

Jeux olympiques et paralympiques : congés payés, télétravail, temps de travail, déplacements professionnels

Juin 2024

éditions
Tissot

A situation exceptionnelle, mesures exceptionnelles. Les Jeux Olympiques et Paralympiques se tiendront entre le 26 juillet et le 8 septembre 2024. Il n’y a pas que les sportifs qui se préparent pour ce rendez-vous. Les entreprises situées sur un site accueillant une compétition doivent également s’organiser. Cela peut perturber les déplacements des salariés. Le télétravail peut être une solution pour éviter les désagréments tout comme l’aménagement des horaires de travail, voire la fermeture de l’entreprise. D’autres, au regard de leur secteur, vont connaître un surcroît d’activité. Pour faire face, elles demanderont à leurs salariés de faire des heures supplémentaires.

Sommaire

Fermer l’entreprise, imposer, voire refuser des congés payés pendant la période des Jeux	4
Fermeture de l’entreprise pendant la période des Jeux olympiques	4
Informers les salariés et consulter le CSE	4
Gérer le cas des salariés n’ayant pas assez de jours de congés	4
Refuser une demande de congés payés pendant la période des Jeux	5
Nouvelle dérogation au repos hebdomadaire	6
Dérogation au repos hebdomadaire : les établissements visés et les contreparties fixées	6
Dérogation au repos hebdomadaire : distincte de la dérogation relative au repos dominical	6
Nouvelle dérogation au repos dominical	7
Les établissements visés par la dérogation	7
Une dérogation accordée par le préfet	7
Concernant la ville de Paris	7
La mise en œuvre du travail dominical	8
Heures supplémentaires et heures complémentaires	9
Temps plein et heures supplémentaires	9
Temps partiel et heures complémentaires	9
Heures complémentaires	10
Modification de la répartition des horaires d’un salarié à temps partiel	10
Modifier les horaires quotidien et hebdomadaire	11
Le recours au télétravail est encouragé	12
Télétravail pendant les Jeux olympiques afin de faciliter le flux dans les transports en commun et les réseaux routiers	12
Télétravail pendant les Jeux olympiques : règles à connaître pour le mettre en place	12

Anticiper les déplacements professionnels13

Jeux olympiques : mise en place d’une carte interactive des impacts sur les déplacements en Ile-de-France ..13

Jeux olympiques : anticiper vos déplacements dans les villes accueillant des compétitions.....13

Restrictions des travaux sur Paris jusqu’au 30 octobre 202415

Travaux de bâtiment : restrictions limitées aux chantiers ayant une emprise sur la voirie des périmètres sensibles15

Chantiers n’ayant pas d’emprise sur voirie.....15

Chantiers du bâtiment nécessitant une emprise sur voirie15

Travaux de voirie et de réseau : quatre phases à retenir15

Activité partielle pendant les Jeux olympiques : le cas particulier des entreprises du BTP17

Jeux olympiques : restrictions des chantiers17

Jeux olympiques : quelles entreprises peuvent recourir à l’activité partielle ?.....17

Cadeaux et bons d’achat : des possibilités exceptionnelles pour les Jeux olympiques.....19

Cadeaux et bons d’achat : une utilisation possible pour les JO19

Les conditions à remplir pour bénéficier d’exonérations sociales sur les bons d’achat et les cadeaux attribués au titre de ces compétitions19

Fermer l'entreprise, imposer, voire refuser des congés payés pendant la période des Jeux

Les entreprises situées sur Paris ou dans une ville qui accueille une compétition olympique doivent anticiper les difficultés éventuelles que rencontreront les salariés pour se rendre à leur lieu de travail. Pour faire face, certaines envisagent de fermer pendant les Jeux et d'imposer les dates de congés payés. D'autres, au regard de leurs activités, vont refuser que leurs salariés prennent des congés pendant cette période.

Fermeture de l'entreprise pendant la période des Jeux olympiques

Informers les salariés et consulter le CSE

La période de prise des congés payés doit comprendre la période 1er mai-31 octobre. Cette disposition est d'ordre public (Code du travail, art. [L. 3141-13](#)). Ça tombe bien, les dates des Jeux sont fixées :

- du 26 juillet au 11 août pour les Jeux olympiques ;
- du 28 août au 8 septembre pour les Jeux paralympiques.

Que ce soit en été, à la fin de l'année ou pendant les Jeux olympiques, ce sont les mêmes règles qui s'appliquent en cas de fermeture de l'entreprise pendant quelques semaines.

L'organisation des congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur, et ce, même si en pratique il tient compte des souhaits des salariés.

Si l'entreprise envisage une fermeture pendant les Jeux olympiques, il faut informer les salariés suffisamment à l'avance. Si cela est fait tardivement, la fermeture ne sera pas considérée comme une période de congés. Les salariés pourraient réclamer une indemnité en raison de leur perte de salaire.

