

## Questions Réunion Représentants de proximité du 20 avril 2020

### **Question 1 : GAM - CFTC**

#### **Covid19 : Notification de mise en activité partielle à une date passée**

Certains salariés se voient notifier non pas qu'ils sont mis en activité partielle à partir du jour de notification ou d'une date dans le futur, mais qu'ils sont en activité partielle depuis une date passée. Cette date de début, accompagnée parfois d'une date de fin, correspond à une période d'intercontrat éventuellement temporaire.

Aucun texte, à notre connaissance, ne permet de placer les salariés en activité partielle à posteriori. Cette pratique diminue leur rémunération, et fait prendre un risque de requalification de l'activité partielle par la DIRECCTE.

Ces salariés demandent à ce que leur activité partielle ne puisse pas débiter avant la notification par l'entreprise.

#### **Réponse :**

La demande d'activité partielle à l'attention de la DIRECCTE peut être faite dans les 30 jours à compter du jour où le salarié a été placé en activité partielle.

Autrement dit, une rétroactivité de 30 jours est autorisée dans le cadre de ce dispositif exceptionnel liée au COVID 19.

Par ailleurs, des échanges relatifs aux modalités de planning quotidien de la mise en activité partielle ont eu lieu de manière systématique et en temps réel entre le salarié et son Manager, et ce, dès l'arrêt ou la diminution de l'activité.

### **Question 2 : GAM-CFTC**

#### **Covid19 : Notification de mise en congés hors délai de prévenance**

Les ordonnances de gestion de l'urgence liée au COVID19 et accords conventionnels permettent à l'employeur d'imposer un certain nombre d'absence (congés, RTT, CET). Toutefois cette imposition est

soumise entres autres, à un délai de prévenance (ex : 1 jour franc minimum pour les jours de RTT et CET).

Pourtant certains salariés se voient imposer des absences hors délai de prévenance, voire dans le passé.

Ces salariés aimeraient récupérer les jours ainsi indûment imposés.

## **Réponse :**

L'ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos publiée en date du 26 mars 2020 donne droit à l'entreprise d'imposer des RTTS acquises et des journées du CET, en respectant effectivement un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

La position de la Direction est de veiller à ce que cette règle soit bien respectée.

Dès lors, nous allons renouveler ce message auprès du COMEX et le rappeler à l'ensemble des Managers afin que cette règle soit correctement appliquée.

Merci de nous remonter les cas contraires dont vous auriez connaissance afin que nous intervenions.

## **Question 3 : GAM-CTFC**

### **Covid19 : Prime aux salariés travaillant durant l'épidémie**

Le gouvernement a publié une ordonnance permettant aux entreprises de verser une prime exceptionnelle allant jusqu'à 1000 euros pour les salariés qui ont travaillé durant l'épidémie de Coronavirus.

Cette prime, ouverte aux salariés du secteur privé dont la rémunération ne dépasse pas 3 SMIC, est totalement exonérée de prélèvements fiscaux et sociaux, pour le salarié et pour l'employeur.

Des salariés AUSY ont continué à travailler, parfois en télétravail, d'autres en prenant les transports en commun et se rendant sur les sites clients.

Ces salariés aimeraient savoir si AUSY versa cette prime et sous quelles conditions ?

## **Réponse :**

La prime exceptionnelle est une prime de gratification de 1000 euros. Elle est ouverte aux salariés du secteur privé dont la rémunération ne dépasse pas 3 SMIC.

Une telle demande, même si elle s'entend dans le principe, n'est pour l'instant pas envisagée.

En effet, cette dernière ne nous paraît pas compatible avec nos difficultés économiques et financières actuelle liées à la très forte baisse d'activité.

## **Question 4 : PNI-CFE CGC**

### **Complément d'indemnité**

« Nous vous rappelons que pour maintenir votre rémunération à 100% vous avez la possibilité de poser des CP et/ou RTT qui pourront s'insérer dans une période de chômage partiel. »

Les congés pour ce complément seront des congés en moins pour les mois suivants.

Personnellement je dois prendre des congés sans solde actuellement, c'est ce qui arrivera à ces salariés.

Pour ne pas appauvrir les salariés au chômage partiel, ou impacter leurs congés, la direction d'Ausy peut décider d'un complément au chômage partiel pour atteindre le salaire net.

