



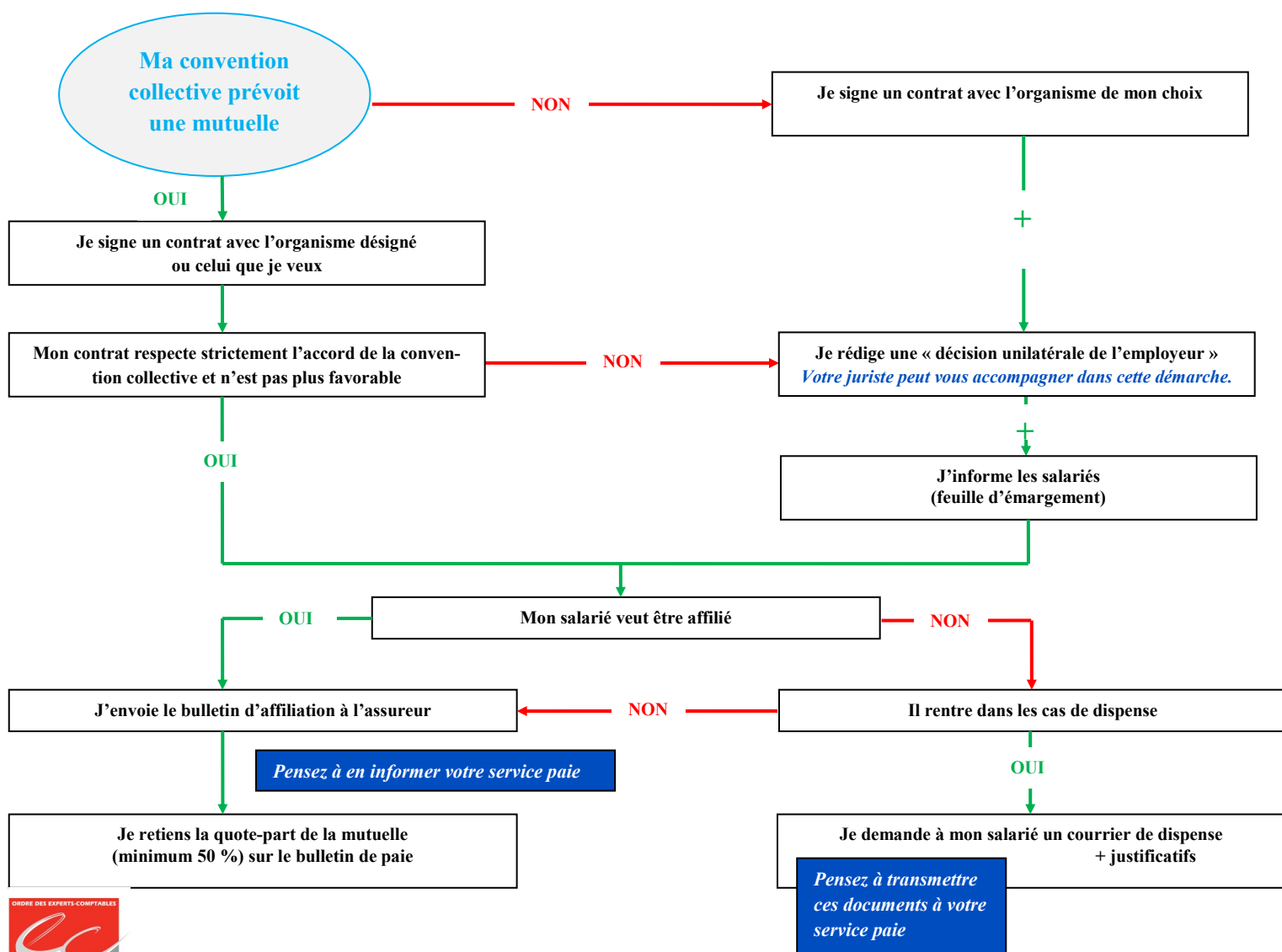
Actualités du mois

Christelle DUPIN-RAPPART

Votre dossier mutuelle est-il complet ?

Comme vous le savez, la complémentaire santé est obligatoire pour l'ensemble des salariés dépendant de la MSA ou de l'URSSAF, quelle que soit l'ancienneté, au 1^{er} janvier 2016.

Voici quelques questions pour savoir si vous respectez le formalisme imposé par la loi :



Réglementation



Kévin TORTIL

Difficultés de trésorerie... quelles solutions pour vos salariés ?

Dans le contexte économique actuel, et face à un ralentissement de leur activité, un certain nombre d'entreprises rencontrent des difficultés de trésorerie et sont parfois amenées à envisager des suppressions d'emplois.

Il convient toutefois de rappeler l'existence de plusieurs mesures qui peuvent permettre au chef d'entreprise de gérer temporairement ces baisses d'activités à l'égard de leurs salariés.

① Le report des échéances de cotisations sociales

En cas de difficultés financières, il est possible de demander, auprès des services de l'URSSAF ou de la MSA, des délais de paiement ou un échelonnement de la dette sociale si celle-ci est importante avec éventuellement une remise des pénalités de retard.