En cas de fermeture de l'entreprise, même si elle est prévue par un accord collectif, le CSE est consulté au titre de sa compétence en matière de marche générale de l'entreprise (Code du travail, art. [L. 2312-8](#)).

Sachez que lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement, l'accord du salarié n'est pas nécessaire, même en cas de fractionnement du congé principal (Code du travail, art. [L. 3141-19](#)).

Il faut penser à consulter les accords d'entreprise ou, à défaut, la convention collective, ces textes peuvent fixer des règles différentes.

Gérer le cas des salariés n'ayant pas assez de jours de congés

Il est possible d'imposer la fermeture à un salarié même s'il n'a pas acquis assez de CP pour faire face à la fermeture.

Notez-le

Les congés payés acquis peuvent être pris dès l'embauche (Code du travail, art. [L. 3141-12](#)).

Sauf exception, pour ceux qui n'ont pas assez de jours pour faire face à la fermeture de l'entreprise, ces jours ne seront pas indemnisés.

Mais si la fermeture de l'entreprise excède le nombre de jours de congés légaux annuels, soit 5 semaines, vous verserez pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés (Code du travail, art. [L. 3141-31](#)).

Autre solution : si des salariés n'ont pas assez de congés payés, l'employeur peut leur proposer de poser des jours de congés par anticipation. Mais attention, cela ne peut pas leur être imposés. Si un salarié refuse de poser des congés par anticipation, il sera contraint de poser un congé sans solde. A voir toutefois s'il peut prétendre à

une aide financière pour congés non payés versée par France Travail. Cette aide est ouverte au salarié qui, avant de reprendre un nouvel emploi, pouvait prétendre à l'aide au retour à l'emploi (ou à l'allocation de solidarité spécifique) pendant la période de référence des congés payés ou pendant la période qui lui fait suite immédiatement.

Pour en bénéficier, le salarié doit faire une demande d'aide auprès de son agence France Travail. Le montant de l'aide est déterminé en tenant compte du nombre de jours de fermeture de l'entreprise et des droits à congés payés éventuellement acquis au titre de l'emploi en cours.

Refuser une demande de congés payés pendant la période des Jeux

L'employeur peut refuser d'accorder des congés payés pendant la période des Jeux olympiques.

Attention, le refus de l'employeur ne doit pas être abusif. Ce refus peut être justifié par la continuité du service ou une forte activité dans l'entreprise ou des circonstances exceptionnelles.

Il faut savoir que même si l'organisation des congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur, il doit faire en sorte que chaque salarié puisse prendre ses congés payés.

Attention, même si l'organisation des congés payés est fixée par accord collectif ou par l'employeur, le Code du travail prévoit des dispositions d'ordre public. C'est-à-dire que ces règles s'imposent à l'employeur. Un accord collectif ne peut pas y déroger. Parmi ces dispositions d'ordre public, on peut citer :

- **la période minimale de prise des congés.** Les congés sont pris sur une période qui comprend, dans tous les cas, la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année (C. trav., art. L. 3141-13) ;
- le droit à congé simultané des conjoints et partenaires d'un PACS travaillant dans la même entreprise (C. trav., art. L. 3141-14) ;
- le fractionnement du congé supérieur à 12 jours ouvrables ne peut intervenir qu'avec l'accord du salarié. Mais l'accord du salarié n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la fermeture de l'entreprise (C. trav., art. L.3141-19) ;
- la fraction du congé qui est au moins égale à 12 jours ouvrables continus doit être comprise entre 2 jours de repos hebdomadaire (C. trav., art. L.3141-19).

En principe, un salarié ne peut pas décider seul de fixer ses dates de congés et partir sans l'accord de son employeur. Mais attention, si l'employeur n'a organisé ni la période de prise des congés payés, ni informé les salariés de celle-ci, ni affiché cette période dans les 2 mois, le salarié qui part sans autorisation peut bénéficier de circonstance atténuante et ainsi échapper à la sanction disciplinaire.

Nouvelle dérogation au repos hebdomadaire

A situation exceptionnelle, mesures exceptionnelles. Le Gouvernement a intronisé une dérogation temporaire à la règle du repos hebdomadaire au bénéfice de certains établissements qui, dans le cadre des Jeux olympiques 2024, connaîtront un surcroît extraordinaire de travail.

Dérogation au repos hebdomadaire : les établissements visés et les contreparties fixées

Un même salarié ne peut, en principe, travailler plus de 6 jours par semaine. De fait, ce dernier doit bénéficier d'un repos hebdomadaire dont la durée ne saurait être inférieure à 35 heures consécutives.

Rappel

Le jour de repos hebdomadaire, donné par principe le dimanche, peut être fixé un autre jour dans certaines circonstances.

Pour autant, force est de constater que cette obligation légale est assujettie à de multiples dérogations.

L'une d'entre elles concerne les établissements exposés à un surcroît extraordinaire de travail. Dans ce cadre :

- le nombre de suspension actionnable est limité à 2 par mois et à 6 par an ;
- et les établissements concernés sont déterminés par décret en Conseil d'Etat.

