

FAQ ACTIVITE PARTIELLE

COVID-19

ECONOCOM

MARS 2020

Depuis plusieurs semaines, la France doit faire face à la propagation du virus COVID-19. Cette épidémie a été reconnue comme la plus grave crise sanitaire qu'ait connue notre pays.

Cette situation impacte à la fois notre organisation mais aussi celles de nos clients. Nos carnets de commandes sont impactés à la baisse et les prestations que nous proposons ne peuvent parfois plus être délivrées au regard des restrictions tant internes que celles adoptées par nos clients.

Ce contexte sanitaire impacte l'activité de l'ensemble des entités juridiques et activités du groupe Econocom et par conséquent celle de nos salariés.

Face à cette menace épidémique et ses conséquences, la direction a pris un ensemble de mesures exceptionnelles afin de protéger les salariés tout en assurant, dans la mesure du possible, la continuité de notre activité. Ces mesures sont indispensables à la préservation des emplois et de notre situation économique une fois que nous aurons traversé la crise sanitaire actuelle.

Il nous appartient d'anticiper les alternatives possibles afin de limiter les impacts d'une telle crise sur les salariés, de leur garantir la poursuite du travail, lorsque cela est possible, et la sécurité financière dans le cas où l'impact sur l'activité est tel que nos salariés ne peuvent plus être en activité.

La Direction a donc dû prendre la décision de recourir à l'activité partielle.

Consciente des questions que ce type de dispositif peut engendrer pour les salariés, la Direction a élaboré cette FAQ.

Votre hiérarchie ainsi que vos interlocuteurs Ressources Humaines restent à votre écoute si nécessaire.

1. Qu'est-ce que l'activité partielle ?

L'activité partielle (communément appelée « chômage technique » ou « chômage partiel ») est un outil de prévention des licenciements économiques.

L'activité partielle permet à l'employeur d'adapter son organisation à la baisse de son activité en imposant au salarié une réduction de son temps de travail. Pendant les périodes d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

2. L'épidémie de Coronavirus constitue-t-elle un cas de recours à l'activité partielle ?

OUI. Le Gouvernement, dans son « Questions/réponses pour les entreprises et les salariés » l'a confirmé.

3. Quelles conditions pour bénéficier du dispositif d'activité partielle ?

L'activité partielle doit être :

- temporaire, c'est à dire que la réduction d'horaire ou la suspension d'activité doit avoir une durée limitée, et être exceptionnelle ;
- collective, c'est-à-dire viser un groupe de salariés identifiés, d'un établissement ou d'une partie d'un établissement.

4. Quels sont les salariés concernés ?

L'activité partielle concerne les salariés dont la durée du travail est réduite en totalité ou partiellement.

Les salariés en CDI, CDD, apprentis, contrats de professionnalisation, quel que soit leur temps de travail, peuvent être concernés par l'activité partielle.

Les stagiaires n'en bénéficient pas.

5. Dois-je signer un avenant au contrat de travail si je suis concerné par l'activité partielle ?

NON. Il ne s'agit pas d'une modification du contrat de travail.

6. Je suis en période d'essai, puis-je bénéficier du dispositif d'activité partielle ?

OUI. La période de suspension du contrat de travail en cas d'activité partielle entraîne nécessairement la suspension de la période d'essai. Celle-ci est alors prolongée d'une durée égale à celle de la suspension du contrat pour activité partielle.

7. Quel est le montant de la rémunération minimale du salarié placé en activité partielle ?

L'indemnité d'activité partielle est due par l'employeur, qui la verse mensuellement au salarié à la date normale de paie.

Le salarié perçoit une indemnité au moins égale à 70% de son salaire brut antérieur (sur les heures non travaillées) et plafonnée à 4,5 SMIC.

Par ailleurs les dispositions de notre convention collective Syntec prévoient des mesures plus favorables :

Assiette	Indemnisation garantie (*)
Rémunération brute < 2000€	95 % de la rémunération horaire brute
Rémunération brute entre 2000€ et le plafond de la Sécurité Sociale (3428€)	80 % de la rémunération horaire brute
Rémunération brute > au plafond de la Sécurité Sociale	75 % de la rémunération horaire brute

(*) L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

8. En activité partielle vais-je être payé par mon employeur ou par l'administration ?

En activité partielle, l'indemnité d'activité partielle est due par l'employeur qui se fait rembourser par l'administration à hauteur du montant versé au salarié.

9. En activité partielle, vais-je bénéficier du maintien des dispositifs de protection sociale complémentaire ?

OUI.

10. L'indemnité d'activité partielle est-elle assujettie à cotisations ?

NON. Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations 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).

Le salarié continue à payer les cotisations salariales sur la mutuelle et sur la prévoyance.

Les indemnités d'activité partielle sont, de plus, imposables sur le revenu pour le salarié qui les perçoit.

11. Existe-il des dispositions particulières dans le droit local Alsace-Moselle ?

OUI. Pour les salariés placés en activité partielle et relevant du régime local d'Alsace-Moselle, une cotisation maladie supplémentaire est due. Son taux est fixé à 1,50 %.

12. Quel est l'impact de l'activité partielle sur la participation ?

L'activité partielle n'a pas d'impact sur la participation.

13. Congés payés et activité partielle

Un salarié en activité partielle continue à cumuler des droits à congés annuels pendant la période chômée.

14. RTT et activité partielle

Un salarié en activité partielle ne cumule pas de RTT pendant la période chômée.

15. Si j'ai déjà posé des congés payés et/ou RTT, puis je demander à les annuler ?

Oui, dans la mesure du possible. Ce point est à valider systématiquement avec le Management.

16. Puis je poser des congés pendant l'activité partielle ?

Ce point reste à valider avec le Management.

17. Puis-je être sollicité avant le terme de la période d'activité partielle pour travailler ?

Oui, en cas de reprise de l'activité.

18. Comment seront informés les salariés concernés ?

Les salariés concernés seront informés par leur hiérarchie.

19. Quid des intérimaires : sont-ils concernés, comment sont-ils informés ?

Les intérimaires sont également concernés par l'activité partielle. Ils seront informés par leur société d'intérim.

20. A qui puis-je m'adresser pour toute question sur l'activité partielle ?

Votre Manager et vos interlocuteurs RH restent à votre disposition sur ce sujet.