

DU CHÔMAGE PARTIEL, POUR TOUT LE MONDE ?

Depuis le début de la crise et afin de régler, sans cohérence bien souvent, bon nombre de situations individuelles voire particulières, le gouvernement dégage à tour de bras le joker du chômage partiel. Ainsi, plus d'un·e salarié·e sur deux du secteur privé est passé·e par la case chômage partiel durant la crise.

Définition

En fait, le véritable nom du dispositif est « activité partielle ». Ceci explique la possibilité pour un employeur de réduire partiellement ou totalement le temps de travail. L'activité partielle est un dispositif collectif (pour un groupe de personnes d'un même service, atelier, ...). Pour autant, le dispositif peut à présent être individualisé à chaque salarié·e (comme c'est le cas pour la garde d'enfant jusqu'au 31 mai minimum) Le recours au dispositif est possible jusqu'au 31/12/20 pour raison de Covid.



L'ensemble des salarié·es du secteur privé peut être mis d'une manière ou d'une autre en activité partielle ainsi que celles et ceux de certains établissements public (EPIC uniquement). Aucun·e salarié·e ne peut refuser sa mise en activité partielle.

Sa mise en place

C'est l'information au ou à la salarié·e qui déclenche la mise en chômage partiel. L'employeur peut prévenir la DIRECCTE après avoir informé les salarié·es de leur mise en chômage partiel. Par contre, l'employeur ne peut transformer après coup une période de travail en chômage partiel, puisque le ou la salarié·e doit être conscient·e de sa mise en activité partielle.



Le contrat de travail est alors suspendu. Le ou la salarié·e n'est plus à la disposition de son employeur sur les heures chômées. L'employeur doit être en mesure de prouver que les salarié·es sont informé·es de la mise en chômage partiel (mail, courrier...).

La rémunération pendant l'activité partielle

Le salaire est suspendu sur les heures de chômage partiel. Une indemnité le remplace à hauteur de 70% du salaire brut, soit environ 84% du salaire net (plafond : 4,5 fois le SMIC / plancher : SMIC net)



L'employeur peut compléter le salaire, mais n'a aucune obligation sauf accord d'entreprise ou de branche.

Qui paie ? Y a-t-il des abus ?

A l'heure actuelle, le dispositif est financé de la manière suivante :

- 2/3 viennent du budget de l'État (donc nous). Concrètement, l'État va s'endetter pour payer une partie des salaires à la place du patronat ;
- 1/3 vient de l'UNEDIC, donc de nos cotisations pour l'assurance chômage et de celles du patronat.

Ce sont donc en grande partie les travailleur-ses qui paient le système de l'activité partielle par l'impôt et les cotisations sociales. De leur côté, les employeurs n'en paient qu'une faible partie. Ils pourraient donc tout bonnement prendre en charge le complément de salaire pour atteindre les 100%



Des abus ont déjà été constatés. Ils concernent majoritairement du travail dissimulé : déclaration d'activité partielle alors que la charge de travail reste la même, négocié ou non avec le ou la salarié-e.



Des droits durant l'activité partielle ?

Un-e salarié-e en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie. Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.

Les congés payés continuent à être acquis pendant la période de chômage partiel mais pas les RTT.

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de sécurité sociale et à une retraite complémentaire.

LES SALARIÉ-ES NE DOIVENT PAS PAYER LA CRISE

FAISONS VALOIR NOS DROITS !

N'hésitez pas à contacter notre numéro vert pour vous renseigner sur vos démarches et vos droits. C'est gratuit et fonctionne 7j/7j de 9h à 19h. Ce sont des syndicalistes au bout du fil.



UNION SYNDICALE SOLIDAIRES
12 rue du colonel Remy - 14 000 Caen
02 31 24 23 36 - 06 37 07 13 57

solidaires.calvados@solidaires14.org - @solidairescalvados

Union
syndicale
Solidaires
CALVADOS