② La prise de congés payés

Face à une période de baisse d'activité, vous pouvez « obliger » vos salariés à prendre des jours de congés, voire même d'en modifier la date si ces derniers ont déjà été fixés (délai de prévenance d'un mois). Avec leur accord, vous pouvez également leur faire prendre des congés par anticipation dans l'hypothèse où ils n'en auraient pas suffisamment acquis. Dans ce cas, un écrit sera conseillé afin d'éviter toute contestation ultérieure.

③ Le recours à l'intérim

Cette démarche, bien que plus onéreuse, offre néanmoins l'avantage de pouvoir ajuster ses ressources par rapport à l'effectivité des besoins de l'activité. Une limite réside néanmoins dans la capacité du salarié intérimaire à s'adapter aux besoins immédiats de l'entreprise, notamment sur des questions d'autonomie ou de compétence spécialisée.

④ La « rupture anticipée d'un CDD »

Le principe est qu'on ne peut pas rompre un CDD de manière anticipée. Toutefois, dans le cas où vous souhaiteriez mettre un terme à un CDD, il sera possible, par un avenant au contrat, et donc avec l'accord du salarié, de « rapprocher » le terme de celui-ci.

⑤ L'activité partielle

Mesure principale en cas de baisse d'activité : le recours à l'activité partielle. Ce dispositif consiste à solliciter auprès des services publics une indemnisation pour des heures payées aux salariés mais qui ne seraient pas travaillées du fait de la réduction de l'activité.

Voir article « Réponses à vos questions » ci-contre.

⑥ La formation des salariés

Sous réserve que les dates correspondent, une période de moindre activité peut s'avérer être un moment propice pour faire suivre à ses salariés des formations. Celles-ci donnent bien souvent droit à la prise en charge de tout ou partie des frais pédagogiques, et permettent donc d'occuper « utilement » les salariés et à moindre coût pour l'entreprise.

⑦ La réduction du temps de travail

Cette réduction peut s'opérer de deux manières :

- soit celle-ci est spontanément acceptée par le salarié et, dans ce cas, un simple avenant suffit à la rendre effective,
- soit elle est présentée comme une alternative à un éventuel licenciement pour motif économique ; dans ce cas, il convient de respecter un formalisme précis et de laisser au salarié un délai de réflexion d'un mois.

Réponses à vos questions



Emilie VERRIER

Mon entreprise rencontre des difficultés en raison de la conjoncture économique, puis-je recourir à l'activité partielle et comment ?

Vous pouvez recourir à l'activité partielle (anciennement connue sous le nom de chômage partiel) lorsque vous décidez de fermer votre entreprise ou de réduire temporairement l'horaire de travail habituel en raison de la conjoncture économique ou de toute autre circonstance exceptionnelle.

Peuvent notamment constituer une circonstance exceptionnelle :

- une conjoncture économique difficile,
- des difficultés d'approvisionnement,
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel,
- la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise.

Pour recourir à l'activité partielle, vous devez en premier lieu consulter vos représentants du personnel. Si vous n'en avez pas, vous devez informer le(s) salarié(s).

Vous devez ensuite adresser au préfet du département où est implantée votre entreprise une demande préalable d'autorisation d'activité partielle en précisant :

- les motifs de recours à l'activité partielle,
- la période prévisible de sous-activité,
- le nombre de salariés concernés et leur durée du travail habituelle,
- le nombre d'heures prévisionnelles d'activité partielle demandées.

Cette demande s'effectue désormais obligatoirement par voie dématérialisée.

Si vous avez des représentants du personnel, l'avis de consultation doit être joint à la demande d'autorisation.

La décision d'acceptation ou de refus du préfet doit vous être notifiée dans un délai de 15 jours (son silence vaut acceptation). La décision de refus doit être motivée.

Une fois l'autorisation obtenue, qu'elle soit expresse ou tacite, vous pouvez réduire ou suspendre votre activité et mettre les salariés en activité partielle. C'est en effet cette autorisation qui vous permettra d'obtenir le remboursement des indemnités versées aux salariés.

L'autorisation d'activité partielle n'est accordée que pour une durée maximale de 6 mois renouvelables et limitée à 1 000 heures par an et par salarié (quelle que soit la branche professionnelle).

Ainsi, en période d'activité partielle, vous devez verser à vos salariés une indemnité correspondant à 70 % de leur horaire brut par heure chômée et 100 % de leur salaire net horaire s'il suit une formation pendant les heures chômées.

La LETTRE AUX EMPLOYEURS
est éditée par CERFRANCE



Direction de la publication : Nathalie BONDUEL-CERFRANCE Poitou-Charentes
Comité de rédaction : Francis BOSSART-CERFRANCE Nord-Pas-de-Calais - Emilie VERRIER-CERFRANCE Alliance Centre - Christelle DUPIN-RAPPART-CERFRANCE Midi-Méditerranée et Kévin TORTIL-CERFRANCE Vendée
Conception : Laury CHALLAT - CERFRANCE Poitou-Charentes
Impression : Didier COUVIDAT - Angoulême
Dépôt légal 1^{er} trim 2008 : ISSN 1962-9796
Service abonnement : CERFRANCE Poitou-Charentes
Zac de Recouvrance - CS 10522 - 17119 SAINTES Cedex - Tél : 05 46 93 70 70

CHIFFRES inchangés au 1^{er} avril 2016