

Mesures d'accompagnement des salariés de l'UES Orange dans la crise COVID-19

Questions/Réponses

Ces questions/réponses relatives au dispositif d'accompagnement RH mis en place dans le cadre de la crise Covid-19 est destiné aux salariés et aux managers de l'UES Orange

Sommaire :

- Pouvoir d'achat : pages 2-3
- Congés Annuels : pages 3 – 4
- JTL 2020 : pages 4 – 7
- Solidarité et dispositif d'entraide : page 7
- Soutien aux salariés : page 8

Pour en savoir plus sur :

- [Le Covid-19 et les gestes barrière](#)
- [L'intéressement](#) et [la participation](#)
- [Mes droits à congés annuels](#)
- [Mes droits à JTL](#)
- [Le CET](#)
- [Le don de jour-s](#)
- [Let me help](#)

Pouvoir d'achat

1. **Alors que beaucoup d'entreprises annoncent recourir au « chômage partiel » (ou activité partielle), quelles sont les mesures prises par Orange pour préserver le pouvoir d'achat des salariés pendant la période de confinement ?**

Chômage partiel

Contrairement à beaucoup de grandes entreprises et à certains de leurs concurrents sur le marché français, l'UES Orange n'aura pas recours au dispositif d'activité partielle (dit « chômage partiel ») prévu par la loi d'urgence et une ordonnance du 27 mars 2020, malgré la fermeture de ses boutiques.

Orange maintiendra la rémunération de ses salariés notamment pour ceux qui bénéficient d'une part variable commerciale (PVC), liée aux résultats du mois et qui sont actuellement plus particulièrement touchés (cf ci-après).

Participation et intéressement

L'Ordonnance du 25 mars 2020 autorise les entreprises à modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, et de les reporter jusqu'au 31 décembre 2020.

Orange n'utilisera pas cette disposition.

Le versement de la participation et de l'intéressement ne seront donc pas impactés.

Afin que les salariés d'Orange, disposent de ces ressources aux échéances habituelles, la participation et l'intéressement seront versés dans les conditions habituelles, respectivement les 20 avril et 20 mai.

Part Variable Commerciale (PVC) mensuelle

Concernant la Part Variable Commerciale (PVC) mensuelle, à titre dérogatoire, pendant la période de confinement, et afin de tenir compte de l'impossibilité pour les équipes commerciales des Agences de Distribution (AD), des Services Clients Orange (SCO) et des Agences Pro/Pme (AG Pro/Pme), d'exercer leur activité dans des conditions habituelles, un dispositif exceptionnel sera activé garantissant à chacun des salariés, la perception de cette part variable.

Il en sera de même pour la part variable mensuelle des conseillers ARC des Centres Support Clients Entreprise (CSCE) et conseillers ARC en Agences Entreprises.

Le calcul de la somme versée sera basé sur la moyenne des PVC mensuelles perçues par chacun sur la période de référence suivante : mars 2019 à février 2020.

Prime exceptionnelle COVID -19

Orange souhaite reconnaître l'engagement des salariés qui, pour garantir la continuité de l'activité, ont été amenés à poursuivre de façon régulière pendant toute la période de confinement, leur activité sur site (interne ou externe à Orange, ou face aux clients).

Les membres de ces équipes bénéficieront à titre individuel d'une prime forfaitaire exceptionnelle d'un montant de 1.000 euros.

Les critères de versement de cette prime seront les suivants :

- désignation par l'entreprise au titre du PCA sur site (interne ou externe à Orange), ou face aux clients ;
- et intervenant de manière régulière pendant toute la période de confinement décidée par le gouvernement (hors dispositifs d'entraide).
- Pour Orange France : conseillers clients en télétravail gérant des flux clients entrants, et conseillers support technique en télétravail.

Elle sera versée à échéance habituelle de paie, au plus tard dans les 2 mois suivant la fin de la période de confinement décidée par le gouvernement, après identification de chaque situation individuelle.

