

Accord du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés

Règles particulières pour la branche SYNTEC

Ci-dessous les règles particulières applicables au sein de la branche SYNTEC concernant le chômage partiel. A ce jour, ces mesures sont applicables aux employeurs de la Branche. Il est possible pour le mois de mars 2020 de s'en tenir aux 70 % du cadre général et de régulariser ultérieurement si le dispositif conventionnel devait ne pas être neutralisé.

- ✓ La liste nominative des salariés concernés par l'activité partielle sera, après acceptation de l'administration, **communiquée au CSE**
- ✓ L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...)
- ✓ A titre préventif, les **entreprises mettent en œuvre des dispositions incitant les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés acquis et de leurs journées de RTT.**

1. RTT : Les salariés prennent les jours de RTT relevant du quota de l'employeur. L'employeur pourra demander au salarié de prendre les jours de RTT dont il (elle) peut disposer librement sans pouvoir toutefois le lui imposer.

2. Congés payés : Le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Si l'employeur veut fixer la date des congés payés avant la période prévue d'activité partielle il doit les fixer après consultation des délégués du personnel. Le délai d'information du salarié de ses dates de départ pourra être de 15 jours calendaires après consultation du CSE.

Après avis favorable du CSE, et sur accord des parties, les jours RTT et/ou les congés payés acquis sur la période de référence peuvent être pris par anticipation.

- ✓ Il n'est pas possible d'inclure dans la demande d'indemnisation de l'activité partielle les **salariés dits en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier**, sauf fermeture totale de l'entreprise.
- ✓ **Indemnisation complémentaire conventionnelle d'activité partielle : La prise en charge de l'Etat est limitée (en l'état des textes) à 70 % du salaire brute et ne couvre pas l'indemnisation conventionnelle complémentaire**

Assiette (Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés)	Indemnisation garantie (*)
< 2 000 €	95 % de la rémunération brute
> ou = 2 000 € et < 3 428 € (PMSS 2020)	80 % de la rémunération brute
> 3 428 € (PMSS 2020)	75 % de la rémunération brute
(*) L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié. Cette indemnisation conventionnelle complémentaire mensuelle du salarié sera en tout état de cause au minimum de 50 €.	

- ✓ Un salarié en arrêt maladie ne peut être mis en activité partielle. Un salarié mis en **arrêt maladie** dans sa période d'activité partielle relève du régime d'indemnisation d'assurance maladie.
- ✓ **Rupture du contrat de travail :** Un salarié en activité partielle qui a trouvé un autre emploi est libre de quitter son entreprise. A la demande du salarié, et d'un commun accord, le préavis pourra ne pas être exécuté. L'employeur devra ainsi lever la clause de non-concurrence et/ou de dédit-formation.