**DÉCISION UNILATÉRALE DE L’EMPLOYEUR INSTITUANT DE MANIÈRE EXCEPTIONNELLE**

**LE MAINTIEN DU SALAIRE NET DANS LE CADRE DE L’ACTIVITÉ PARTIELLE**

**MISE EN PLACE SPÉCIFIQUEMENT EN RÉPONSE À L'ÉPIDÉMIE DU VIRUS COVID-19**

(C. trav., art. R. 5122-1, C. trav., art. R. 5122-3, C. trav., R. 5122-18 ,C. trav., art. L. 5428-1,

L. 242-1 du Code de la sécurité sociale,

circulaire du 12 juillet 2013 relative à l'AP cir\_39848 et projet de décrets sur l’activité partielle)

Compte tenu de l’épidémie de Coronavirus, et des interdictions de représentations accompagnées de mesures de confinement instituées par le gouvernement jusqu’à nouvel ordre, l’établissement X est contraint de fermer et de placer une partie ou la totalité de son personnel en activité partielle, de manière totale ou partielle.

Les représentants du personnel en ont été dûment informés.

Il a donc été déposé une demande d’autorisation d’activité partielle sur le site dédié.

La structure est dès lors autorisée à procéder à la réduction du temps de travail, et à la fermeture temporaire partielle de l’entreprise.

Le salarié n’est pas en droit de contester une telle mesure.

L’activité n’est maintenue que pour le personnel non impacté par les interdictions de travail ou d’accueil du public, et qui est susceptible de fonctionner en télétravail.

L’autorisation d’activité partielle entraîne :

- la suspension du contrat de travail du salarié qui reste lié à l’employeur, toutes les heures chômées intervenant dans le calcul des droits à congés ;

- le versement par la structure au salarié d’une indemnité d’activité partielle en compensation de sa perte de revenu, sous condition du paiement à son profit d’une allocation correspondante de la part de l’État.

L’indemnité d’activité partielle est due, pour les heures chômées, dans la limite de la durée légale. Elle est payée le jour de paie habituel. Elle s’élève au minimum à 70 % de la rémunération brute horaire par heure chômée (soit 84% environ du salaire net horaire). Elle est exonérée de cotisations sociales, mais soumise à l’impôt sur le revenu et à la CSG et à la CRDS sur les revenus de remplacement.

Ce dispositif relève de l’application des articles L 5122-1 à 5 et R5122-1 à 26 du Code du travail ainsi que des textes et ordonnances en cours de publication ou à venir.

Il restera en vigueur au moins jusqu’à la levée des mesures exceptionnelles de confinement ordonnées.

La structure s’engage à informer son personnel régulièrement de l’évolution de la situation.

**Article 1 – Objet de l’engagement de l’employeur**

Dans un souci de solidarité nationale, l’employeur met en place l’attribution d’un complément d’indemnité à l’intention du personnel, afin de compenser la perte de salaire net des salarié-e-s contraint-e-s au chômage partiel, dans le contexte exceptionnel et spécifique des mesures instituées par le gouvernement pour lutter contre le Coronavirus.

Ce complément a pour objectif de maintenir le salaire net de base (hors primes, heures complémentaires ou supplémentaires, etc.) usuel ou prévu spécifiquement au contrat de travail pour l’ensemble des salariés mis en activité partielle.

Suite aux derniers aménagements légaux, le complément, bénéficie des mêmes exclusions de cotisations que l’indemnité de base, et des mêmes taux réduits. Les indemnités versées aux salariés (base et complément) ne sont pas considérées comme des salaires, mais comme un revenu de remplacement (C. trav., art. L. 5122-4). Elles ne sont donc assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale (sauf cas particuliers).

Article 2 – Salariés bénéficiaires

Ce complément concerne l’ensemble des salariés, sans distinction, dès lors que l’employeur les place en activité partielle, en concertation avec les représentants du personnel, conformément aux instructions ministérielles et dans le cadre contraint du fait du confinement et de l’interdiction de représentations / regroupements.

Article 3 – Durée d’application

Cette disposition est applicable à partir du 16 mars 2020 au 31 mars 2020.

Elle pourra être prolongée, selon la durée des mesures gouvernementales et en fonction des possibilités de l’employeur par avenant selon les mêmes modalités que la présente décision.

Fait à X, le X

L’employeur X