

Document d'Information des salariés sur le projet de recours à l'activité partielle suite à l'épidémie COVID 19 sur l'ensemble des sites du GROUPE GRIM, sa nécessité et ses modalités (article L. 5122-1 du Code du travail)

Envoyé par mail et diffusé sur le portail <https://www.groupe-grim.com/informations-groupe-grim/>
en date du 17 Mars 2020

I. Présentation des modalités légales de recours à l'activité partielle

1. Définition

L'activité partielle permet à l'employeur, lorsqu'il fait face à des difficultés économiques le contraignant à réduire temporairement son activité, de diminuer le temps de travail de ses salariés. Il peut ainsi déroger à son obligation de garantir à ses salariés, une durée de travail égale à la durée légale ou conventionnelle, tout en les maintenant dans l'emploi. Cette dérogation à la durée légale ou conventionnelle du travail, qui doit être autorisée par l'administration, prend juridiquement la forme d'une suspension du contrat de travail pendant les heures chômées. L'activité partielle est donc un outil de prévention des licenciements.

Le principe de l'activité partielle est de compenser la perte de revenu subie par les salariés du fait des heures non travaillées. Pour toutes les heures chômées intervenant dans la limite de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat pour la période considérée, le salarié bénéficie donc d'une indemnité à la charge de l'employeur, correspondant à un pourcentage de sa rémunération brute.

2. Cas de recours

L'employeur peut placer ses salariés en activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- La conjoncture économique ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.**

3. Caractère provisoire de l'activité partielle

L'arrêt de travail ne peut être que temporaire.

Au vu des dispositions légales en vigueur, une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 6 mois, renouvelable. Le contingent annuel d'heures indemnifiables au titre de l'allocation d'activité partielle est fixé à 1 000 heures par salarié par an.

4. Procédure et formalités

4.1. Consultation du comité social et économique et information des salariés

Préalablement à la demande d'indemnisation auprès de l'administration, l'employeur doit procéder à l'information et le cas échéant, à la consultation du comité social et économique sur le projet de mise en œuvre de l'activité partielle.

Le comité social et économique de la société GRIM AUTO a été consulté le 16 mars 2020 et a rendu l'avis suivant : favorable.

Le comité social et économique de la société GRIM PASSION a été consulté le 16 mars 2020 et a rendu l'avis suivant : favorable.

Le comité social et économique de la société GRIM SO a été consulté le 16 mars 2020 et a rendu l'avis suivant : favorable.

Le comité social et économique de la société SAVAB a été consulté le 16 mars 2020 et a rendu l'avis suivant : favorable.

4.2. Demande d'indemnisation auprès de la DIRECCTE

La société envisage d'effectuer une demande d'autorisation auprès de l'administration pour les salariés qu'elle projette de placer en situation d'activité partielle.

La DIRECCTE exercera un contrôle sur les circonstances amenant l'entreprise à recourir à l'activité partielle. L'administration dispose d'un délai maximal de 48 heures pour se prononcer sur la demande d'autorisation.

5. Conséquences de l'activité partielle sur la situation des salariés

5.1. Absence de faculté de refus des salariés

Dès lors que l'activité partielle fait l'objet d'une autorisation de la part de l'administration, le salarié ne peut pas refuser la réduction d'activité et de rémunération.

5.2. Indemnisation des salariés

- **Indemnité d'activité partielle :**

Pour chacune des heures de travail chômées au titre de l'activité partielle, les salariés bénéficient d'une indemnité horaire, versée par l'employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenés à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise.

5.3. Niveau de l'allocation d'activité partielle

Au vu des dispositions légales en vigueur, pour chaque heure chômée ouvrant droit à indemnisation, l'employeur percevra une allocation d'activité partielle cofinancée par l'Etat et l'Unedic d'un montant de 8.04 euros.

II. Présentation des mesures envisagées

1. Recours et organisation de l'activité partielle

La Société fermera temporairement les unités de travail basées sur l'ensemble de ses sites à compter du 17 mars 2020 12h et de solliciter en conséquence le bénéfice du dispositif d'activité partielle (ex « chômage technique » ou « chômage partiel ») prévu aux articles R5122-1 et suivants du code du travail.

Par la suite, cette activité partielle pourra également prendre la forme d'une réduction des horaires de travail habituels sur certaines unités de travail (en cas de réouverture partielle des Unités de travail).

L'objectif de ce dispositif est avant tout d'éviter des licenciements et de préserver à terme les emplois des salariés.

2. Salariés concernés par le recours à l'activité partielle

Tous les salariés de la Société sont concernés par cette activité partielle à l'exception des cas suivants :

- Intervention ponctuelle du personnel de l'unité de travail mécanique/pièces détachées sur des urgences de mobilité (Ambulances, pompiers, police, SGAP,...).

Cette intervention sera préalablement validée par Jean François Hablitz, Directeur pièces et services du Groupe GRIM.

- Télétravail de certains salariés de l'unité de travail « comptabilité »
- Cellule de permanence « services commerciaux » pour répondre à nos clients de 9h00 à 17h00 en chat ou mail par un call center en télétravail. (Volumétrie peu évidente à anticiper pour le moment)

Dès lors, la réduction des horaires de travail pour cette population engendrera la remise de plannings élaborés par la Direction.

3. Durée prévisible de l'activité partielle

Il est envisagé que la demande formulée auprès de l'administration soit établie pour une durée de 6 mois soit du 17 mars 12h 2020 au 17 septembre 2020 inclus.

4. Impact sur le niveau de rémunération des salariés

Les heures travaillées des salariés en activité partielle seront rémunérées de manière normale.

En revanche, les heures chômées des salariés en activité partielle seront indemnisées par :

- Une indemnité d'activité partielle versée par l'employeur, à hauteur de 70% de la rémunération brute du salarié ;
- Le cas échéant, une allocation complémentaire au titre de la rémunération mensuelle minimum (RMM), égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimum (équivalente au SMIC net) et la somme perçue par le salarié après versement de l'indemnité d'activité partielle.

III. Recours à l'arrêt maladie pour la garde des enfants

En raison de la fermeture des crèches, écoles et établissements scolaires, l'Assurance Maladie a mis en place le téléservice <http://declare.ameli.fr> pour permettre aux employeurs de déclarer un arrêt de travail en ligne pour ces salariés.

Cet arrêt sera accordé pour une durée de 20 jours calendaire à compter de la date de début de l'arrêt déclaré. Pour en bénéficier, l'employé doit remplir certaines conditions :

- Les enfants doivent avoir moins de 16 ans le jour du début de l'arrêt ;
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées (les listes des communes sont régulièrement mises à jour sur les sites internet des rectorats) ;
- Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail (le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à le demander à cette occasion) ;
- L'entreprise ne doit pas pouvoir mettre l'employé en télétravail (l'arrêt de travail doit être la seule solution possible sur cette période).

L'indemnisation est enclenchée à partir de cette déclaration. Le salarié percevra les indemnités journalières et, le cas échéant, le complément de salaire de l'entreprise dès le 1er jour d'arrêt (sans délai de carence).

Sébastien IMBERT

Le 17 mars 2020



Envoyé par mail et diffusé sur le portail : <https://www.groupe-grim.com/informations-groupe-grim/> ce jour.