Conscient des impacts provoqués par le déroulement des Jeux olympiques sur le monde du travail, le Gouvernement a décidé, pour une période allant du 18 juillet au 14 août 2024, d'étendre cette dérogation aux établissements connaissant un surcroît extraordinaire de travail :

- pour les besoins de captation, de transmission, de diffusion et de retransmission des compétitions ;
- pour assurer les activités relatives à l'organisation des épreuves et au fonctionnement des sites liés à l'organisation et au déroulement de l'évènement. Le décret précise, par ailleurs, que les salariés concernés devront bénéficier, immédiatement après cette période, d'un repos compensateur au moins égal à la durée du repos suspendu.

Bon à savoir

La mise en œuvre de cette dérogation n'aura aucune incidence sur l'application des règles relatives aux heures supplémentaires et aux durées maximales de travail.

Dérogation au repos hebdomadaire : distincte de la dérogation relative au repos dominical

Nous attirons votre attention sur le fait que cette nouvelle dérogation, propre au repos hebdomadaire, ne doit pas être confondue avec celle déjà instituée en matière de repos dominical.

Réservée à certains établissements de vente au détail et suspendue à une autorisation préfectorale, elle entrera en vigueur pour une période comprise entre le 15 juin et le 30 septembre 2024.

Le ministère du Travail propose également un questions-réponses sur le décret qui permet de suspendre temporairement le repos hebdomadaire pendant les Jeux olympiques et paralympiques dans certaines entreprises :

[Questions-réponses : suspension temporaire du repos hebdomadaire de travail dans le cadre des Jeux olympiques et paralympiques de 2024 \(ministère du Travail\)](#)

Décret n° 2023-1078 du 23 novembre 2023 relatif à la suspension temporaire du repos hebdomadaire dans les établissements qui connaîtront un surcroît extraordinaire de travail dans le cadre des jeux Olympiques de 2024, Jo du 24 novembre 2023

Nouvelle dérogation au repos dominical

Au regard, des opportunités économiques représentées par un tel évènement, une nouvelle dérogation à la règle du repos dominical va être instituée pendant la période des Jeux.

Les établissements visés par la dérogation

Pour la période allant du 15 juin 2024 au 30 septembre 2024, pourront être autorisés à ouvrir le dimanche :

- un ou plusieurs établissements de vente au détail mettant à disposition des biens ou des services ;
- situé(s) dans une commune accueillant les Jeux, limitrophe ou à proximité d'une commune accueillant les Jeux.

Pour consulter la [liste des sites accueillant les Jeux Olympiques et Paralympiques](#).

Une dérogation accordée par le préfet

Suite à la formulation d'une demande, l'autorisation sera accordée par le préfet sous certaines conditions.

Sa décision devra tenir compte :

- des besoins du public ;
- des dérogations au repos dominical déjà applicables.

De plus, il devra recueillir un avis dans le mois suivant sa saisine :

- du conseil municipal de la commune concernée ;
- de l'organe délibérant de l'EPCI à fiscalité propre dont la commune est membre (syndicats de communes, communautés de communes, communautés urbaines, communautés d'agglomération, métropoles) ;
- de la chambre de commerce et d'industrie ;
- de la chambre des métiers et de l'artisanat ;
- des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées.

Notez-le

Durant la mise en œuvre de cette dérogation, le préfet pourra suspendre les arrêtés de fermeture hebdomadaire pris au titre de l'art. L. 3132-29 du Code du travail.

Concernant la ville de Paris

Le préfet de Paris a présenté les modalités d'ouverture des commerces le dimanche pendant la période du 15 juin au 30 septembre 2024 pour Paris. Elles font suite à la consultation de plusieurs autorités, notamment la ville de Paris et les maires d'arrondissement. Ces derniers demandaient notamment que la dérogation s'applique à tous les arrondissements.

Dans un communiqué de presse du 23 avril dernier, le préfet de Paris confirme que le périmètre d'application des dérogations au repos dominical s'applique à l'ensemble de Paris.

Il précise également que 7 secteurs d'activité pourront ouvrir le dimanche. Il s'agit des commerçants des secteurs suivants :

- détail alimentaire et à prédominance alimentaire ;
- articles de sport et loisirs ;
- magasins multi commerces ;
- cycles-motocycles ;
- grands magasins ;
- habillement – prêt à porter ;
- librairie papeterie.

Les commerçants concernés peuvent faire officiellement leur demande auprès des services de la préfecture. Le préfet pourra, par arrêté, étendre l'autorisation à l'ensemble des commerçants de la même branche d'activité situés dans les 20 arrondissements.

Rappel

Les commerces situés dans les zones touristiques internationales seront ouverts de plein droit.

