



Newsletter 15 - FO



L'actu du moment

Eclaircir les communications de la Direction.

Chez Siemens, la préservation de la santé de tous et le télétravail s'impose à tous en cette période de pandémie.

Lors d'un dernier CSEC, nous avons exprimé notre volonté de travailler avec la Direction de Siemens SAS à la mise en place des mesures à engager pour le suivi général de cette crise sur le Covid-19.

Nous avons été écoutés et ainsi les partenaires sociaux, les secrétaires des CSE et l'instance de coordination des CSSCT ont rejoint cette commission qui se réunit tous les mercredis.

Nous avons demandé lors de ces commissions de suivis en Centrale de communiquer très clairement sur les dispositifs que la Direction de Siemens SAS souhaite mettre en place de manière à ce que la Direction ne parle que d'une seule voix dans une communication la plus claire possible. Afin de lever toute ambiguïté sur l'interprétation de la mise en place des mesures que certains font actuellement de leur propre chef.

Sur cette partie, nous avons été écoutés mais pas entendu.

Vous avez tous reçu de la part de la Direction une communication sur le Covid-19 vendredi dernier qui a soulevé bien des questions et inquiétudes. Depuis nous sommes contactés par beaucoup d'entre vous pour des éclaircissements sur les demandes de repos, congés et autres.

C'est pourquoi nous souhaitons aller plus en détail avec les informations officielles à date qui sont malheureusement revus quotidiennement et s'adaptent à la situation de cette pandémie.



Concernant le mail reçu vendredi 3 avril 2020.

Pour rappel ou précision :

Sauf nécessité de service ou situation individuelle exceptionnelle validée par le management, tous les salariés de Siemens devront avoir soldé, par priorité, avant fin avril :

FO : Ordonnance [n° 2020-323 du 25 mars 2020](#) portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Article 5 : Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 à 4 de la présente ordonnance ne peut être supérieur à dix.



Une partie des RTT pour les salariés qui y sont éligibles.

Le nombre exact est précisé par établissement.



FO : L'article 2 de [*l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020*](#) portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, entrée en vigueur le 26 mars 2020, prévoit que :

« [...] l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, et **dans la limite de 10 jours** :

1. *Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;*
2. *Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.*

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. »

Par conséquent, l'employeur peut imposer la prise ou modifier les dates de jours de repos, tels que les jours de réduction du temps de travail, de façon unilatérale, **dans la limite de dix jours** (article 5) et sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'un jour franc, et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

Dans notre accord du temps de travail du 23/03/2005, il est indiqué que les 6 jours à la disposition du salarié sont acquis par anticipation soit :

- 3 jours au 1^{er} janvier
- 3 jours au 1^{er} juillet



L'ensemble de leurs congés payés acquis au titre de 2019-2020

(Ceux à prendre avant fin mai 2020).



F.O : Les dispositions d'ordre public de [l'article D. 3141-6](#) du Code du travail disposent, qu'une fois l'ordre des départs fixé, il est communiqué à chaque salarié par tous moyens, au moins un mois avant son départ. Il en résulte que l'employeur a le droit de modifier les dates de congés payés, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'une durée d'un mois.

Néanmoins, le 2° de [l'article L. 3141-16](#) du Code du travail dispose que l'employeur peut être amené à ne pas respecter ce délai, dès lors qu'il est en capacité de justifier de circonstances exceptionnelles. Or, bien que la loi ne définisse pas ces circonstances exceptionnelles, la pandémie liée au coronavirus en cours en fait partie. En effet, l'administration la considère comme telle en ce qui concerne les congés payés. Il en résulte que l'employeur est en droit de décaler **les congés payés déjà planifiés** en invoquant [l'article L. 3141-16](#) du Code du travail susvisé.

Par conséquent, **en ce qui concerne les jours de congés déjà posés par les salariés,** l'employeur peut les modifier de façon unilatérale sans avoir à respecter le délai de prévenance d'un mois.

