

QUESTION - RÉPONSE du 29 novembre 2018

COMMENT TRAITER LES DIFFICULTÉS DES ENTREPRISES LIÉES AU MOUVEMENT DES "GILETS JAUNES" ?

Les difficultés liées au mouvement des « gilets jaunes » peuvent être de plusieurs ordres. Il convient de les distinguer pour apporter la réponse adéquate aux clients.

□ LE SALARIÉ SE TROUVE DANS L'IMPOSSIBILITÉ DE VENIR TRAVAILLER

Si le salarié ne vient pas travailler en raison de l'impossibilité pour lui de se rendre sur son lieu de travail, il y a lieu de constater une absence justifiée, mais non rémunérée.

Employeur et salariés peuvent toutefois s'entendre sur la pose de jours de congés payés, de RTT, etc.

Compte-tenu des circonstances, dans la mesure où elle n'est pas fautive, l'absence ne peut pas donner lieu à sanction disciplinaire.

En cas de retard, la logique est la même. L'employeur est en droit de réaliser une retenue pour les heures non réalisées, sauf s'il s'agit d'un salarié au forfait annuel en jours.

□ L'ENTREPRISE EST DANS L'OBLIGATION DE FERMER

Lorsque c'est l'entreprise qui ne peut pas fournir du travail aux salariés ou qui doit fermer, l'employeur peut demander aux salariés de récupérer les heures perdues ou encore mettre en œuvre l'activité partielle.

À la date de la rédaction de ce document, l'État n'a pas annoncé d'aide spécifique pour faire face à ces difficultés.

1.1 Les heures perdues peuvent-elles être récupérées ?

La Cour de cassation a admis que, dans le cadre de son pouvoir d'organisation, l'employeur puisse modifier les horaires de l'entreprise dans le souci légitime de parer aux répercussions d'une grève extérieure à son entreprise¹. Dans ce cadre, l'employeur peut organiser la fermeture de l'entreprise et organiser la récupération des horaires perdus².

Cette mesure est impossible lorsqu'il s'agit d'un mouvement de grève national. Le mouvement des "gilets jaunes" n'étant pas une grève, l'employeur peut prendre ce type de mesures.

Dans ce cas, il doit respecter certaines formalités :

- informer **préalablement** l'inspecteur du travail des interruptions collectives et des modalités de

¹ Notamment Cass. soc. 6 février 1980, n° 78-41263

² Articles L 3121-50 et suivants et R 3121-33 et suivants du Code du travail

la récupération ou, lorsque le travail est interrompu **pour un événement imprévu, l'en aviser immédiatement** ;

- consulter soit le comité social et économique, soit le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, dès lors qu'il y a modification de l'horaire de travail ;
- procéder à l'affichage de la modification de l'horaire de travail en résultant.

Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F125>

1.2 L'entreprise peut-elle mettre en œuvre l'activité partielle ?

L'activité partielle permet de suspendre ou de réduire l'activité d'une collectivité de salariés temporairement. Lorsque sa mise en œuvre est acceptée par la Direccte, l'entreprise bénéficie d'aides de l'État pour indemniser les salariés³.

L'activité partielle peut être mise en œuvre notamment en cas de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ou de circonstance de caractère exceptionnel. Ainsi, l'activité partielle a pu être admise dans le cas :

- d'une grève externe à l'entreprise dans la mesure où celle-ci s'avère **durable** et que des entreprises se trouvent **contraintes** de fermer tout ou partie de leur établissement, en raison de l'absence forcée d'un trop grand nombre de salariés⁴ ;
- de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie⁵.

Pour pouvoir recourir à l'activité partielle, l'employeur doit faire une **demande préalable** auprès de l'administration. Cette demande est effectuée en ligne via un portail internet sécurisé et confidentiel (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>). Il ne peut être dérogé au caractère préalable de la demande que dans le cas d'un sinistre ou d'intempéries.

Pour en savoir plus :

- Synthèse d'experts : « L'activité partielle en cas de réduction d'activité ».

1.3 L'entreprise peut-elle bénéficier d'une aide financière de l'État ?

À ce jour, l'État n'a pas annoncé d'aide particulière liée à ces difficultés.

Concernant les charges sociales, l'employeur peut solliciter un délai de paiement.

Ainsi, concernant les cotisations de sécurité sociale, l'employeur peut demander au directeur de l'Urssaf des délais pour le paiement des cotisations patronales, mais pas pour le paiement des cotisations salariales⁶. Les demandes de délais peuvent être effectuées depuis le site urssaf.fr. L'octroi de délais doit être assorti de garanties présentées par l'employeur.

³ Articles L 5122-1 et suivants et R 5122-1 et suivants du Code du travail

⁴ Note NDE 97/26 du 6 novembre 1997

⁵ Note 15-87 du 28 février 1987

⁶ Article R 243-21 du Code du travail