

Notice explicative du questionnaire de l'enquête Flash Acemo « Activité et Conditions d'Emploi de la Main- d'OEuvre » pendant la crise sanitaire covid-19

Si nécessaire, indiquer en commentaire du questionnaire web les changements de nom du correspondant, d'adresse, de numéro de téléphone et de courriel (l'adresse mentionnée peut ne pas être celle de l'établissement). Si votre entreprise a connu une restructuration affectant sa raison sociale, ou son numéro Siret, précisez-le également.

I Évolutions des effectifs et de l'activité:

Question 1

L'effectif total correspond au nombre de salariés ayant un **contrat de travail avec votre établissement au 30 avril et qui sont payés par votre établissement**. Les salariés placés en chômage partiel restent comptabilisés dans l'effectif de l'établissement.

Ne pas déclarer d'équivalents temps plein.

Exemple : INCLURE les salariés en congés de maladie ou de maternité, les apprentis, les contrats aidés, les intermittents, les CDD d'usage (occasionnels, saisonniers, etc.).

EXCLURE les intérimaires (sauf les permanents), les stagiaires, les extras, les travailleurs handicapés.

Pour les agences de travail temporaire (code APE : 7820Z), ne compter donc que les salariés permanents de votre établissement.

Question 5

Le dispositif de l'activité partielle (ou chômage partiel) permet aux établissements confrontés à des difficultés temporaires de diminuer ou suspendre leur activité tout en assurant aux salariés une indemnisation égale à 70 % du salaire brut (environ 84 % du net) pour compenser leur perte de salaire.

Depuis le début de la crise sanitaire, le champ du dispositif est élargi et les entreprises disposent désormais de 30 jours pour réaliser leur demande de chômage partiel, avec effet rétroactif. Les indemnités d'activité partielle sont remboursées intégralement par l'État/Unédic, jusqu'à un plafond de 70 % de 4,5 Smic.

Les salariés placés en chômage partiel restent comptabilisés dans l'effectif de l'établissement.

Question 6

Les licenciements de contrats à durée indéterminée (CDI) recouvrent les procédures pour motifs personnel et économique.

Le non renouvellement de contrats à durée déterminée (CDD) correspond à la situation où, en l'absence de crise sanitaire, le CDD aurait été renouvelé.

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Sont à prendre en compte ici les ruptures conventionnelles individuelles et collectives.

L'annulation ou le report d'embauches prévues correspond à la situation où, en l'absence de crise sanitaire, l'embauche se serait concrétisée.

Question 7

Le recours à des prestataires s'entend ici à la fois dans le cadre de contrats de prestation de services ou de sous-traitance.

Le recours à l'intérim correspond à la situation où une entreprise de travail temporaire met un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée, dénommée mission. Ce contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

II Evolution des conditions d'emploi et mesures de prévention

Question 13

Un salarié est considéré comme étant en chômage partiel complet au cours de la semaine du 27 avril s'il remplit les deux conditions suivantes durant cette période : il est placé en chômage partiel / activité partielle et il n'a pas du tout travaillé.