Pouvez-vous orienter la direction pour une solution dans ce sens ?

Le risque d'une baisse du salaire est de voir des salariés de qualité sortir de la société pour des horizons plus vert.

D'autres ne pas pouvoir rembourser leur loyer, leurs crédits.

Ausy en temps de crise doit soutenir ses salariés en difficulté, il me semble.

### **Réponse :**

Au vu de la situation, même si cette demande s'entend dans le principe, elle ne nous paraît pas compatible avec nos difficultés économiques et financière actuelles.

Cependant, nous tenons à rappeler que la loi prévoit une indemnisation des salariés en chômage partiel à hauteur de 70% du salaire horaire brut.

Néanmoins, l'accord de branche SYNTEC prévoit une indemnisation plus favorable.

En effet, une allocation conventionnelle viendra s'ajouter à l'indemnisation du chômage partiel susvisé au titre de l'accord de branche SYNTEC.

Les salariés toucheront donc une indemnité de :

- 95% de la rémunération brute lorsque le salarié dispose d'un salaire mensuel brut inférieur à 2000 euros ;

- 80% de la rémunération brute lorsque le salarié dispose d'un salaire mensuel brut compris entre 2000 euros et le plafond de la sécurité sociale de 3428 euros ;
- 75% de la rémunération brute lorsque le salarié dispose d'un salaire mensuel inférieur au plafond de la sécurité sociale de 3428 euros.

## **Question 5 : GAM-CFTC**

### **Démission annulée mais maintenue par AUSY**

Un salarié désire quitter la société pour une nouvelle opportunité. Il envoie donc sa démission fin février 2020. Des négociations sont entreprises par le management pour fidéliser le collaborateur, notamment via une évolution salariale. Début mars, les deux parties convergent et le salarié indique "j'ai bien réfléchi et je suis prête à rétracter ma démission", le manager relance quelques jours plus tard "pourrais-tu faire une lettre d'annulation de la démission ? C'est obligatoire. Sans cela, elle court toujours", le salarié étant d'accord pour rester dans l'entreprise effectue cette démarche.

L'opportunité initiale pour laquelle le salarié quittait AUSY n'est alors plus d'actualité.

La crise du coronavirus arrive, les projets clients s'arrêtent brutalement. Début avril, AUSY fait un revirement à 180 degrés, informant le salarié que sa démission est toujours active. Le salarié se retrouve donc avec un risque de se retrouver sans chômage pour une durée très longue.

Nonobstant d'éventuelles négociations annexes sur ce dossier, confirmez-vous que la démission est annulée ?

En cette période exceptionnelle, AUSY peut-il être vigilant sur les démissions des salariés et éviter que ses ex-salariés se retrouvent sans ressources demain ?

### **Réponse :**

Nous avons accusé bonne réception de la lettre d'annulation de démission et avons confirmé notre accord par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 14 avril 2020 afin d'en prendre acte.

Au vu du rallongement des délais postaux et par soucis de rapidité, nous avons également envoyé le courrier susvisé au salarié par courriel en date du 16 avril 2020.

## **Question 6 : GAM-CTFC**

### **Indemnité de télétravail : seulement 0,5 € par jour ?**

De nombreux salariés sont mis en télétravail actuellement. Pour pouvoir continuer leurs missions, ils utilisent donc leur électricité, leur connexion internet, leur téléphone (forfait et dépassement), etc. AUSY a décidé unilatéralement des conditions de mise en place et de défraiement des frais liés au télétravail, accordant de l'ordre de 50 centimes de remboursement de frais par jour télétravaillé.

Lors de la mise en place de cette charte, AUSY considérait faire un acte social en accordant le télétravail pour certains salariés.

Avec la crise du coronavirus, de nombreux salariés sont en télétravail non pas par choix, mais par obligation. Sans cette possibilité, ce serait leur mission qui s'arrêterait, et l'impact pour AUSY serait très négatif.

Ces salariés considèrent que le montant de cinquante centimes par jour est très loin de couvrir les frais réels qu'ils subissent, et demandent une réévaluation du montant journalier afin de ne pas avoir à l'impression de payer pour travailler.

## **Réponse :**

Au vu des difficultés économiques rencontrées par la Société, nous n'avons pas prévu de revalorisation à ce jour.

Le montant des remboursements des frais en télétravail est traité dans le cadre de notre charte télétravail.

