

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération textile, habillement, cuir et blanchisserie.

la
cgt

Avril 2020

#378



Jour d'après : nos propositions

Edito

03

Des idées,
des choix ... !!!

Lacoste

04

Hold up sur les congés
payés !!!

Juridique

07

Attaques contre le
droit du travail

Informez-vous



thcb-cgt.fr

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



Maurad Rabhi
Secrétaire général

Des idées, des choix... !!!

Il aura fallu juste un virus non maîtrisé pour mettre à l'arrêt l'économie mondiale et en confinement plus de 2 milliards de personnes. Jamais la situation actuelle n'a autant généré d'angoisse dans nos vies, nos familles, notre avenir. Cette crise sanitaire planétaire interroge d'abord sur la capacité des états à protéger ses concitoyens. On se pensait puissant, invulnérable, protégé et indépendant face à toute épreuve et aléas dans nos sociétés développées. Il en est rien ! Bien évidemment l'histoire rappelle les grandes pandémies de la peste noire en 1348 à celle de la grippe espagnole en 1918 ou plus près de nous encore du virus Ebola en 1993 ... mais qu'avons-nous retenu de ces crises pour protéger les populations ?

À l'heure où nous vivons le confinement, les plus grandes nations, celles qui se bagarrent l'orbite terrestre par des satellites espions, maîtrisent l'arme nucléaire, innovent dans le numérique et l'intelligence artificielle, sont toutes dans l'incapacité de protéger par des masques leurs concitoyens, de tester leurs populations et de faire face aux pénuries de médicaments ou d'appareils respiratoires.

Cela en dit long sur nos économies libérales, leurs sens, leurs valeurs ! Que dire aussi de la stratégie de nos dirigeants politiques pour protéger notre population, pour préserver notre souveraineté, notre

indépendance technologique sur les éventuelles crises sanitaires mais aussi, climatique, informatique, alimentaires, etc... Maintenant que les peuples vont devoir réinjecter des milliers de milliards d'argent public dans l'économie mondiale, il serait d'abord sage d'obliger nos dirigeants politiques à savoir si les économies de nos pays doivent servir à émanciper, protéger, nourrir nos peuples ou servir les intérêts d'une poignée de dirigeants milliardaires ou de fonds d'investissements voraces ! Pour la CGT comme les syndicalistes que nous sommes, nos convictions sont

solides, nos choix sont faits !!! Ils nous faut maintenant gagner les idées pour convaincre que les milliards d'argent public doivent être l'opportunité d'avancer vers des économies plus durables, plus écologiques, plus distributives, plus locales et permettant à tous de manger à sa faim sans être obligé de migrer vers d'autres territoires. Relocaliser nos productions stratégiques comme le textile sanitaire, le médicament etc... s'avèrent aujourd'hui indispensables, pour le reste rien est gagné mais rien n'est perdu!!! A nous de pousser partout pour un monde meilleur! A nous,

syndicalistes de réorienter des règles et des valeurs pour une société plus solidaire, plus responsable, plus sociale, et plus écologique !!!

**Pour la CGT
comme les
syndicalistes que
nous sommes, nos
convictions sont
solides, nos choix
sont faits !!!**

Lacoste : Hold up sur les congés payés !!!

Dans cette période inédite liée à la pandémie sanitaire, les syndicats de l'entreprise Lacoste (Troyes) étaient disposés à négocier un accord sur les congés payés.

En échange de l'effort la direction d'entreprise s'engageait à maintenir 100 % du salaire sur les mois de mars et avril. Il est vrai que devant la situation de contexte très particulière, la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie du Covid 19 et ses ordonnances d'applications, les syndicats de l'entreprise Lacoste ont trouvé juste de contribuer aussi à l'effort. C'est donc tout naturellement que la direction et les syndicats se sont mis autour d'une table pour négocier les modalités de cinq jours de congés payés 2019 restants à prendre avant la fin du mois de mai ! La malhonnêteté de la direction a été d'attendre que l'accord soit signé et de venir s'appuyer sur un de ces articles de l'accord, concernant uniquement les salariés ayant épuisé les congés 2019 pour y lire une toute autre interprétation. En effet, l'accord stipulait que si le salarié ne disposait plus de jours de congé, ni de RTT sur l'année 2019, alors la direction pouvait prendre 5 jours sur les congés à venir de 2020 si le salarié était bien évidemment d'accord. Partant de ce postulat, la direction, sur une toute autre interprétation vient rajouter unilaté-