La mise en œuvre du travail dominical

La mise en œuvre du travail dominical nécessitera le volontariat d'un ou plusieurs salariés. Ils pourront revenir sur leur décision à condition d'en informer l'employeur par écrit dans un délai de dix jours francs. Le fait de méconnaître ces dispositions est puni d'une contravention de 5^e classe, soit 1500 euros.

Leur accord devra être formalisé par écrit. Le repos hebdomadaire sera alors organisé par roulement au cours de la semaine. Le salarié amené à travailler le dimanche aura cumulativement droit à :

- une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due ;
- un repos compensateur équivalent en temps.

Rappel

Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Loi n° 2023-380 du 19 mai 2023 relative aux jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 et portant diverses autres dispositions, article 25, Jo du 20 mai 2023

Décret n° 2024-338 du 12 avril 2024 relatif à la dérogation au repos dominical prévue par l'article 25 de la loi n° 2023-380 du 19 mai 2023 relative aux jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 et portant diverses autres dispositions, Jo du 13

Préfet de Paris, communiqué de presse, ouverture des commerces le dimanche à l'occasion des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024, 23 avril 2024

Préfecture de Paris, dossiers : Ouverture des commerces le dimanche à Paris pendant les Jeux Olympiques et Paralympiques, actualité mise à jour le 30 mai 2024

Heures supplémentaires et heures complémentaires

Temps plein et heures supplémentaires

Toute heure accomplie par les salariés à temps plein au-delà de la durée légale de 35 heures ou de la durée équivalente dans votre entreprise est une heure supplémentaire.

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de l'employeur en fonction des nécessités de service. Le salarié ne peut pas refuser de les effectuer sauf s'il dispose d'un motif légitime.

En principe, le salarié ne peut pas refuser d'effectuer les heures supplémentaires demandées par l'employeur. Mais il en est tout autrement si on est en présence d'un abus de droit de l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut refuser.

Exemple

Caractère systématique des heures supplémentaires le samedi, heures non payées, salarié prévenu tardivement, etc.

Selon les circonstances, le refus du salarié peut constituer une faute : refus sans motif légitime pour un travail urgent et donc exceptionnel, etc.

En principe, un salarié ne peut accomplir des heures supplémentaires qu'avec l'accord de l'employeur. Dans le cas contraire, vous pouvez, en principe, vous opposer au paiement de ces heures supplémentaires.

Mais attention, le droit au paiement des heures supplémentaires n'est pas subordonné à un accord explicite de l'employeur. En effet, le salarié peut également prétendre au paiement d'heures supplémentaires :

- soit, avec l'accord au moins implicite de son employeur ;
- soit, s'il est établi que leur réalisation a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées.

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent (Code du travail, art. L. 3121-28).

Cette majoration est prévue par un accord d'entreprise ou, à défaut par l'accord de branche. Le taux de majoration ne peut pas être inférieur à 10 %.

En l'absence de disposition conventionnelle (accord d'entreprise, convention collective), les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % pour les heures suivantes (Code du travail, art. L. 3121-36).

Sachez que le repos compensateur équivalent peut remplacer tout ou partie du paiement majoré des heures supplémentaires.

Temps partiel et heures complémentaires

Est considéré comme étant à temps partiel, le salarié dont la durée contractuelle du travail est inférieure à :

- la durée légale hebdomadaire du travail (35 heures par semaine) ou, si elle est inférieure, à la durée conventionnelle applicable au sein de votre entreprise ;
- la durée mensuelle légale (151,67 heures par mois) ou, si elle est inférieure, à la durée conventionnelle ;
- la durée annuelle légale (1607 heures par an) ou, si elle est inférieure, à la durée conventionnelle.

Heures complémentaires

L'employeur peut faire accomplir des heures complémentaires à ses salariés à temps partiel, mais certaines limites doivent impérativement être respectées.

Parmi celles-ci, il faut retenir que les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Toutefois, elle peut être portée à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle si des dispositions conventionnelles le prévoyant s'appliquent au sein de votre entreprise. Mais attention à ne pas atteindre ou dépasser la durée légale de travail. En effet, dans ce cas, le salarié peut demander la requalification de son contrat en temps plein.

Les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail à un niveau égal ou supérieur à la durée légale, c'est-à-dire 35 heures, ou conventionnelle si elle est inférieure (C. trav., art. L. 3123-9).

L'employeur doit respecter un délai de prévenance de 3 jours au minimum pour l'exécution d'heures complémentaires, et le salarié a le droit de refuser de les effectuer si ce délai n'est pas respecté.

Bon à savoir

Une convention ou un accord de branche étendu peut autoriser l'employeur à augmenter de façon ponctuelle et temporaire la durée du travail à temps partiel du salarié par la conclusion d'un avenant « de complément d'heures » (C. trav., art. L. 3123-22).

Les heures effectuées par le salarié au-delà du complément d'heures prévu par l'avenant, doivent être rémunérées avec une majoration minimale de 25 %, prévue par la convention ou l'accord collectifs.

Modification de la répartition des horaires d'un salarié à temps partiel

Le contrat de travail doit définir les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification.

