

TRAITEMENT DES ABSENCES PENDANT LA PERIODE INSURRECTIONNELLE

MAJ AU 22/05/2024

Conscients que les situations abordées ci-dessous ne sont pas exhaustives, nous mettons les informations pratiques que nous avons à notre disposition à ce jour mais qui sont amenées à évoluer dans les prochains jours. Nous ne manquerons pas de tenir à jour ce document qui vous sera relayé.

Les informations diffusées ici seront relayées à la DTEFP afin de préciser/compléter/corriger en cas de besoin.

SITUATION DE L'ENTREPRISE	TRAITEMENT DES SALAIRES DU MOIS DE MAI	TRAITEMENTS DES CDI	TRAITEMENT DES CDD	TRAITEMENT DES SALAIRES PROTEGES
<p>CAS N°1 : Entreprise ayant subi la destruction totale de son outil de production, locaux, ateliers ou autres et dans l'impossibilité de reprendre toute activité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Période du 01 au 13/05 : règles classiques de paiement des salaires - Période du 14 au 31/05 : Quid de la prise en charge de ces 2 semaines ? En attente d'informations concernant un fond de prise en charge des salaires. 	<p>Mode autonome de rupture du contrat de travail en cas de force majeure * : Lorsque l'entreprise est totalement détruite (destruction totale de l'entreprise par un incendie), que l'employeur est dans l'impossibilité absolue de fournir du travail de manière durable aux salariés et ne peut ainsi poursuivre l'exécution du contrat de travail, dans ce cas, l'incendie revêt le caractère de force majeure.</p> <p>Dans ce cas, il s'agit d'un mode autonome de rupture du contrat de travail et n'est donc pas un licenciement. Art. Lp. 122-29 du code du travail : « La cessation de l'entreprise</p>	<p>Rupture anticipée du CDD en cas de force majeure : Article Lp.123-8 du Code du travail : Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.</p>	<p>Rupture du contrat de travail pour force majeur et le salarié protégé : Si vous avez des salariés protégés, il semble que ceux-ci doivent bénéficier d'une procédure spécifique pour la rupture du contrat pour force majeure. Nous ferons un point ultérieurement en lien avec la DTEFP.</p>

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

		<p>pour cas de force majeure libère l'employeur de l'obligation de respecter le préavis et de verser s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement (Lp. 122-27 du code du travail)".</p> <p>Exemple : Incendie criminel : Cass. soc. 20-12-1989, n° 86-45.181 ; Cass. soc. 2-12-1992, n° 89-44.620 ; CAN, 4-06-2008, n° 07/00479 et n° 07-00481)</p>		
<p>CAS N°2 : Entreprise ayant subi la destruction partielle de son outil de production, locaux, ateliers ou autres mais ayant la possibilité de reprendre une activité</p>	<p>➤ Période du 01 au 13/05 : règles classiques de paiement des salaires</p> <p>➤ Période du 14 au 31/05 :</p> <p>Solutions à disposition des employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suspension du contrat de travail pour cause de force majeure : - L'option du télétravail ; - L'option des congés payés ; - L'option de la récupération des heures perdues ; - L'option du congé sans solde ; - Chômage partiel ou total ; <p>Lien vers dossier chômage partiel : https://www.medef.nc/outils/dossier-du-medef-nc-le-chomage-partiel</p>	<p>Selon vos perspectives de reprise d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité partielle avec demande de chômage partiel - Suspension du contrat pour cause de force majeure 	<p>Selon vos perspectives de reprise d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité partielle avec demande de chômage partiel - Rupture anticipée du CDD pour cause de force majeure 	<p>Si vous avez des salariés protégés, la mise au chômage partiel constitue une modification du contrat de travail. Elle fait l'objet d'une procédure spécifique. Nous ferons un point ultérieurement en lien avec la DTEFP.</p>