ralement cinq jours de congé 2020 à tous les salariés de l'entreprise comme le prévoit les nouvelles ordonnances, sur les mois de mars/ avril. Droit dans ses bottes, la direction s'apprête donc à prendre 10 jours de congés payés pour assurer les salaires.

Une démarche nullement appréciée par les syndicats qui sollicitent l'arbitrage de l'inspection du travail. A défaut d'être entendu par la direction, les syndicats sont déterminés de se tourner vers les tribunaux pour faire respecter à la lettre le contenu de l'accord d'entreprise ou l'annulé. Ringarde, minable, cette direction d'entreprise ne grandira pas par cette démarche !!! Avec une approche de la négociation aussi minable, la direction sèmera la rancœur et le doute pour les prochaines négociations



d'entreprises. La fédération en profite pour rappeler à l'ensemble de ses syndicats qu'il faut impérativement faire relire à la fédération ou par un avocat tous les projets d'accords d'entreprises ambiguës ou mal ficelés !!! C'est d'ailleurs pour éviter ce genre de piège que la fédération a développé une application collaborative avec les syndicats (association-ence.fr) pour vous aider dans la construction de vos négociations et la validation d'accord juridiquement bancales !

Accident mortel dans une blanchisserie !!

Un jeune mécanicien, salarié et père de deux enfants s'est tué dans une situation incompréhensible le 3 avril dans un banal accident du travail. Ce jeune salarié, travaillait depuis six ans dans le groupe Kalhyge, dans l'unité de Brie-Comte-Robert (77) en région parisienne. Appelé à intervenir dans un séchoir ce vendredi 3 avril en soirée, à la suite d'un empilement de linge qui bloquait la chaîne, les portes de ce séchoir se sont subitement refermées lors de son intervention.



Seul lors de l'intervention et prisonnier dans ce séchoir, il n'a été retrouvé qu'après plusieurs heures. Malgré l'intervention rapide des pompiers, le jeune n'a malheureusement pas pu être ramené à la vie. Que s'est-il réellement passé ? Dysfonctionnement de l'arrêt d'urgence, d'un détecteur sur une des portes du séchoir, ou tout autre chose ? Une enquête diligentée par la gendarmerie nationale est en cours et doit rendre rapidement des conclusions. Quant aux déléguées, elles n'ont pas pu reconstruire l'arbre des causes avec la gendarmerie car l'établissement de Brie-Comte-Robert ne dispose pas à ce jour de commission santé sécurité et conditions de travail (SSCT), digne de ce nom dans un groupe comme Kalhyge.

En effet, les délégué.e.s ont toujours refusé de participer, à juste titre, à cette coquille vide du CSE locale lors de sa création l'année dernière car cette commission ne disposait d'aucun moyen, ni

d'heure, ni de dispositions particulières pour que les délégué.e.s assument correctement cette nouvelle mission. Il est vrai que l'absence d'un CHSCT digne de ce nom, pose problème lorsque survient un accident aussi grave.

Le syndicat CGT va maintenant très rapidement se rapprocher de la famille, se porter partie civile dans la procédure qui démarre. Nos délégué.e.s souhaitent connaître les conclusions de l'enquête de police et entamer, à côté de la famille si elle le souhaite, une procédure afin de reconnaître la part de responsabilité de l'entreprise et demander les réparations au niveau du préjudice subi !

L'union départementale de Melun s'est rapprochée de la fédération et du syndicat pour mettre ses connaissances particulières et un avocat spécialisé sur les accidents de travail au bénéfice de la famille si elle le désire.

Une aide très appréciée par le syndicat !!

Mesures d'après crise !!!