Toute modification de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance. En l'absence de disposition conventionnelle, le Code du travail prévoit un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Mais il faut également savoir que si les cas et les modalités sont définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement dès lors que cette modification n'est pas compatible notamment avec des obligations familiales impérieuses (Code du travail, art. L. 3123-12).

Modifier les horaires quotidien et hebdomadaire

Une nouvelle répartition du travail sur la journée relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Le changement d'horaire ne nécessite pas, en principe, l'accord du salarié. Mais attention, il ne faut pas que ce changement porte atteinte au respect de sa vie personnelle et familiale, à son droit au repos (contrainte de transport, obligations familiales).

Mais attention, l'accord du salarié est nécessaire si les horaires de travail sont contractualisés. C'est-à-dire mentionnés dans le contrat de travail

Même si l'horaire de travail n'est pas mentionné au contrat de travail, l'accord du salarié devra être obtenu pour pouvoir le modifier lorsque le changement implique un bouleversement très important des conditions de travail.

Cela peut être le cas lorsque le salarié passe :

- d'un horaire fixe à un horaire variable ;
- d'un horaire continu à discontinu.

C'est pourquoi, ce dernier doit les accepter expressément au regard du bouleversement qu'elles apportent aux conditions voulues lors de l'embauche.

Par conséquent, alors même que les horaires de travail à la base ne sont pas un élément essentiel du contrat, le salarié peut légitimement refuser une telle modification sans commettre de faute.

Le recours au télétravail est encouragé

Une campagne gouvernementale encourage les travailleurs Franciliens à télétravailler : « Pour gagner du temps pendant les Jeux, l'important c'est de télétravailler. Quand cela est possible, favorisez le travail à distance ». Mais le télétravail ne s'improvise pas. Il est temps de se préparer à cette épreuve si vous voulez aménager le télétravail pendant les JO.

Télétravail pendant les Jeux olympiques afin de faciliter le flux dans les transports en commun et les réseaux routiers

Le télétravail n'est pas obligatoire pendant les Jeux olympiques et paralympiques. Mais on attend plus de 10 millions de spectateurs pendant ces périodes. Cela va faire du monde dans les transports en commun et sur les réseaux routiers. Afin de limiter l'engorgement du trafic, les pouvoirs publics encouragent les Franciliens à télétravailler. Mais encore faut-il exercer un métier où le télétravail est possible...

Notez-le

Le télétravail a un impact sur la fréquentation des transports en commun (mass transit) et dans une moindre mesure sur les réseaux routiers. Selon le baromètre des Franciliens de l'Institut Paris région d'octobre 2023, 52 % des travailleurs télétravaillent le vendredi et ils sont 30 % le mardi. La fréquentation du mass transit aux heures de pointe est en retrait de 18 à 20 % les vendredis matin par rapport aux mardis matin.

Il faut savoir que le télétravail ne peut pas être mis en place du jour au lendemain.

Et pour les entreprises qui ont déjà recours au télétravail, il faut prendre le temps de consulter les dispositions de leur accord ou de leur charte. Des modifications sont peut-être nécessaires afin de revoir l'organisation du télétravail pendant les Jeux olympiques. Par exemple, si l'employeur souhaite augmenter le nombre de jours télétravaillés par rapport à ce qui est prévu par votre accord.

Télétravail pendant les Jeux olympiques : règles à connaître pour le mettre en place

Il faut savoir que le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée après avis du comité social et économique, s'il existe.

Notez-le

En l'absence de tels textes, vous pouvez tout à fait formaliser votre accord avec le salarié par tout moyen. Un certain nombre de points doivent être évoqués dans l'accord ou la charte sur le télétravail, à savoir :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles vous pouvez habituellement contacter le salarié en télétravail (Code du travail, art. [L. 1222-9](#)).

Attention

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Si l'entreprise envisage de recourir au télétravail pendant les Jeux olympiques, il faut également fournir aux salariés les équipements nécessaires au télétravail : ordinateur, écran, outils de visioconférence, etc.

Il faut également penser à la sécurité informatique et à la protection des données de l'entreprise. Il est important d'informer les salariés notamment concernant les restrictions sur l'usage des outils informatiques et des sanctions encourues en cas de non-respect (Code du travail, art. [L. 1222-10](#)).

Notez-le

L'employeur ne peut pas exiger des salariés de télétravailler pendant la période des Jeux olympiques. Il faut savoir que le télétravail ne peut être imposé qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure (Code du travail, art. [L. 1222-11](#)). Les Jeux olympiques ne répondent à aucune de ces deux situations.

Anticiper les déplacements professionnels

Pendant toute la période des Jeux olympiques et paralympiques, vous risquez de rencontrer des difficultés lors de vos déplacements en Ile-de-France, ainsi que dans les villes qui accueilleront des compétitions. Le ministère chargé des Transports propose des solutions pour anticiper vos déplacements professionnels.