Nous tenons à rappeler que dans le cadre de la crise actuelle COVID 19, concernant le télétravail, l'employeur serait même en droit d'éviter d'assumer des frais liés à la pratique du télétravail, ce que nous ne souhaitons pas faire.

Si un salarié devait engager des dépenses exceptionnelles du fait de son télétravail, liées à une situation individuelle particulière, il peut nous en faire part afin que nous examinions sa demande d'indemnisation.

## **Question 7 : GAM-CFTC**

### **Raccourcissement unilatéral du préavis en période de Covid19**

Début mars, un salarié présente sa démission à AUSY, et propose un raccourcissement de son préavis à début avril 2020, puis informe que cette date sera à préciser selon l'évolution de son contexte personnel.

Ce salarié n'a aucun retour du management. La crise du coronavirus arrive, le confinement, les arrêts de projets... et début avril, le manager se réveille et confirme une date de sortie... à la date de démission, soit début mars.

A défaut d'accord sur la date de sortie, le salarié a retiré sa proposition de raccourcir le préavis.

Pouvez-vous vous assurer que ce salarié soit bien maintenu dans les effectifs, et bénéficie donc notamment de la mutuelle et prévoyance si indispensable en cette période ?

De façon plus générale, en cette période exceptionnelle, AUSY peut-il être vigilant sur les démissions des salariés et éviter que ses ex-salariés se retrouvent sans ressources demain ?

## **Réponse :**

Ce salarié est bien maintenu dans nos effectifs et bénéficie donc bien de la mutuelle et prévoyance. Il quittera nos effectifs le 5 juin 2020, soit à l'issue de son préavis de 3 mois ayant débuté à compter de la réception de sa lettre de démission en date du 6 mars 2020.

Par ailleurs, nous avons fait une demande de chômage partiel pour ce collaborateur.

De ce fait, le salarié entre dans le dispositif d'activité partielle mais percevra une indemnisation complémentaire. En d'autres termes, il touchera le montant habituel à 100% et non un salaire minoré.

## **Question 8 : GAM-CFTC**

### **Imputation lors de l'activité partielle**

Des salariés en activité partielle s'interrogent sur la ligne d'imputation à utiliser pour déclarer leur activité partielle sur les comptes rendus d'activité. Pouvez-vous préciser le code à renseigner ?

## **Réponse :**

Les salariés n'ont pas à utiliser de ligne d'imputation pour déclarer leur activité partielle.

En effet, les lignes seront remplies par les assistantes via Changepoint et les informations basculeront automatiquement exceptionnellement dans le portail.

## **Question 9 : GAM-CFTC**

### **Clause de non concurrence : lisez bien les petits caractères**

On n'arrête pas l'innovation chez AUSY. Pour tenter de retenir les salariés AUSY non pas en leur payant au salaire du marché ou en leur donnant des conditions de travail incitatives à rester, AUSY a proposé aux salariés de signer une clause de non concurrence, annexe au contrat de travail.

Comme une bonne partie d'entre eux préférerait se faire embaucher par le client, certains salariés refusèrent de signer cette contrainte, sans que cela ne pose problème, leur mission a gentiment continué.

Première innovation, AUSY tente alors de mettre les clauses de non concurrence sur le verso de l'ordre de mission, espérant sans doute que des salariés empressés et peu amateurs de lecture, signent l'ensemble du document sans s'en apercevoir. Malheureusement pour notre société, de nombreux salariés rayaient cette clause voire ne retournaient que la première page. Du coup, les talents continuaient à partir pour gagner plus ailleurs.

Toujours à la pointe du progrès, AUSY invente alors la clause de non concurrence écrite en caractères minuscules en bas du recto de l'ordre de mission. Sans doute dans l'espoir que la clause ne soit pas lue, ou que le salarié ne puisse retourner l'ordre de mission sans valider du même coup la clause alors qu'il suffit de tirer un grand trait sur celle-ci.

Nous rappelons à notre aimable Direction que l'écriture de clauses dans un contrat en caractères jugés trop petits est d'une part sanctionnée par la législation, et d'autre part, rend la clause abusive donc non applicable.

Si une telle approche n'est qu'une dérive locale, pouvez-vous demander aux managers de ne plus user de tels subterfuges et de réaliser des avenants au contrat de travail sur une feuille indépendante et en caractères lisibles ?

