



ARTICLE

EMPLOYEURS : L'IMPORTANT, C'EST D'ANTICIPER !

Droit du travail et de la protection sociale | 22/05/24 | Ghislaine Zaidi Boris Léone-Robin



S P O R T

Alors que les Jeux Olympiques et Paralympiques arrivent à grand pas, le gouvernement a mis en ligne un site internet « anticiperlesjeux.gouv.fr » accompagné du slogan : l'important c'est d'anticiper ! A ce titre, quels sont les sujets qui intéressent actuellement les employeurs ?

Mise en place du télétravail

Dans moins d'un mois, plusieurs stations de métro et RER situées autour des lieux prévus pour les épreuves olympiques seront fermées entre le 17 juin et le 21 septembre prochain. Si ce n'est déjà fait, les employeurs doivent anticiper les difficultés qui pourraient être rencontrées par leurs collaborateurs pour se rendre sur le lieu de travail. Principalement en privilégiant le télétravail. Attention toutefois à ses règles de mise en place et à son indemnisation éventuelle !

Aménager l'organisation du travail durant l'évènement

Afin de minimiser l'impact des Jeux sur l'activité et le fonctionnement des entreprises, le Ministère du Travail a publié le 2 mai 2024 un guide rappelant les aménagements que l'employeur peut mettre en place à cette occasion[1].

Ce guide décrit plusieurs mécanismes que l'employeur peut utiliser durant les Jeux :

- Adapter les horaires de travail en fonction des pics d'affluence dans les transports ;
- Privilégier en priorité le recours aux congés payés, aux jours de repos au titre des accords de réduction du temps de travail et au télétravail
- Adapter la durée du travail pour tenir compte des contraintes des entreprises contribuant aux Jeux.

Leur mise en œuvre peut toutefois nécessiter le respect d'une procédure particulière sous peine de sanctions.

Identifier les contreparties pécuniaires à un surcroît d'activité

C'est l'un des sujets les plus discutés dans les entreprises depuis plusieurs semaines. Faut-il prévoir des contreparties aux salariés mobilisés pendant les JO ? Si oui, sous quelle forme ? Prime individuelle ou collective ? Prime de partage de la valeur ? Accord d'intéressement de projet ? Simple majoration des heures supplémentaires ?

De nombreux outils de rémunérations existent en France et peuvent être mobilisés par les employeurs dans le cadre d'une contrepartie à un surcroît d'activité. Reste toutefois à cibler le dispositif adéquat qui permettra, le cas échéant, des versements aux salariés accompagnés d'exonérations de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Faire face à un besoin de main d'œuvre

Plusieurs initiatives sont actuellement en cours afin d'anticiper d'éventuelles pénuries de main d'œuvre pendant la période des Jeux, et plus particulièrement dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration déjà en sous effectifs.

Aux côtés du contrat de travail à durée déterminée d'usage, possible dans certaines professions, le recours à des travailleurs indépendants ou freelance se développe depuis quelques années. Une récente réunion interministérielle a notamment été l'occasion d'aborder ce sujet. Le Groupement des hôtelleries et restaurations de France (GHR) souhaiterait que la doctrine de l'Urssaf sur le recours aux travailleurs indépendants dans ce secteur d'activité soit clarifiée.

C'est une possible évolution de la réglementation à laquelle les employeurs de tous les secteurs confondus devront rester attentifs tant le recours au travail indépendant – notamment aux auto-entrepreneurs – est devenu fréquent en France.

Gérer les démarches administratives liées à la main d'œuvre étrangère

Dès qu'un salarié – joueur sportif ou non – exerce son activité sur le territoire français, il est soumis au droit social français, et ce y compris s'il s'agit d'une période limitée. Le fait que son employeur soit étranger est indifférent.

Les règles susceptibles de s'appliquer étant nombreuses et les sanctions en cas de non-respect – allant de la simple amende administrative aux sanctions pénales pour travail dissimulé – très lourdes. Il faut donc anticiper la venue de cette main d'œuvre étrangère dès à présent, et pour cela, se poser les questions suivantes au cas par cas :

- Quelles démarches administratives en amont de la venue en France des salariés étrangers ?
- Quelles règles de droit français appliquer aux salariés pendant les jeux ?



- Quelle couverture sociale pour les salariés lors de leur déplacement en France ? Faut-il payer des cotisations sociales en France ?

Une analyse au cas par cas est requise pour déterminer les démarches administratives à suivre. Pour accompagner les entreprises, le gouvernement a publié en décembre 2023 un « guide des grands événements sportifs », ciblant notamment mais pas uniquement la période des jeux. Ce guide est désormais disponible en version anglaise[2].

[1] https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dgt_fiche_jop_0804.pdf

[2] <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/guide-des-grands-evenements-sportifs>