2. Y-aura-t-il une négociation annuelle sur les salaires en 2020 ? Et si oui, quand ?

Il y aura bien une négociation sur les salaires en 2020. Cette négociation (dite NAO – Négociation Annuelle Obligatoire) a débuté avant le début du confinement.

Compte tenu du contexte, cette négociation est actuellement suspendue. Un nouveau calendrier de négociation sera arrêté avec les organisations syndicales.

Congés Annuels (CA)

3. Je souhaite formuler une demande de CA à prendre avant le 4 mai 2020. Ces CA s'imputeront ils sur les jours de JTL qui doivent être pris avant cette même date ?

Non. Chaque salarié doit prendre 3 à 6 jours de JTL avant le 4 mai 2020 conformément aux mesures prises par l'entreprise en application des ordonnances. Si le salarié souhaite déposer une demande de CA en plus sur cette même période, les dates seront fixées avec le manager en fonction des besoins du service.

Toute demande individuelle exceptionnelle et dérogatoire sera examinée par le directeur de l'entité en lien avec le DRH.

4. J'ai posé mes congés annuels pour le mois d'avril 2020 et ils ont été validés? Sont-ils confirmés ?

Les congés annuels posés et validés pour le mois d'avril sont confirmés.

Par exception, des demandes de report peuvent être accordées par le manager sous réserve des nécessités de service, dans le cadre de la reprise d'activité à la fin de la période de confinement.

Ces reports se feront dans le respect des règles rappelées aux questions 6 et 7.

5. J'ai posé mes congés annuels en mai 2020, ils ont été validés. Sont-ils confirmés ?

Concernant les congés annuels posés et validés à compter du 4 mai 2020, chaque salarié doit se rapprocher de son manager pour revalider les dates initialement prévues.

Le manager devra prioriser les départs et tenir compte des nécessités de service (= tableaux de service) pour valider les congés annuels. Cette validation se fera à partir de mai à double niveau, par le N+1 et le N+2 de chaque salarié.

6. J'ai posé mes congés, ils ont été validés. Sont-ils confirmés ?

Non, pas systématiquement. Afin de prioriser les départs et tenir compte des nécessités de service (= tableaux de service), pour tous départ à partir du 4 mai le manager pourrait revenir sur une autorisation déjà validée. Chaque salarié est invité à se rapprocher de son manager pour revalider les dates posées.

Cette validation se fera à partir de mai à double niveau, par le N+1 et le N+2 de chaque salarié.

7. Quelles sont les règles générales de prise de congés annuels 2019 et 2020 ?

Les règles générales de prise de congés annuels (CA) restent inchangées.

Le solde des Congés Annuels 2019 doit être pris avant le 31 mai 2020.

Les Congés Annuels 2020 doivent être posés avant le 31 décembre 2020 avec la possibilité de report jusqu'au 31 mai 2021.

8. Que faire du solde éventuel de CA 2019 ?

Les soldes éventuels de CA non pris avant le 31 mai 2020 peuvent :

- Être versés dans le Compte Épargne Temps (CET) selon les règles habituelles en vigueur (jusqu'à 10 jours de CA /an quelle que soit la formule du CET).
- Faire l'objet d'un « don de jours aux proches aidants » jusqu'à 5 jours.

A défaut ils seront perdus.

9. Qui valide le versement des jours de congés annuels dans le CET ?

Il n'y a pas de validation nécessaire, c'est une démarche individuelle du salarié.

10. Quelle est la procédure pour faire un don de jour-s aux proches aidants?

Le salarié fait son don par un clicRH (objet : absences / congés – sous objet : don de jour).

11. Combien de jours de CA puis je mettre dans mon CET ?

CA : jusqu'à 10 jours de CA /an.

JTL 2020

L'Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos du 25 mars 2020 autorise l'entreprise jusqu'au 31 décembre 2020 d'imposer ou de modifier, les Jours de Temps Libre, dans la limite de 10 jours, sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'un jour franc.

Orange s'appuiera sur ces dispositions.

