

Thème 1 - Mobilisation / Motivation

Question de gestion 1 : Comment faire du cadre juridique du travail un facteur de motivation ?

Chapitre 2 : Le cadre de travail et l'aménagement du temps de travail

- Objectifs :**
- Repérer la variété des aménagements du temps de travail et leur impact sur la vie professionnelle et personnelle du salarié ;
 - Calculer des temps de travail en se limitant à des cas simples, avec utilisation d'un tableur
 - Proposer une ou des solutions, dans une situation-problème donnée, tenant compte de la nécessité d'assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Notions :**
- Le cadre de travail : Cadre juridique de la relation de travail
 - Aménagement du temps de travail : horaires fixes/variables, annualisation, compte épargne temps

1. Le cadre juridique de travail

- Rendez-vous sur le site <http://www.legifrance.gouv.fr/>.
Consultez le sommaire du **Code du travail**.
Quels sujets sont-ils abordés dans différentes parties du Code ?

- Comparer les articles les articles suivants :

Article L1142-1		Article R1142-1	
Article L1221-9		Article R1221-9	
Article L1231-1		Article R1231-1	

- Quelle est la différence entre la partie législative et la partie réglementaire ?

Thème 1 - Mobilisation / Motivation

Question de gestion 1 : Comment faire du cadre juridique du travail un facteur de motivation ?

- Consultez la **convention collective** de Carrefour à l'adresse suivante :
http://www.fo-carrefour.org/images/files/CCN_Carrefour_MAJ_decembre_2015_vdef.pdf.
Quels sont les sujets abordés ?

- De quel type de texte juridique s'agit-il ?

- Résumez les articles suivants : 5-2.3 et 5-7.3. Qu'en pensez-vous ?

- Dans quelle mesure cette convention s'inscrit-elle dans un cadre juridique du travail ?

Comprendre la réforme du code du travail en patates

http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/09/11/comprendre-la-reforme-du-code-du-travail-en-patates_5184050_4355770.html

- Citez les principales dispositions proposées par la réforme du code du travail

- Quelle disposition remet en cause le principe de la hiérarchie des normes en droit ?

- Peut-on affirmer que la législation de travail influence la motivation du salarié ?

Thème 1 - Mobilisation / Motivation

Question de gestion 1 : Comment faire du cadre juridique du travail un facteur de motivation ?

2. Le temps de travail

Art. L3121-1 du Code du travail :

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

- Parmi les éléments suivants, lesquels font partie du travail effectif ?

Eléments de décompte	Temps de travail effectif ?	
	Oui	Non
Le salarié reste volontairement après ses heures de travail pour finir une tâche.		
Le temps consacré aux visites médicales dans le cadre professionnel		
Les absences liées à la mise en œuvre du droit syndical		
La pause pour prendre son repas sur le lieu de travail		
Le temps d'habillage et de déshabillage d'une tenue de travail avant et après le service		
Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu de travail		
Le temps que passe un salarié à circuler dans l'entreprise pour l'accomplissement de sa mission		
La mise en route des machines, le rangement et le nettoyage des outils		
Le temps passé à la douche en cas de travaux insalubres et salissants		
Le temps pendant lequel l'agent suit une formation professionnelle décidée par l'employeur		
L'astreinte effectuée à domicile sans qu'il y ait une intervention		

Temps de travail en Europe, où se situent les Français ?

<http://www.usinenouvelle.com/editorial/infographie-temps-de-travail-en-europe-ou-se-situent-les-francais.N397477>

- Commentez la place de la France en Europe en ce qui concerne le temps de travail.

- Quels sont les pays où l'on travaille le plus ?

- Dans quels domaines l'écart entre la France et l'Allemagne est-il le plus important ?

Thème 1 - Mobilisation / Motivation

Question de gestion 1 : Comment faire du cadre juridique du travail un facteur de motivation ?

3. La variété des aménagements du temps de travail et leur impact sur la vie professionnelle et personnelle du salarié.

L'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

L'association Rhône-Alpes pour l'amélioration des conditions de travail (ARAVIS) a organisé un colloque « Nos vies au travail, le travail dans nos vies ». Des entreprises de la région et des représentants des salariés ont témoigné de leurs actions en matière de conciliation des temps entre le travail, la vie familiale et la vie personnelle.