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

		<p>de travail pour le personnel pour lequel l'employeur ne peut fournir du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Licenciement économique 		
<p>CAS N°3 : Entreprise ayant été saccagée, pillée mais ayant la possibilité de reprendre une activité rapidement</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Période du 01 au 13/05 : règles classiques de paiement des salaires ➤ Période du 14 au 31/05 : <p>Solutions à disposition des employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Suspension du contrat de travail ;</u> - <u>L'option du télétravail ;</u> - <u>L'option des congés payés ;</u> - <u>L'option du congé sans solde ;</u> - <u>Chômage partiel ou total ;</u> 	<p>Selon vos perspectives de reprise d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité partielle avec demande de chômage partiel - Suspension du contrat de travail pour le personnel pour lequel l'employeur ne peut fournir du travail 	<p>Selon vos perspectives de reprise d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité partielle avec demande de chômage partiel - Rupture anticipée du CDD pour cause de force majeure 	<p>Nous ferons un point ultérieurement en lien avec la DTEFP.</p>

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

<p>CAS N°4 : Entreprise n'ayant subi aucun dommage mais n'ayant aucune d'activité</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Période du 01 au 13/05 : règles classiques de paiement des salaires ➤ Période du 14 au 31/05 : <p>Solutions à disposition des employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Suspension du contrat de travail ;</u> - <u>L'option des congés payés ;</u> - <u>L'option du congé sans solde ;</u> - <u>Chômage partiel ou total ;</u> 	<p>Selon vos perspectives de reprise d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité partielle avec demande de chômage partiel - Suspension du contrat de travail pour le personnel pour lequel l'employeur ne peut fournir du travail - Licenciement économique 	<p>Selon vos perspectives de reprise d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité partielle avec demande de chômage partiel - Rupture anticipée du CDD pour cause de force majeure 	<p>Nous ferons un point ultérieurement en lien avec la DTEFP.</p>
<p>CAS N°5 : Entreprise n'ayant subi aucun dommage et ayant une activité partielle ou dégradée</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Période du 01 au 13/05 : règles classiques de paiement des salaires ➤ Période du 14 au 31/05 : <p>Solutions à disposition des employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>L'option du télétravail ;</u> 	<p>Selon vos perspectives de d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel 	<p>Selon vos perspectives d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le 	<p>Nous ferons un point ultérieurement en lien avec la DTEFP.</p>

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

	<ul style="list-style-type: none"> - L'option des congés payés ; - L'option du congé sans solde ; - Chômage partiel ; 	<p>pouvant avoir une activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité partielle avec demande de chômage partiel 	<p>personnel pouvant avoir une activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité partielle avec demande de chômage partiel 	
CAS N°6 : Entreprise n'ayant subi aucun dommage et toujours en activité	Traitement normal des salaires	x	x	x

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

Cependant, pour éviter les pertes de salaires, notamment si la sécurité des salariés n'est pas encore assurée, il existe des alternatives :

L'option du télétravail : Il est possible de recourir au télétravail (pour certains métiers) dans les conditions prévues aux articles Lp.121-4 et suivants du Code du travail.

L'option des congés payés : Il est également possible de proposer aux salariés la prise de congés payés (qu'ils peuvent refuser). Nous rappelons que la prise de congés payés se fait d'un commun accord (article 69 de l'AIT).

L'option de la récupération des heures perdues : Conformément aux dispositions de l'article Lp.222-17 du Code du travail, les heures perdues suite à une interruption collective de travail (cause accidentelle ou de force majeure, comme dans le cas présent) peuvent être récupérées.

Les heures ne peuvent être récupérées que dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte et l'inspecteur du travail doit être préalablement informé par l'employeur, des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération (Article R. 222-4 du Code du travail).

Il est précisé que si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'avis est donné immédiatement.

Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année et elles ne peuvent augmenter la durée générale du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine (Article R. 222-6).

L'article 56 de l'AIT apporte par ailleurs des précisions sur la prise de la récupération et indique que dans le cas d'une interruption de travail pour cause de force majeure : "la récupération aura lieu [...] dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail lorsque la durée de l'interruption est supérieure à une journée."

La récupération, lorsque l'employeur a estimé qu'elle était possible, constitue un droit pour celui-ci et le salarié ne peut refuser l'exécution des heures de récupération qui lui sont demandées.

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

L'accomplissement des heures de récupération ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée du travail au-delà de 48 heures hebdomadaires et de 10 heures par jour, sauf autorisation de l'autorité compétente.

