



Questions CAS CSE Central Juin 2020

Salut Camarades et Sympathisants,

Vous trouverez ci-dessous le sommaire avec les questions classées par thème et à la suite les questions et réponses dans leur intégralité afin de ne pas dénaturer le propos des Représentants de Proximité Référents (RPR) et la réponse de la Direction.

Les questions ont été reformulées pour les rendre plus concises et faciliter leur lecture

Si vous avez besoin de détails ou d'informations complémentaires, contactez-nous par :

- Email : focovea@orange.fr

- Par téléphone :

MAAF : RPR C. Brenon : 06.62.31.55.00

RP L. Guérit : 06.12.57.68.47

RP E. Weibel : 06.72.77.72.23.

RP B. Couturier : 07.63.46.28.10

A très bientôt

FO COVEA NIORT

SOMMAIRE

1 - Temps de travail

Qts 04 : **Congés payés : calcul règle des 1/10^e**

Qts 06 : **Badgeage depuis fin mars : problème badgeage s/ Workplace pour les cadres horaires**

Qts 08 : **Télétravail générique et grève : Absence payée ou non ? Rattrapage possible ou pas ?**

Qts 12 : **Relevé des pointages des « arrivée- départ » car ADP ne les fournit pas.**

Qts 16 : **Report de congés payés suite à maladie si impossibilité de les prendre.**

Qts 17 : **Congés sans solde : procédure**

Qts 18 : **Temps partiel thérapeutique : calcul congés payés ?**

Qts 19 : **Temps partiel thérapeutique : impact des décisions de la médecine du travail sur l'accord « Temps de travail, art 7.2.3.2 »**

Qts 22 : **Interlocuteur problème avec la paie, gestion des temps, etc... (Admin Du Personnel)**

Qts 24 : **Ecrêtage présence par manager : autoriser, fonctionnement**

2- Rémunération - Argent

Qts 01 : **Titre restaurant : erreur nombre titres restaurants durant la période télétravail confinement**

Qts 02 : **GMF – Bulletin de paie non reçu durant période confinement**

Qts 09 : **Titre restaurant : Bulletin de salaire, possibilité de faire apparaître le jours les générant ?**

Qts 10 : **Titre restaurant : Carte UP reçu par tous les télétravailleurs Covid19 ?**

Qts 11 : **Bulletin de paie et heures supplémentaires/complémentaires : Possibilité de faire apparaître les jours concernés.**

Qts 14 : **Prime de vacances : information communiquée via WorkPlace : peut on envoyé un email pour rendre l'information visible.**

Qts 15 : **Bulletin de salaire, paiement à la source et récapitulatif des sommes perçues.**

Qts 23 : **Indemnité télétravail habituel : versement sur 11 mois, mois concerné par non paiement.**

Qts 25 : **P3Co, absence ayant un impact sur le montant versé**

Qts 26 : **P3Co, accident de travail de -1 an = temps travail effectif. Pourquoi minoration de la prime ?**

3- Parcours emploi-compétence

Qts 13 : **CDD peut-il bénéficier de l'accord Gestion Prévisionnelle Emploi Compétence ?**

4 – Divers

Qts 03 : **Simulateur date départ retraite salariés Covéa**

Qts 05 : **IRP : travail durant période Télétravail confinement Covid19**

- a) Libre circulation dans l'entreprise durant le confinement
- b) Utilisation de la messagerie professionnelle suite confinement et télétravail

5 – Hors compétence CAS

Qts 20 : **Covid19 : garde d'enfants après le 02/06 et position Covéa**

6 – Spécifique IRP

Qts 21 : **Indemnité forfaitaire télétravail : impact du temps IRP saisi**

Qts 27 : **MMA, Représentant secteur d'affectation = site.**



QUESTIONS - REponses

Qts 01 - IRP 1 - Depuis le confinement, des collaborateurs CCC GMF ont constaté un erreur dans le nombre de titres restaurants qui leur ont été attribués. Auprès de quel interlocuteur doivent-ils faire leur recours ?

