RELEVE DE QUESTIONS WEBINAR 17 MARS 2020

REPONSES ACTUALISEES AU 20 MARS 12 : 00

ACTIVITE PARTIELLE

Les primes sont-elles intégrées dans l'indemnisation de chômage partiel (prime équipe, prime ancienneté…?)

#PRIME

R : Tout dépend du type de prime. Le salaire de référence pour la détermination de l'indemnisation de l'activité partielle est la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité des congés payés (selon la règle du maintien de salaire et non la règle du 1/10ème).

Ainsi sont incluses, notamment :

- → Les majorations des heures supplémentaires
- → Les avantages en nature, sauf s'ils sont versés également durant les CP
- → Les primes de sujétion ou de servitude inhérentes à l'emploi (salissure, nuit, froid, etc…)
- → Les autres primes ayant la nature de complément de salaire (rendement, production, ancienneté, assiduité… versées chaque mois, primes d'objectif liées à des résultats personnels…

Sont exclues, notamment :

- → Les remboursements de frais professionnels
- → ICCP
- → Les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation
- → Les primes allouées globalement sur l'année, périodes de travail et de congés confondues : 13ème mois, prime de vacances, assiduité, primes exceptionnelles, etc.
- → Les gratifications facultatives ou bénévoles
- → Les revenus de substitution des absences non assimilées à du travail effectif (IJSS…)
- → Les primes d'intéressement ou de résultats calculées sur le résultat global de l'entreprise quel que soit le travail du salarié

Quid des congés pendant cette période en cas d'activité partielle ?

#CONGES

R : Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée des CP (acquisition)

En revanche, sous réserve d'accords collectifs plus favorables pour les salariés, l'indemnité de chômage partiel est exclue du calcul de l'indemnité de congés payés.

Dans le cadre de l'activité partielle, pouvons-nous cumuler réduction d'heures pour certains, et chômage technique complet pour d'autres ?

#DECLARATION

R : Oui, cela est possible. L'organisation de l'activité relève du pouvoir de l'employeur. En pratique, vous déclarerez un chômage technique complet, et vous préciserez le nombre d'heures de chaque salarié lors de la déclaration mensuelle.

Pouvez-vous nous éclairer sur les justificatifs à fournir pour l'activité partielle ?

#DECLARATION

R : Seul l'avis du CSE est nécessaire. Un décret à paraître permettrait de fournir l'avis dans un délai de 2 mois.

Prestataire en informatique, un mail client nous informant de la suspension du contrat de prestation de notre collaborateur suffit-il ?

#CONTRATDEPRESTATION

R : La prestation est suspendue par le client, le salarié revient travailler dans l'entreprise le cas échéant en télétravail. En cas d'impossibilité, l'entreprise pourra demander l'activité partielle.

Si l'on décide le chômage partiel, que doit-on dire aux salariés dans cette situation ? Doit-on leur transmettre un document ?

#COMMUNICATIONSALARIE

R : Il est préconisé d'informer les salariés par tout moyen, en vous assurant que chaque salarié ait accès à l'information.

Tous les serveurs étant saturés, comment être certain qu'il y aura bien une rétroactivité dans les dates de mise en activité partielle de nos salariés ?

#DECLARATION

R : Un projet de de décret devrait permettre de bénéficier d'un délai de 30 jours pour déposer la demande d'activité partielle avec effet rétroactif.

Quel est l'impact de faire travailler en télétravail une partie de l'effectif sur l'indemnisation en chômage partiel pour le reste de l'effectif ?

#INDEMNISATION #DECLARATION

R : Le fait d'avoir une partie de l'effectif en télétravail n'empêche pas de demander l'activité partielle pour les autres salariés sous réserve de respecter le caractère collectif de l'activité partielle.

La demande d'indemnisation est individuelle. Elle se fait en fonction des heures perdues en deçà de 35 heures ou de l'horaire contractuel du salarié s'il est inférieur.

Quelle est la procédure pour le chômage partiel lorsqu'on gère plusieurs établissements ?

