

MARS 2020

Le régime de l'activité partielle (ex chômage technique) auquel ont recours de très nombreuses entreprises dans le contexte sanitaire actuel a, à nouveau ce week-end, fait l'objet de modifications par voie d'ordonnance publiée au Journal Officiel.

Nous vous présentons dans ce flash info un focus sur ce dispositif remanié dans le cadre de la loi d'urgence sanitaire.

Qu'est-ce que l'activité partielle ?

Le Ministère du travail définit l'activité partielle comme un « *outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques qui permet à l'employeur en difficulté de faire prendre en charge tout ou partie du coût de la rémunération de ses salariés* ». Elle est encadrée par les articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du Code du travail. Ce dispositif permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés. Durant cette période, l'employeur verse une indemnisation au salarié placé en activité partielle.

L'État garantit à l'employeur une prise en charge partielle de l'indemnisation des heures chômées (jusqu'à 4,5 SMIC).

Quels salariés peuvent être concernés par l'activité partielle ?

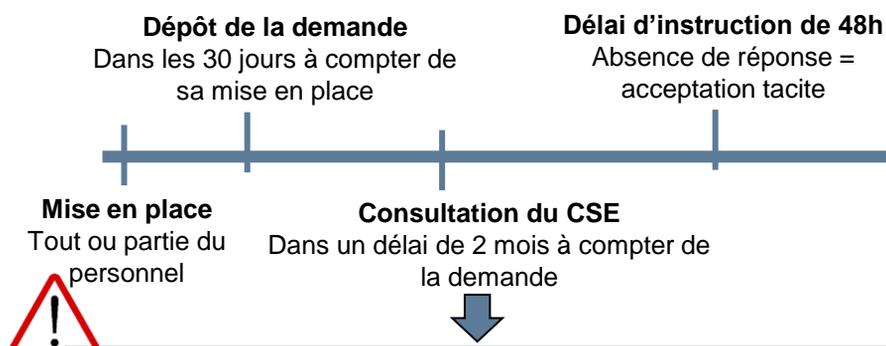
- Salariés avec référence horaire ou soumis à une convention de forfait
- CDI/CDD
- Contrats d'apprentissage ou de professionnalisation
- Employés à domicile / Assistantes maternelles
- Salariés de droit français employés par une entreprise étrangère sans établissement en France.



Art. 6 Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020

L'activité partielle s'impose au salarié protégé au sens des dispositions du titre II du livre IV du code du travail, 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.

Comment mettre en place l'activité partielle ?



La consultation du CSE peut en conséquence désormais intervenir postérieurement à la mise en place de l'activité partielle

**ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL DANS
LEURS PRÉROGATIVES****EXPERTISES****FORMATIONS**

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr



**FLASH
INFO**

MARS 2020

**ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL DANS
LEURS PRÉROGATIVES**



EXPERTISES



FORMATIONS

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr

Quelles sont les modalités du chômage partiel ?

- ✓ Réduction de l'horaire de travail pour tout ou partie des salariés
 - ✓ Fermeture temporaire de tout ou partie de l'entreprise
- En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, etc.

Quelle indemnisation pour le salarié placé en activité partielle ?

- ✓ 70% du salaire brut (soit environ 84% du salaire net)

L'employeur peut décider unilatéralement d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

Quelle allocation pour l'employeur ?

- ✓ 100% de l'indemnité versée au salarié, dans la limite minimale du SMIC net (8,03€/h) et la limite maximale de 4,5 SMIC (31,98€/h)

L'activité partielle, pour quelle durée ?

- ✓ Pour une durée de 12 mois (contre 6 antérieurement), dans la limite de 1607 heures indemnisables

Quel traitement du temps passé en formation par le salarié en activité partielle ?

- ✓ Indemnisation à hauteur de 70% du salaire brut, dans les conditions de droit commun pour les formations accordées après le 28 mars 2020

**Pour renforcer votre rôle de partenaire social,
notre accompagnement stratégique et
opérationnel des représentants du personnel**



La mission de l'expert-comptable consiste à rendre intelligibles et compréhensibles les comptes de l'entreprise et les documents sociaux. Il a des pouvoirs d'investigation que n'a pas le CSE. A ce titre, il a accès à des informations et documents inaccessibles aux représentants du personnel.

Vous souhaitez mieux répondre aux attentes des salariés, améliorer la préparation de vos consultations et négociations pour être acteur dans la gestion de votre entreprise. Vous ressentez le besoin d'être accompagnés et formés par des spécialistes.