

# QUELQUES QUESTIONS QUI SE POSENT ACTUELLEMENT SUR NOS DROITS POUR L'ÉPIDÉMIE DE COVID 19

**Actuellement la direction a décidé de passer à trois jours de travail. Peut-on poser seulement ces jours en congés ou doit-on poser une semaine complète sur les obligations hebdomadaires ?**

La réponse juridique est la suivante :

Vous devez poser autant de congé qu'auparavant. En fait comme pour les repos de cycles ou les temps partiel le point de départ du congé est le 1er jour où l'agent aurait dû normalement travailler et la fin du congé, le jour qui précède le premier jour travaillé

Autrement dit, si l'agent ne travaille que les mercredis, jeudis et vendredis, le congé va normalement commencer le mercredi mais s'achèvera le mardi (jour précédant le premier jour travaillé au retour du congé). Cela correspond donc bien à une semaine de congés comme habituellement et non seulement à trois jours.

**La Poste peut-elle m'obliger à poser 6 jours de congés annuels (ou congés payés) ?**

**NON**

La référence aux 6 jours de congés qui pourraient être imposés par l'employeur renvoie aux dérogations issues de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 qui prévoit la possibilité pour l'employeur, dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

Ces dispositions ne sont pas applicables en l'état à LA POSTE puisque l'ordonnance dispose que cette possibilité doit être prévue par un accord d'entreprise ou de branche, ce qui n'est pas le cas à ce jour.

**La Poste peut-elle m'obliger à poser un minimum de trois semaines l'été ?**

**NON**

LA POSTE annonce dans certaines directions que tous les postiers devraient poser au moins 3 semaines sur la période du 15 juillet au 31 août 2020.

Non, et ce n'est pas la première fois : les dispositions conventionnelles à la Poste dérogent sur un certain nombre de points au Code du travail. Le texte de référence régissant les droits à congé est le décret n°84- 972 traitant des congés annuels des fonctionnaires de l'Etat ne prévoit pas une telle obligation. A preuve les textes de la Poste disposent que « Un tour de départ en congé annuel doit obligatoirement être établi pour la période du 1er juin au 30 septembre mais les agents ne sont pas tenus de prendre une partie de leurs congés pendant cette période. » (Fascicule PC 1.4, intranet RH)

## La Poste peut-elle m'obliger à poser des RTT, repos de cycle, JNT, PNT et jours forfait cadre?

**NON**

L'article 2 de l'ordonnance du 25 mars 2020 autorise l'employeur à imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de certains jours de repos normalement au choix du salarié acquis par ce dernier et à modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Attention : on parle ici de jours de RTT et non de repos de cycle non modifiables.

Il existe, toutefois une limite essentielle :

- L'intérêt de l'entreprise doit le justifier au regard des difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19. Cette limite est plus difficile à justifier pour LA POSTE qui ne cesse de se référer à ses activités de « service public » et se félicite, dans le même temps, de battre des records de livraisons de colis.

**Au vu de cette limite et à moins de prouver les difficultés économiques de l'entreprise pour nous la réponse est NON**

## La Poste peut-elle m'obliger à poser des jours de CET?

**NON**

Les agents bénéficiant d'un compte épargne-temps peuvent l'alimenter en temps ou en argent. En principe, l'employeur ne peut pas imposer l'utilisation de ses droits, sauf pour les heures de travail affectées sur le CET à son initiative.

L'article 4 de l'ordonnance du 25 mars 2020 octroie à l'employeur la faculté d'imposer l'utilisation des droits affectés sur le compte épargne-temps par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates. En revanche, les agents semblent toujours avoir la possibilité d'affecter des jours de repos ou de congés payés sur le CET dans les limites admises du dispositif collectif et sous réserve que l'employeur n'ait pas imposé la pose de ces jours.

Et il ne faut pas oublier que la limite des 10 jours est applicable : la direction ne peut pas imposer plus de 10 jours, y compris au titre des jours de repos imposés ou modifiés autres que ceux issus du CET.

- Comme pour les RTT et jours forfait cadres L'intérêt de l'entreprise doit le justifier au regard des difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19. Cette limite est plus difficile à justifier pour LA POSTE qui ne cesse de se référer à ses activités de « service public » et se félicite, dans le même temps, de battre des records de livraisons de colis.

