



## **INFORMATIONS ET ENJEUX SUR L'ACTIVITE PARTIELLE :**

A l'occasion de son intervention, lundi, informant de la mise en place du confinement MACRON, avec des accents que lui envieraient bien des comédiens, a annoncé que les entreprises seraient remboursées à 100% des frais engendrés par l'arrêt de l'activité en précisant qu'aucun salarié ne perdrait de pouvoir d'achat.

Avec des sanglots dans la voix, il a fait le « mea-culpa » de la mondialisation et du libéralisme économique qui nous avaient amenés à cette situation et il a prévenu qu'après la crise sanitaire il faudrait revoir le modèle.

Il a précisé que l'urgence était d'arrêter cette pandémie et que la situation économique devait être mise de côté pendant ce temps.

Dans ce même discours, MACRON a expliqué, à plusieurs reprises que nous étions en guerre, que chacun d'entre nous était responsable de la situation et qu'il incombait à chacun de respecter scrupuleusement les mesures de confinement.

Depuis lundi, le ministère du travail a donc annoncé qu'il travaillait sur un décret destiné à assouplir les règles de la mise en œuvre de l'activité partielle.

Vous trouverez ci-dessous les principales modifications prévues par ce décret :

- 1) Aujourd'hui, l'indemnité versée par l'état aux entreprises est forfaitaire à 7,74€ pour les entreprises de moins de 250 salariés et 7,23€ pour les entreprises de plus de 250 salariés.  
Le projet de décret prévoit de la porter à 70 % de la rémunération brute dans la limite de 4,5 SMIC.  
L'employeur est tenu d'indemniser le salarié à hauteur d'au moins (il peut donc faire mieux) 70 % du salaire brut base 35 heures, soit 84 % du salaire net, avec un minimum fixé à 8,03€.
- 2) L'employeur pourra n'envoyer qu'une seule demande, même lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements.
- 3) Bénéficiaire d'un délai de 30 jours pour déposer la demande d'activité partielle en cas de circonstance exceptionnelle, comme c'est le cas avec la crise sanitaire actuelle.
- 4) Envoyer l'avis du CSE dans un délai de deux mois à compter de la demande préalable.
- 5) Bénéficiaire d'une durée de 12 mois d'autorisation de l'activité partielle au lieu de six mois actuellement.
- 6) Le droit à indemnisation est aussi ouvert aux cadres en forfait jours, y compris s'il n'y a pas fermeture de l'entreprise.

**FNSCBA CGT**

**Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement**

Case 413 – 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL Cedex – Tel : 01 55 82 85 02 / Fax : 01 48 59 10 37 – CCP4115-22 M Paris  
Boîte aux lettres (e-mail) : [construction@cgt.fr](mailto:construction@cgt.fr) – Site internet : [www.construction.cgt.fr](http://www.construction.cgt.fr)

Ce projet de décret prévoit une date d'application au 1<sup>o</sup> mars 2020, donc avec effet rétroactif. Il faudra être vigilant car un des aspects de ce décret est de reléguer le rôle du CSE au second plan.

Un grand nombre de nos entreprises ont d'ores et déjà consulté leur CSE sur les demandes préalables, mais beaucoup d'entre elles n'ont consulté que sur le principe de la mise en activité partielle en oubliant de consulter sur les modalités alors qu'elles communiquaient auprès des salariés sur ces mesures.

Vous trouverez ci-dessous la réponse aux principales inquiétudes et questions qui nous sont remontées :

### **Questions N°1 : L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés ? :**

La seule possibilité ouverte à l'employeur par l'article L 3141-16 du code du travail est de modifier l'ordre et les dates de départ en congés payés de ses salariés « en cas de circonstance exceptionnelle ».

Il faut donc que les congés payés aient déjà été posés. Si tel n'est pas le cas, l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés payés aux salariés sans son accord.

Il convient néanmoins de préciser que la fin de période de la prise des congés payés est le 30 avril, pour les entreprises du BTP et le 31 avril pour les autres et que seuls 5 jours peuvent être reportés sur l'année suivante.

