

Gestion des heures perdues pour cas de force majeure...



Le contexte épidémique peut entraîner certains salariés à ne pouvoir effectuer des heures planifiées (fermeture de magasin plus tôt par exemple)

Lorsque des heures de travail sont perdues collectivement, ou que le temps de travail est réduit en deçà des 35 heures légales, l'employeur peut faire en sorte que ces heures soient récupérées, mais uniquement sous certaines conditions :

- de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure.
- d'inventaire.
- du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

A NOTER : que les salariés qui font l'objet d'une indemnisation prévue dans le cadre de la procédure de télédéclaration AMELI, mise en place par le gouvernement, ne rentrent pas dans le cadre de récupération d'heures :

- ❖ les personnes contaminées
- ❖ les personnes en quarantaines préventives
- ❖ les parents étant dans l'obligation de rester chez eux pour garder leurs enfants.

Sauf arrêt de travail spécifique, toute personne n'ayant pu effectuer ses horaires prévus, à la suite des mesures prises dans le cadre du COVID 19, sera payée mais devra récupérer ses heures.

L'accomplissement des heures perdues est mis en place à l'initiative de l'employeur.
Le salarié ne peut pas refuser d'effectuer ces heures.



Il convient de transmettre les heures perdues au Centre de gestion pour modifier l'engagement lorsque l'organisation horaire le permet conformément aux accords d'entreprise en précisant qu'il s'agit d'une situation exceptionnelle relative à des événements graves et inhabituelles liés à l'actualité



Et si notre entreprise avait recours à L'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

L'activité partielle permet de faire face à des circonstances exceptionnelles.

Elle permet d'éviter aux salariés de perdre leur emploi lorsque l'activité de l'entreprise se réduit.

C'est **une mesure collective...**



C'est quoi ?

Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire due à la fermeture temporaire de leur entreprise ou à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué par l'entreprise, bénéficient alors d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'Etat.

Démarches

- L'employeur après avoir exploré toutes les solutions de formation envisageables pour les salariés, peut avoir recours à l'activité partielle durant la baisse d'activité liée au Coronavirus...

Quelles conséquences sur la rémunération ?

- Le contrat de travail du salarié est suspendu et non pas rompu... Les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au moins à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur...

Principe de rémunération

- Le salarié placé en activité partielle, reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à 70 % de sa rémunération brute soit 84 % du salaire net horaire.
- Si après versement de l'indemnité, la rémunération d'un salarié à temps plein est inférieure au SMIC, alors l'employeur a l'obligation de lui verser une allocation.
- Les apprentis, titulaires d'un contrat de travail, bénéficient de l'indemnisation versée au titre de l'activité partielle.

L'allocation est, par heure chômée, fixée à 8.03 €.

L'employeur doit alors consulter le CSE et faire une demande d'autorisation préalable de la D.I.R.E.C.C.T.E.

L'autorisation d'activité partielle n'est accordée que pour **une durée maximale de 6 mois renouvelables.**