## **Réponse :**

Les Ordres de mission sont standardisés et verrouillés.

La clause de non-concurrence est écrite de manière visible.

A titre de précision, la petite taille de la police utilisée ne nuit pas à la lisibilité de la clause et répond à une logique de pagination. Dès lors, celle-ci n'est pas abusive, la clause reste applicable. Nous ne souhaitons en aucun cas forcer le consentement du salarié sur ce point.

Cependant, nous étudions actuellement le sujet pour une éventuelle modification de nos ordres de mission comportant une clause de non-concurrence.

Nous reviendrons vers vous dès que possible avec une réponse.

## **Question 10 : GAM-CFTC**

### **Rupture du dispositif de pré-retraite**

En complément de l'excellente présentation du dispositif de préretraite que vous nous avez faite lors des réponses du mois dernier, un salarié aimerait savoir si un employeur peut mettre fin à un dispositif de pré-retraite déjà établi ?

Dans quels cas, cette rupture du dispositif est-elle possible ?

## **Réponse :**

La retraite progressive suppose un temps partiel et de facto également une modification du contrat de travail si le salarié travaille à temps plein.

Le passage en temps partiel est matérialisé par un avenant au contrat de travail et sa réalisation nécessite l'accord des deux parties, soit de l'employeur et du salarié.

Par conséquent, si celui-ci a été contracté par les deux parties, l'employeur ne pourra mettre fin au dispositif de pré-retraite de manière unilatérale.

En effet, pour annuler ce dernier, il est nécessaire de contracter un nouvel avenant portant annulation de l'avenant en question.

## **Question 11 : PNI-CFE CGC**

### **Formation professionnelle**

*La formation professionnelle est gratuite depuis ce matin pour les salariés au chômage partiel :*

"Formez-vous, c'est gratuit !" Depuis ce matin, [le Fonds national de l'emploi](#), le FNE formation, finance la formation de tous les salariés [en chômage partiel](#). Ce dispositif était jusqu'à présent réservé aux plus petites entreprises et aux salariés qui avaient le plus faible niveau de qualification par rapport aux besoins du marché du travail. Il est donc étendu aux huit millions – mais le chiffre évolue tous les jours – de salariés placés en chômage partiel par leur entreprise.

Ils ont du temps : c'est donc le moment idéal pour suivre une formation, sans piocher dans leur compte personnel de formation, sans délier les cordons de la bourse. L'État prend en charge 100% des coûts pédagogiques.

Une condition toutefois : que votre entreprise soit d'accord, puisque c'est elle qui va faire la demande auprès de [la Direccte](#), la Direction régionale du ministère du Travail. Une simple convention sera passée entre l'entreprise et la Direccte. Pour les entreprises, c'est aussi le moment de permettre aux salariés de monter en compétences.

Les formations concernées



On parle de titres ou de diplômes inscrits au répertoire national des certifications professionnelles. Il faut que ce soit une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche. Cela peut être aussi un CQP, un Certificat de qualification professionnel. Bref, une formation qui débouche sur un titre qui peut vous permettre de progresser dans votre carrière, de trouver un autre emploi, ou d'être mieux adapté aux besoins du marché du travail. Du sérieux, en un mot. À noter que les formations obligatoires ne rentrent pas dans le dispositif. Elles ne seront pas prises en charge par le FNE formation.

Les formations vont se dérouler de la façon suivante. La condition, c'est que la formation respecte les règles du confinement. Donc évidemment des formations à distance. Concernant [le salaire](#) : en principe, dans le droit commun, quand on est en formation, on touche 100% de son salaire, même si on est au chômage partiel. Là, le décret du gouvernement demande aux salariés en formation de faire un effort et de ne toucher que les 84% du salaire net. Les salariés en chômage partiel ne sont pas tous concernés. il y a deux exceptions. Elles concernent les apprentis et les personnes qui sont en contrat de professionnalisation, qui n'entrent pas dans le dispositif.

La direction Ausy peut donc informer tous les salariés impactés.

## **Réponse :**

Le sujet de la formation professionnelle des salariés en activité partielle est piloté par la Direction des Ressources Humaines. Le CSE sera informé des actions de formations retenues dans le cadre de ce dispositif.

Nous prenons bonne note de la prise en charge par l'Etat de 100% des coûts pédagogiques et des dispositions de l'article 5 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 prévoyant une indemnisation du salarié qui sera calée sur notre accord de branche de 2013.