#DECLARATION #PROCEDURE

R : Une demande doit être faite pour chaque établissement.

Il est prévu dans un décret à venir qu'une seule demande préalable d'autorisation pourra être réalisée par le siège de l'entreprise lorsque la demande concerne plusieurs établissements.

Comment se passe la rémunération du chômage partiel ?

#REMUNERATION #INDEMNISATION

R : L'indemnisation du salarié demeurerait fixée à 70% du brut et non à 100%.

Selon le projet de décret à paraître, ces 70% seraient pris en totalité en charge par l'Etat pour des rémunérations allant jusqu'à 4,5 fois le SMIC.

Cette mesure serait applicable rétroactivement à partir du 1er mars 2020.

Peut-on positionner des personnes en chômage partiel alors que l'enregistrement du compte n'a pas encore été effectué ?

#DECLARATION #PROCEDURE

R : Oui, cela est possible, car l'entreprise pourra déposer le dossier dans un délai de 30 jours, à compter de la mise en activité partielle.

Concernant le décompte des heures effectuées par l'entreprise en vue d'être indemnisée

: nous gérons plus de 320 magasins, avec des profils salariés différents : - Congé maternité - Congé parental - Congés payés (qui priment vraisemblablement sur l'activité partielle). Quid pour le mi-temps thérapeutique ?

#INDEMNISATION #CONGES

R : Les suspensions de contrat de travail pour congé maternité, maladie, congé parental, congés payés ne sont pas indemnisées au titre de l'activité partielle.

Concernant le mi-temps thérapeutique, il sera indemnisé uniquement pour les heures qui auraient dû être travaillées par le salarié.

Quelle durée préconisée pour la demande ? 15 avril ? Ou plus court ? Possibilité de renouvellement de la demande ?

#DECLARATION #PROCEDURE

R : Nous préconisons de faire la demande d'activité partielle pour une durée la plus longue possible dans la limite de 6 mois (décret à venir : délai max 12 mois) : exemple : faire une demande jusqu'au 30/06/2020, quitte à raccourcir par la suite.

Toute nouvelle demande d'autorisation de mise en chômage partiel oblige l'employeur à prévoir des engagements notamment en matière de formation et de maintien dans l'emploi.

Plusieurs demandes d'activité partielle pour un même établissement ? *Au siège, faire une demande de 3 semaines dans un premier temps, puis refaire 15 jours ? Il y a des métiers qui reprendront l'activité plus vite que d'autres.*

#DECLARATION #PROCEDURE

R : Nous préconisons de faire la demande la plus large possible en termes de nombre de salariés, de volume d'heures et la plus longue possible afin de limiter les demandes successives d'autorisation de mise en activité partielle.

Les heures demandées n'obligent pas les entreprises à les utiliser si l'activité reprend.

De quelles informations/documents a-t-on besoin pour établir la demande d'activité partielle outre l'avis du CSE ? *(Nous sommes une association gestionnaire de 12 établissements et services dans le médico-social, donc cela nous aidera à savoir qui dispose de tous les éléments chez nous pour faire les demandes).*

#DECLARATION #PROCEDURE #CSE #SALARIEPROTEGE

R : Seul l'avis du CSE est nécessaire. Cependant, un projet de loi d'urgence permettrait aux entreprises de ne pas procéder à la consultation du CSE. Dans l'attente de cette loi d'urgence, les entreprises ont 2 mois pour communiquer l'avis du CSE.

Concernant les salariés protégés (représentants du personnel notamment), s'agissant d'une modification de leur contrat, l'accord écrit de ces derniers est nécessaire.

Pouvez-vous m'indiquer si l'activité partielle sera indemnisée à 100% dans le cas d'un arrêt d'activité lié au coronavirus ?

#INDEMNISATION

R : Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le chômage partiel est indemnisé à hauteur de 70% de la rémunération horaire brute correspondant à l'assiette de calcul des congés payés (maintien de salaire).

Chaque salarié devra bénéficier au minimum d'un SMIC net.

L'Etat rembourse intégralement l'entreprise à hauteur de 70% et dans la limite de 4,5 fois le SMIC.