### **Questions N°2 : L'employeur peut-il imposer la prise de RTT ? :**

Pour répondre à cette question, il faut se reporter aux accords d'entreprises applicables à chacun.

D'une manière générale, l'employeur pourra imposer la prise du nombre de RTT dont il est décisionnaire dans l'accord, c'est-à-dire ceux qu'il peut déjà imposer en temps normal. Néanmoins il ne pourra utiliser cette possibilité qu'en respectant le délai de prévenance et l'information-consultation du CSE (Article L 2312-8 du code du travail).

### **Questions N°3 : L'employeur peut-il se prévaloir d'un accord d'entreprise pour placer les salariés en période basse ou période « à zéro » ? :**

Sur cette question aussi, il faut se référer à l'accord d'entreprise et aux modalités qu'il impose pour un changement de la programmation annuelle.

Dans tous les cas, l'employeur doit avant toute chose informer et consulter le CSE (Article L 2312-8 du code du travail).

Le CSE a un rôle fondamental dans cette période car il détient de larges prérogatives en matière de santé et sécurité (Article L 2312-9 du code du travail), il ne faut pas hésiter à les mobiliser.

Espérant avoir répondu à vos interrogations et restant à votre disposition pour des précisions si nécessaire.

**FNSCBA CGT**

**Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement**

Case 413 – 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL Cedex – Tel : 01 55 82 85 02/Fax : 01 48 59 10 37 – CCP4115-22 M Paris

Boîte aux lettres (e-mail) : [construction@cgt.fr](mailto:construction@cgt.fr) – Site internet : [www.construction.cgt.fr](http://www.construction.cgt.fr)

**AU NIVEAU REVENDICATIF** : nous souhaitons rappeler que nous ne sommes opposés à la mise en place d'activité partielle dans les entreprises, même en cas de circonstances exceptionnelles, comme peut l'être la crise sanitaire actuelle. Les richesses produites par notre travail permettent largement de pouvoir arrêter l'économie le temps de faire face cette situation.

Contrairement à ce qui est dit par certains employeurs, un avis favorable du CSE n'est, malheureusement, pas indispensable à la mise en œuvre de l'activité partielle, si c'était le cas, aucune activité partielle ne serait possible là où nous sommes majoritaires.

L'urgence est, en premier lieu de protéger les salariés de nos champs fédéraux en faisant arrêter toutes les activités non essentielles et vitales pour le pays, ce qui est le cas dans 95 % des métiers de notre champ fédéral.

Nous demandons donc :

- **L'arrêt immédiat de toutes les activités non essentielles ;**
- **La mise en sécurité des salariés de notre champ fédéral ;**
- **La prise en charge à 100 % de nos pertes de salaire, comme promis par MACRON ;**
- **L'interdiction de puiser dans nos congés payés et nos RTT.**

Il existe aujourd'hui une très forte pression du gouvernement et de ses services pour nous obliger à reprendre le travail là où il a été arrêté en menaçant de ne pas prendre en charge, au titre de l'activité partielle, les frais engagés par les entreprises.

Les promesses de mettre l'économie entre parenthèse le temps de la crise sanitaire, n'auront tenus que le temps de les faire.

MACRON a répété que nous étions en guerre, nous savons que dans toute guerre, il y a un pourcentage de « perte acceptable », nous refusons d'être les moutons envoyés à l'abattoir sans rien dire.

**PROTEGEONS NOUS, PROTEGEONS NOS FAMILLES, S'IL LE FAUT PAR LE DROIT DE RETRAIT ET PAR LA GREVE.**

**La FNSCBA CGT fera un bilan à la fin de cette crise sanitaire, comptera les morts et poursuivra, par tous moyen l'ensemble des coupables de manquements au principe de précaution, qu'ils soient employeurs, maitres d'ouvrages ou dirigeants politiques**

**FNSCBA CGT**

**Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement**

Case 413 – 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL Cedex – Tel : 01 55 82 85 02/Fax : 01 48 59 10 37 – CCP4115-22 M Paris

Boîte aux lettres (e-mail) : [construction@cgt.fr](mailto:construction@cgt.fr) – Site internet : [www.construction.cgt.fr](http://www.construction.cgt.fr)