

FAQ CORONAVIRUS – COVID 19

AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET INDEMNISATION

- 1. Je n'ai besoin de prendre que quelques jours pour garder mes enfants et alterner avec mon conjoint. Peut-on prévoir un aménagement du temps de travail ?**

C'est au salarié de décider du nombre de jours consécutifs dont il a besoin pour garder son enfant.

Puis-je faire du télétravail en gardant mes enfants ?

- Si l'âge des enfants est compatible et que j'ai les outils pour travailler à distance, oui avec validation de mon manager.

- 2. Les vendeurs qui ont des enfants et qui ne peuvent pas venir : quelle est la démarche à suivre ? Indemnisation ? Déclaration ? Puis- je alterner au jour le jour ?**

Merci de vous référer à la note spécifique aux collaborateurs commerciaux – terrain - TPE/PME - Grands Comptes

- 3. Pour les collaborateurs qui peuvent venir 2 jours dans la semaine et rester 3 jours chez eux comment font-ils ? Doivent-ils faire plusieurs déclarations ?**

Cela reste possible dans le cadre du travail à distance.

- 4. Pour les personnes en période d'essai qui ont des enfants, qu'est-il prévu en indemnisation ?**

En période d'essai, il n'y a pas de subrogation. Il y a uniquement un remboursement des indemnités journalières par la Sécurité Sociale. Les personnes en arrêt maladie seront indemnisées conformément aux dispositions des conventions collectives et des accords d'entreprise en vigueur sauf dispositions gouvernementales spécifiques non connues à ce jour.

- 5. Comment est-on payé pendant l'absence ? Comment le maintien de salaire va se passer ? Est-ce que l'entreprise est liée à l'agrément de demande indemnisation de 14 jours en cas de gardes d'enfant à domicile ? Si ça dure plus de 14 jours comment ça se passe ?**

L'absence est assimilée à un arrêt maladie. Elle est donc indemnisée conformément aux dispositions des conventions collectives et des accords d'entreprise en vigueur sauf dispositions gouvernementales spécifiques non connues à ce jour.

- 6. A quelle hauteur sera t'on indemnisé (100%) pendant ces 20 jours ? S'agit-il de 20 jours ouvrés ou calendaires ?**

Les absences maladie seront indemnisées conformément aux dispositions des conventions collectives et des accords d'entreprise en vigueur qui est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et du nombre de jours de maladie des 12 derniers mois. Il est ainsi possible d'être indemnisé à hauteur de 100%, 80%, 70% ou uniquement par la Sécurité Sociale.

Merci de vous rapprocher de votre RRH qui pourra vous donner un complément d'informations.

7. Comment justifie t'on l'absence ?

Soit il s'agit d'un problème de garde d'enfant (s) => enfant déclaré de moins de 16 ans et attestation du salarié de ne pas avoir d'autre moyen de garde.

Soit il s'agit de travail à distance discuté avec le manager.

En aucun cas, il s'agit d'une absence.

8. Que se passe-t-il s'il n'y a plus de transport ?

A date, les transports sont maintenus. Et pour Citylights, les collaborateurs peuvent accéder temporairement au parking de Boulogne-Billancourt sur demande préalable.

9. Crédits horaires avant passage Octime = crédit récup horaires peut-il être soldé en attendant plutôt que de se mettre en arrêt ?

Oui, les crédits horaires peuvent être utilisés comme des pauses de congés si le collaborateur le souhaite avec accord du manager.

TRAVAIL A DISTANCE

10. Si le travail à distance est activé, les collaborateurs qui n'ont pas d'ordinateur personnel, et qui ne sont pas impactés par les décisions annoncées hier, pourront-ils venir travailler à l'Agence ?

Oui, les sites ne sont pas fermés.

11. Si travail à distance il y a, comment cela va-t-il fonctionner : besoin des casques ? Est-ce que ça fonctionne sur Mac ? Sur tablette ?

Les collaborateurs doivent emporter tout leur matériel informatique chaque soir à leur domicile.

12. Si travail à distance, quelle est la configuration requise en ce qui concerne l'ordinateur (version de Windows par exemple) ?

Si nécessité de travail à distance avec du matériel personnel, une procédure de mise en place de webmail sera transmise.

13. Faut-il badger ?

Oui

14. Que se passe t'il en cas d'accident à la maison ? (Chute dans l'escalier, brûlure, électrocution...) : est-on protégé ? faut-il déclarer ou souscrire d'autres garanties ?

En cas d'accident de travail, le collaborateur doit en informer le RRH et son manager.

Ce dernier devra confirmer que le collaborateur était bien en travail à distance au moment de l'incident.

15. Si on sort le midi, est-ce considéré comme un accident de trajet ?

Non, il ne s'agit pas d'un accident de trajet, le trajet étant entre le domicile et le lieu de travail et inversement.

16. Doit-on être joignable tout le temps ?

Oui à tout moment sur la période de badgeage et sur le temps supposé de travail pour les collaborateurs au forfait jour.

17. La mise en place du travail à distance standard nécessite une visite de sécurité (DIAG ELECTRIQUE). Dans ce cas est-ce également prévu ?

Nous sommes en situation exceptionnelle nécessitant des mesures exceptionnelles ayant conduit l'entreprise à mettre en place le travail à distance qui ne relève pas de l'accord sur le télétravail. Le travail à distance se met en place à la demande du collaborateur qui est à même d'apprécier la qualité et la conformité de son environnement de travail à distance.

18. Certains n'ont pas d'internet haut débit chez eux, le travail risque d'être compliqué (lenteur, déconnexion, voire aucune connexion). Quelle attitude adopter ?

Dans ce cas, les conditions requises du travail à distance ne sont pas remplies et ne peuvent pas être acceptées par le manager.

PREVENTION

19. Quid des collaborateurs qui sont plus à risque du fait de pathologies diverses (diabète, faiblesse cardiaque...) ?

Dans ce cadre-là, il est nécessaire de recourir à un avis médical.

20. Au niveau du ménage, l'entreprise va-t-elle demander aux prestataires de nettoyer les poignées, le matériel... ?

Des mesures renforcées de ménage et d'hygiène ont été prises depuis plusieurs jours.

DIVERS

21. Le recrutement est-il en standby ?

Les outils de connexion à distance permettent de maintenir une partie importante des activités de l'entreprise dont le recrutement.

22. Quid du déménagement sur le nouveau site EYSINES ? La première vague déménage le 23/03

Des mesures spécifiques sont en cours d'étude.

23. Quid de nos alternants si leur école est fermée ?

La majorité des écoles prévoient des cours par correspondance et les sites de l'entreprise n'étant pas fermés, ils restent accessibles aux alternants comme tous les autres collaborateurs.