A titre exceptionnel cette année, il n'y aura pas de report possible des congés dans le CET.



FO : Le CET est issue de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 06/04/2000 et ses avenants. Nous n'avons pas trouvé d'indication concernant cette décision unilatérale initié par l'entreprise. Nous consultons nos juristes sur ce point.



Par ailleurs, les salariés qui possèdent des compteurs de récupération pour heures supplémentaires et de Repos débit-crédit sont également invités à planifier la prise de ces journées sur les périodes de sous-charge.



FO : La Direction demande à écouler les compteurs de RCCD, RCHS, Etc...

Si ces mesures ne suffisaient pas à combler la baisse de charge, nous consultons vos CSE sur un recours possible à l'activité partielle. Ce dispositif permettrait, si la baisse d'activité devait durer, d'y faire face par l'attribution de journées ou de demi-journées d'inactivité. Le dispositif d'activité partielle serait mis à la disposition des managers selon des modalités spécifiques à chaque établissement et grande famille de métiers.

FO : La consultation sur la mise en place de l'activité partielle chez Siemens SI doit être étudiée le mardi 7 avril en CSE Extraordinaire, vos élus seront attentifs à cette demande et rendrons un avis à la hauteur des propositions de la Direction.

Au-delà des dispositions légales, dans un souci d'équité et dans ce contexte exceptionnel de crise sanitaire, nous avons souhaité accompagner ce dispositif par une mesure elle aussi exceptionnelle de maintien de salaire pour tous les collaborateurs qui seraient concernés par l'activité partielle au sein de Siemens SAS.



FO : A ce stade la Direction prévoit le maintien du salaire à 100% pour tous. Nous ne pouvons que nous féliciter de cette première réponse positive aux demandes des organisations syndicales compte tenu de l'engagement des salariés à utiliser plus que nécessaire leurs repos et congés au-delà de ce que prévoit la loi et les ordonnances. L'effort doit être des deux côtés. « Il est nécessaire de partager les efforts à venir et on ne peut pas gérer toute la crise avec des jours de congés imposés ». Pour un redémarrage des activités après le confinement sur les chapeaux de roues, il faut des salariés investis et motivés.



A cet égard Force Ouvrière demande que soit discuté les modalités de versement de la Prime Macron (spécial Covid-19) pouvant aller jusqu'à 2000€ en cas d'accord d'intéressement signé, ce qui est le cas de Siemens SI.

Officiellement, tous les salariés, qu'ils soient sur leur lieu de travail ou en télétravail, peuvent en bénéficier si l'entreprise en fait le choix. Plusieurs groupes ont déjà annoncé leur intention de verser cette prime. Et Siemens ?

Concernant d'autres questions :

- Les arrêts de travail simplifiés pour les salariés contraints de garder leurs enfants

Un télé service, « declare.ameli.fr », est mis en place par l'Assurance Maladie pour permettre aux employeurs de déclarer leurs salariés contraints de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant, sans possibilité de télétravail. Cette déclaration fait office d'avis d'arrêt de travail.

Ce dispositif concerne :

- Les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt.
- Les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé sont également concernés.

Dans ce contexte, la prise en charge de l'arrêt de travail se fait exceptionnellement sans jour de carence et sans examen des conditions d'ouverture de droit.

L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.

Le téléservice « declare.ameli.fr » de l'Assurance Maladie permet à l'employeur de déclarer l'arrêt de travail pour ses salariés. Il s'applique aux salariés du régime général, salariés agricoles, marins, clerks et employés de notaire, les travailleurs indépendants et travailleurs non-salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique. Les auto-entrepreneurs se déclarent eux-mêmes dans le téléservice.

Cette procédure de déclaration sur le site ne concerne pas les autres régimes spéciaux, notamment les agents de la fonction publique.