Les heures de récupération ne sont que des heures différées ou anticipées, elles sont payées au taux normal aux travailleurs concernés par l'interruption de travail.

Pour les salariés percevant une rémunération forfaitaire ou mensualisée et dont le salaire n'a pas été affecté par les heures perdues, la récupération n'emporte pas une rémunération supplémentaire.

Attention protection contre le licenciement : un employeur ne peut pas licencier un employé pour manque de travail pendant un mois après une période où des heures de récupération ou des heures supplémentaires ont été effectuées (conformément à l'article R. 222-6). Cette règle ne s'applique pas aux salariés embauchés temporairement pour faire face à un surcroît de travail exceptionnel.

L'option du congé sans solde : Dans le cas où le salarié préférerait conserver ses congés payés et que l'employeur est d'accord, le salarié a également la possibilité de demander un congé sans solde. Ce type de congé n'est pas réglementé. Aucune condition ni procédure n'est imposée pour en bénéficier. Son organisation et sa durée sont définies d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, de préférence par écrit (il est conseillé de faire des écrits).

Chômage partiel : À noter, si votre société n'est pas en mesure d'ouvrir, vous pouvez faire une demande de chômage partiel total auprès de la DTE. Nous nous rapprochons de la DTE pour obtenir davantage d'informations sur le dispositif de chômage partiel total dans le cadre des circonstances actuelles. Notamment, nous cherchons à savoir de quelle manière les entreprises ayant déjà fait une demande de chômage partiel peuvent continuer à en bénéficier et comment seront traitées les demandes en cours afin de prendre en considération les conséquences de cette période insurrectionnelle.

Attention : si vous avez des salariés protégés, la mise au chômage partiel constitue une modification du contrat de travail. Elle fait l'objet d'une procédure spécifique. Nous ferons un point ultérieurement en lien avec la DTEFP.

Retrouvez ici notre dossier sur le chômage partiel : <https://www.medef.nc/outils/dossier-du-medef-nc-le-chomage-partiel>

Nous nous rapprochons de la DTEFP pour obtenir davantage d'informations sur le dispositif du chômage partiel total dans le cadre des circonstances actuelles exceptionnelles. Nous vous tiendrons informés sur ce point.

Nous allons demander à la DTEFP de prévoir une demande de chômage partiel spécifique à la période insurrectionnelle avec un formulaire en ligne dédié. Nous vous tiendrons informés.

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

Etablissement de la paie :

Après un recensement rapide auprès de nos adhérents, les sociétés de paie sont opérationnelles et en mesure d'établir les salaires. Elles n'attendent plus que les éléments de paie de la part des entreprises.

Dans le cadre d'un décalage du versement du salaire pour de multiples raisons, informez vos salariés du retard.

Rupture anticipée du CDD en cas de force majeure :

Article Lp.123-8 du Code du travail : Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Cas de cessation de l'entreprise/Force majeure = mode autonome de rupture du contrat de travail:

Lorsque l'entreprise est totalement détruite (destruction totale de l'entreprise par un incendie), que l'employeur est dans l'impossibilité absolue de fournir du travail de manière durable aux salariés et ne peut ainsi poursuivre l'exécution du contrat de travail, dans ce cas, l'incendie revêt le caractère de force majeure.

Dans ce cas, il s'agit d'un mode autonome de rupture du contrat de travail et n'est donc pas un licenciement.

Art. Lp. 122-29 du code du travail : «La cessation de l'entreprise pour cas de force majeure libère l'employeur de l'obligation de respecter le préavis et de verser s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement (Lp. 122-27 du code du travail)».

Exemple : Incendie criminel : Cass. soc. 20-12-1989, n° 86-45.181 ; Cass. soc. 2-12-1992, n° 89-44.620 ; CAN, 4-06-2008, n° 07/00479 et n° 07-00481)

Rupture du contrat de travail pour force majeure et le salarié protégé : Si vous avez des salariés protégés, il semble que ceux-ci doivent bénéficier d'une procédure spécifique pour la rupture du contrat pour force majeure. Nous ferons un point ultérieurement en lien avec la DTEFP.

Nous reviendrons vers vous ultérieurement concernant la notion de cessation totale d'activité, qui constitue un mode autonome de rupture du contrat de travail.

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.