Face à la crise sanitaire, économique et sociale sans précédent que traverse notre pays, les français sont convaincus de la nécessité de relocaliser nos industries jugées stratégiques et de mieux protéger nos entreprises et nos emplois.

91 % souhaitent que notre pays retrouve rapidement son indépendance et sa souveraineté sur ces sujets. Cette demande porte aussi sur la réorganisation de nos chaînes de valeurs et de production à terme. Cette crise a révélé que notre pays comme bien d'autres sont très dépendants de l'industrie chinoise, qui est incapable de répondre à la demande mondiale en cas de pandémie. Il est vrai que les politiques néolibérales développées à partir des années 80 à travers le monde ont poussé nombre d'entreprises à s'expatrier dans les pays à bas coût de main d'œuvre. Nos secteurs industriels du textile, de l'habillement et de la chaussure ont été parmi les premiers en France à être saisis par cette frénésie du moins disant social. Même la production des masques, qui nous font tant défaut aujourd'hui, a été délocalisée en Chine. Partant de ce constat, notre fédération met en débat quelques propositions :

1- La première serait de prolonger le dispositif d'activité partiel pour les entreprises qui ne retrouveraient un retour à l'activité normal que très progressivement. Ainsi, nous proposons de prolonger ce dispositif jusqu'à 24 mois après de déconfinement. Cette mesure pourrait être financée en suspendant temporairement la loi sur le prélèvement unique forfaitaire de 30 % sur les revenus du capital des entreprises mis en place en 2017. La suspension de cette « flat-tax » permettrait de garantir un fonds dédié aux entreprises en difficulté et à toutes celles ayant du mal à redémarrer leurs activités.

2- En contrepartie de cette aide publique et pour éviter tout abus, nous proposons de rétablir, pour une durée de 24 mois, le contrôle administratif sur les plans de licenciements économiques et les ruptures

La CGT propose de modifier le fonds national de garantie de salaire

conventionnelles collectives. Les ruptures conventionnelles individuelles devront faire l'objet d'une double validation, celle de l'administration et celle du CSE.

3- La recherche du moins disant social à l'échelle du monde est suicidaire. La crise sanitaire montre à quel point nous sommes devenus dépendants et tributaires de certains pays comme la Chine. Nous devons régionaliser notre industrie, en veillant à ce que les centaines de milliards d'argent public versés aux entreprises profitent largement à nos territoires et leur population. C'est pourquoi nous proposons la mise en place d'un plan négocié entre l'Etat, les partenaires sociaux et les collectivités territoriales pour permettre rapidement la

relocalisation d'activités stratégiques dans un premier temps, tout en repensant à long terme la réorganisation de nos chaînes de valeur et de production sur la zone euro méditerranéenne en priorité. Cette nouvelle politique devra être mise en œuvre par un grand ministère de l'industrie.

4- Les marchés publics, dont le volume atteint près de 60 milliards d'euros chaque année en France, peuvent être un facteur de relocalisation des activités. Nos administrations doivent faire confiance à nos industriels et investir en priorité dans nos territoires. Nous proposons de modifier la réglementation européenne en la matière pour garantir au minimum 70 % de production sur notre continent. Chaque Etat pourra garantir sur son territoire 50 % de production de ses marchés publics pour assurer son indépendance et sa souveraineté.

5- L'économie verte est créatrice de centaines de milliers d'emplois. L'ADEME estime entre 500 000 et 900 000 création d'emplois si la France investit massivement dans la transition énergétique. Nous proposons un grand service public de la transition énergétique englobant le service public de l'énergie pour valoriser de grands projets tels que le stockage de l'électricité, le recyclage de nos déchets nucléaires, la batterie électrique, le développement des énergies renouvelables, le développement de nouveaux modes de transports publics gratuits sur l'ensemble de nos territoires, ou encore la rénovation énergétique des logements et bâtiments en garantissant un accompagnement public par des leviers incitatifs. Ces grands projets devront assurer à terme le

mix énergétique ainsi que les engagements bas Carbone que la France s'est fixée.