Direction : Les titres-restaurant sont prélevés sur la paie du mois M dès lors que le jour de télétravail a été posé par le salarié et validé par le manager avant le 15 du mois. Ces TR apparaîtront sur la Carte Up en début du mois M +1. Après avoir vérifié qu'il s'agit bien d'une erreur le collaborateur peut contacter l'ADP de son entité :

- Levallois : ADP.Transport.TR.Levallois@covea.fr
- Niort : ADP.Transport.TR.Niort@covea.fr
- Le Mans : ADP.Transport.TR.LeMans@covea.fr
- Fidélia : polePaie@fidelia-assistance.fr

Qts 02 Sur Lyon au CCC, certains salariés n'ont pas reçu les fiches de salaires papier de mars et avril. Ce dysfonctionnement est-il identifié par les services de l'administration du personnel. Sous quel délai, ces collaborateurs vont-ils recevoir ces documents ?

Direction : Il ne s'agit pas d'un dysfonctionnement. En effet, compte tenu du faible nombre de collaborateurs sur site, il a été décidé de conserver, dans un endroit sécurisé, les bulletins de paie des collaborateurs qui ont fait le choix du papier (vs coffre Digiposte) afin de leur remettre à leur retour sur site. Un mail individuel a été adressé à chaque collaborateur concerné pour chaque mois.

Cependant, exceptionnellement, il a été décidé d'adresser les bulletins concernés (mars / avril / mai) au domicile des collaborateurs. Ces envois devraient être finalisés d'ici à mi-juin.

Qts 03 Un outil calculateur de départ à la retraite devait voir le jour en mars ou avril 2020. Qu'en est-il ?

Direction : La période COVID et le confinement nous ont fait prendre du retard sur la mise à disposition du simulateur Fin de Carrière pour les collaborateurs.

Il devrait être mis en ligne dans le catalogue des Applications Workplace d'ici fin juin (workplace/ma vie de collaborateur).

Qts 04 : 1/10 de congés payés : Quelle est la règle de calcul du 1/10 de congés payés ? La direction peut-elle fournir des exemples précis pour un collaborateur à temps partiel et pour temps plein, à l'horaire et au forfait ?

Direction : Le Code du travail prévoit deux méthodes pour calculer l'indemnité de congés payés due à un salarié :

- La règle du 10ème qui correspond au 1/10ème de la rémunération brute perçue au cours de l'année de référence.

- La règle du maintien d'un CP qui est égale au salaire de référence / 21,67 (correspondant au nombre de jours ouvrés moyen par mois).

On retient la règle la plus favorable des deux.

Le fait d'être à l'horaire ou au forfait n'a pas d'incidence sur le calcul.

Concernant les éléments pris en compte, cf. CAS du mois de mars 2020.

Des exemples avec des calculs sont annexés au présent document.

Qts 05 Représentants de proximité :

a. Si les RPs veulent aller sur site pour l'exercice de leurs missions (constater l'application des mesures annoncées, s'assurer de leur mise en oeuvre, rencontrer les salariés de retour sur site, ...) quelle est la procédure à suivre ? Le site est-il en accès libre pour les DS, élus CSE et RPs ?

b. Quels moyens de communication les RPs peuvent-ils avoir avec les salariés dans ce contexte de télétravail ? L'usage de la messagerie Outlook professionnelle est-il autorisé ?

Direction : a) Les RPs tout comme les DS et élus CSE bénéficient d'une liberté de circulation qui leur permet de se rendre sur site. Il leur appartient de respecter les consignes de sécurité édictées. Ils doivent avoir suivi préalablement l'e-learning de retour sur site et sont invités à récupérer leur kit sanitaire.

b) L'accord moyens reste applicable. L'utilisation de la messagerie professionnelle n'est pas autorisée.

Qts 06 : Le badgeage à partir de Workplace ne fonctionne plus depuis fin mars, ceci ne concerne a priori que les cadres horaires : Pourquoi cette fonctionnalité n'est plus opérationnelle ?