12. Quelles règles s'appliqueront à la prise de JTL/JRTT 2020 ?

Pour la prise de JTL/JRTT au plus tard avant le 4 mai et conformément aux dispositions d'urgence prises par l'Etat, chaque manager s'assurera de la pose :

- 3* jours de JTL (accolés ou non) pour les salariés dont les droits annuels de JTL sont inférieurs à 17 jours, sont à prendre au plus tard avant le 4 mai 2020.
- 6* jours de JTL (accolés ou non) pour les salariés dont les droits annuels de JTL sont d'au moins 17 jours, sont à prendre au plus tard avant le 4 mai 2020.

Les dates de prise des jours de JTL/JRTT seront fixées en accord avec le manager selon les nécessités de service. A défaut d'accord avec le salarié, le manager décidera de la planification de ces jours pour une prise effective avant le 4 mai et dans le respect du délai de prévenance d'au moins un jour franc (48h).

(*) dans la limite du nombre de JTL dont bénéficie le salarié

Pour la prise des JTL restant à partir du 4 mai 2020

Le solde de JTL restants sur le quota des 10 JTL à l'initiative de l'entreprise, seront fixées en accord avec le manager (ou par le manager) entre le 4 mai 2020 et le 31 décembre 2020, en fonction des nécessités de service et dans le respect du délai de prévenance d'au moins un jour franc (48h) - (voir le détail de mise en œuvre dans les questions/réponses suivantes).

13. Pourquoi demander la prise obligatoire de 3 ou 6 jours de JTL/JRTT pendant la période de confinement ?

Au moment de la reprise, nous devons faire face à un pic d'activité et nous aurons besoin de la mobilisation de toutes les forces vives du Groupe. Le moyen le plus simple et le moins contraignant pour adapter notre capacité de travail à cette période si particulière est d'imposer un certain nombre de jours de repos pendant la période de confinement, ceci dans le cadre des dispositions d'urgence prévues par le gouvernement.

Si j'ai 17 JTL et plus :

- **J'ai déjà pris des congés annuels ou des JTL sur la période du 1^{er} avril et avant le 4 mai 2020, cette règle s'applique-t-elle ?**
Cette règle ne s'appliquera qu'à hauteur de la différence entre les jours que j'ai pris entre le 1^{er} avril et avant le 4 mai, et les 6 JTL à poser sur cette période.
- **J'ai posé 3 jours de congés annuels et 3 JTL en avril 2020, dois-je poser 3 JTL de plus ?**
Les salariés ayant d'ores et déjà posé des congés annuels et/ ou des JTL pour une durée au moins égale à 6 jours en avril, n'ont pas à poser de jours complémentaires. A contrario les salariés ayant posé moins de 6 jours de congés annuels ou de JTL en avril seront concernés par cette mesure à due concurrence des 6 jours demandés.

- **J'ai déjà posé 6 jours en JTL 2020 sur le mois d'avril dois-je en poser de nouveau 6 sur avril?**
Non, il n'y a aucune obligation.
- **J'ai posé 6 jours de congés sur le mois d'avril dois-je poser de nouveau 6 JTL sur avril?**
Les salariés ayant déjà posé des congés annuels ou des Jours de Temps Libre ne sont concernés qu'à due concurrence des 6 jours demandés.
- **J'ai pris 6 jours de JTL 2020 depuis le début de l'année, dois-je en poser encore 6 au mois d'avril ?**
Les 6 jours de JTL demandés doivent être posés pendant la période de confinement (du 1^{er} avril et avant le 4 Mai 2020).
La date de prise des jours de JTL entre le 1^{er} avril et avant le 4 mai sera définie entre le salarié et le manager. A défaut d'accord, le manager décidera de la date de prise de ces jours sur la période concernée dans le respect du délai de prévenance d'au moins un jour franc.
- **J'ai posé 1 jour de JTL 2020 sur le mois d'avril, dois-je en poser d'autres ?**
Il vous ai demandé de poser encore 5 jours de JTL 2020 supplémentaires avant le 4 mai.
A défaut d'accord avec le salarié, le manager décidera de la date de prise de ces jours dans le respect du délai de prévenance d'au moins un jour franc.
- **J'ai posé 6 jours de JTL sur le mois d'avril, comment dois-je m'organiser pour être en conformité avec les mesures demandées ?**
Les dates de prise de 4 JTL restants* seront déterminées entre le salarié et le manager entre le 4 mai 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020, en fonction des nécessités de service.
A défaut d'accord avec le salarié, le manager décidera de la date de prise de ces jours, dans le respect du délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Pour la prise des 4 JTL restant à partir du 4 mai 2020