6- Nous proposons la mise en place d'un bouclier social pour protéger les plus vulnérables de la société. Ce bouclier devra restaurer pour les demandeurs d'emploi les droits à l'assurance chômage fixés par la convention Unedic 2017, ce qui implique l'annulation des décrets pris l'été dernier. L'allocation spécifique de solidarité (ASS) et le revenu de solidarité active (RSA) seront revalorisés au niveau du seuil de pauvreté, soit 855 euros par mois. Les privés d'emploi et les salariés percevant moins de 2 fois le SMIC, les indépendants dont le chiffre d'affaire est inférieur à 15 000 euros pourront bénéficier d'une carte appelée « crédit de consommation » d'un montant de 2000 euros, financée par l'Etat, utilisable sur l'année 2020 / 2021. Cette carte sera valable uniquement sur des productions agricoles locales (fruits/

légumes) ou sur des produits de consommation estampillés « made in France ». Enfin, les banques devront faciliter le report des prêts immobiliers et à la consommation, sans majoration ni pénalité pour tous les bénéficiaires du bouclier social qui en font la demande.

7- La CGT propose de modifier le fonds national de garantie de salaire (FNGS), géré uniquement par le patronat par un fond d'intérêt général géré par les organisations patronales, syndicales et l'État. Ce fond alimenté sur le même principe, par une contribution sur le résultat des entreprises, devra être en capacité à terme de pouvoir provisionner aussi bien pour intervenir sur des entreprises en difficultés que sur les crises économiques et sociales d'une plus grande ampleur. Son rôle devra être de toujours garantir par une allocation de garantie de salaire (AGS), les salaires et

les droits des salariés en cas de redressement ou liquidation judiciaire en aval mais aussi d'intervenir en amont en venant ainsi se substituer temporairement aux obligations de l'entreprise dans les procédures de sauvegarde d'entreprises. Doté d'un conseil d'administration, cette nouvelle instance devra arrêter la contribution fixe des entreprises, et définir les nouvelles prérogatives de l'intervention du FNGS. L'État n'est pas mis à contribution à ce stade mais garantirait les prêts octroyés, si nécessaire, auprès des banques pour l'intervention de ce fonds.

Un contrat de sauvegarde, limité dans le temps, pour préserver le tissu industriel, retarder l'intervention des fonds publics et garantir temporairement les salaires et les droits des salariés sous forme d'une sécurité sociale professionnelle.

JURIDIQUE

Bon à savoir : Procédure de licenciement économique

Le 6 novembre 2019, un arrêt important a été rendu par la chambre sociale de la Cour d'appel de REIMS comme concernant directement le recours par un employeur de l'industrie textile, à un motif économique abusif pour justifier d'une restructuration aboutissant à un plan de licenciement collectif. En 2014, le groupe FAURECIA avait invoqué des changements technologiques nécessaires pour sauvegarder sa compétitivité pour licencier une quinzaine de salariés d'un site Ardennais. Ces derniers ont décidé de contester la réalité de ce motif économique avec l'aide de l'avocat de la Fédération THCB. Bien leur en a pris, puisqu'ils ont obtenu gain de cause devant le Conseil de prud'hommes puis la Cour d'appel en obtenant un total de 700000 € pour l'ensemble des requérants. Depuis quelques années au grès des différentes réformes les employeurs ont vu s'alléger leur obligation de recherche des reclassements et il est devenu rare de gagner des batailles judiciaires sur ce fondement. En revanche, on observe que les Juges sont de plus en plus vigilants dans le contrôle de la réalité de la cause économique. Il faut rappeler que même si le plan de sauvegarde prend la forme d'un document unilatéral homologué ou d'un accord validé par la DIRECCTE, l'appréciation du motif économique relève toujours du pouvoir du Conseil de Prud'hommes. La Cour de cassation va même beaucoup plus loin depuis quelques mois, puisqu'elle retient notamment que lorsque les difficultés économiques sont bien réelles, les licenciements sont abusifs dans le cas où elles ont pour origine le

