurisprudence mais les plans de continuité prévoient des mesures dans ces cas, notamment en cas de crise sanitaire. Une décision du chef de service est nécessaire pour autoriser les dérogations.

En cas de pandémie, des dérogations exceptionnelles et temporaires peuvent porter notamment :

- sur l'allongement de la durée quotidienne du travail au-delà de la limite de dix heures ;
- sur le dépassement de la durée maximum hebdomadaire du travail effectif de 48 heures sur une semaine ou de 44 heures, calculée en moyenne sur 4 semaines.

Dès que le chef de service a connaissance d'une circonstance exceptionnelle, il doit immédiatement réunir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) compétent par tout moyen. Si la tenue de l'instance n'est pas possible, une consultation écrite doit être envisagée.

Il expose et définit dans une note d'organisation les circonstances qui le poussent à solliciter cette dérogation temporaire ainsi que les contreparties éventuelles accordées aux agents.

Mise en place d'un régime d'astreinte

Il convient de ne pas confondre les périodes d'astreintes avec l'obligation pour les agents travaillant à distance de demeurer prêt à rejoindre leur administration.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail à la demande de l'administration.

Cette intervention nécessite en conséquence un déplacement et sa durée est considérée comme un temps de travail effectif.

Les astreintes peuvent donner lieu à rémunération ou à compensation selon la réglementation en vigueur.

Compte tenu du contexte, il est recommandé que la mise en place d'un système d'astreinte et ses modalités soient présentées aux organisations syndicales représentatives au CHSCT compétent.

MESURE INDEMNITAIRE : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

En cas de situation pandémique, les agents peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires c'est-à-dire des heures effectuées en dépassement des bornes horaires définies par les cycles de travail.

Celles-ci sont effectuées à la demande du chef de service et elles donnent lieu soit à indemnisation soit à repos compensateur dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

Dans cette circonstance, le contingentement des IHTS ne s'applique pas et les agents peuvent effectuer plus que 25 heures supplémentaires par mois.