Les dates de prise des 4JTL restants sur le quota des 10 JTL à l'initiative de l'entreprise, seront fixées en accord avec le manager (ou par le manager) entre le 4 mai 2020 et le 31 décembre 2020, en fonction des nécessités de service et dans le respect du délai de prévenance d'au moins un jour franc.

(*) dans la limite du nombre de JTL dont bénéficie le salarié

Si j'ai moins de 17 JTL :

- **J'ai déjà pris des congés annuels ou des JTL sur la période du 1^{er} avril et avant le 4 mai 2020, cette règle s'applique-t-elle ?**
Cette règle ne s'appliquera qu'à hauteur de la différence entre les jours que j'ai pris entre le 1^{er} avril et avant le 4 mai, et les 3 JTL à poser sur cette période.
- **J'ai posé 1 jour de congé annuel et 2 JTL en avril 2020, dois-je poser 3 JTL de plus ?**
Les salariés ayant d'ores et déjà posé des congés annuels et ou de JTL pour une durée au moins égale à 3 jours en avril, n'ont pas à poser de jours complémentaires. A contrario les salariés ayant posé moins de 3 jours de congés annuels ou de JTL en avril sont concernés par cette mesure à due concurrence des 3 jours demandés.
Vous avez jusqu'au 31 décembre 2020, pour poser le solde des 7 JTL restants sur le quota des 10 JTL à l'initiative de l'entreprise, en accord avec le manager (dès lors que vous avez un droit au moins égal à 10 JTL).
- **J'ai posé 3 jours en JTL 2020 sur le mois d'avril, dois-je en poser de nouveau 3 sur avril?**
Non, il n'y a aucune obligation.
- **J'ai posé 3 jours de congés sur le mois d'avril, dois-je poser de nouveau 3 JTL sur avril?**
Les salariés ayant déjà posé des congés annuels ou des Jours de Temps Libre ne sont concernés qu'à due concurrence des 3 jours demandés.
- **J'ai pris 3 jours de JTL 2020 depuis le début de l'année, dois-je en poser encore 3 au mois d'avril ?**
Les 3 jours de JTL demandés doivent être posés pendant la période de confinement.

La date de prise des jours des JTL sera définie entre le salarié et le manager. A défaut d'accord avec le salarié, le manager décidera de la date de prise de ces jours dans le respect du délai de prévenance d'au moins un jour franc (48h).

- **J'ai posé 1 jour de JTL 2020 sur le mois d'avril dois-je en poser d'autres ?**

Il est demandé de poser encore 2 jours de JTL 2020 supplémentaires en avril.

La date de prise des jours de JTL sera définie entre le salarié et le manager. A défaut d'accord avec le salarié, le manager décidera de la date de prise de ces jours dans le respect du délai de prévenance d'au moins un jour franc.

- **J'ai posé 3 jours de JTL sur le mois d'avril, comment dois-je m'organiser pour être en conformité avec les mesures demandées ?**

Les dates de prise de 7 JTL restants* seront déterminées entre le salarié et le manager entre le 4 mai 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020, en fonction des nécessités de service.

A défaut d'accord avec le salarié, le manager décidera de la date de prise de ces jours, dans le respect du délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Pour la prise des 7 JTL/JRRT restants à partir du 4 mai 2020

Les dates de prise des 7 JTL restants sur le quota des 10 JTL à l'initiative de l'entreprise, seront fixées en accord avec le manager (ou par le manager) entre le 4 mai 2020 et le 31 décembre 2020, en fonction des nécessités de service et dans le respect du délai de prévenance d'au moins un jour franc.

