

Mai 2020

MANIPULATION ?

SOYONS CLAIRS: NOUS SOMMES VENUS
AVEC DES PROPOSITIONS RIDICULES ET
UNE MAUVAISE FOI ABSOLUE.



TU PARLES
D'UN SCOOP!



Après avoir demandé à l'ensemble du personnel de poser 10 jours (hors CP) sur Avril tout en ne respectant pas les ordonnances, la direction a demandé la signature d'un accord et dans son repère RH a indiqué qu'avec une signature, l'activité partielle serait suspendue sur mai et juin, l'objectif étant de faire croire que l'on met en place l'activité partielle à cause des OS.

L'important n'est pas la date de départ de l'activité partielle mais le volume annoncé or la direction n'a pris aucun engagement sur ce sujet. Elle n'a pas voulu compléter le salaire non plus, comme cela est fait dans d'autres groupe (à la SANEF par exemple).

Alors comment peut-on croire qu'une semaine de congé compenserait une baisse du trafic de 80% ? Il n'y a que la direction pour croire que les salariés sont dupes ! Elle pourra continuer à leur adresser des messages de remerciement !

Une question se pose : si l'entreprise recourt à l'activité partielle, elle ne devrait pas dégager de bénéfice en fin d'année, une prime sera-t-elle distribuer aux salariés dans le cas contraire, afin de compenser la perte subie par ces mêmes salariés ?



ACTIVITE PARTIELLE



QUESTIONS/REPONSES

Q1 : L'activité partielle, KÉZAKO ?

Le dispositif « activité partielle », anciennement chômage partiel, est un dispositif mis à la disposition des entreprises subissant des difficultés temporaires, afin de leur éviter les licenciements pour motif économique et de maintenir les compétences au sein de l'entreprise. (Définition légale). Le décret 2020-325 du 26 mars 2020 assouplit certaines dispositions du dispositif d'activité partielle pour permettre aux entreprises de faire face à des situations exceptionnelles du type de l'épidémie de COVID-19.

Suite à la baisse du trafic conséquente et inédite, la direction a donc décidé de recourir à ce dispositif. Pour se faire, elle a annoncé ce recours au CSE du 28/04/2020 en visioconférence.

Alors même que le CSE ne s'est toujours pas prononcé, que le dépôt n'était pas encore fait et que la direction n'avait pas fait de retour, des salariés étaient déjà informés et prenaient connaissance des jours en activité partielle. De plus, on peut avoir des doutes sur le côté collectif de cette activité partielle quand on voit l'application qui en est faite.

Q2 : Quels sont les Services – Directions – Entités concernés par l'activité partielle ?

Direction / Services	Nombre de salariés	Nombre d'heures chomées
TOTAL DEX	811	119 400 heures
DTE	15	
RAF	1	
DSO	42	
DRE Sud Est	735	
DESSTT	18	
TOTAL DF	19	3783 heures
TOTAL DRH	17	2519 heures
TOTAL DISI	53	4645 heures
TOTAL DMO	37	2072 heures
TOTAL DCOM / DCS	25	3002 heures
TOTAL / SERVICES AUTRES	12	532 heures
MARCHES - FONCIER	1	
ASSURANCES	3	
RELATIONS CLIENTS	2	
VIAVEIS	5	
DG	1	

Q3 : Pour quelle durée la direction envisage-t-elle de recourir à l'activité partielle ?

La période d'activité partielle demandée par la direction démarre le 01/05/2020 et va jusqu'au 31/12/2020.

Q4 : Que devient le contrat de travail pendant l'activité partielle ?

Le contrat de travail est suspendu.

Q5 : L'activité partielle est-elle opposable aux salariés ?

L'activité partielle est opposable aux salariés.

La mise en activité partielle pendant la période d'indemnisation ne constitue pas une modification du contrat de travail. Ainsi lorsque l'entreprise a obtenu l'autorisation de recourir à ce dispositif, les salariés ne peuvent pas refuser la réduction d'activité partielle et de rémunération.

Dans le cadre de l'activité partielle pour crise sanitaire Covid 19, l'activité partielle s'impose également au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

Q6 : Quelle est la rémunération perçue par le salarié pendant l'activité partielle ?