Les Jeux olympiques (JO) commenceront le 26 juillet et se termineront le 11 août 2024. Les Jeux paralympiques se tiendront du 28 août au 8 septembre. Pour se préparer à l'arrivée des JO, le site anticiperlesjeux.gouv.fr du ministère chargé des Transports propose de nombreux conseils pour les professionnels.

Jeux olympiques : mise en place d'une carte interactive des impacts sur les déplacements en Ile-de-France

Afin d'anticiper vos déplacements professionnels pendant cette période, le ministère chargé des Transports a développé une [carte interactive](#) qui répertorie les impacts des JO sur les transports en commun sur toute l'Ile-de-France :

- prévisions de fréquentation par ligne et par gare (métro, RER et train, tram) ;
- stations fermées.

Pour les routes, la carte signale les périmètres de sécurité aux abords des sites de compétition :

- rouge : accès motorisé interdit sauf dérogation. Les stationnements seront autorisés sur présentation d'un justificatif, avec un accès restreint à certains horaires ;
- bleu : accès motorisé réglementé (déviation de la circulation de transit). Les stationnements sont autorisés sur présentation d'un justificatif.

Notez-le

Les périmètres rouges et bleus sont accessibles sans justificatifs pour les piétons, les vélos et les trottinettes. Les vélos-cargo sont également autorisés mais des points de filtrage spécifiques seront prochainement précisés.

Si vos parkings se trouvent dans un périmètre de sécurité, les modalités d'accès seront prochainement précisées par la préfecture de police de Paris et une plateforme d'enregistrement est attendue.

La carte interactive signale également :

- les sites de compétition (logo Paris 2024) ;
- les voies olympiques et paralympiques qui sont réservées à la circulation des véhicules accrédités (délégations officielles, athlètes, véhicules de secours et de sécurité, journalistes, etc.) ;
- l'état des perturbations à l'adresse où vous voulez vous rendre.

Pour rester informé, le ministère chargé des Transports vous propose de vous inscrire aux alertes infos « Essentiel ». Ce service vous permet de prendre connaissance des impacts de l'organisation des Jeux sur les routes, les transports en commun et le transport fluvial.

Et pour les informations de dernière minute, il y a les alertes infos « Le flash » qui permettent de connaître spécifiquement les impacts dans les départements d'Ile-de-France.

Retrouvez ces conseils dans la brochure dédiée aux professionnels :

[Anticiper l'impact des Jeux sur vos déplacements en Ile-de-France : l'essentiel pour les professionnels](#)

Jeux olympiques : anticiper vos déplacements dans les villes accueillant des compétitions

Bordeaux, Châteauroux, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Nice, Saint-Etienne et Tahiti accueilleront des sites de compétition.

Des difficultés de circulation et des perturbations dans les transports en commun sont également à prévoir dans ces villes. Chacune d'elles va prévoir des dispositions spécifiques adaptées à leur environnement. Ces informations sont également regroupées sur le site anticiperlesjeux.gouv.fr, rubrique : [Partout en France](#).

Bon à savoir

Le Gouvernement conseille aux entreprises de diminuer les déplacements de leurs salariés :

- en favorisant la prise de congés payés ou de jours de repos pendant les Jeux ;
- en privilégiant le télétravail ;
- en décalant les horaires de travail en fonction des heures des épreuves sportives.

Ministère chargé des transports, Professionnels : quelles solutions pour anticiper vos déplacements pendant les JOP 2024 ?, 11 mars 2024

Restrictions des travaux sur Paris jusqu'au 30 octobre 2024

En raison de l'organisation des Jeux olympiques, aucune autorisation d'installation de chantier sur la voirie ne sera délivrée à partir du 15 juin 2024 par la ville de Paris sur les périmètres sensibles. Il faut également noter que des règles spécifiques s'appliquent aux travaux de voirie et de réseau.

Travaux de bâtiment : restrictions limitées aux chantiers ayant une emprise sur la voirie des périmètres sensibles

Chantiers n'ayant pas d'emprise sur voirie

Pour les chantiers de bâtiment qui n'ont aucune emprise sur la voirie, aucune restriction n'est prévue par la Ville de Paris. Ils peuvent avoir lieu dans des conditions normales conformément à la réglementation applicable.

Mais attention, encore faut-il pouvoir accéder à ces chantiers. La ville de Paris insiste sur le fait que les conditions de circulation risquent d'être fortement impactées en raison de la mise en place des périmètres de sécurité autour des sites olympiques et paralympiques et de l'organisation des courses sur route.

Chantiers du bâtiment nécessitant une emprise sur voirie

Pour les travaux ayant une emprise sur voirie, il faut vérifier s'ils sont situés dans un périmètre sensible. Ces zones se situent autour des sites de compétition et le long de la Seine. Afin de se repérer et d'anticiper ces restrictions, une carte présente ces différents périmètres sensibles.