(*) dans la limite du nombre de JTL dont bénéficie le salarié

15. Combien de jours de JTL puis je mettre dans mon CET ?

Jusqu'à 50% des JTL peuvent être placés par an dans le CET.

16. Peut-on me refuser de placer des jours de JTL dans le CET et m'imposer de prendre 3 ou 6 jours de JTL à la place en avril ?

Les 3 à 6 jours doivent être posés durant la période de confinement (du 1^{er} avril et avant le 4 mai) et ne peuvent donc pas être placés dans le CET.

17. L'acquisition de droits à JTL se poursuit-elle pendant la période de confinement ?

Les salariés continuent d'acquérir leurs droits à JTL comme d'habitude durant toute la période de confinement. Cela s'applique indifféremment à tous les salariés, y compris ceux qui bénéficient d'une absence autorisée rémunérée au titre des « ASA Coronavirus ».

18. J'ai posé des jours de repos en avril avant le confinement, puis-je les annuler ou les reporter ?

Les congés annuels ou JTL/JRTT validés pour une prise en avril sont maintenus, Par exception, des demandes de report peuvent être accordées par le manager, sous réserve des besoins du service.

19. J'ai déjà posé des jours sur avril, puis-je modifier l'organisation de ces jours sur avril ?

L'organisation de la prise de ces jours peut être adaptée, dans le respect du nombre de jours initialement posés, en accord avec le manager compte tenu des nécessités du service.

20. Est-ce que je dois poser ces 3 ou 6 jours de manière consécutive ?

Les 3 ou 6 jours de JTL peuvent être pris soit de manière consécutive soit de manière fractionnée.

21. Je suis en « ASA coronavirus » (hors garde d'enfants), suis-je concerné par les mesures annoncées ?

Oui. Pendant ma dispense d'activité rémunérée, je suis concerné par les mesures demandées et je me rapproche de mon manager pour poser les 6 ou 3 JTL/JRTT demandés sur la période.

Ces jours viennent en substitution des ASA coronavirus sur la période. Il s'agit d'une mesure de solidarité avec l'ensemble des équipes.

22. Je suis en « ASA garde d'enfant », suis-je concerné par les mesures annoncées ?

Non. Les salariés qui sont en « ASA garde d'enfant » de façon continue sur toute la période, et qui ont complété l'attestation de garde conformément au dispositif exceptionnel mis en place par le gouvernement, ne sont pas concernés par ces mesures.

23. Comment ces règles, sont-elles applicables pour les situations suivantes ?

Pour les TPS en activité, TPS mécnat, temps partiel: les mesures décidées par l'entreprise s'appliquent à ces salariés en fonction de leurs droits annuels à JTL. Pour mémoire, les droits annuels à JTL /RTT sont consultables dans Anoo / mon dossier / temps de travail.

Pour les CDD : ils sont concernés, en fonction de leur régime de travail, dès lors qu'ils bénéficient de droits à JTL.

Pour les alternants, et les stagiaires : ils ne sont pas concernés puisqu'ils ne bénéficient pas de JTL. Ils peuvent poser des CA sur la période, conformément au message de Stéphane Richard et au principe de solidarité.

Pour les intérimaires : ils ne sont pas des salariés d'Orange et ne sont donc pas concernés par ces mesures.

24. Comment s'appliquent ces mesures si je n'ai plus de JTL/JRTT 2020

Si, par exception, les JTL 2020 ont été posés en totalité, et pris avant le 1er Avril 2020, je n'ai plus de droits à JTL jusqu'au 31 décembre 2020. Les mesures prises par l'entreprise ne s'appliquent pas.

25. Est-ce que les personnes en arrêt maladie au cours de la période de confinement sont concernées par les mesures prises par l'entreprise ?

Non. Le contrat de travail est suspendu pour la durée de l'arrêt de travail. Les personnes en arrêt maladie ne sont pas concernées par les mesures prises par l'entreprise, sauf si l'arrêt de travail prend fin avant le 4 Mai 2020.