## **Question 12 : GAM-CFTC**

### **Droit à la portabilité de la mutuelle et prévoyance pour certains salariés démissionnaires**

Afin de faire face aux conséquences sociales et économiques de l'épidémie de COVID-19, un certain nombre de dispositions exceptionnelles et temporaires ont été adoptées dont, notamment la prise en compte de la situation particulière de certains salariés démissionnaires.

A ce titre, pour l'ouverture des droits à l'assurance chômage, sont assimilés à des salariés involontairement privés d'emploi, les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte d'une démission avant le 17 mars 2020 en vue de reprendre une activité salariée à durée indéterminée ou une activité à durée déterminée d'une durée initiale d'au moins 3 mois ou 455 heures, dès lors que cette reprise d'activité :

- 1- Soit s'est concrétisée par une embauche effective à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés à compter du 1er mars 2020,
- 2- Soit n'a pu se concrétiser par une embauche effective, alors que celle-ci devait initialement intervenir à compter du 1er mars 2020. Dans ce cas, la personne concernée produit une promesse d'embauche, un contrat de travail ou, à défaut, une déclaration de l'employeur attestant qu'il a renoncé à cette embauche ou l'a reportée.

Or le code de la sécurité sociale indique dans son article L911-8 :

"Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;  
Etc."

Il en résulte que les salariés démissionnaires satisfaisant les conditions énoncées aux points 1 ou 2, ayant le droit au chômage, bénéficient donc de la portabilité de la mutuelle et de la prévoyance.

Pouvez-vous confirmer qu'AUSY met et mettra en place les mesures nécessaires pour assurer le maintien de la mutuelle et de la prévoyance à ces salariés démissionnaires lors de leur sortie de l'entreprise ?

## Réponse :

Le dispositif précité est prévu par l'article 9 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020.

Ce régime dérogatoire prévoit que lorsqu'un salarié a démissionné de son emploi avant le 17 mars 2020 pour un autre CDI ou un autre CDD d'une durée de 3 mois (ou 455 heures) et que cette embauche n'a pas abouti favorablement ou pas totalement, alors cet ancien salarié pourrait bénéficier du régime d'assurance chômage.

Ce bénéfice n'est possible que dans deux situations précises :

*« 1° Soit s'est concrétisée par une embauche effective à laquelle **l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés à compter du 1er mars 2020 ;***

*2° **Soit n'a pu se concrétiser par une embauche effective, alors que celle-ci devait initialement intervenir à compter du 1er mars 2020. Dans ce cas, la personne concernée produit une promesse d'embauche, un contrat de travail ou, à défaut, une déclaration de l'employeur attestant qu'il a renoncé à cette embauche ou l'a reportée. »***

Ainsi, dans ces deux situations, la démission du salarié est assimilée à une démission légitime pouvant ouvrir le bénéficiaire aux allocations chômage et à la portabilité. Ces dispositions sont applicables jusqu'au 31 juillet 2020.

## Questions restées en suspens à la dernière réunion du 23 mars 2020 :

### **Question 13 : GAM-CFTC**

#### **Erreur de nombre de congés impossible à faire recréditer (suite)**

En mars 2020, nous portons la réclamation d'un salarié qui a un souci avec son compteur de congés qu'il n'arrive pas à faire corriger depuis des mois. En conséquence, l'automatisation avec les nouveaux outils ne corrigera pas le problème, puisque les données sont initialement erronées.

Ce salarié, arrivé en juin 2017, a pris :

- 4 jours de congés pour la période juin 2017 - mai 2018
- 18.5 jours de congés pour la période juin 2018 - mai 2019

Ce salarié a déposé 1.5 jours de congés payés sur le CET en juin 2019. Ses fiches de paie font apparaître un différentiel de 5 jours entre son calcul et la version AUSY, et malgré les remontées régulières, l'erreur ne se corrige pas. Ce salarié s'épuise à faire corriger cette erreur. De plus, à l'approche de la fin de période de prise des congés, il risquerait de les perdre. Pourriez-vous intercéder afin de faire régulariser définitivement la situation ?

La réponse de la Direction a été : Nous allons nous rapprocher de son assistante et de son gestionnaire paie afin de régulariser au plus vite sa situation.

Avez-vous pu avancer sur ce dossier ?