[Périmètres sensibles sur l'espace public liés aux Jeux olympiques et paralympiques 2024](#)

Pour les chantiers de bâtiment ayant une emprise sur la voirie en dehors des périmètres sensibles, les règles sont les mêmes que pour les chantiers n'ayant pas d'emprise sur la voirie. Ils pourront être effectués dans les conditions normales. Il est toutefois demandé une limitation de ceux-ci au strict nécessaire.

Mais pour les chantiers qui sont situés dans les périmètres sensibles, aucune autorisation de nouvelle installation ne sera délivrée entre le 15 juin et le 15 septembre 2024. Seuls les travaux présentant un caractère urgent ou rendus nécessaires pour assurer la sécurité des personnes et des biens pourront bénéficier d'une autorisation.

Pour les chantiers autorisés ou démarrés avant le 15 juin, ils pourront être maintenus. Mais encore une fois, la ville demande qu'une attention particulière soit portée à leur bonne tenue et que leur impact soit limité au strict nécessaire.

Notez-le

La Préfecture de Police de Paris et l'organisateur des Jeux olympiques et paralympiques peuvent, pendant la période allant du 15 juin au 15 septembre, imposer de nouvelles restrictions :

- pour des motifs de sécurité publique (limiter certaines emprises sur voirie ou demander des replis de chantiers) ;
- en raison d'une gêne notable à la circulation des athlètes et du public ou sur les parcours d'épreuves itinérantes.

Travaux de voirie et de réseau : quatre phases à retenir

La ville de Paris limite également les chantiers de voirie et de réseau. Les restrictions ont commencé en septembre 2023 et vont s'intensifier à partir du 15 mars 2024.

Quatre périodes sont à retenir :

- phase 1 : elle a commencé le 15 septembre 2023. Pendant cette période qui va prendre fin le 15 mars, une vigilance particulière est portée sur les travaux afin de préserver les réseaux sensibles et nécessaires au déroulement des Jeux ;
- phase 2 : 15 mars 2024 au 15 juin 2024 : pas d'autorisation de démarrage de nouveaux travaux aux abords des sites des jeux, voies olympiques, gares (zones en jaune sur la carte ci-dessous). Tous les chantiers doivent être achevés. Si ce n'est pas le cas, ils sont repliés et mis en sécurité pour le 15 juin ;
- phase 3 : 15 juin 2024 au 15 septembre 2024 : aucune autorisation de démarrage de nouveaux travaux dans tout Paris. Tous les travaux doivent être achevés ou repliés et mis en sécurité pour le 15 juillet ;
- phase 4 : 16 septembre 2024 au 30 octobre 2024 : pendant cette dernière phase, subsiste sur certaines zones, des restrictions où seuls les travaux de remise en état des sites sont autorisés.

Pour mieux appréhender ces différentes phases, une carte de Paris répertorie les impacts des restrictions sur la ville.

[Périmètres de restrictions des travaux de voirie et réseau liés aux Jeux Olympiques et Paralympiques 2024](#)

Toutes ces restrictions risquent d'impacter l'activité des entreprises. Il est donc important de pouvoir anticiper leurs répercussions sur les congés payés des salariés.

Activité partielle pendant les Jeux olympiques : le cas particulier des entreprises du BTP

En raison des Jeux olympiques, des restrictions sont prévues pour les chantiers nécessitant une emprise sur la voirie lorsqu'ils sont situés dans un périmètre sensible. Les entreprises du BTP pourront, sous certaines conditions, bénéficier de l'activité partielle.

Jeux olympiques : restrictions des chantiers

L'organisation des Jeux olympiques entraîne de nombreuses contraintes pour les entreprises liées notamment aux restrictions de circulation et d'accès limités dans les périmètres dits sensibles.

Ces zones se situent autour des sites de compétition et le long de la Seine. Afin de se repérer et d'anticiper ces restrictions, une carte présente ces différents périmètres :

[Périmètres sensibles sur l'espace public liés aux Jeux olympiques et paralympiques 2024](#)

Concernant les chantiers, il existe des restrictions lorsqu'ils ont une emprise sur la voirie des périmètres sensibles. Ainsi, aucune autorisation de nouvelle installation n'est délivrée depuis le 15 juin, et ce, jusqu'au 15 septembre 2024.

Bon à savoir

Seuls les travaux présentant un caractère urgent ou rendus nécessaires pour assurer la sécurité des personnes et des biens pourront bénéficier d'une autorisation.

Pour rappel, la ville de Paris limite les chantiers de voirie et de réseau. Elle est passée en phase 3. La ville n'accorde plus d'autorisation de démarrage de nouveaux travaux. De plus, les chantiers de voirie et de réseau doivent être achevés ou repliés et mis en sécurité pour le 15 juillet 2024.

Jeux olympiques : quelles entreprises peuvent recourir à l'activité partielle ?

Ces restrictions risquent d'impacter l'activité des entreprises du BTP qui se situent ou travaillent sur les sites dits sensibles.