Je suis à la recherche d'informations sur l'accès au chômage partiel pour les salariés au forfait jours et pour les salariés dont le temps de travail est annualisé. Le chômage partiel leur est-il accessible ? Quelles démarches svp ?

#INDEMNISATION #FORFAITJOUR

R : Les salariés au forfait en jours ou en heures sur l'année sont exclus de l'activité partielle en cas de réduction d'horaire. Ils ne sont éligibles à l'activité partielle qu'en cas de suspension totale d'activité de l'établissement, de leur service, de leur équipe projet ou de leur unité de production dès la 1ère demi-journée. Cependant, un décret à venir pourrait rendre les salariés au forfait en jours ou en heures sur l'année, éligibles à l'activité partielle dans le cadre d'une réduction du temps de travail.

Comment choisir les salariés qui seront en chômage partiel et ceux qui travailleront ? Existe-t-il des critères de choix ?

#DECLARATION #PROCEDURE

R : En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en activité partielle individuellement et alternativement.
Aucun critère discriminant ne peut être retenu.

J'ai 3 cadres absents, 2 pour gardes d'enfants (dont un qui peut faire du télétravail mais cela aura sa limite), 1 pour arrêt maladie et cas grave pour son mari, et 1 salarié important mis en arrêt pour cause de personne à risque. Est-ce un motif valable pour fermer l'entreprise pendant 2 à 3 semaines ?

#DECLARATION #PROCEDURE #FERMETURE

R : L'absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise peut constituer un cas de recours à l'activité partielle.

Le recours au chômage partiel est malheureusement une option à prendre en considération. Est-il prévu un assouplissement des conditions et modalités de ce dispositif ?

#DISPOSITIF

R : Oui, nous attendons un projet de décret dans ce sens.

Comment met-on fin au chômage partiel ?

#PROCEDURE

R : La détermination de la période d'activité partielle relève du pouvoir d'organisation de l'employeur. Une information individuelle des salariés concernant la reprise de l'activité sera nécessaire. L'employeur n'étant pas tenu à sa demande initiale, la reprise peut se faire avant la fin de la période prévisionnelle d'activité partielle.

Dans le cadre de la mise en place de l'activité partielle, doit-on prouver que l'ensemble des salariés ont purgé leurs congés et leurs RTT avant de recourir à l'activité partielle ?

#PROCEDURE #CONGES

R : Non, sauf disposition conventionnelle l'employeur ne peut pas imposer aux salariés de solder leurs CP. Il peut uniquement les y inciter. Concernant les RTT, seuls ceux pouvant être positionnés au choix de l'employeur (lorsqu'ils existent, cf votre accord sur la durée du travail) pourront être imposés.

Toutefois, une ordonnance à paraître pourrait permettre à l'employeur d'imposer aux salariés de solder leurs CP et JRTT afin de limiter le recours aux heures d'activité partielle. Cette mesure pourrait être préalable à toute demande d'autorisation.

Nous communiquerons sur le sujet dès la parution de la loi.

Qui doit-on informer lorsqu'on l'établissement ne dispose pas d'IRP ?

#PROCEDURE

R : Avec ou sans IRP, les salariés doivent être informés par tout moyen.

Pourriez-vous préciser les modalités de recueil de l'avis du CSE ?

#PROCEDURE #CSE

R : L'avis du CSE doit être recueilli lors d'une réunion (ordinaire ou extraordinaire) par un vote à main levée, sauf si le règlement intérieur du CSE en dispose autrement.

Nous rappelons qu'en l'absence d'accord, l'employeur a la possibilité de recourir à la visioconférence dans la limite de 3 fois par an.

Un Président de SAS peut-il bénéficier du chômage partiel ?

#DECLARATION

R : Les mandataires sont exclus de l'activité partielle.

En revanche les cadres dirigeants salariés minoritaires sont à priori éligibles

GARDE D'ENFANTS

Allocation pour garde d'enfants et indemnité pour activité partielle

Quand un salarié est concerné à la fois par l'activité partielle et par l'arrêt de travail pour garde d'enfants de moins de 16 ans, quelle solution privilégier pour l'entreprise en termes de coûts ?