comportement de l'employeur : Il y a déjà quelques temps, la plus haute juridiction avait estimé que lorsque la société cédante avait cédé, en toute connaissance de cause, une activité à une société dont elle savait dès avant la vente qu'elle ne disposerait pas des moyens indispensables au maintien des contrats de travail, les licenciements économiques consécutifs à la liquidation judiciaire sont nuls. (Cass. soc. 19 mai 2016 n°15-13.603). Ce cas de figure se retrouve souvent lorsqu'un grand groupe veut se débarrasser d'une filiale en la vendant à un repreneur qui n'est pas financièrement ou économiquement sérieux. Le motif économique est également contestable et disqualifie les licenciements lorsque les difficultés économiques invoquées à l'appui du licenciement résultent d'agissements fautifs de l'employeur (remontée de dividendes des filiales dans des proportions manifestement anormales), allant au-delà des seules erreurs de gestion, le licenciement économique est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 24-5-2018 n° 17-12.560 FS-PB). La Cour de cassation permet même de demander des dommages et intérêts distincts de la réparation du licenciement illégitime en recherchant la responsabilité d'une société mère ou de des actionnaires. Dans l'affaire « Lee Cooper », la responsabilité de la « grand-mère » de la filiale française est engagée pour avoir pris « par l'intermédiaire des sociétés du groupe, des décisions préjudiciables à sa filiale dans son seul intérêt d'actionnaire », ces décisions ayant concouru à la liquidation judiciaire de la société et aux suppressions d'emplois. (Cass. soc. 24 mai 2018, n° 16-22881).

Aussi, il est particulièrement indiqué d'avoir recours à un expert, chargé de l'assister dans le cadre du processus « d'information/consultation » (L. 1233-34 du code du travail) en le faisant désigner à l'occasion de la 1ère réunion portant sur la présentation du projet de PSE.

Dans le cadre de cette mission, celui-ci rend un rapport examinant notamment la cause économique invoquée par la direction pour justifier des licenciements envisagés. C'est là que peuvent être détectées d'éventuelles anomalies de gestion qui rendent la cause des licenciements économiques illicites et contestables aux Prud'hommes. Lorsque les juges constatent que « la baisse d'activité de la filiale était imputable à des décisions du groupe, qu'elle ne connaissait pas de difficultés économiques, mais qu'elle obtenait au contraire de bons résultats » et que « la décision de fermeture été prise par le groupe, non pas pour sauvegarder sa compétitivité, mais afin de réaliser des économies et d'améliorer sa propre rentabilité, au détriment de la stabilité de l'emploi dans l'entreprise concernée » (Cass. Soc., 1er févr. 2011, no 10-30.045 ; CA Toulouse, 9 août 2016, no 14/03167). Aussi, il devient de plus en plus indispensable de s'entourer des conseils des experts et notamment de l'avocat pour contester le motif économique, même dans le cas où le PSE est homologué par la DIRECCTE.



Me MEDEAU - Avocat

Loi d'urgence sanitaire : Attaques contre le droit du travail

CONGES PAYES

S'il n'y a pas d'accord d'entreprise ou de branche, l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés payés par anticipation. Pour rappel, à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, l'employeur fixe l'ordre des départs en congés (L3141-16), mais il doit respecter ces conditions : 4 semaines entre le 1er mai et le 31 octobre, délai de prévenance de 30 jours, et 2 jours de fractionnements, si à la demande de l'employeur les 4 semaines principales sont scindées.

En cas d'accord, l'employeur peut prendre, au maximum, jusqu'à 6 jours ouvrables de congés sur le reliquat des congés payés (ceux qui doivent être soldés au 30 avril 2020) et/ou pris par anticipation de « nouveaux congés » (le stock qui démarre normalement au 1er mai 2020).

Un accord d'entreprise peut acter comme contreparties : le délai de prévenance des congés, le nombre de congés estivaux en stipulant les dates (juillet et/ou août), le conditionner à un nouvel accord si une réorganisation du temps de travail devait avoir lieu (limitation du nombre de jours de repos/RTT/CET imposés...), les efforts partagés avec la direction et les actionnaires (non-versement de dividendes) ... En cas d'accord ces règles s'appliquent au maximum jusqu'au 31 décembre 2020 mais la période peut être réduite. L'employeur ne peut fractionner ou déplacer des congés déjà posés que par accord d'entreprise.

