



Fermeture temporaire de l'entreprise Que deviennent les salariés ?

⇒ **Quelle est la situation des salariés lorsque l'entreprise est dans l'obligation de fermer temporairement son magasin (travaux, sinistre...)?**

Principe : Le salarié a droit à son salaire dès lors qu'il se tient à la disposition de l'employeur pour effectuer son travail. La non-fourniture de travail doit être prise en charge par l'employeur qui entreprend des travaux.

Par conséquent, quelles solutions s'offrent à l'employeur afin de lui éviter de verser des **salaires d'inactivité ?**

Engager un licenciement pour motif économique ?

La fermeture **temporaire** de l'entreprise, quelque soit sa durée, ne peut pas permettre à l'entreprise de licencier les salariés **pour motif économique**.

En effet **deux raisons économiques** seraient susceptibles de justifier les licenciements mais elles n'ont pas été reconnues par la jurisprudence :

1. La cessation d'activité ?

NON.

La cessation d'activité de l'entreprise doit être **définitive** pour justifier un licenciement économique. Ce n'est pas le cas de travaux **temporaires, peu importe leur durée** (supérieurs à 6 mois par exemple).

2. La sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ?

NON.

La jurisprudence n'a pas reconnu pour le moment que la fermeture de l'entreprise pour des travaux de rénovation puisse permettre de licencier des salariés en invoquant la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise grâce aux travaux.

Il est donc risqué d'invoquer ce motif de licenciement en l'état du droit. Vous vous exposez à verser des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Récupérer ultérieurement les heures de travail payées et perdues pendant les travaux ?

DANS CERTAINS CAS.

Selon l'article L3122-27 du Code du Travail: seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail :

1° Résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;

- 2° Pour cause d'inventaire ;
- 3° A l'occasion du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

⇒ **Les travaux de rénovation du magasin ne figurent pas dans ces cas.**

Selon la jurisprudence, n'a pas été qualifié de force majeure l'incendie qui a ravagé les stocks d'une entreprise, **sans dommage pour l'outil de production mais en affectant provisoirement son fonctionnement** ; *Cass. soc., 7 avr. 1994, n° 89-42.872, Sté Griffine Maréchal c/ Caron et a.*

Les travaux de rénovation du magasin pour dégât des eaux permettent-ils la récupération des heures perdues ?

Si le dégât des eaux nécessite des travaux de rénovation du magasin et non pas une fermeture immédiate, la récupération des heures perdues ne nous semble pas possible.

☺ **L'employeur peut affecter temporairement les salariés dans un autre magasin.**

Une solution provisoire peut consister à muter temporairement les salariés dans un autre magasin appartenant à l'entreprise.

Le salarié ne peut pas refuser cette mutation à condition que :

- Le nouveau lieu de travail soit situé à proximité de son lieu habituel de travail (« dans le même secteur géographique »).

Si le contrat de travail du salarié comporte une clause de mobilité, le salarié doit accepter toute nouvelle affectation dans le secteur géographique prévu par la clause.

- Ses fonctions et responsabilités ne subissent pas de modifications trop importantes.

Exemple : un vendeur peut temporairement être affecté à un magasin-dépôt dans lequel il n'effectue que des étiquetages à condition que l'étiquetage fasse partie de ses attributions habituelles et prévues à son contrat de travail.

- Sa rémunération et sa durée du travail ne soient pas modifiées. Les horaires au sein de chaque journée de travail peuvent en revanche être réaménagés.

☺ **Le salarié prend ses congés payés pendant les travaux.**

La fermeture de l'entreprise pour mise en congé annuel du personnel peut permettre à l'employeur de résoudre le problème de l'indemnisation des salaires pendant la période des travaux vu que le salarié perçoit l'indemnité de congés payés.

Oui , à condition de respecter les règles de prise des congés payés !

1. Les congés payés qui s'acquièrent du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N peuvent être pris à partir du 1^{er} mai de l'année N jusqu'au 30 avril de l'année N+1.

L'employeur ne peut donc pas imposer au salarié la prise anticipée des congés payés avant le 1^{er} mai. L'accord du salarié est nécessaire.

2. L'employeur doit respecter un délai de prévenance minimum de 2 mois entre l'information des dates de congés payés (pendant les travaux) et le départ des salariés en congés payés.

3.

- Les salariés doivent bénéficier au minimum de 12 jours continus de congé l'été entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Sauf accord du salarié.
- Les salariés doivent bénéficier de 4 semaines de congés d'affilée l'été entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Sauf accord du salarié sur le fractionnement des 4 semaines.
- La cinquième semaine ne peut pas être accolée au congé principal d'été. En principe cela est interdit. Mais si l'employeur et le salariés sont d'accord, rien ne s'oppose à ce que les 5 semaines soient prises d'affilée.

