

Réunion CSE-C

30 mars 2020

Information consultation sur le projet
de recours à l'activité partielle dans le
cadre de la situation lié au
CORONAVIRUS – COVID 19



Schindler

Fondement juridique

Rappel du cadre légal

Art. R. 5122-1 du Code du travail: (Décr. no 2012-1271 du 19 nov. 2012)

« L'employeur peut placer ses salariés en position (Décr. no 2013-551 du 26 juin 2013) d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants:

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

Qu'est-ce que l'activité partielle (chômage partiel) ?

Objectif: éviter les licenciements économiques

L'activité partielle s'adresse à tous les salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable :

- soit à une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail ;
- soit à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent désormais bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.

Pourquoi recourir au chômage partiel (1/2)

Suspension de certaines activités du fait de la fermeture de sites

Chantiers neufs : Ces derniers ont cessé subitement. Nous sommes dans l'incapacité de faire intervenir nos techniciens sur ces sites.

Opérations sur installations existantes: Tant sur les escaliers mécaniques que sur les ascenseurs, certains terminaux, centres commerciaux, administrations publiques, bâtiments tertiaires, ont fermé leurs portes. Nous sommes dans l'impossibilité matérielle d'accéder à ces appareils.

Force commerciale : Nos itinérants ne peuvent plus se déplacer compte tenu des directives gouvernementales. Toutes les visites sont suspendues.

Pourquoi recourir au chômage partiel (2/2)

Suspension de certaines activités du fait de difficultés d'approvisionnement des équipements de protection Covid-19

Compte tenu des difficultés d'approvisionnement de certains équipements (gants, gels hydroalcooliques du fait de l'absence de points d'eau pour nos techniciens), nous sommes contraints de ne pas faire travailler nos salariés lorsque ces conditions ne sont pas respectées.

Faute de masques, les techniciens ne peuvent intervenir sur certains sites sensibles, tels que hôpitaux, Ehpad.

Certaines activités, type réparation, ne permettent pas de respecter la distance minimum de 1m entre nos collaborateurs or ceux-ci ne disposent pas de masque, puisqu'ils sont fournis en priorité aux organismes hospitaliers.

Impact éventuel sur le personnel

En fonction des différents motifs

- **Impact liés à la fermetures de site par nos clients**
 - En montage ascenseur: environ 60% de nos effectifs en inactivité
 - En montage escaliers mécaniques: quasi 100% de nos effectifs en inactivité
 - En protocole ascenseur: 80% de nos effectifs en inactivité
 - En protocole escalier mécanique: 100% de nos effectifs en inactivité
 - En maintenance ascenseur: environ 50% de nos effectifs en inactivité
 - En maintenance escaliers mécaniques: environ 80% de nos effectifs en inactivité
 - En CPSI 5 ans: environ 70% de nos effectifs en inactivité
 - En actions correctives: 80% de nos effectifs en inactivité
 - En Etudes de Sécurité: 100% de nos effectifs en inactivité
 - En maintenance portes: environ 70% de nos effectifs en inactivité
 - En audits terrain: 100% de nos effectifs en inactivité
 - En Qualison: 100% de nos effectifs en inactivité
 - En Assistance Technique : 70% de nos effectifs en inactivité (du fait de la réduction de nombre de pannes)
 - En Formation Terrain : 100% de nos effectifs en inactivité

Impact éventuel sur le personnel

En fonction des différents motifs

- **Impact liés aux difficultés d'approvisionnement**
 - 15 % de sites sensibles (hôpitaux, ehpad...) concernés où le port du masque est obligatoire:
 - Port du masque également obligatoire pendant les opérations de désincarcération (toujours), dépannage (sur les sites sensibles / niveau 2-4), réparation (si coactivité) du fait de la non possibilité du respect des gestes barrières (distance 1 mètre)
- **Impact liés au confinement**
 - 90 commerciaux IN/IE sans visites clients

Impact éventuel sur le personnel

Synthèse prévisionnelle sur les postes

Impacts collatéraux sur les populations sédentaires

- Forces commerciales: Ingénieurs commerciaux et Responsables Régionaux des ventes
- MDC suite réduction de charge (plans à produire)
- Chargés d'études techniques
- Formateurs EFS suite absence de formations
- Back office
 - Assistants Agences Services et Commerciales
 - Assistants IN/MOD
 - Cellule saisi EDS et CTP/CTQ suite manques de rapports à saisir

Quels moyens mis en œuvre pour éviter au maximum le recours au chômage partiel

- Télétravail pour l'ensemble du personnel sédentaire (plus de 600 personnes)
- Des actions de formations: profiter de cette période pour développer les compétences des collaborateurs et gagner en performance lors de la reprise d'activité
- L'identification d'une communauté d'experts pour participer au transfert de connaissance et ainsi maintenir ces experts en activité
- Des changements de postes temporaires pour être solidaire des services / départements dans le besoin
- Favoriser la prise de RTT
- La proposition d'un accord relatif à la pause de congés payés: favoriser la prise de CP plutôt que l'activité partielle

Proposition d'accord relatif au congés payés

Un levier

L'article 1er de l'Ordonnance no 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos permet à un accord collectif d'entreprise d'autoriser l'employeur, par dérogation aux dispositions applicables en matière de durée du travail et de prise des congés payés et aux stipulations conventionnelles en vigueur au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou de la branche, d'imposer la prise de congés payés ou de modifier les dates d'un congé déjà posé dans certaines conditions.

→ Volonté de l'entreprise : ouvrir la négociation d'entreprise dès le 30 mars 2020.

L'indemnisation des salariés

Bénéficiaires et niveaux d'indemnisation

L'indemnité due au salarié couvre 70 % de sa rémunération antérieure brute (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés), soit environ 84 % du salaire net.

Dans tous les cas, un minimum de 8,03 € par heure est respecté.

Toutefois, la convention collective prévoit un maintien à 100% pour les salariés, cadres.

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, apprentis, CDI, etc.), ni de conditions liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein) pour être éligible à l'activité partielle.

NB : L'indemnité est versée aux échéances habituelles de paye.

NB: *La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés. Elle est également prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle (l'alinéa 2 de l'article R5122-11)*

Quel sont les planchers et plafonds de l'allocation ?

Le plancher horaire de l'allocation est fixé à 8,03 €.

Ce plancher ne s'applique pas aux salariés suivants :

- les apprentis ;
- les salariés en contrat de professionnalisation ;
- les intérimaires.

Pour ces salariés, le montant de l'allocation versée à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçue par le salarié.

Le plafond de l'allocation est fixé à 70 % de 4,5 Smic horaire.

NB : Les heures chômées ouvrent droit au versement de l'allocation d'activité dans la limite de 1.000 heures par an et par salarié.

La notification aux salariés

- Une information des organisations syndicales le 18/03/2020
- Un courrier à destination des salariés concernés à partir du 26/03/2020
- Une mention des heures d'activité partielle sur le bulletin de paye

La procédure de demande d'autorisation

Une procédure aménagée

- Le dépôt de la demande en ligne s'effectue dans un délai de 30 jours à compter du jour où les salariés ont été placés en activité partielle, avec effet rétroactif.
- Les services de l'État (Direccte) répondent sous 48 h. L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.
- L'avis rendu par le CSE peut intervenir après le placement des salariés en activité partielle et être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle.
- L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois)
- La décision est notifiée à l'employeur. Celui-ci en informe le CSE.
- L'employeur adresse ensuite à l'Agence de services et de paiement une demande d'indemnisation.