En l'absence d'accord, l'employeur peut modifier les dates de congés payés déjà posés sans respecter le délai d'un mois en cas de « circonstances exceptionnelles », mais avec un délai de prévenance suffisant. Le droit à congé simultané des conjoints ou des Pacs est toujours prévu mais un accord collectif peut autoriser l'employeur à séparer les dates de congés des conjoints « au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise, ou si l'un



des deux conjoints a épuisé ses droits à congés ». Si l'employeur ne souhaite pas négocier d'accord les règles applicables en matière de congés payés sont les suivantes : La période de prise des congés payés court du 1er mai au 31 octobre (période dite estivale) et celle d'acquisition des congés payés du 1er juin au 31 mai (sauf accord d'entreprise définissant une autre période comme l'année civile). Les congés peuvent être pris en une seule fois, soit 24 jours ouvrables (la cinquième semaine ne devant pas être accolée au congé principal).

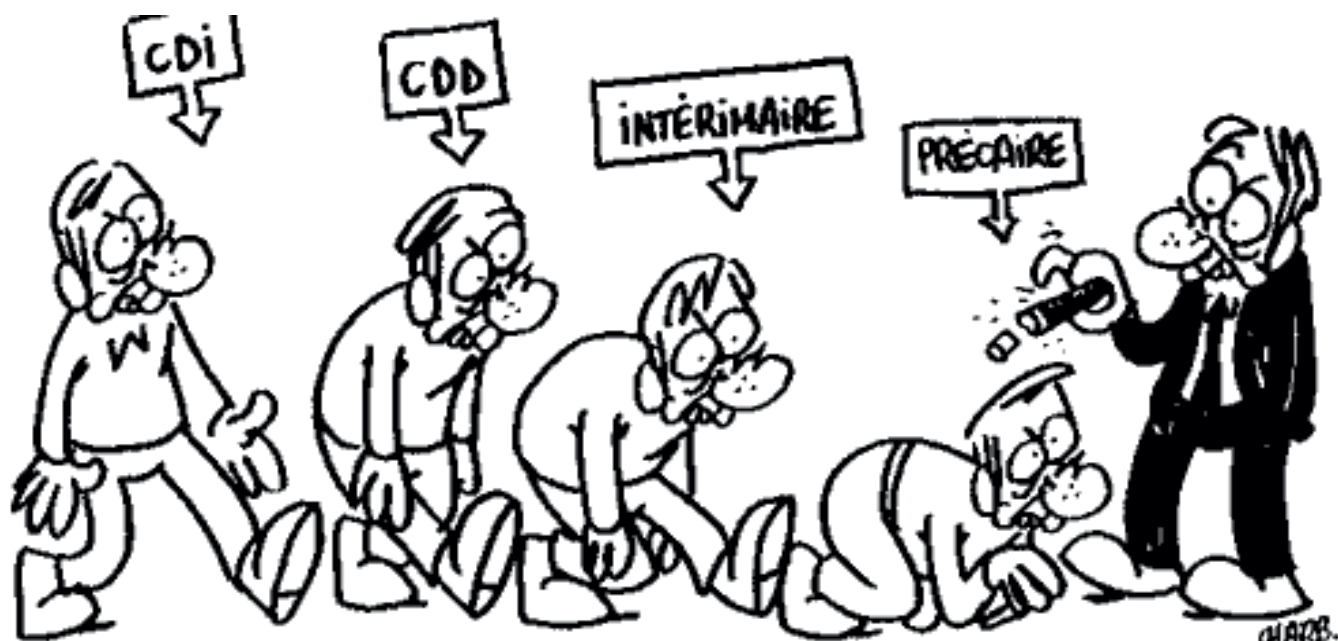
Le congé principal ne peut être fractionné qu'avec l'accord du salarié (ou imposé si fermeture de l'entreprise). Le salarié doit bénéficier au minimum de 12 jours ouvrables continus (2 semaines). La prise des congés payés hors « période estivale » donne droit à des jours supplémentaires (jours de fractionnement). L'employeur ne peut imposer la prise des congés payés qu'en cas de respect du délai de prévenance d'un mois. Le Code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut ne pas être respecté (article L.3141-16). A noter que le ministère du Travail estime que la situation actuelle constitue « des circonstances exceptionnelles » justifiant le non-respect du délai d'un mois. Cette appréciation devra pour autant être confirmée par les juges. Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