Exemples : Imposer 4 semaines de congés payés au salarié en juillet pendant les travaux est possible.

Il faut avoir l'accord du salarié pour fermer l'entreprise 5 semaines entre le 1^{er} mai et le 31 octobre car en principe, la durée du congé principal ne peut pas excéder 24 jours ouvrables.

Il faut en revanche l'accord du salarié pour lui faire prendre seulement 3 semaines d'affilée de congés payés en juillet, la 4^{ème} semaine séparée.

Il faut également l'accord du salarié pour lui faire prendre 4 semaines de congés payés en mars pendant les travaux.

2 hypothèses :

- La fermeture de l'entreprise pour mise en congé payé est possible pour la majorité des salariés.

Si certains salariés n'ont pas acquis suffisamment de droits : ces salariés peuvent faire une demande individuelle de chômage partiel congés payés.

L'entreprise doit alors adresser dans les meilleurs délais à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de son département pour chaque salarié concerné la demande individuelle d'aide aux travailleurs partiellement privés d'emploi pendant la fermeture annuelle de son entreprise pour congés payés (Formulaire *Cerfa* - n°12480*01).

- Les congés payés peuvent ne pas suffire à couvrir l'ensemble de la durée de fermeture du magasin. Ou vous n'obtenez pas l'accord d'une majorité de salariés pour déroger aux règles énoncées ci-dessus.

Dans ce 2^{ème} cas, l'entreprise a également la possibilité de faire une demande au titre du chômage partiel.

☺ **L'entreprise demande une autorisation de prise en charge par l'Etat au titre du chômage partiel.**

La demande d'indemnisation des salariés au titre du chômage partiel n'est pas subordonnée à la preuve que l'employeur ait cherché des solutions alternatives au chômage partiel.

Autrement dit, l'employeur n'est pas tenu d'établir qu'il a cherché avant de recourir au chômage partiel à réorganiser le travail ou à inciter ses salariés à prendre leurs congés ou repos. Dès lors que le recours au chômage partiel est justifié, l'employeur peut légitimement prétendre au remboursement de l'allocation de chômage partiel.

⇒ **Qu'est ce que le chômage partiel ?**

Lorsqu'une entreprise réduit son activité en dessous de l'horaire légal ou arrête momentanément tout ou partie de son activité et ne souhaite pas rompre les contrats de travail, **elle peut avoir recours au chômage partiel.**

Le chômage partiel peut donc se traduire par :

1. une réduction partielle d'activité ; (*Exemple : réduction d'heures*)
2. un arrêt complet de l'activité de l'entreprise pendant une certaine période.

☞ A savoir !

Quelles situations sont visées par le chômage partiel ?

Le Code du travail (article R5122-1) donne la liste limitative des motifs de réduction d'horaire ou de suspension d'activité ouvrant droit au chômage partiel. Il peut s'agir de:

- la conjoncture économique
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- d'un sinistre
- d'intempéries de caractère exceptionnel
- d'une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel

⇒ **transformation, restructuration, modernisation**

La prise en charge du chômage partiel concerne **des travaux de transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.**

Les travaux d'entretien et d'embellissement ne permettent pas d'obtenir une prise en charge au titre du chômage partiel.

Comment distinguer les différents types de travaux ?

Sont considérés comme travaux d'embellissement ceux qui visent à améliorer le cadre de l'établissement sans toute fois lui apporter de modification sensible : il s'agit par exemple, de travaux de peinture, revêtements de murs ou de sols, réfection de vitrine, exécution de l'inventaire.

L'allocation spécifique ne pourra pas non plus être accordée lorsque que les travaux entrepris n'ont d'autre but que la mise en conformité des locaux ou des installations soit avec la réglementation relative aux établissements recevant du public, soit avec celle concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, et notamment à la suite d'injonctions de l'administration.

Se renseigner auprès de la DDTE en cas de doute sur la nature de vos travaux !

⇒ **Sinistre**

Les sinistres tels qu'un dégât des eaux ou un incendie qui entraînent une réduction ou une suspension d'activité entrent bien dans ce cas.

⇒ **Circonstances de caractère exceptionnel**

Cas de force majeure (situation qui n'a pu être prévue, ni empêchée).

Ne rentre pas dans ce cadre l'arrêt temporaire d'activité dû à une faute ou à une négligence de l'employeur (fermeture consécutive à une mesure administrative ou à une décision judiciaire...)

