

NOTE D'INFORMATION DES ÉLUS CGT DU CSE DERICHEBOUG SNG

Le comité social et économique (CSE) de jeudi dernier s'est bien tenu. La principale discussion portait sur le chômage partiel et ses modalités, suite à la crise sanitaire décrété par le Président de la République.

Pour résumer : tu seras rémunéré à 84 % du salaire net. Le responsable des ressources humaines de l'entreprise affirme que la base de référence sera la paie de février.

Nous nous sommes renseignés. **La rémunération partielle est calculée sur la même que celle des congés payés.** Nous précisons, plus bas, le mode de calcul de la base de rémunération pour le chômage partiel.

Chaque semaine, ton responsable fera un point sur l'activité. **Les jours travaillés seront payés à taux normal.**

Concernant notre sécurité, nous avons revendiqué un certain nombre de mesures qui n'avaient pas été prévues par l'entreprise, ni recommandées par la CSSCT.

Les mesures retenues à ce jour par l'entreprise sont :

- la mise à disposition de gel hydro-alcoolique et de gants,
- travail en binôme : la mise à disposition d'un véhicule de service par personne et l'employeur fournira des masques.

En l'absence de toutes ces mesures proposées par la CSSCT, nous te demandons de nous tenir informés pour que, à notre tour, nous intervenions pour faire valoir ton droit de retrait.

Les mesures complémentaires demandées, qui devraient être réalisées, sont :

- la mise à jour de la DUERP : information, consultation et transmission du document unique ;
- l'évaluation des risques portée à la connaissance des salariés ;
- la mise en sécurité des installations dégradées (désinfection des locaux et machine, mise à disposition d'un désinfectant

avant utilisation des machines ou du matériel de l'entreprise sur tous les postes de travail) ;

- une fiche individualisée sur les situations dans lesquelles le virus peut se propager afin de recenser les personnes à risques et, le cas échéant, ces salariés seront mis en chômage partiel tout au long de cette pandémie ;
- les travailleurs ayant les pathologies à risque indiquées ci-dessous doivent immédiatement informer leur responsable hiérarchique par écrit et, le cas échéant, les délégués CGT pour les assister dans leurs démarches :
 - ▶ les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, une insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV,
 - ▶ les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV,
 - ▶ les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie,
 - ▶ les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale,
 - ▶ les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée,
 - ▶ les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise (médicamenteuses : chimiothérapie anticancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, infection à VIH non contrôlé avec des CD4 < 200/mm³, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, atteints d'hémopathie maligne en cours de traitement, présentant un cancer métastasé),
 - ▶ les malades de cirrhose au stade B au moins,

- ▶ les femmes enceintes à partir du 3^e trimestre de grossesse,
- ▶ les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m²).

Pour tous ces salariés présentant une de ces pathologies, une attestation du médecin est obligatoire.

Pour ceux ayant posé des congés, le Gouvernement donne la possibilité aux entreprises d'imposer 6 jours de congés uniquement sur accord d'entreprise ou de branche. La direction ne s'est pas encore prononcée sur la possibilité de repousser les congés payés, un note interne le précisera.

Autre point à l'ordre du jour : objectifs des contremaîtres RBT et adjoints d'exploitation.

Le résultat du vote est 3 défavorables et 2 abstentions.
Le CSE est donc défavorable à la mise en place de ces objectifs.

Nous vous invitons à prendre soin de vous et de vos proches pendant cette période, à respecter les principes de précaution et le matériel mis à disposition par l'entreprise.

Si vous n'avez pas de matériel (gel hydro-alcoolique, gants et masque pour le travail à deux), nous vous invitons à nous téléphoner avant votre prise de poste au : 07 80 39 24 71 ou 06 29 61 43 27.

POINT SUR LES INDEMNITÉS DE CHÔMAGE PARTIEL VERSÉES AU SALARIÉ (d'après le projet de loi et de sa future publication)

Pour les heures non travaillées, le salarié perçoit une indemnité de chômage partiel. Celle-ci est visée au bulletin de salaire et versée par l'employeur avec le salaire à échéance normale. L'entreprise est ensuite « remboursée » de cette indemnité (dans les 10 jours).