26. Je suis CEA, j'ai posé 6 CA à prendre en avril. Dois-je également poser des JTL/JRTT jusqu'au 4 mai ?

Non. Dans cette hypothèse la prise de JTL au titre des mesures prises par l'entreprise n'est pas demandée. Pour les CEA bénéficiant de JTL, 4 JTL devront toutefois être posés à compter du 4 mai 2020, et jusqu'au 31 décembre 2020, au titre du solde des 10 JTL/JRTT à poser dans le cadre des mesures prises par l'entreprise.

27. Pourquoi avoir choisi le 4 mai 2020 ? Cette date est-elle incluse dans la période de prise des JTL/JRTT ou dans la période postérieure ?

Le lundi 4 mai est l'hypothèse actuellement retenue pour la date de reprise de l'activité, à l'issue de la période de confinement. Cette hypothèse pourra être actualisée, si nécessaire, en fonction de la décision du gouvernement.

Les 3 à 6 JTL doivent être pris avant le 4 mai 2020, selon les nécessités de service, dans le respect du délai de prévenance d'au moins un jour franc (48h).

28. Que faire lorsque les salariés ne sont pas équipés de mail ?

Le manager contacte ses collaborateurs, n'ayant pas accès aux outils, sur leur mobile professionnel. Les managers disposeront d'ici le 15 Avril 2020 d'un module de saisie (dans Anoo Manager / mon équipe / les temps de travail) pour poser les jours demandés par leurs collaborateurs si ces derniers ne peuvent pas le faire, afin que les consignes de l'entreprise soient respectées par tous.

Le manager peut consulter les droits annuels à JTL/JRTT de son équipe sur Anoo Manager / mon équipe / les temps de travail.

Solidarité et dispositif d'entraide

29. Existe-t-il un dispositif d'entraide entre les salariés ou autres personnes/structures (monde médical, associations ...)

Orange met en place une plateforme digitale «Let Me Help» permettant la mise en relation entre des managers d'équipes sur des activités critiques ou prioritaires dans le plan de continuité d'activité qui souhaitent bénéficier de renfort et des salariés proposant volontairement leurs services en télétravail, avec l'accord de leur manager. Cette plateforme sera accessible à tous les salariés par intranet et Piazza. Elle sera ouverte pour une période estimée entre 6 à 9 mois en fonction des besoins liés à la reprise normale d'activité. Une communication sera faite auprès des salariés.

Les besoins de soutien sont formulés sous forme de missions (descriptif des activités, temps estimé, compétences requises, en télétravail).

Tous les salariés peuvent consulter les demandes et se porter volontaires avec l'accord de leur manager.

Soutien aux salariés

30. Je souhaite bénéficier d'un soutien psychologique, qui puis-je contacter ?

Le service de santé au travail, les psychologues du travail, le service social de l'entreprise restent accessibles pendant la période de confinement. Ils apportent le soutien nécessaire aux unités, aux managers et aux équipes, quelle que soit leur situation de travail (télétravail, activité des salariés de l'entreprise sur site interne/externe à Orange...), et les situations locales.

La ligne d'écoute et de soutien de l'IAPR (Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources) est également accessible à toutes et tous 24h/24, 7j/7, au *0 800 85 50 50 pour les salariés et au 0 800 00 60 89 pour les managers et RH* ou courriel à l'adresse iapr@iapr.fr.

Dans le cadre du dispositif d'assurance Santé complémentaire d'Orange, l'accès gratuit et illimité à un service de téléconsultation sur la plateforme « Itélis » sera ouvert dans les meilleurs délais aux salariés contractuels d'Orange et leurs ayants-droits, à l'instar des fonctionnaires.

Ce service leur permettra d'accéder à des prestations de conseil ou de téléconsultation médicale, en complément des téléconsultations qu'ils peuvent effectuer, le cas échéant, avec leur médecin traitant. La plateforme est accessible 24h/24, 7j/7, au 01 55 92 27 54.