#DECLARATION

R : Il ne s'agit pas d'un choix mais d'une situation particulière. Si l'entreprise ne peut maintenir l'activité et ne peut organiser de télétravail, la mise en place de l'activité partielle est le dispositif qui convient. A noter que si l'arrêt pour garde d'enfants a débuté avant l'activité partielle : à ce jour, cet arrêt se poursuit jusqu'au terme désigné (donc n'est pas « interrompu » par l'activité partielle). En revanche, à l'issue de l'arrêt de travail, le salarié ne peut pas renouveler cet arrêt. Il sera alors en activité partielle.

Dans le cas où nous avons le choix, doit-on privilégier l'activité partielle ou le congé de garde d'enfants à domicile ? Pour l'entreprise ? Pour le collaborateur ?

#DECLARATION

R : Il ne s'agit pas d'un choix. Si le collaborateur n'a pas demandé à bénéficier d'un congé pour garde d'enfants à domicile, c'est le dispositif de l'activité partielle qui devrait s'appliquer. Il est vrai que l'indemnité d'activité partielle ne garantit pas le maintien du salaire net du collaborateur mais, si le collaborateur a pu s'organiser pour la garde de ses enfants, il ne peut éthiquement pas prétendre à ce dispositif. A noter que si l'arrêt pour garde d'enfants a débuté avant l'activité partielle : à ce jour, cet arrêt se poursuit jusqu'au terme désigné (donc n'est pas « interrompu » par l'activité partielle). En revanche, à l'issue de l'arrêt de travail, le salarié ne peut pas renouveler cet arrêt. Il sera alors en activité partielle.

A-t-on une idée précise de la valeur des indemnités pour nos collaborateurs en fonction des mesures prises : arrêt dérogatoire (école fermée), chômage partiel ?

#INDEMNISATION

R : Arrêt pour garde d'enfants de moins de 16 ans : 90 % du salaire brut dans la limite du salaire net perçu si le salarié avait continué à travailler, sans délai de carence, pendant 30 jours. Condition d'ancienneté du complément employeur : 1 an. Vos dispositions conventionnelles peuvent prévoir une indemnisation plus favorable.

Activité partielle : 70 % du salaire brut, sans charges sociales mais avec CSG et CRDS. Cela correspond à environ 84% du salaire net.

Pour les mamans devant garder leurs enfants, peuvent-elles faire quelques heures de télétravail en fonction de leurs possibilités et être en chômage partiel pour le reste de leurs heures non travaillées ?

#TELETRAVAIL #ACTIVITEPARTIELLE

R : Pourquoi pas, puisque l'activité partielle peut être partielle ou totale.

Un enfant du salarié est contaminé, quelles démarches pour l'employeur : envers son salarié ? Envers le reste de ses employés ?

#CONTAMINATION #COMMUNICATION

R : Si un enfant est soumis à une mesure d'isolement car contaminé, l'entreprise envisage avec son salarié les solutions. Si possible, le télétravail sera privilégié. Si cette situation n'est pas possible, envisager de modifier les dates de CP déjà posés et/ou d'imposer des RTT dans le respect des dispositions conventionnelles. A défaut, le salarié sera isolé selon les instructions de l'ARS dans le cadre de la procédure dérogatoire pour des personnes non contaminées.
Vis-à-vis des autres salariés, le salarié n'étant pas, avant la mesure d'isolement, contaminé, je réaffirme tous les actes de prévention dits « gestes barrières » notamment, et je peux procéder à un nettoyage strict et complet des locaux dans le cadre d'une stratégie de lavage – désinfection.

Les personnes en arrêt maladie pour garde d'enfant ont une prise en charge à 100% de leur rémunération. Les autres placés en activité partielle n'auront pas a priori ce même niveau de maintien de salaire ; quelles dispositions sont prévues pour garantir une égalité de traitement au niveau d'une même entreprise ?