#### **Réponse :**

Le sujet est en cours de traitement avec le service paie. Nous revenons vers vous au plus vite afin de vous faire part de notre réponse.

### **Question 14 : GAM-CFTC**

#### **Remboursement des TR au départ de la société (suite)**

En mars 2020, nous portons la réclamation suivante :

L'article R3262-11 du code du travail indique que le salarié peut remettre à l'employeur, au moment de son départ, les titres-restaurant en sa possession. Il est remboursé du montant de sa contribution à l'achat de ces titres.

Chaque salarié qui quitte la société peut donc récupérer, s'il le souhaite, la part qu'il paie du ticket restaurant (3 € en mars 2020) et uniquement cette part-là, la part employeur étant perdue (4,5 € en mars 2020).

Quelle démarche doit faire un salarié qui désire récupérer ce montant lors de son départ de l'entreprise ?

La réponse de la Direction a été : Nous attendons la réponse du service paie afin de connaître les conditions et modalités pratiques de ce dispositif. Nous reviendrons vers vous au plus vite avec une réponse sur ce sujet.

Avez-vous des nouvelles des modalités pratiques permettant aux salariés de récupérer ce montant lors de son départ de l'entreprise ?

## **Réponse :**

Le salarié concerné peut en effet demander la restitution de sa contribution au dispositif Ticket Restaurant.

Il ne récupère que la part qu'il aura financé, la contribution patronale étant alors perdue.

Pour cela il devra demander à son Assistante et à son Manager à ce que le montant concerné soit reversé lors de son solde de tout compte.

La personne en charge des commandes Ticket Restaurant devra alors prendre contact avec le Service Client EDENRED pour récupérer le montant présent sur la carte en question.

Enfin, il est également possible de laisser la carte au collaborateur lorsqu'il quitte l'entreprise, auquel cas, il n'est plus nécessaire de passer par les étapes ci-dessus.

Le collaborateur bénéficierait alors du solde présent sur sa carte pendant maximum 3 ans et cela jusqu'à épuisement du montant.

## **Question 15 : GAM-CFTC**

### **Télétravail : renvoi sur l'assureur d'AUSY (suite)**

En mars 2020, nous portons la réclamation suivante :

Suite au document demandant aux salariés de s'engager sur l'honneur, notamment de la couverture par sa propre assurance en cas de télétravail, un salarié fait une demande à son assureur.

L'assurance du salarié refuse cette couverture, considérant « qu'il revient à l'employeur de solliciter son assureur afin qu'il intègre la notion de télétravail ».

Ce salarié aimerait savoir ce qu'AUSY propose pour dénouer la situation ?

La réponse de la Direction a été : Ausy assure la responsabilité civile des salariés étant en télétravail, ainsi que son propre matériel. En revanche, en cas de sinistre survenant au domicile, le salarié doit être assuré pour son activité en télétravail. C'est une extension du multi risque habitation. De ce fait, le salarié doit disposer d'une assurance couvrant l'exercice du télétravail à son domicile transmis par sa compagnie d'assurance. Nous avons posé la question aux services concernés et attendons une réponse de leurs parts afin de confirmer nos propos. Nous reviendrons vers vous au plus vite.

Avez-vous eu un retour des services concernés sur ce point ?

## Réponse :

Nous confirmons notre réponse du dernier compte-rendu, à savoir qu'Ausy assure la responsabilité civile des salariés étant en télétravail, ainsi que son propre matériel.

Par ailleurs, le matériel confié par les clients aux employés d'AUSY est bien assuré au titre de leur contrat.

Le contrat ne prévoit pas d'exclusions si le matériel est confidentiel défense.

En revanche, en cas de sinistre survenant au domicile, le salarié doit être assuré pour son activité en télétravail. C'est une extension du multi risque habitation.

De ce fait, le salarié doit disposer d'une assurance couvrant l'exercice du télétravail à son domicile transmis par sa compagnie d'assurance.

## Question 16 : FVA CFE-CGC

### **Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos**

Vendredi soir bon nombre de consultants ont reçu un mail comportant ce type de phrase :  
« Nous demandons aux consultants disponibles de poser leur RTTE ainsi que 10J de leur CET »

1 : L'ordonnance prévoit actuellement un maximum de 10 jours, comment pouvez-vous demander 14 jours

2 : Certains consultants ne disposent pas de CET...que se passe-t-il pour eux ?