⇒ Procédure de demande d'indemnisation au titre du chômage partiel

- L'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou les DP sur le projet de chômage partiel. En cas d'absence d'une telle institution, l'entreprise doit fournir un procès verbal de carence aux élections professionnelles si l'effectif de l'entreprise dépasse 11 ou 50 salariés.
- L'employeur doit adresser une **demande préalable d'indemnisation** à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du lieu de l'entreprise (en principe la DDTEFP compétente est celle dont relève l'établissement auquel le salarié est rattaché). Celle-ci est obligatoire et doit être complète. (*Formulaire Cerfa 61-2220*).

Attention ! Selon le nouvel article R5122-3 du code du travail, la demande est adressée au Préfet. Le site du ministère du travail actualisé en janvier 2009 précise pourtant toujours que la demande se fait auprès de la DDTEFP.

La demande doit comporter le dossier de demande dûment complété (motifs de recours au chômage partiel, sa durée prévisible, le nombre de salariés concernés, leur durée de travail habituelle).

Le dossier est à renvoyer à la DDTEFP **au plus tard 15 jours avant la date de chômage partiel prévisible.**

Le dossier de demande doit être accompagné :

- des éléments justificatifs du motif de recours au chômage partiel invoqué (copie du devis explicitant la nature des travaux envisagés, copie de la mise en demeure si injonction administrative)
 - de la copie du procès-verbal rendant compte de l'avis des représentants du personnel (le cas échéant).
- La DDTEFP dispose d'un délai de **20 jours** à compter de la date de réception de la demande pour notifier à l'employeur sa décision d'acceptation ou de refus.

En cas de refus d'attribution ou de demande tardive, l'employeur doit remplir ses obligations contractuelles et donc payer les salaires au taux habituel.

Lorsque la DDTEFP a admis la demande :

La mise au chômage partiel pendant la période légale d'indemnisation ne constitue par une modification du contrat de travail que les salariés pourraient refuser.

2 cas doivent être distingués :

1. Réduction partielle d'activité

⇒ L'entreprise est contrainte de réduire temporairement les heures de travail.

Indemnisation du chômage partiel :

- Une allocation attribuée par l'Etat **égale à 3,84 €** par heure indemnisable au titre du chômage partiel dans les entreprises de 1 à 250 salariés. Quota d'heures indemnisables par année civile par salarié : 1000 heures.

L'employeur fait l'avance de cette aide pour le compte de l'Etat, qui la lui rembourse ultérieurement. L'entreprise adresse chaque mois des états nominatifs mensuels de remboursement récapitulant pour chaque salarié le nombre d'heures de chômage partiel indemnisées devant faire l'objet d'un remboursement.

- S'y ajoute une allocation complémentaire de l'employeur destinée à compléter l'allocation d'aide publique jusqu'à hauteur de 60% du salaire horaire brut, avec un minimum fixé à **6,84 €**. Ainsi, compte tenu du montant de l'allocation d'aide publique (3,84 €), qui vient en déduction de cette indemnité globale, reste à la charge de l'employeur une allocation horaire au moins égale à $6,84 - 3,84 = 3$ €.

Comment sont calculées les heures indemnisables au titre du chômage partiel ?

Les heures indemnisables sont les heures perdues en deçà de la durée légale hebdomadaire. Les heures non travaillées mais non indemnisables au titre du chômage partiel car dépassant la durée légale hebdomadaire (35h) doivent donner lieu au paiement du salaire normal.

2. Le chômage partiel total

⇒ Il s'agit de **l'arrêt total momentané d'activité** (magasin fermé totalement, aucune heure de travail ne peut être réalisée par les salariés).

Cette situation est indemnisable dans le cadre du système d'indemnisation sur le chômage partiel décrit au **1. pendant 6 semaines¹**.

Si la suspension d'activité se prolonge plus de 6 semaines, l'employeur peut demander une prise en charge des salariés au titre de l'ASSEDIC qui examine notamment le caractère **temporaire et collectif** de la demande.

L'ASSEDIC peut alors prendre le relais et verser les allocations chômage, bien que le contrat de travail ne soit pas rompu, pour une durée **maximum de 182 jours**.

Les salariés doivent alors être inscrits à l'ANPE comme demandeurs d'emploi. Les conditions d'attribution des allocations chômage sont celles exigées pour une personne dont le contrat a été rompu.

Espérant vous avoir apporté les informations nécessaires, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos sincères salutations.

S'adresser à la DDTEFP compétente pour plus d'informations.

¹ Décret n°2008-1436 du 22 décembre 2008