REDUCTION TEMPS DE TRAVAIL (RTT) / COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

L'employeur peut imposer au maximum 10 jours de RTT et/ou CET dans l'année jusqu'au 31 décembre 2020, mais uniquement « lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 ». Comme pour les Congés Payés, le délai de prévenance doit être d'au moins 1 jour franc. Seuls les jours de RTT ou de CET déjà acquis peuvent être imposés. L'employeur doit obligatoirement consulter le CSE.

DUREE DU TRAVAIL

« L'article 6 de l'ordonnance n°2020-323 » permet aux entreprises des « secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » de pouvoir déroger aux durées maximales de travail, jusqu'au 31 décembre 2020, et ce dans les limites suivantes : jusqu'à 12 heures par jour, au lieu de 10 heures / jusqu'à 60 heures par semaine, au lieu de 48 heures (durée maximale hebdomadaire absolue / jusqu'à 48 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives, au lieu de 44 heures (durée maximale hebdomadaire moyenne) / jusqu'à 9 heures consécutives, au lieu de 11, sous réserve d'attribuer un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier. La position de la CGT est que tant que les décrets établissant la liste des « secteurs d'activités particulièrement



nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique » ne sont pas publiés ces dérogations à la durée du travail ne sont pas autorisées ! « Selon le ministère du Travail, il pourrait s'agir notamment de l'énergie, des télécommunications, de la logistique, des transports, de l'agriculture et de l'agroalimentaire ».

ARRET DE TRAVAIL

Les salariés peuvent percevoir les indemnités journalières complémentaires (90% sur 30 jours, puis 66% sur les 30 jours suivants) que l'employeur doit verser en cas d'arrêt de travail au titre du maintien de salaire du code du travail, avec une application jusqu'au 31 août 2020. Si la convention collective ou l'accord d'entreprise

est meilleur, c'est toujours le plus favorable qui s'applique. Il n'y a pas de journée de carence, et c'est à l'employeur de faire la déclaration auprès de l'assurance maladie.

Jusqu'au 31 août 2020 aussi, même les salariés qui n'ont pas de 1 an d'ancienneté ont droit aux indemnités journalières dans les mêmes conditions.

Les arrêts de travail pour garde d'enfants ou délivrés aux personnes vulnérables (présentant un risque accru de développer des formes graves de la maladie) ainsi qu'aux personnes cohabitant avec ces personnes vulnérables : jusqu'au 30 avril : ces salariés seront indemnisés par leur employeur, en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, à hauteur de 90% de leur salaire, quelle que soit

leur ancienneté. Ces dispositions sont rétroactives et s'appliquent aux jours d'absence intervenus depuis le 12 mars.

A partir du 1er mai : les salariés en arrêt de travail pour ces motifs seront placés en activité partielle et percevront une indemnité à hauteur de 70% du salaire brut, soit environ 84% du salaire net. Ces montants seront portés à 100 % du salaire pour les salariés rémunérés au niveau du SMIC, au maximum sur un équivalent 35h/semaine.

Cette indemnité sera versée au salarié à l'échéance normale de paie par l'entreprise, qui se fera intégralement rembourser par l'Etat dans les mêmes conditions que le reste de l'activité partielle.



Mensuel édité par la Fédération THCB
263 rue de Paris
Case 415
93514 Montreuil

Tél. 01 55 82 84 89
Fax 01 55 82 84 91
Email thc@cgt.fr
Direction de la publication : Maurad Rabhi

Imprimerie ADDAX - Tél. 01 55 82 84 10
N° de commission paritaire : 1224 S
06717 - N°ISSN : 0980 33 78 - Dépôt
légal Avril 2020