Direction : Le badgeage est toujours opérationnel sous la WP, et l'a toujours été pendant la période de confinement.

Qts 07 : IMPACT DES ABSENCES : Question 24 de la CAS du 30 janvier 2020.

Nous sommes étonnés que les absences santé (maladie, accident de travail/trajet) et événements familiaux soient pris en compte sur une base de 7h00 par jour.

Selon le tableau remis par la RH en date du 14 février 2019 et intitulé « L'impact des différents types d'absences sur le calcul des congés », la maladie (en deçà de 90 jours), l'accident du travail/trajet (en deçà de 12 mois) et les événements familiaux génèrent l'acquisition de CP et de JATT.

Dès lors et dans les limites prévues, la durée à prendre en compte pour le seuil de déclenchement des heures supplémentaires devrait être la durée théorique liée à la formule de JATT retenue.

Direction : La règle de calcul du seuil de déclenchement des HS est spécifique, et est sans lien avec le tableau cité (relatif aux impacts des absences sur les congés).
Légalement, les absences sont sans incidence sur le seuil de déclenchement des HS ; cependant la jurisprudence est venue poser la règle consistant à retenir la durée moyenne résultant de l'annualisation.

Qts 08 : Suite à la période de grève de décembre à janvier 2019, comment va se passer la récupération des heures manquantes au compteur du fait du télétravail générique ? Dans ce cadre spécifique, quelles sont les modalités de rattrapage retenue par la Direction pour les collaborateurs concernés ?

Direction : Les managers ont été sollicités pour décider ou non de la retenue en paie. Dès lors que le choix s'est porté sur la "récupération", il appartient au manager d'organiser cette récupération. Le télétravail générique mis en place, selon les Directions, pendant la période de confinement n'a pas d'impact sur cette récupération.

Qts 09 : Est-il possible d'avoir sur le bulletin de salaire les jours correspond aux tickets restaurant versés afin de faciliter le suivi ?

Direction : Cette possibilité n'existe pas.

Qts 10 : Est-ce que tous les salariés en télétravail ont bien reçu la carte UP ?

Direction : A notre connaissance, oui.

Qts 11 : Pour donner de la lisibilité sur la fiche de paie lorsqu'il y a règlement d'heures supplémentaires/complémentaires, serait-il possible de faire apparaître les jours concernés tout comme le travail du samedi. Il est impossible de contrôler ce qui a été réglé ou repris.

Direction : Le collaborateur peut visualiser les heures déclarées en tant que telles par son manager via les plannings à sa disposition dans LifeBox.

Qts 12 : La Direction peut-elle nous indiquer la procédure pour obtenir les relevés de pointage par le salarié (récapitulatif des heures d'arrivée et heures de départ), il semblerait que le service ADP ne soit pas en mesure de fournir ce document.

Direction : Le collaborateur peut visualiser ces éléments sur son planning, à disposition dans Lifebox.

Qts 13 : Les dispositions de l'accord GPEC s'appliquent-elles à un salarié en CDD, postulant en CDI ?

Direction : Les CDD ne sont pas exclus de l'accord GPEC. Il convient toutefois de regarder la situation spécifique, car des règles particulières peuvent se poser les concernant et sur ce sujet (ex : règles différentes de priorité d'accès à l'emploi, interruption entre les contrats, etc.).

Qts 14 : Avec le confinement, l'information dans la Workplace sur la prime de vacances est passée inaperçue.

Le format papier a été « proscrit », seul.e.s les collègues en absence longue durée reçoivent un courrier à leur domicile. Est-il possible, par conséquent, d'envoyer un mail à chaque salarié.e plutôt que de diffuser l'information dans la Workplace (au même titre que cela est fait pour l'intéressement et la participation).

Direction : La WP est l'outil de communication groupe, privilégié dans le cadre de ce type d'information. Il n'est pas prévu d'adresser des mails individuels.

