

Télétravail

Question N°1.

Dans quels cas le télétravail est-il obligatoire ?

Réponse CGT : En principe, le télétravail doit faire l'objet d'un accord entre le salarié et son employeur (*Article L.1222-9 du Code du travail*).

Toutefois, « en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. » (*Article L.1222-11 du Code du travail*).

Or, dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, le télétravail est devenu la règle et s'impose à l'employeur comme au salarié dès lors que le poste concerné le permet.

En effet, le communiqué de presse du Ministère du travail est bien plus contraignant puisqu'il précise qu'il est « impératif que tous les salariés qui peuvent télétravailler recourent au télétravail **jusqu'à nouvel ordre** ».

Question N°2.

Y'a t'il des règles établies pour le télétravail ? Droit à la déconnexion ?

Réponse CGT : la direction doit faire respecter les durées maximales de travail et de repos !

Le télétravail ne dispense pas l'employeur de s'assurer du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos quotidien minimum de 11 heures et du repos hebdomadaire de 35 heures minimum ainsi que des durées maximales journalière de 10 heures (*Articles L3131-1, L3132-1, L3132-2 et L3121-18 du Code du Travail*).

De même, si le salarié réalise des heures supplémentaires (officiellement à l'initiative du hiérarchique), elles devront lui être rémunérées !

La charge de travail confiée au travailleur devra d'ailleurs être comparable à celle applicable lorsque le travail est effectué dans les locaux de l'entreprise (*Article 9 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail*).

Toutefois la Direction, en CSE, reconnaît un allègement pour les télétravailleurs en garde d'enfant.

Contrairement au travail réalisé au sein des locaux de l'entreprise, le télétravail suppose la fixation de créneaux horaires sur lesquels le salarié doit être joignable. De ce fait, le salarié, qui gère librement son temps de travail ou à qui on n'aurait pas fixé de créneaux horaires, ne se voit pas contraint d'être disponible en permanence au cas où son employeur voudrait le joindre (*Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 01-45889*).

Question N°3.

Avec des enfants en bas âge, faute de pouvoir faire mes heures en journée normale, je travaille le soir. Est-ce légal ?

Réponse CGT : Oui, tant que le salarié a donné son accord.

Il n'y a aucune obligation de travailler en dehors des horaires normaux de travail.

Question N°4.

Comment motiver sa demande de télétravail en absence de téléphone portable professionnel et que les tâches téléphoniques sont nombreuses ?

Réponse CGT : La fourniture d'un téléphone professionnel est à la charge de l'employeur. Cette raison ne peut suffire à imposer au salarié de retourner dans son agence.

A défaut, l'utilisation du téléphone personnel est aussi possible sous condition de la participation aux frais de l'employeur.

ARTT et congés payés

Question N°5.

Qu'en est-il des congés payés d'été ?

Réponse CGT : Aujourd'hui, les congés payés d'été ne sont pas remis en cause par la Direction.

Question N°6.

J'ai un voyage en octobre déjà payé. Apave peut-elle me décaler les vacances ?

Réponse CGT : Tout comme les congés payés de cet été, ceux d'après ne sont pas remis en cause.

Question N°7.

Qu'en est-il des congés payés qui n'auraient pas été pris avant le 31 mai ?

Réponse CGT : Si vous êtes dans l'impossibilité de prendre vos jours de congés du fait de l'employeur, vous pourrez prétendre à une indemnisation de son préjudice (qui a la nature de dommages-intérêts).

Il s'agit donc d'une indemnité de dommages-intérêts (montant minimal = salaire) (Cass. soc. 16-10-2001 n° 99-44.049).

Important : Si vous n'avez pas pu prendre vos congés payés en raison d'un arrêt maladie vous pourrez les prendre à votre retour d'arrêt, même si cette période est expirée (Cass. Soc, 2 juin 2004, n°02-42405).

Activité partielle (= chômage partiel)

Question N°8.

**Est-ce que quand l'activité va reprendre, ce sera pour l'ensemble des salariés ?
Ou l'Apave peut encore laisser des gens en activité partielle (par exemple, s'il n'y a pas assez de travail) ?**

Réponse CGT : L'activité partielle est individualisée.

La CGT revendique que s'il n'y a pas assez d'activité pour tout un service, les salariés en chômage partiel et en activité tournent.

