

Fiches de l'UL 7-8, défendre ses droits pendant la crise sanitaire (salariés du régime général) :

# Activité partielle



L'activité partielle peut être utilisée **en cas de réduction ou de suppression d'activité en raison de toute circonstance de caractère exceptionnel** (C. trav., art. R. 5122-1).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté avant la mise en place de l'activité partielle son avis doit être communiqué lors de la demande d'autorisation à l'administration. En raison de l'urgence, ces consultations sont rendues parfois impossible, il est raisonnable que les élus demandent que le CSE soit informé.

L'employeur, en cas d'activité partielle, doit faire sa demande sur le site internet dédié à cet effet, ce qui peut être fait dans un délai rétroactif de 30 jours. L'administration a un délai de 2 jours pour répondre à la demande, contre 15 auparavant. Le défaut de réponse vaut acceptation.

## **Recours aux congés payés**

Dans plusieurs cas, des salariés ont vu leur direction leur imposer de poser des jours de congé et de les écouler avant d'ouvrir le dispositif d'activité. L'employeur n'a pas le droit d'agir ainsi, il peut en revanche modifier les dates de congés payés lorsque ceux-ci sont déjà posés, avec un délai d'un mois, sans délai dans des circonstances exceptionnelles (C. trav., art. L.3141-16).

Il peut également décider de procéder à une fermeture annuelle de l'entreprise pendant la période de ralentissement de l'activité. Pour cela, il doit respecter les conditions prévues par l'accord d'entreprise ou de branche, consulter le CSE et informer les salariés a moins deux mois avant le début des congés.

Le projet de loi d'urgence sanitaire en train d'être voté pourra faire évoluer les conditions de recours aux congés payés, et ce en défaveur des salariés [voir fiche de l'UL 7-8, Projet de loi d'urgence]

## **Indemnisation des salariés**

Sont indemnisées les heures « chômées » sous la durée légale, dans la limite d'un contingent de 1000h/salarié, plus 100h si l'entreprise ferme pendant plus de 6 semaines.

Les salariés reçoivent une indemnité horaire de 70 % de leur salaire brut horaire, par l'employeur, soit 84 % du salaire net avec un plafond à 4.5 SMIC (les sommes ne génèrent pas de cotisations sociales). S'ils sont au SMIC, les salariés reçoivent leur net à 100 %.

**Fiches de l'UL 7-8, défendre ses droits pendant la crise sanitaire** (salariés du régime général)  
**Activité partielle, 21.03.20**  
**Union Locale CGT Lyon 7-8, 151 rue Bataille, ul7.8cgt@orange.fr, 04 78 74 98 95**

---

Il est possible et important de négocier afin de permettre de maintenir la rémunération des salariés confrontés au chômage partiel, l'employeur devant assumer la différence non prise en charge par les règles légales d'indemnisation.

Pour les salariés au forfait jour ou heure, on prend en compte les jours de fermeture de l'établissement et les jours de réduction de l'horaire de travail pratiqué par l'établissement.

Les primes prises en compte sont celles qui ont le caractère de salaire.