En début d'année, la question de savoir si les salariés des entreprises touchées par l'organisation des Jeux olympiques pourraient bénéficier de l'activité partielle a été posée.

Dans son questions-réponses « [Activité partielle et Jeux olympiques et paralympiques](#) » du 6 juin 2024, le ministère du Travail indique que, sauf cas très exceptionnels et hors cas particulier du BTP, les entreprises qui seraient affectées par l'organisation et la tenue des Jeux ne pourraient pas recourir à l'activité partielle. Il en est de même pour les entreprises qui seraient affectées par les restrictions de circulation.

Il invite ces entreprises à privilégier des mesures alternatives telles que :

- le recours aux congés payés ou aux jours de repos et RTT ;
- le télétravail ;
- une adaptation des horaires de travail ;
- etc.

Elles peuvent également anticiper les restrictions de circulation dans les zones de sécurité puisque celles-ci sont circonscrites dans l'espace et dans le temps.

Toutefois, si les conséquences de ces restrictions sont réellement significatives sur l'activité de l'entreprise, la demande d'activité partielle pourrait être acceptée au cas par cas par la DRIEETS.

Mais attention, le secteur du BTP est géré comme un cas particulier.

En effet, les entreprises du BTP dont les chantiers ont été reportés, retardés, annulés ou non programmés en raison de la tenue des Jeux olympiques peuvent bénéficier de l'activité partielle.

Notez-le

La demande d'activité partielle en lien avec les Jeux olympiques se fait sur le motif « conjoncture économique ». N'oubliez pas, si vous placez vos salariés en activité partielle, d'obtenir l'avis de votre CSE. Si votre entreprise a au moins 50 salariés, celui-ci doit être transmis avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle.

Pour en savoir plus sur les questions-réponses du ministère du travail :

[Questions-réponses Activité partielle et Jeux Olympiques et Paralympiques \(ministère du Travail\)](#)

Cadeaux et bons d'achat : des possibilités exceptionnelles pour les Jeux olympiques

Les cadeaux et bons d'achat attribués à un salarié et exonérés peuvent atteindre un plafond exceptionnel de 25 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en 2023 et 2024 lorsqu'ils sont attribués au titre des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024.

Cadeaux et bons d'achat : une utilisation possible pour les JO

Les cadeaux et bons d'achat sont considérés comme des avantages en nature : leur valeur devrait donc, en principe, être réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales. Or, dans la pratique, l'ACOSS (Agence centrale des organismes de Sécurité sociale) a mis en place un système d'exonération, sous conditions.

L'une de ces conditions est que ce cadeau ou bon d'achat soit attribué à l'occasion de certains événements limitativement énumérés :

- mariage, PACS ;
- naissance (et, par extension, adoption) ;
- retraite ;
- fête des mères et des pères ;
- Sainte Catherine (25 novembre) et Saint Nicolas (6 décembre) ;
- Noël ;
- rentrée scolaire (enfant de moins de 26 ans sous réserve de justifier sa scolarité).

Les événements sportifs n'en font donc pas partie.

Mais afin d'encourager la participation la plus large du public aux Jeux olympiques et paralympiques de Paris en 2024, les CSE peuvent attribuer aux salariés des places pour assister aux épreuves sans que ces avantages soient assujettis aux prélèvements sociaux et fiscaux. Il peut s'agir de billets mais aussi de bons d'achat ou cadeaux en nature dédiés.

Les conditions à remplir pour bénéficier d'exonérations sociales sur les bons d'achat et les cadeaux attribués au titre de ces compétitions

Pour bénéficier de l'exonération, il faut notamment :

- que les bons d'achat ne soient utilisables que dans les boutiques officielles de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique) ;
- et que les cadeaux en nature (billets, transport, hébergement, cadeaux divers) proviennent uniquement des boutiques officielles de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique).

La date limite d'attribution est fixée au 8 septembre 2024 pour les Jeux paralympiques de Paris 2024.

Normalement, le plafond d'exonération sociale des cadeaux et bons d'achat attribués au cours de la même année à un salarié ne doit en principe pas excéder 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 183 euros en 2023 et 193 euros en 2024.

A titre exceptionnel, le plafond des cadeaux et bons d'achat attribué au titre de l'un de ces 2 événements est multiplié par 5 : il est ainsi porté à 25 % plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié et par année civile, soit 966 euros en 2024.

Si ce plafond est dépassé, le dépassement sera soumis à cotisations sociales.

Exemple

En 2024, un salarié perçoit des billets pour assister à des épreuves des Jeux olympiques. Ces billets d'une valeur totale de 900 € ont été achetés dans les boutiques officielles. Ces billets sont totalement exonérés de cotisations sociales.

Le ministère de l'Economie a précisé que les CSE peuvent par ailleurs continuer à accorder l'ensemble des autres avantages au titre des autres événements (naissances, mariage, départs en retraite, Noël, rentrée, etc.) dans les mêmes conditions que les années précédentes.