Qts 15 : - Le formulaire mis à disposition des salariés n'indique pas le montant prélevé sur les salaires au titre de l'impôt à la source. Est-il possible que ce soit fait pour l'attestation fiscale délivrée en 2021 ?

- L'attestation fournie ne reprend pas l'ensemble des sommes perçues au titre de l'intéressement et de la participation, est-il possible de fournir une attestation complète ?

Direction : Une réflexion est en cours sur le sujet afin d'ajouter les montants de prélèvement à la source sur l'attestation fiscale.

Les éléments d'intéressement et de participation apparaissent sur l'attestation fiscale.

Qts 16 : Report de congés : art.11.1.4

Selon l'article 11.1.1.4 de l'accord temps de travail : « ...les jours de congés non pris au cours de l'année civile, alors que le.la salarié.e a été mise en capacité de les prendre, sont perdus et ne donnent lieu à aucune indemnisation, sauf si la non prise de ces jours est due : - à une maladie ou un accident, - à un congé maternité ou d'adoption. Dans ce cas, le solde de congés non pris sera ajouté au quota de l'année civile N+1 et ces derniers devront être pris avant le 30/06 de ladite année ».

Hypothèse : 30 jours de congé reportés suite à une maladie

a) Le.la salariée, qui entre dans le champ de l'une de ces conditions, et qui souhaite se faire indemniser peut-elle le demander à concurrence du nombre total de congés reportés ?

b) Peut-elle faire un mix entre indemnisation et pose de congés ?

c) La mise à jour de report de congés intervient au mois de mars, peut-on envisager de les poser après la date du 30/06 ?

d) « Par ailleurs, le report ne devra pas avoir pour effet de majorer les seuils fixés aux articles 3.2 et 6.2.1 du présent accord dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée » : que cela signifie-t-il précisément ?

Direction : Il est privilégié la pose des congés.

Cependant, dans les cas visés ici, le report est possible.

a) Il n'est pas possible de se faire indemniser ses congés. Le collaborateur pourra placer ou monétiser ses congés reportés via le CET ou placer via le CETR en respectant les plafonds prévus pour ces dispositifs.

b) le mix placement ou monétisation via CETR ou placement via le CETR et pose est possible.

c) le report intervient dès début janvier, et non pas au mois de mars comme cela semble être indiqué. Ce compteur est ensuite utilisé en priorité lors de la pose de congés.

d) La dernière phrase signifie que le report de congés ne doit pas conduire à travailler plus (en année N) que l'équivalent de ce qui a été reporté (en N+1).

Qts 17 : Pose de congé sans solde : Quelle est la position des RH COVEA sur ce sujet ? Comment un.e collègue doit-elle procéder pour en faire la demande ?

Direction : L'article 11.2 "AUTRES CONGES ET ABSENCES AUTORISEES" précise que pour tous les autres congés et absences exceptionnelles qui ne sont pas traités dans le présent article, les dispositions légales et conventionnelles sont appliquées.

Le congé sans solde n'est pas réglementé par le code du travail : aucune condition ni procédure ne sont imposées pour en bénéficier. Son organisation et sa durée sont définies entre le salarié, le manager et le RRH au préalable.

La saisie doit être effectuée dans Pléiade "Demande de suspension de contrat". Le manager est libre de l'accepter ou de le refuser.

Qts 18 : Le nombre annuel de jours ouvrés de congés légaux pour un.e salarié.e est fixé à 31 jours (art.11.1.1 de l'accord temps de travail).

Pour l'année N, les congés légaux qui sont indiqués dans l'outil, le sont par anticipation, car pas encore acquis (art.11.1.2 du même accord).Aussi,

a) De quel nombre annuel de congés légaux dispose un.e collaborateur.trice qui est à mi-temps thérapeutique (0.50) entre le 1er janvier de l'année N et le 1er septembre ? (même question pour 0.60 et 0.80).

b) Quelle est la modalité de calcul du nombre de congés légaux dans ce type de cas ?

c) De quel moyen dispose le.la collaborateur.trice pour en connaître le nombre exact, si l'outil n'est pas à jour ou le sera à l'issue de la période de mi-temps thérapeutique ?