Les déclarations faites sur ce téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés. Le paiement des indemnités journalières se fait après vérification par l'Assurance Maladie des éléments transmis parallèlement par l'employeur selon la procédure habituelle.

Attention, « declare.ameli.fr » n'est pas un téléservice de déclaration des personnes présentant des symptômes du coronavirus ou infectées par cette maladie, ces derniers relevant d'un arrêt de travail prescrit par un médecin. Pour toute question liée au coronavirus, il est recommandé d'appeler le 15 en cas de question d'ordre médical ou le 0800 130 000 (appel gratuit), 7 jours sur 7, de 8 h à 21 h.



- **Je suis confinée à mon domicile avec mes enfants et placée en télétravail et mon employeur me demande retourner au bureau avec certains collègues pour reprendre mon activité, en a-t-il la possibilité ? Peut-il me forcer à cesser ce confinement alors que je possède les outils nécessaires pour télétravailler à distance ?**

Dans le contexte actuel de confinement, l'employeur peut difficilement vous imposer un retour à votre poste de travail, sauf à justifier d'un impératif rendant nécessaire votre présence physique à l'entreprise. Refuser le télétravail pourrait être perçu comme un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

En effet, le Code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles « notamment de menace d'épidémie 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 » (art. L1222-11).

La logique du confinement vise à interdire les sorties du domicile sauf à justifier d'impératifs. Demander au salarié de se rendre sur son lieu de travail alors que son travail peut parfaitement être accompli en télétravail serait contraire aux préconisations du président de la République et du gouvernement.

En effet, l'attestation de déplacement professionnelle prise en application de l'article 3 du 23 mars 2020 précise expressément que sont autorisés, les déplacements :

« Entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous la forme de télétravail ».

Par ailleurs, le ministère du Travail rappelle dans les questions-réponses relatives au coronavirus en son point 1 :

« Suite au passage au stade 3 de la pandémie, le télétravail devient impératif pour tous les postes qui le permettent. Chacun, employeur comme salarié, peut contribuer à lutter contre la diffusion du Coronavirus, en ayant recours, chaque fois que possible, au télétravail.

Le télétravail est un droit prévu par l'article L. 1222-9 du Code du travail issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017 et doit être privilégié en phase 3 épidémique. Je peux donc demander à mon employeur à bénéficier du télétravail jusqu'à nouvel ordre. Si mon employeur me donne son accord, cela peut se faire par tout moyen. Son refus doit être motivé.

- **Je peux télétravailler mais mon employeur refuse. A-t-il le droit ?**

Le télétravail est la règle quand l'activité le permet. Le refus de l'employeur doit être motivé. Plus d'informations sur le télétravail sur le [code du travail numérique](#).

- **Mon employeur peut-il me contraindre de travailler quelques jours par semaine si je suis au chômage partiel ?**

Non, ni en présentiel, ni à distance. Lorsqu'un employeur demande à un salarié de "télétravailler" alors que ce dernier est placé en activité partielle, cela s'apparente à une fraude et est assimilé à du [travail illégal](#).

Toutes les informations mises quotidiennement à jour sur le site du :

[Gouvernement](#)



L'équipe FO souhaite remercier toutes celles et ceux qui œuvrent actuellement pour l'entreprise en télétravail, en étant sur les sites de production et chez nos clients prioritaires tout en essayant de respecter et faire respecter les mesures et gestes barrières pour éviter la contamination pour eux même et leur entourage.



&



Une autre pensée va tout particulièrement à toutes celles et ceux qui ont affaire directement ou indirectement avec la pandémie par l'intermédiaire de leur famille, d'un proche et aussi aux personnels soignants au front depuis déjà fort longtemps.

Protégez vous

-

Protégez les autres

Nous sommes à votre disposition sur le site FO (www.fo-siemens.com) ou sur nos emails hors du réseau SIEMENS.

contact@fo-siemens.com

tristan.laulagnier@irpbt.net

salvatore.vizzini@irpbt.net



Force Ouvrière