De même, la CGT revendique le volontariat pour la reprise de l'activité sur le terrain et dans les bureaux.

Attention : La possibilité de placer seulement une partie des salariés (y compris ceux d'une même catégorie professionnelle) en activité partielle nécessite un accord d'entreprise ou un avis favorable du CSE. Cette individualisation doit être justifiée par la nécessité d'assurer le maintien ou la reprise de l'activité (*Article n°8 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020*).

A ce jour, aucun CSE d'Apave n'a été consulté sur ce sujet.

Question N°9.

Qu'en est-il de la négociation sur l'indemnisation à 100% du chômage partiel ?

Réponse CGT : Aucune réponse positive de la direction à ce jour. La Direction renvoie ce sujet aux NAO (Négociation Annuelles Obligatoires) ... La CGT est très optimiste ... 😊

A titre d'information, de nombreuses entreprises ont maintenu le salaire à 100 % (DEKRA par exemple) et d'autres ont même diminué les revenus de leurs dirigeants pendant la crise (Bouygues, Saint Gobain, Schneider Legrand ...)

Personnes vulnérables

Question N°10.

Mon foyer familial comporte des personnes à risques (maladie longue durée, cancer, personnes âgées...) ou je suis moi-même personne à risque, quelles sont les démarches ?

Réponse CGT :

- Si vous êtes personne vulnérable et en affection longue durée, vous pouvez enregistrer directement, sans passer par votre employeur, sur le site declare.ameli.fr.
Sur la base de cet arrêt de travail, vous serez indemnisé dès le 1er jour d'arrêt et percevrez, le cas échéant, un complément de votre employeur.
- Si vous êtes personne vulnérable mais que vous n'êtes pas en affection longue durée, ou bien si vous partagez le domicile d'un proche considéré comme vulnérable, vous devez contacter votre médecin traitant ou un médecin de ville pour qu'un arrêt de travail vous soit délivré.

Depuis le 1er mai, les salariés concernés par les dispositions ci-dessus seront placés en activité partielle et percevront une indemnité à hauteur de 70 % du salaire brut (environ 84 % du salaire net) et de 100 % pour les salariés rémunérés au niveau du Smic (*Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020*).

Question N°11.

Si je demande une prolongation de chômage partiel pour cause de vulnérabilité dois-je le faire des maintenant à mon chef d'agence ?

Réponse CGT : Oui, le plus tôt possible et respectant les consignes données à la question n°10.

Jusqu'à quand est ce possible ?

Pour les personnes vulnérables et celles vivant au sein du même foyer : une date limite est fixée au 31 décembre 2020 (*Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020*).

Garde d'enfant

Question N°12.

Si l'établissement scolaire de mes enfants de n'ouvre pas à la reprise, dois-je me justifier auprès d'Apave pour demander la garde d'enfant ?

Réponse CGT : Après le 1^{er} juin, une attestation devra être délivrée par l'établissement scolaire concerné. Vous resterez toujours éligible à l'activité partielle (*Article 1 du Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020*).

Question N°13.

Mon agence refuse de prolonger l'arrêt pour garde d'enfant, en a-t-elle le droit ?

Réponse CGT : Depuis le 1^{er} mai, l'arrêt dérogatoire pour garde d'enfant n'existe plus. Il faut passer en chômage partiel (ou CP, au choix du salarié, ou RTT, imposé par l'employeur dans la limite de 10 au 31/12/20).

Question N°14.

Avant le 1^{er} mai, mon responsable n'a pas transmis ma demande de congé maladie pour garde d'enfant. Il m'a demandé par téléphone de mettre des ARTT.

Réponse CGT : L'employeur n'a pas respecté la Loi, il doit envoyer les demande à la Sécu, c'est elle qui statue sur la recevabilité de la demande.

Dans le cas présenté, l'employeur doit corriger son erreur, si possible l'amiable.

Cas particulier, si la totalité du service a été mise en chômage partielle, vous n'êtes plus éligible.

Question N°15.

Comment fait-on si l'école peut prendre nos enfants et que nous ne le souhaitons pas ?

Réponse CGT : Après le 1^{er} juin, et si vous ne pouvez pas obtenir d'attestation vis-à-vis de la non prise en charge de votre enfant par son établissement scolaire, vous ne devriez plus être éligible à l'activité partielle.