Direction : Les salariés en mi-temps thérapeutique font l'objet d'une gestion spécifique. Sous réserve d'une incompatibilité liée à la préconisation de la médecine du travail, ils conservent en effet le mode d'acquisition des congés payés qui leur était applicable avant le temps partiel thérapeutique (et arrêt maladie lié).

Ex : un salarié à temps complet sur 5 jours, qui passe en temps partiel thérapeutique à 80% sur 4 jours, conserve 31 CP en acquisition.

A cette acquisition s'applique ensuite l'abattement CP tel que décrit à l'art. 11.1.1 de l'accord Temps de travail (c'est-à-dire à compter du 91ème jour d'absence).

L'abattement est calculé / mis à jour / visible à chaque traitement d'une demande de temps partiel thérapeutique (dans les jours suivants sa réception par ADP).

Qts 19 : Article 7.2.3.2 de l'accord temps de travail : dans quel cadre ou circonstances, le travail à temps partiel thérapeutique prescrit par le la Médecin du travail peut déroger au chapitre portant sur le temps partiel ?

Direction : En tout état de cause, on suit les préconisations de la médecine du travail.

Dès lors, par exemple, cela pourrait conduire à planifier un salarié à temps partiel sur une durée inférieure à 3 heures non fractionnables (ce qui n'est pas prévu en application du 7.4), si cela était préconisé par le médecin du travail.

Direction : En tout état de cause, on suit les préconisations de la médecine du travail.

Dès lors, par exemple, cela pourrait conduire à planifier un salarié à temps partiel sur une durée inférieure à 3 heures non fractionnables (ce qui n'est pas prévu en application du 7.4), si cela était préconisé par le médecin du travail.

Qts 20 : Quelle est la position officielle concernant la garde d'enfants après le 02 Juin dans les cas suivants :

1/ Ecole Fermée et pas de solution de garde

2/ Ecole ouverte avec accueil des enfants 2 jours par semaine, et pas de solution de garde d'enfant quand celui n'est pas à l'école

3/ Ecole ouverte mais refus des parents d'y mettre ses enfants

Direction : Ce sujet a été abordé lors du CSEC du 3 juin et ne relève pas de la CAS.

Qts 21 - Les présences syndicales impactent-elles l'indemnité forfaitaire télétravail habituel ?

Direction : L'absence syndicale ne déclenche pas d'indemnité de Télétravail. C'est pourquoi les élus ont été invités pendant la période de confinement à se déclarer en télétravail et à remonter par mail leurs absences syndicales auprès de leur manager copie le pôle Affaires sociales dont ils dépendent. Ils bénéficient donc bien de l'indemnité en question.

A compter du 2 juin, pour un collaborateur à l'horaire en Télétravail régulier, il est possible de saisir de la présence syndicale les jours où il est en Télétravail régulier.

En revanche, pour les collaborateurs au Forfait Jours en Télétravail flexible, il n'est pas possible de saisir de la présence syndicale en même temps.

Sur ce sujet, nous sommes en train de faire un état des lieux des possibilités suivant le type de motif télétravail pour faire les évolutions nécessaires.

Qts 22 : Quel est le process pour les problématiques gestion des temps, paie etc... que le salarié souhaite résoudre : le salarié peut-il saisir directement ADP aux adresses mail dédiées ou nécessairement passer par son manager ?

Direction : Il doit dans un premier temps échanger avec son manager sur la problématique rencontrée.

Si celle-ci persiste, il peut alors se rapprocher des équipes ADP.