Cette indemnité devrait, en l'état du projet de loi, être d'un montant minimum de 70 % du salaire horaire brut, dans la limite de 4,5 fois le SMIC, ce qui équivaut à environ 84 % du salaire horaire net.

Par contre, **les salaires dont le montant correspond au SMIC doivent être indemnisés à 100 % du SMIC net.** En cas de formation, l'indemnisation est également de 100 % du salaire net.

LE DISPOSITIF DE CHÔMAGE PARTIEL

En effet :

- cette indemnité n'est pas soumise à cotisations de sécurité sociale, mais à la CSG-CRDS ;
- elle est cependant soumise, comme le salaire, à l'impôt sur le revenu ;
- **l'employeur** pourra prétendre, au remboursement à hauteur de 70 % du salaire horaire brut (dans la limite de 4,5 fois le SMIC), mais **peut allouer aux salariés une indemnité plus importante et ainsi couvrir 100 % du salaire net des salariés :**
 - ▶ par décision unilatérale, ce point pouvant être débattu dans le cadre de la consultation du comité social et économique,

- ▶ par accord d'entreprise,
- ▶ certaines conventions collectives prévoyant des niveaux d'indemnisations minimum.

COMMENT S'ÉTABLIT LE TAUX HORAIRE BRUT DE RÉFÉRENCE POUR L'INDEMNITÉ ?

Le taux horaire que doit retenir l'employeur se calcule comme suit :

- rémunération prise en compte pour fixer les indemnités de congés payés : 10 % de la rémunération totale brute incluant les majorations pour heures supplémentaires qui auraient été accomplies sur la période non lissées sur l'année en vertu d'un accord d'aménagement temps de travail, les avantages en nature, les primes liées au travail comme complément du salaire de base – étant donc exclues les primes de 13^e mois ou de vacances versées globalement pour l'année (visée au II de l'article L. 3141-24 du code du travail) ;
- sur la base de la durée légale du temps de travail, s'agissant de la référence et limite de remboursement à laquelle peut prétendre l'employeur auprès de l'État (35 heures hebdomadaires – 151 h 65 par mois) ;
- ou, si la durée du travail réelle est inférieure (durée collective du travail ou durée visée au contrat de travail) sur la base du nombre d'heures normalement travaillées sur la période.

= taux horaire brut du salaire qui sera retenu (l'employeur devant alors verser au moins à 70 % de ce taux horaire brut).

Ne seront donc indemnisées que les heures non travaillées dans la limite des 35 heures même si la durée du travail est supérieure pour les salariés concernés, sauf accord plus favorable (de l'employeur ou accord collectif).

L'employeur de son côté ne pourra prétendre qu'à un versement en remboursement auprès de l'État dans cette limite de la durée légale du temps de travail (ou correspondant à la durée du travail dans l'entreprise pour le salarié si elle est inférieure à 35 heures).

Il est donc prévu, aux termes du projet de loi, que le bulletin de paie vise :

- le nombre d'heures non travaillées et donc indemnisées (l'employeur étant remboursé dans la limite de 35 heures ou de la durée appliquée au salarié si elle est inférieure) ;
- le taux d'indemnisation appliqué (qui ne pourrait être inférieur à 70 % du taux horaire applicable à chaque salarié selon le projet de loi – dans la limite de 4,5 fois le SMIC) ;
- le montant de l'indemnisation qui en découle sur la période considérée (nombre d'heures perdues multiplié par le taux appliqué).

Enfin, toutes les heures non travaillées en raison du chômage partiel sont prises en compte :

- dans l'acquisition des jours de congés payés ;
- au titre des droits à participation et intéressement lorsqu'ils sont proportionnels à la durée de présence du salarié. Lorsque la répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas été placé en chômage partiel.

Les salariés au forfait en jours ou forfaits en heures sur l'année relèvent bien du dispositif prévu aux termes du projet de loi (projet de modification de l'article R. 5122-19 du code du travail).

L'indemnisation pour les heures/jours non travaillés prend en compte la durée légale du travail correspondant :

- aux jours de fermeture de l'établissement,
- ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement.

ATTENTION : ces dispositifs pourraient encore évoluer à l'issue des projets de loi d'urgence qui devaient être examinés à partir du 19 mars au Sénat et du 20 à l'Assemblée nationale.