Nous vous conseillons à ce titre de trouver un terrain d'entente avec votre hiérarchique.

Une réponse plus claire sera sans doute apportée le 7 mai.

Question N°16.

Est-ce qu'une attestation sur l'honneur d'une assistante maternelle ne pouvant garder les enfants peut suffire pour la direction ?

Réponse CGT : Ce n'est pas Apave qui décide mais la sécurité sociale (CPAM). Aujourd'hui la Loi n'est pas claire à ce sujet...

Plan de reprise

Question N°17.

Combien de masque aurai-je par jour et par semaine pour mener mes missions ?

Réponse CGT : (projet de plan de reprise de la direction)

Masques, de type protection collective (FFP1)

Dotation en masques jetables :

Intervenants : 2 / jour

Semi-sédentaire (50% agence 50% site client) : 1 / jour

Usager des transports en commun : 2 / jour

Sédentaires : 5 masques en initial, à renouveler en cas de besoin

Une dotation en masque FFP2/FFP3 est aussi prévu. Conditions ?

Question N°18.

Si je n'ai plus de masque puis-je faire valoir mon droit de retrait ?

Réponse CGT : Oui ! Si et seulement si le respect de la distanciation social des 1 mètre n'est pas possible.

Le droit de retrait peut être invoqué dans la mesure où la faute émane de l'employeur.

Question N°19.

Si malgré les précautions, on doit être atteint par le Covid-19. L'employeur assume la "maladie professionnelle" ?

Réponse CGT : Aujourd'hui la réponse est négative. Les partenaires sociaux vont rencontrer la ministre du travail le 7 mai particulièrement sur ce sujet.

Question N°20.

**Est-ce que l'entreprise à fait un plan de relance financier auprès des banques ?
Sommes-nous en difficulté financière ?**

Réponse CGT : Aujourd'hui, le groupe Apave n'est pas en difficulté financière. A notre connaissance, aucune démarche n'a été effectuée auprès des banques.

Question N°21.

Est-il prévu des moyens mis en place pour la désinfection des véhicules par exemple bombe désinfectante ?

Réponse CGT : L'intervenant Apave aura les moyens d'assurer la désinfection lui-même par des lingettes désinfectantes ou, à défaut, un spray désinfectant et un rouleau d'essuie-tout mis à disposition par l'employeur

Question N°22.

Dans le plan de reprise, il faudra l'autorisation du chef d'agence pour les visites.

Réponse CGT : en CSEC, la Direction a annoncé que les demandes d'autorisation dérogatoire d'intervention auprès de la Direction Générale n'auraient plus lieu d'être à partir du 11 mai.

Question N°23.

Peut-on m'imposer d'animer des formations ? Si oui est ce à moi d'exiger des gestes barrières de la part des stagiaires et combien de stagiaires par salle ?

Réponse CGT : Oui, des consignes très strictes vont être déployées concernant la formation en présentiel.

En cas de manquement, le Droit de retrait est toujours possible.

Question N°24.

Est-ce que vous savez ce qui a été fait dans les autres Apave ?

Réponse CGT : Tout le groupe Apave déploie les mêmes procédures concernant le COVID-19.

Question N°25.

Le 11 mai est ce qu'il y aura une réunion dans les agences ?

Réponse CGT : Un quart d'heure sécurité sera présenté aux salariés par le chef d'agence.

Question N°26.

Je dois faire une intervention sur nacelle avec chauffeur en nacelle, puis je refuser ?

Réponse CGT : Non, en revanche, si la distance est inférieure à 1 m, les deux personnes doivent porter le masque.

Le mieux serait de demander la mise à disposition d'une nacelle avec commandes au sol, de manière à être seul dans la nacelle.

Question N°27.

Une entreprise m'impose la prise de température à l'entrée du site, suis-je en droit de refuser ?

Réponse CGT : Oui, le contrôle de température n'est pas recommandé et a fortiori n'a pas un caractère obligatoire et le salarié est en droit de le refuser. Si l'employeur, devant ce refus, ne laisse pas le salarié accéder à son poste, il peut être tenu de lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>

AUTRES

Question N°28.

La prime d'assurance des véhicules va baisser, comme celle des particuliers. Une répercussion sur les prix des véhicules APAVE est elle envisageable ?

Réponse CGT : c'est une revendication CGT depuis le début du confinement. Pas encore satisfaite à ce jour.