Le service "Assistance et conseil" (le pôle ADP pour Fidélia) assure un point d'entrée et répond directement aux questions ou oriente la demande vers des experts dédiés :

Levallois : adp.assistance.et.conseil.levallais@covea.fr

Niort : ADP.Assistance.et.Conseil.Niort@covea.fr

Le Mans : ADP.Assistance.et.Conseil.Lemans@covea.fr

Fidélia : poleADP@fidelia-assistance.fr

Des permanences téléphoniques existent (Assistance et conseil : 9h à 12h / 13h30 à 17h):

Levallois : 01 49 64 38 88

Niort : 05 49 34 44 88

Le Mans : 02 43 41 82 84

Qts 23 : Indemnité télétravail habituel : elle est versée sur 11 mois. Quel est le mois où elle n'est pas versée ? L'indemnité est-elle proratée sur le nombre de jours effectivement télétravaillés ? (exemple : normalement 8 journées de télétravail sur un mois mais le salarié n'en effectue que la moitié pour des absences diverses (maladie, CP, autres...))

Direction : L'indemnité est effectivement versée sur 11 mois ; Il n'y a pas de versement au mois d'août.

Si le collaborateur est en télétravail régulier, l'indemnité est de 15 € bruts pour 1 jour télétravaillé par semaine ; 30 € bruts pour 2 jours télétravaillés par semaine.

Le montant de l'indemnité est proratisé pour toute absence (autre que les congés), par comparaison entre le nombre théorique et le nombre réel de jours télétravaillés dans le mois.

Qts 24 : Un manager peut-il écrêter le compteur de variation d'un salarié quand il dépasse l'horaire en fin de journée ? (exemple : un appel ou une visite qui débordent de l'horaire de fin de journée => ce qui amène le salarié à faire plusieurs minutes de dépassement par rapport à sa planification)

Direction : Le compteur de variation sert précisément à prendre en compte ce type de dépassement, en accord avec le manager.

Qts 25 : P3CO : le montant de la prime est-elle proratée en fonction du temps de présence ? Et si oui quels motifs d'absence l'impactent ?

Direction : Les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif pour le maintien de salaire ne sont pas déduites du temps de présence dans le calcul du montant de la prime (congés payés, formation au titre du plan, absence en lien avec un mandat de représentation du personnel...).

A l'inverse, les absences non assimilées par la loi à du temps de travail effectif pour le maintien de salaire donnent lieu à un abattement proportionnel dès le 1er jour (maladie, maternité, suspension de contrat...).

L'accident de travail n'étant pas assimilé par la loi à du temps de travail effectif pour le maintien de salaire, ce dernier ne permet pas de continuer à acquérir la P3CO.

Qts 26 : Suivant l'article L3141-5 du Code du Travail, l'accident de travail est considéré comme du temps de travail effectif.

Des salariés étant déclarés en accident de travail (moins d'un an) ont vu leur prime P3CO impactée et réduite d'autant.

Merci de nous expliquer pourquoi.

La Commission des Affaires Sociales confirme t-elle que l'accident du travail est bien assimilé à du temps de travail effectif ?

Direction : L'article L 3141-5 du code du travail assimile les périodes de suspension du contrat liées à un accident du travail (moins d'un an) à un temps de travail effectif « pour la détermination de la durée du congé » uniquement.

Qts 27 : SECTEURS REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Le site de travail du représentant de Proximité doit-il impérativement se trouver dans le secteur sur lequel il a été désigné ?

Pour mémoire : Extrait du Règlement Intérieur CSEE LEVALLOIS

ARTICLE 11 : REPRESENTANTS DE PROXIMITE

ARTICLE 11-1 : DESIGNATIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE ET DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE REFERENTS

Les représentants de proximité ainsi que les représentants de proximité référents sont mis en place en sein du CSEE LEVALLOIS. Ils sont désignés par les membres présents du CSEE LEVALLOIS ayant voix délibérative, au scrutin de liste à la proportionnelle et au plus fort reste. Il est convenu qu'ils sont désignés au niveau de l'établissement et non par secteur. Ce n'est qu'une fois leur désignation effective au niveau de l'établissement qu'un secteur leur est attribué.