**Au vu de cette limite et à moins de prouver les difficultés économiques de l'entreprise pour nous la réponse est NON**

**6. Depuis la mise en œuvre des nouveaux horaires (21 heures sur trois jours), la Poste m'a supprimé (ou décalé) mes journées de temps partiel. En a-t-elle le droit ? Je suis fonctionnaire ? Je suis salarié ?**

**En ce qui concerne les salarié.e.s,  
Oui, MAIS sous conditions**

le contrat de travail à temps partiel doit prévoir les cas dans lesquels une modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. A défaut, la répartition ne peut être modifiée qu'avec l'accord du salarié.

- Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. La modification de la répartition doit être formalisée dans un avenant écrit au contrat de travail.
- Lorsque l'employeur effectue sa demande dans l'un des cas et selon les modalités prévues au contrat, le salarié peut néanmoins refuser le changement, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement, s'il est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (par exemple : nécessité d'assister un parent malade ou dépendant ou, pour une personne seule, assurer la garde de son enfant), le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée par un autre employeur, ou une activité professionnelle non salariée.
- Les situations sont tellement complexes que l'on conseille de consulter un militant syndical

**En ce qui concerne les fonctionnaires,  
C'est NON**

à l'initiative de l'agent, du chef de service, ou de l'autorité ayant pouvoir de nomination, une modification peut intervenir en cours de période, soit s'il y a accord des parties, soit si les nécessités du service, notamment l'obligation de continuité l'imposent.

Cependant il faut l'accord des deux parties comme indiqué dans le BRH de 2005

Il faut, à ce titre, prendre garde à ne pas considérer l'accord sur les modalités d'organisation du temps partiel comme un contrat faisant figure de principe acquis pour le fonctionnaire qui peut se voir opposer la mutabilité de l'organisation du service et la remise en cause de son régime de travail. Néanmoins, LA POSTE sera toujours tenue, y compris pour les fonctionnaires à temps partiel, de respecter les termes des accords locaux organisant les régimes de travail.

**7. Le Siège affirme que les arrêts maladie « garde d'enfant » ou « personnes vulnérables » ne couvrent pas les congés annuels et qu'en conséquence il n'y a pas de restitution desdits congés.**

**VRAI**

**Pour les salarié·e·s**

Le gouvernement semble s'attacher à la cause de l'arrêt pour déterminer son régime : l'arrêt de travail automatique exceptionnel pour garde d'enfant a été institué afin de permettre aux salariés de justifier une absence afin de garder leurs enfants de moins de 16 ans (ou moins de 18 ans en cas de handicap) dont les lieux d'accueil étaient fermés par décision gouvernementale. Le site Ameli rappelle que l'arrêt est conditionné à l'absence de congés déposés.

Le même raisonnement pourrait être fait s'agissant d'une période de congés payés : il pourrait ainsi être considéré que la cause de l'arrêt « garde d'enfant » disparaît pendant la période de congés payés lors de laquelle le salarié n'a pas à justifier de son absence.

**Pour les fonctionnaires**

Il ne s'agit pas à proprement d'un arrêt de travail mais d'un placement de l'agent en ASA éviction, ASA émanant d'une circulaire Fonction publique de 1950. Le principe de l'ASA est qu'elle ne couvre pas des congés quelle qu'en soit la nature.

**8. La Poste peut-elle nous imposer les dérogations au temps de travail journalier et hebdomadaire ?**

**NON**

A ce jour, La Poste ne le peut pas : si l'article 6 de l'ordonnance autorise les entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale à déroger aux durées maximales de travail légales et, le cas échéant, aux stipulations conventionnelles applicables (jusqu'au 31 décembre 2020), la liste des secteurs concernés n'est pas encore fixée et le sera par un prochain décret.



**Fédération des activités postales et de télécommunications**

25/27 rue des envierges 75020 Paris

tel 01 44 62 12 00 fax 01 44 62 12 34

[sudptt@sudptt.fr](mailto:sudptt@sudptt.fr) [www.sudptt.org](http://www.sudptt.org)

**Solidaires** syndicale