#INDEMNISATION #COMMUNICATION

R : Il n'y a pas d'égalité de traitement à garantir pour des situations différentes.

Si nous devons mettre du chômage partiel, avons-nous le droit de demander pour certains de se mettre en arrêt de travail pour garde d'enfants ? Est-ce plus intéressant et plus simple ?

#INDEMNISATION #PROCEDURE

R : Il ne s'agit pas d'un choix mais d'une situation particulière. Si l'entreprise ne peut maintenir l'activité et ne peut organiser de télétravail, la mise en place de l'activité partielle est le dispositif qui convient. Il convient de souligner les assouplissements et la réactivité dont font preuve les différentes administrations face à cette situation exceptionnelle.

Comment seront indemnisés les arrêts de travail pour garde d'enfant (montant, subrogation, maintien de salaire par l'employeur, sous quelles conditions...) ?
#INDEMNISATION
R : Arrêt pour garde d'enfants de moins de 16 ans : 90 % du salaire brut dans la limite du salaire net perçu si le salarié avait continué à travailler, sans délai de carence, pendant 30 jours. L'ancienneté requise pour bénéficier du complément employeur est d'une année. Vos dispositions conventionnelles peuvent être plus favorables.

Un salarié ayant un enfant en nourrice se voit refuser la garde de son enfant car la nourrice elle-même est en confinement, pouvons-nous établir une déclaration d'absence pour garde d'enfant ? Sachant que celui-ci n'est pas scolarisé ?
#PROCEDURE #ASSISTANTEMATERNELLE
R : Non. Cet arrêt de travail est réservé aux établissements d'accueil : écoles, crèches MAM… En revanche, les assistantes maternelles travaillant à leur domicile ou à celui des parents ne sont pas concernées par cet arrêté de fermeture, n'étant pas un établissement d'accueil (le but poursuivi par ces fermetures et d'éviter les grands rassemblements d'enfants, vecteurs de la maladie).

Certains salariés ont pu bénéficier de l'arrêt pour garde d'enfant à domicile ; cependant, à compter de ce jour, les salariés sont en chômage partiel. De fait, devons-nous appliquer le chômage ou l'arrêt ?
#PROCEDURE
R : A ce jour, tant que dure l'arrêt de travail pour garde d'enfants de votre collaborateur, il bénéficie de ce système. A la fin de son arrêt, il passera dans le dispositif d'activité partielle.

Questions sur les congés payés

Comment cela va se passer pour les congés déjà posés pour les collaborateurs s'ils passent en chômage technique ?
#CONGESPAYES
R : Les collaborateurs en activité partielle qui ont posé des congés payés bénéficieront de leur congé et reprendront le dispositif d'activité partielle à l'issue de ceux-ci, sauf report de CP accordé par l'employeur. Il faudra donc défalquer de votre demande d'activité partielle les heures de CP.

Puis-je mettre mes salariés en congés pour solder leurs droits et être ainsi en mesure de redémarrer la production en total effectif ? Puis nous utiliserons le chômage partiel.

#CONGESPAYES

R : A ce jour, vous êtes en droit de modifier les dates de congés posés par vos collaborateurs pour les placer avant la mise en place d'activité partielle si l'on est à plus d'un mois avant la date prévue et validée par l'employeur pour le départ en congés. Selon nous, le délai d'un mois ne s'applique pas car nous sommes dans une situation exceptionnelle. En revanche, il doit s'agir de CP de l'année en cours : donc ceux à épuiser avant le 31 mai.

Attention, les nouvelles mesures qui seront prises par l'ordonnance pour faire face à l'épidémie devraient permettre à l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de prise d'une partie des congés payés et des RTT éventuels de ses collaborateurs.

Doit-on maintenir les CP que les salariés ont posés, alors qu'ils ne peuvent plus partir ?

#CONGESPAYES

R : Vous pouvez reporter les CP que les salariés ont posés si leur voyage est annulé, mais il ne s'agit aucunement d'une obligation, d'autant qu'il sera difficile et peu envisageable d'accorder des congés lors de la reprise de l'activité.