Direction : Lors des négociations de l'accord Moyens, ce point avait été largement débattu. Il est rappelé que le représentant de proximité doit par définition être en proximité des collaborateurs relevant de son secteur. Le RP doit donc bien relever lui-même du secteur dans lequel il est élu. De plus, l'accord prévoit que les représentants de proximité soient géographiquement dans leur secteur d'intervention. En effet, l'article 4.2 de l'accord moyen indique « le CSEE devra également s'assurer que les désignations garantissent une représentation de l'ensemble personnel aux plus près des collaborateurs et sur l'ensemble de la zone géographique permettant ainsi la présence de représentants en local et ce, le cas échéant au sein des DROM »

Qts 28 : TELETRAVAIL

A - La crise sanitaire actuelle a contraint l'Entreprise à modifier ses méthodes de travail en dirigeant le maximum de ses collaborateurs vers le télétravail.

Une réflexion est-elle en cours pour pérenniser ces nouvelles possibilités pour l'avenir afin de prévenir de nouvelles difficultés pour les collaborateurs pour se rendre sur leur site de travail (grève de transports, événement climatiques, nouvelle pandémie...) ?

B - Si oui, dans quelles Directions, dans quels services et quelles en seront les modalités ?

C - Une commission télétravail devait avoir lieu pour modification de l'accord, mais celle-ci a été reportée à une date ultérieure.

Qu'en est-il ?

Direction : A-B- Il appartiendra aux négociateurs de se nourrir de cette expérience pour construire un nouvel accord Télétravail.

C- La commission de suivi Télétravail se déroulera en juillet. Elle n'avait pas pour vocation à modifier l'accord mais à faire le bilan de la campagne 2020.

Qts 29 : Plus précisément quel est le sens de la priorité 2 de l'article 11.1.3.2 ?

Cet article organise la fixation des congés. Lorsqu'il n'y a pas de consensus dans une équipe, l'encadrement tient compte de plusieurs facteurs et priorise certaines situations

La priorité 2 énonce : « durée du service »

Un manager se range derrière cette priorité pour dire à un salarié qui a peu d'ancienneté dans le service qu'il n'est pas prioritaire par rapport à son collègue qui a davantage d'ancienneté

= > faut-il comprendre dans cette formulation : ancienneté dans le service ?, ou dans l'entreprise, ou travailler sur un temps plein plutôt que sur un temps partiel ?

Faut-il également prendre en compte le fait que par le passé le salarié à qui on refuse des congés a pourtant déjà décalé ses congés ?

Direction : Dans l'accord Temps de Travail Covéa, l'article 11.1.3.2. prévoit la fixation et l'organisation des dates de congés :

La date de prise des jours de congés est fixée par l'employeur, sur proposition, le cas échéant, du.de la salarié.e et dans le cadre des dispositions légales.

En l'absence de consensus entre les salarié.e.s, l'encadrement tient compte, pour fixer les dates de congés payés, des priorités suivantes :

priorité 1 : situation de famille des bénéficiaires (famille avec au moins 3 enfants à charge ou parent isolé) ;

priorité 2 : durée de leur service dans les Entités ;

priorité 3 : exercice d'une activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;

priorité 4 : possibilités de congé du.de la conjoint.e, concubin.e ou pacsé.e ;

Ces priorités doivent néanmoins s'apprécier en tenant compte de l'ordre des départs des années précédentes, afin d'assurer un roulement équitable.

Les conjoint.e.s, les partenaires lié.e.s par un pacte civil de solidarité et les concubin.e.s (sur présentation d'une déclaration sur l'honneur des deux concubin.e.s) travaillant tous deux dans les Entités entrant dans le champ d'application du présent accord ont droit à un congé simultané.

Les congés peuvent être pris par demi-journées.

a) Il s'agit de l'ancienneté dans l'entité au sens entreprise.

b) La notion de temps partiel/ temps plein ne joue pas.

c) Oui, on tient compte de ce qui a été fait dans le passé pour le roulement des congés.