

QUESTIONS/RÉPONSES N° 3

JE TRAVAILLE DANS UNE TPE (MOINS DE 10 SALARIÉS), EST CE QUE MON EMPLOYEUR PEUT M'IMPOSER LA PRISE DE CONGÉS PAYÉS ?

Votre employeur ne peut vous imposer la prise de congés payés ou modifier les dates des congés que vous avez déjà posés seulement si un accord d'entreprise ou de branche l'y autorise. Si votre entreprise n'est pas couverte par un accord de branche le prévoyant, il existe des modalités de négociation particulières des accords collectifs dans les TPE. L'employeur peut rédiger unilatéralement un projet d'accord, qu'il devra soumettre aux salariés. Attention, l'employeur doit laisser un délai de quinze jours minimum entre la communication du projet d'accord à chacun des salariés et l'organisation du référendum. L'accord sera valable s'il est ratifié par les deux tiers des salariés.

L'accord devra respecter certaines limites: la possibilité pour l'employeur de vous imposer de poser des congés payés ou de modifier vos dates de congés déjà posés est limitée à six jours. Il devra également respecter un délai de prévenance d'un jour franc minimum.

Les référendums dans les petites entreprises ne permettent pas en réalité de préserver la confi-

dentialité du vote des salariés, il est fortement conseillé de s'organiser avec ses collègues et l'aide d'un syndicat pour s'opposer à leur mise en œuvre.

MON TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE VARIERA-T-IL AVEC LES DERNIÈRES DÉCISIONS DU GOUVERNEMENT ?

Des dérogations aux règles relatives à la durée du travail sont prévues pendant la période de crise sanitaire, notamment:

- la durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à douze heures. Elle est normalement de dix heures maximum;
- la durée hebdomadaire maximale peut être portée jusqu'à soixante heures. Elle est normalement de quarante-huit heures maximum;
- la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à quarante-huit heures. Elle est normalement de quarante-quatre heures maximum.

Ces dérogations ne sont possibles que pour les entreprises des secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la Nation. La liste des secteurs concernés sera fixée par un décret, qui n'est pas encore paru. Ces dérogations ne sont donc pas applicables pour l'instant.

En dehors de ces dérogations, si vous travaillez dans un secteur qui connaît une hausse d'activité du fait de l'épidémie, votre employeur pourra vous imposer de réaliser des heures supplémentaires qui seront majorées. Inversement, si l'activité de l'entreprise dans laquelle vous travaillez ralentit, votre employeur ne pourra pas réduire votre durée hebdomadaire de travail sans votre accord, sauf à ce que vous soyez placé en activité partielle.

JE SUIS AGENT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET VIT SEULE AVEC MES ENFANTS ÂGÉS DE MOINS DE 16 ANS. MA HIÉRARCHIE M'OBLIGE À ÊTRE EN TÉLÉTRAVAIL. EN A-T-ELLE LE DROIT ?

Oui, selon les dernières recommandations de la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la Fonction publique) et pour limiter la propagation du Covid-19, le **principe est désormais le télétravail**, qui constitue la modalité d'organisation du travail de droit commun, dès lors que les activités peuvent être télétravaillées.

Ainsi, en principe, en dehors des urgences, des astreintes techniques et administratives (en principe sur la base du volontariat) relatives à la continuité d'un service public indispensable, les employeurs publics se doivent de mettre en place le télétravail afin d'assurer le confinement des agents.

Lorsque le télétravail est possible, il appartient à l'administration d'en faciliter l'accès au maximum. Une modification du décret est en cours et il pourrait être publié en avril. Il est cependant nécessaire que l'agent le demande et que l'employeur public l'autorise.

Dans cette situation, l'agent public exerce effectivement ses fonctions et perçoit à ce titre sa rémunération, totale et entière. La période donnant lieu à rémunération et au versement des cotisa-

tions est prise en compte dans la constitution et la liquidation des droits à pension. Elle n'aura aucun impact sur le versement du régime indemnitaire.

Si vous avez des enfants de moins de 16 ans à garder et que le télétravail est impossible, vous pouvez demander à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence (ASA), sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de son enfant: le salaire est donc maintenu normalement. L'agent conserve également ses droits à avancement et à pension de retraite. Cette ASA n'entre pas en compte dans le calcul des congés annuels. En revanche, le temps d'absence occasionné par cette autorisation spéciale d'absence ne génère pas de jours de réduction du temps de travail.

J'AI UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS QUE JE REMPLIS DEPUIS DES ANNÉES, EST CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT PUISER DES JOURS DANS CE COMPTE ET ME LES IMPOSER POUR COUVRIR UNE PARTIE DU TEMPS DE CONFINEMENT ALORS QUE J'ÉTAIS EN AUTORISATION D'ABSENCE SI FONCTIONNAIRE OU EN CHÔMAGE PARTIEL CAR PAS DANS LA POSSIBILITÉ DE FAIRE DU TÉLÉTRAVAIL ?

Dans le privé, jusqu'au 31 décembre 2020, s'il justifie de difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, votre employeur peut vous imposer la prise de jours de repos conservés sur votre compte épargne temps (CET) dans la limite de dix jours, même si vous êtes en activité partielle. Il devra seulement respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Les jours de repos n'étant pas de l'activité partielle, ils devront être rémunérés à 100 %.

Dans la Fonction publique, un mécanisme identique est en cours de réflexion, mais pour l'instant, il n'est pas possible d'imposer la prise de jours placés sur le CET dans la Fonction publique.