« Cette préoccupation reste encore insuffisamment prise en compte par les entreprises et les politiques publiques. 75 % des salariés parents interrogés dans le baromètre 2012 de l'Observatoire de la parentalité considèrent que leur entreprise ne fait pas "beaucoup de choses" pour les aider à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. »

« Dans notre entreprise de transport en Haute-Savoie employant 93 salariés (très majoritairement des hommes), nous avons mis en place des "berceaux d'urgence" pour les enfants des salariés dont les horaires de travail sont fortement contraignants. »

« En 2005, le quartier de Gerland (Lyon) a vu pousser la première crèche interentreprises. Les partenaires de ce projet, la ville de Lyon, la CAF, l'association des entreprises du quartier, l'Espace des Temps du Grand Lyon et Agefos-PME, ont créé une structure adaptée aux salariés des 45 entreprises engagées. Ouverte de 7 h 30 à 19 h 30, la crèche accueille jusqu'à 70 enfants avec 55 berceaux. »

« La charge de conciliation entre travail et vie familiale pèse encore essentiellement sur les mères. Les dispositifs de garde d'enfants et de congés parentaux, pourtant en place depuis une vingtaine d'années, ne concernent quasiment que les femmes. Les femmes de moins de 29 ans ayant une charge familiale sont majoritairement sous-employées par rapport aux hommes. Elles occupent, pour bon nombre d'entre elles, de petits temps partiels. Dans les faits, peu de femmes actives qualifiées prennent des congés parentaux tandis que les femmes actives peu qualifiées, en situation précaire ou au chômage, les utilisent massivement. Elles sont alors susceptibles de connaître de fortes déstabilisations de trajectoires. »

« Le conseil régional de Rhône-Alpes propose aux 1 500 agents du siège plusieurs formules d'aménagement des temps de travail entre 7 h 20 et 8 h 45 par jour, renouvelables chaque année. 676 femmes et 264 hommes ont choisi de travailler 8 h par jour. Les femmes privilégient la disponibilité temporelle au quotidien pour aller déposer et chercher leurs enfants à l'école. 110 hommes, pour 178 femmes, ont opté pour la formule de travail sur 4 jours (travail 8 h 45 par jour). Interrogés, ces salariés hommes se disent intéressés par cette formule pour ne pas perdre de salaire. Leur motivation personnelle est de prendre le relais auprès des enfants ou sur les tâches de la vie familiale. »

« Effets passementeries est une TPE de la Loire spécialisée dans la fabrication de textile haute couture. Elle emploie à 90 % du personnel féminin. Cette entreprise a développé une adaptation des temps de travail, une modulation des horaires et de l'amplitude en fonction des situations personnelles de ses salariés. Depuis 1997, Effet passementeries a mis en place l'**annualisation du temps de travail** pour s'adapter aux pics et aux creux d'activité, et faire bénéficier les salariés d'horaires flexibles, notamment en début et en fin de journée. L'organisation du temps de travail repose sur la polyvalence des ouvrières sur tous les postes de l'atelier. »

« Une direction d'entreprise demande qu'aucune réunion ne se tienne après 18 h, que la messagerie ne soit pas utilisée le week-end ou, encore, favorise le travail à distance. »

Thème 1 - Mobilisation / Motivation

Question de gestion 1 : Comment faire du cadre juridique du travail un facteur de motivation ?

« Le temps consacré à régler des problèmes personnels sur le lieu de travail étant non négligeable, l'articulation des temps peut représenter un vrai gain pour l'entreprise. »

www.anact.fr

- Relevez, dans les témoignages, les différentes solutions visant à améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle des salariés. Quel intérêt et quelles limites chacune de ces solutions présente-t-elle ?

Exemples de témoignages		Intérêts	Limites
Entreprise de transport en Haute-Savoie			
Regroupement de partenaires à Lyon			
Conseil régional de Rhône-Alpes			
TPE de la Loire			

- Quels sont les gains pour l'entreprise ?

- Quelles sont les disparités qui perdurent ? Selon vous, comment s'expliquent-elles ?

Thème 1 - Mobilisation / Motivation

Question de gestion 1 : Comment faire du cadre juridique du travail un facteur de motivation ?

L'aménagement du temps de travail après la loi El Khomri

<https://www.youtube.com/watch?v=L8Jo6Tr71ws&t=60s>

- Rappeler quelles étaient les possibilités d'aménagement du temps de travail avant la loi El Khomri ?

- Comment la loi El Khomri a-t-elle fait évoluer les possibilités d'aménagement données à l'employeur ?

- Quel est le principal avantage d'aménagement du temps de travail pour l'employeur ?

Loi Travail, quand les citoyens vont savoir - Le billet de Nicole Ferroni

<https://www.youtube.com/watch?v=BfDMPzO1qho&list=RD1IOTwQT-zZ8&index=13>

- Pourquoi la nouvelle loi de travail peut-elle susciter des inquiétudes chez les salariés ? Donner des exemples concrets.

Le compte épargne temps chez Sanofi Pasteur

<https://www.youtube.com/watch?v=m5ykPpFebTE>

- Comment est alimenté le CET ?

- Combien de jours peut-on épargner sur son compte épargne temps ?

- Comment est utilisé l'argent épargné sur le CET ?