L'indemnité d'activité partielle correspond à 70% de la rémunération brute du salarié (environ 84% du salaire net). Ça, c'est pour ce qui concerne Vinci. Sur SAPN par exemple, la direction a décidé d'aller plus loin en maintenant la rémunération nette comparable à celle perçue en temps normal. Le décret prévoit que le plancher de l'allocation est fixé à 8,03 euros.

Le calcul du taux horaire de référence doit se faire en trois temps :

>> Dans un premier temps, il est nécessaire de calculer le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est le taux horaire de base (1)

>> Si le salarié a des primes, il faut également calculer le taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence (2)

>> Si le salarié a une rémunération variable, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable (s'il y en a) (3)

(1) La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration.

(2) Seules sont prises en compte les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle. Le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. Lorsque ces primes connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre, un montant mensuel moyen calculé selon les modalités mentionnées au 3 peut être utilisé. Ce montant est divisé par le nombre d'heures mensuelles afin de définir le taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence.

(3) Sont pris en compte ici :

Les éléments de rémunération ; le cas échéant, les primes mensuelles qui connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre ;

Les primes versées selon une périodicité non mensuelle, qui répondent aux mêmes critères que les primes visées au 2. (Primes calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle)

Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise indépendamment de la mise en activité partielle du salarié (par exemple période du 1er mars 2019 au 29 février 2020). Ce montant est divisé par le nombre d'heures mensuelles afin de définir le taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence.

Sont exclues :

- les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels ;
- la prime d'intéressement ;
- la prime de participation ;
- les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle.

Q7 : Quelle est la rémunération perçue par le salarié pendant l'activité partielle des salariés à temps partiel ?

Le décompte du nombre d'heures ouvrant droit à l'allocation et à l'indemnité d'activité partielle est similaire au calcul de la Q6 sachant que le taux plancher de 8,03 s'applique également aux salariés à temps partiel.

Q8 : Les jours fériés sont-ils indemnisés au titre de l'activité partielle ?

>>Les jours fériés habituellement chômés :

Les jours fériés inclus dans une période d'activité partielle et habituellement chômés sont à traiter de la même façon que les jours de congés payés. Les salariés ne peuvent ainsi pas être placés en position d'activité partielle durant ces périodes et ces jours ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l'allocation à l'employeur.

L'employeur doit assurer le paiement de ces jours fériés légaux chômés en versant le salaire habituel aux salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise (condition d'ancienneté non applicable pour le 1er mai - article L.3133-5), le Code du travail prévoyant à l'article L. 3133-3 que « le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté (...) ».

>>Les jours fériés habituellement travaillés sont indemnisés au titre de l'activité partielle :

Les jours fériés ne sont indemnisés que s'ils sont habituellement travaillés. Dans ce cas, ces jours sont indemnisés au titre de l'activité partielle comme les jours ou heures travaillés (Cass. soc., 8 déc. 1988, no 86-42.833).

Q9 : Comment calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés en forfait jours annuels ?

Ne sont pas pris en compte les éventuels jours de congés payés, jours de repos pris au cours de la même période ainsi que les éventuels jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés. Pour définir le nombre d'heures chômées, la règle est la suivante :

1 jour correspond à 7 heures

1 demi-journée correspond à 3 heures 30

Le nombre d'heures ne peut être supérieur à la proportion de réduction de l'horaire des autres salariés de son unité / service / atelier / partie d'établissement ou établissement.

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle. La valorisation d'une journée d'absence étant valorisée au 1/30^e, il convient de diviser le salaire par 30 puis par 7 pour définir le taux horaire.

Q10 : Quelle est l'incidence de l'activité partielle : 1°/ sur l'acquisition des congés payés ? 2°/ sur l'acquisition des RTT ?

1°/ Aucune, l'acquisition des congés payés ne sera pas impactée. L'activité partielle sera totalement transparente. 2°/ En revanche, l'activité partielle ne permet pas d'acquérir des jours RTT.

Q11 : Les accessoires de salaire comme les paniers ou les primes d'éloignement seront-ils maintenus ?

La rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés comprend également les paniers et les primes d'éloignement taxables. Donc mécaniquement, ces deux accessoires de salaire sont également maintenus.

Q12 : L'activité partielle aura-t-elle un impact sur l'intéressement ou la participation ?

Afin de neutraliser les effets de l'activité partielle sur l'acquisition de certains droits des salariés, toutes les heures chômées, qu'elles ouvrent droit ou non au versement de l'allocation d'activité partielle, sont intégralement prises en compte pour le calcul de la répartition de la participation et de l'intéressement, lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié, ou lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire. Les salaires à prendre en compte sont alors ceux qu'auraient perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Q13 : Quelle est le régime social et fiscal de l'activité partielle ?

Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés ne sont pas considérées comme des salaires, mais comme un revenu de remplacement. Elles ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale. En revanche, elles sont assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels). L'indemnité d'activité partielle est soumise à l'impôt sur le revenu.

Q14 : Quelle est l'incidence de l'activité partielle sur le préavis ou le calcul de l'indemnité de licenciement ?

L'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement n'est pas impactée. Toutefois, la période d'activité partielle n'entre pas dans l'ancienneté qui sert au calcul de l'indemnité de licenciement.

Q15 : Quelle est l'incidence de l'activité partielle sur l'acquisition des trimestres pour la retraite?

Les trimestres seront acquis en ce qui concerne les droits à la retraite durant la période d'activité partielle. Cependant, ils ne seront pas cotisés. On peut raisonnablement penser que la période d'activité partielle sera trop courte pour réellement impacter le montant des pensions de retraite

Q16 : Quelle est l'incidence de l'activité partielle sur la complémentaire santé ?

L'activité partielle n'aura aucune incidence sur la complémentaire santé. Les cotisations patronales et salariales vont continuer à être prélevées et les éventuels remboursements seront effectués normalement.

Q17 : Est-ce toujours l'entreprise qui rémunère les salariés lors d'une activité partielle ?

Oui, pour les salariés, rien ne change. Les salariés reçoivent leur salaire normalement. C'est l'employeur qui demande la prise en charge d'une allocation auprès de l'Agence de Service et de Paiement, équivalent à une part de la rémunération du salarié en activité partielle.

Q18 : Les télétravailleurs sont-ils concernés par l'activité partielle ?

Oui, les télétravailleurs peuvent entrer dans le dispositif d'activité partielle. Dans ce cas, les télétravailleurs ne devront pas travailler les jours chômés. En effet, le bénéfice de l'activité partielle n'autorise aucune activité professionnelle en parallèle, voire même aucune connexion.

Q19 : L'activité partielle impacte-t-elle les arrêts maladie?

La réponse à cette question dépend si l'arrêt maladie date d'avant ou d'après le recours à l'activité partielle. Une chose est certaine, le paiement des indemnités ne peut pas être pris en charge par 2 organismes différents, à savoir la sécurité sociale pour l'arrêt maladie et l'Agence de Service et de Paiement pour la prise en charge de l'activité partielle. Cela s'apparenterait à de la fraude.

Q20 : L'activité partielle impacte-t-elle les arrêts maladie dans le cadre du COVID-19 (garde d'enfants ou salarié vulnérable).

A compter du 1^{er} mai, les règles évoluent. Un document joint concerne cette question.

Q21 : Le fait de recourir à l'activité partielle remet-il en question le versement des dividendes aux actionnaires ?

Le ministère des finances préconise de ne pas verser de dividendes aux actionnaires si l'entreprise recourt au soutien de l'Etat. Malheureusement, ce n'est qu'une incitation pas une obligation légale...Donc d'après vous ?

Q22 : Que se passe-t-il si un salarié refuse d'intégrer le dispositif d'activité partielle?

Selon la dernière ordonnance dédiée au COVID-19, la décision de l'employeur s'impose aux salariés, y compris aux salariés protégés que sont les élus. Refuser, c'est s'exposer à des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.



Plus simple, plus sûr, recevez nos communications par courriel en indiquant votre adresse personnelle à laquelle vous souhaitez les recevoir à : simonecfdt@gmail.com

Pour plus d'infos, Ayez le réflexe CFDT.