3 : Il est écrit dans les mails envoyés nous demandons. Cela veut-il dire que c'est un acte volontaire ?

Merci pour votre prise en compte

## **Réponse :**

**1 :** Comme déjà échangé à de nombreuses reprises, l'ordonnance publiée le 26 mars 2020 nous permet d'imposer les RTTS acquises et jours dans le CET à concurrence de 10 jours, les RTTE restant toujours par ailleurs à notre main.

**2 :** Aucun jour ne pourra leur être imposé à ce titre.

**3 :** Oui.

En cas de refus du salarié, l'imposition des RTTE (4 jours), RTTS et jours du CET (maximum 10 jours) par le manager pourra valablement intervenir.

## **Question 17 : FVA CFE-CGC**

### **Activité partielle et Travail effectif**

Un salarié change de projet au moment du Confinement. Malheureusement son nouveau projet en AT ne démarre pas.

Son manager lui transmet un mail le mettant en chômage partiel.

Peu de temps après, son ancien projet lui demande d'intervenir de nombreuses fois sur son ancien projet. Il dit qu'il est en Activité partielle. Son manager lui dit que cela ne pose pas de problèmes et qu'il ne sera pas considéré en temps partiel quand il interviendra.

Peu de temps après, il se réclame auprès de son manager sur le temps qu'il a travaillé. Son manager lui répond qu'il a travaillé que l'équivalent d'une journée, alors qu'il a travaillé beaucoup plus ?

Question :

Que doit faire le salarié pour rentrer dans ses droits et ne plus être considéré en activité partielle alors qu'il était en train de travailler sur demande de sa hiérarchie ?

## **Réponse :**

Il doit échanger par écrit avec son manager sur son temps réel d'activité et le malentendu relaté sera ainsi dissipé ; on ne peut en aucun cas être à la fois en activité partielle à 100% et travailler en même temps.

## Question posées lors de la réunion RP et ajoutées au Compte-rendu :

### **Question 18 : KMU CFTC**

#### **Chauffage et électricité**

Les salariés étant en télétravail, la Société fait de grandes économies sur le chauffage et l'électricité.

Pourrions-nous envisager de reverser une somme aux salariés puisque ceux sont eux qui supportent le coût de l'électricité et du chauffage ?

#### **Réponse :**

Cette dépense est comprise dans l'indemnité versée.

### **Question 19 : KMU CFTC**

#### **Plafond Tickets Restaurants**

Au vu du confinement, nous ne pouvons utiliser notre carte ticket restaurant tous les jours puisque les sorties sont à éviter au maximum. De ce fait, les salariés, pour la plupart, font leurs courses de première nécessité une fois par semaine.

Serait-il envisageable d'augmenter le plafond de 19 euros maximum qui n'est pas adéquat à la situation ?

#### **Réponse :**

Afin de limiter nos sorties liées aux courses de première nécessité, le gouvernement va augmenter le plafond quotidien des tickets restaurants. Jusque-là limité à 19 euros par jour, le plafond va pouvoir atteindre 95 euros « une fois par semaine », pour permettre de faire ses courses moins souvent.

La mesure a été officialisée par le ministère du travail, mais il faut maintenant attendre la publication d'un décret pour qu'elle soit active.

## **Question 20 : KMU CFTC**

### **Maintien des micro-ondes**

Avons-nous prévu un maintien des micro-ondes dans les locaux de Sèvres ?

### **Réponse :**

Ce point est en cours de discussions internes dans le cadre de la mise en place des mesures sanitaires liées au dé confinement.

## **Question 21 : GAM CTFC**

### **Renouvellement ou Prolongation de la carte Ticket Restaurant**

De nombreuses cartes TR arrivent à expiration en septembre 2020. Si les cartes TR sont renouvelés, cela va poser un souci pour nos anciens collaborateurs qui ont changés d'adresse. Peut-on se renseigner pour savoir si les cartes sont prolongées ou renouvelées dans ce type de situation ?

### **Réponse :**

Nous sommes en attente de la réponse d'EDENRED. Nous reviendrons vers vous au plus vite avec une réponse à vous apporter.

<b><u>Prochaine réunion prévue :</u></b>
<b>-Lundi 18 mai 2020 à 14h30</b>
<b>Par Visioconférence</b>