

Impact sur les contrats de travail du Covid19

Note 5 de synthèse

Note au 28 mars 2020

Cette présente **Note 5 de synthèse** fait suite aux précédentes Notes (1, 2, 3 et 4) qui vous ont été adressées ces derniers jours. Elle les remplace toutes **et vous apporte des précisions complémentaires au regard des dernières évolutions connues à ce jour.**

A noter : Domaines Skiables de France continuera de vous informer autant que nécessaire.

*

Préambule

Il convient de bien souligner que les éléments d'analyse sont ici dressés sous réserve, de la situation de chaque entreprise, de la rédaction de chaque contrat de travail et de l'appréciation, in fine, de toute juridiction prud'homale qui serait saisie.

Avant toute décision, vous devrez prendre en compte vos relations avec les autres parties prenantes (dialogue social dans l'entreprise, relation contractuelle de travail, relation commerciale avec des fournisseurs/donneurs d'ordre, contacts avec les services de l'Etat).

Dans cette situation, il convient d'agir en responsabilité.

*

Situation des personnels

Au regard de la crise sanitaire que nous traversons, les salariés peuvent se trouver dans des situations différentes :

1. **Salariés pouvant se rendre au travail, sous réserves que les mesures barrières soient respectées**
2. **Salariés en télétravail**
3. **Salariés en arrêt de travail** pour garde d'enfant de moins de 16 ans
4. **Salariés en activité partielle**
5. **Salariés en arrêt de travail** car personnes à risque élevé
6. **Salariés inscrits à Pôle Emploi**

**

1. Salariés pouvant se rendre au travail

Plan de continuité de l'activité

Selon les besoins des services, un plan de continuité de l'activité en fonction de la situation de chaque salarié et des besoins de l'entreprise peut être organisé.

Toute tâche pouvant être télétravaillée doit être effectuée en télétravail. Les autres tâches peuvent être effectuées sur le lieu de travail.

Cf. [Logigramme DSF « votre salarié peut-il se rendre au travail ? »](#) et schéma « [continuité économique](#) » du gouvernement.

Les méthodes et moyens doivent être adaptés par rapport à la normale, afin de respecter les mesures barrières. Le DUERP sera adapté et le CSE consulté. Les Commissions techniques de Domaines Skiables de France prévoient de livrer au plus tard mi-avril une analyse des opérations de maintenance réalisables dans le respect des mesures barrières. Nous nous inspirerons également de l'avancement du secteur du BTP qui met au point un protocole validé par l'Etat et susceptible de déclasser l'obligation de sécurité de l'employeur en une simple obligation de moyens, s'agissant du risque de contamination au Covid-19 au travail.

En tant qu'employeur, vous ne devez pas vous contenter de donner les consignes de distanciation et d'hygiène : vous devez également les faire respecter. Ainsi, si le maintien à plus d'un mètre de distance n'est pas compatible avec la réalisation en sécurité de certaines opérations (de maintenance par exemple, présence à plusieurs en véhicule ou en cabanes, etc.), ces opérations – même si elles sont nécessaires - ne peuvent pas être réalisées.

Dans le même esprit, si vous deviez organiser des réunions avec tout ou partie de votre personnel, faites-le préférentiellement en extérieur et, en toute circonstance, veillez à la distance d'éloignement social minimum (y compris et surtout, au restaurant d'entreprise).

Ces mesures de confinement ont été prises. Elles pourront encore être prolongées, voire rendues encore plus strictes.

Mettez en sécurité autant que possible le domaine skiable fermé avant d'éventuelles nouvelles mesures de confinement ou des chutes de neige. Pensez que les salariés qui habitent loin seront les premiers à devoir rentrer chez eux en anticipation d'éventuelles nouvelles mesures de confinement, plus strictes.

*

Déplacements

Depuis le mardi 17 mars à midi, des mesures strictes ont été prises pour réduire les contacts et les déplacements au strict minimum sur l'ensemble du territoire. En dehors de son domicile, toute personne doit être porteuse d'une [attestation de déplacement dérogatoire \(Nouvelle version\)](#) dans laquelle elle atteste se déplacer pour l'un des motifs suivants (les deux premiers relevant du champ professionnel):

- Déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail ou déplacements professionnels ne pouvant être différés.

- Déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle et des achats de première nécessité dans des établissements dont les activités demeurent autorisées (liste sur gouvernement.fr).
- Consultations et soins ne pouvant être assurés à distance et ne pouvant être différés ; consultations et soins des patients atteints d'une affection de longue durée.
- Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance aux personnes vulnérables ou la garde d'enfants.
- Déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés soit à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective et de toute proximité avec d'autres personnes, soit à la promenade avec les seules personnes regroupées dans un même domicile, soit aux besoins des animaux de compagnie.
- **Convocation judiciaire ou administrative.**
- **Participation à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative.**

Lorsqu'il s'agit d'un déplacement professionnel (deux premiers motifs), le salarié doit être porteur des documents idoines : [attestation employeur et attestation de déplacement dérogatoire \(Nouvelle version\)](#).

*

Droit de retrait

Le Droit de retrait est un droit du salarié de se retirer d'une situation de travail qu'il estime dangereuse pour sa santé ou sa sécurité. Cf. note MEDEF sur le [droit de retrait](#)

Il informe son employeur qui doit mettre en œuvre les mesures destinées à faire cesser la situation de danger ou proposer au salarié un autre poste de travail.

Le site Service Public.fr précise :

Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les [recommandations du gouvernement](#) (lavage des mains, solution hydroalcoolique, ne pas se serrer la main, ne pas s'embrasser, respecter un éloignement social minimum), les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En principe, le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre.

Si l'employeur estime que le droit de retrait n'est pas justifié, il appliquera une retenue sur salaire voire, le cas échéant, une sanction disciplinaire et le salarié pourra saisir le conseil de prudhommes.

**

2. Salariés en télétravail

Le télétravail doit être mis en œuvre pour toutes les tâches pour lesquelles cela est possible. Les entreprises doivent s'organiser pour mettre les outils nécessaires à disposition. Depuis le 17 mars à midi, seuls les déplacements des salariés (y compris domicile – travail) pour les activités « ne pouvant

être interrompues ou organisées sous forme de télétravail » sont tolérés, sous réserve de mettre en œuvre les mesures barrière.

Pour rappel, l'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

A noter : Une personne en télétravail pourrait ne pas être occupée à plein temps du fait de son éloignement géographique avec l'entreprise. Dans ce cas, pour sa période d'inactivité quotidienne, il pourrait être envisagé qu'elle soit placée en activité partielle, sous réserve d'une déclaration à opérer dans le cadre du dossier d'activité partielle (Cf. infra § 4. Activité partielle).

**

3. Salariés en arrêt de travail pour garde d'enfant de moins de 16 ans

Les personnes qui ne peuvent être en télétravail et qui ont des contraintes de garde d'enfants, devraient pouvoir être mises en arrêt de travail par leur employeur. Il n'est pas nécessaire qu'elles aillent chez le médecin pour cela.

Les crèches, écoles, collèges, lycées et universités sont fermés depuis lundi 16 mars pour limiter la propagation de l'épidémie. Le parent contraint de rester chez lui pour garder ses enfants de moins de 16 ans peut bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé lorsque le télétravail est impossible. L'Assurance maladie a mis en place le télé-service declare.ameli.fr pour permettre aux employeurs de déclarer un arrêt de travail en ligne pour ces salariés.

En premier lieu, le parent concerné contacte son employeur et envisage avec lui les modalités de télétravail qui peuvent être mises en place. Si aucun aménagement des conditions de travail ne permet le travail depuis son domicile et que le salarié doit garder un enfant de moins de 16 ans, l'employeur doit via [la page employeur du site ameli.fr](https://declare.ameli.fr) déclarer l'arrêt de travail de son salarié (afin de ne pas encombrer les services médicaux, le salarié n'a pas besoin d'entrer en contact avec sa caisse d'assurance maladie ou avec son médecin traitant).

Cet arrêt de travail devait initialement être accordé pour une durée de 14 jours calendaires, mais il est en réalité prolongé du fait même de la prolongation de la fermeture des établissements scolaires. Pour bénéficier de l'arrêt de travail dans cette circonstance exceptionnelle, le salarié doit remplir certaines conditions :

- Un de ses enfants doit avoir moins de 16 ans le jour du début de l'arrêt ;
- Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail (le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à le demander à cette occasion) ;
- L'entreprise ne doit pas pouvoir mettre l'employé en télétravail (l'arrêt de travail doit être la seule solution possible sur cette période).

L'indemnisation est enclenchée à partir de cette déclaration. Le salarié percevra les indemnités journalières et, le cas échéant, le complément de salaire de son employeur dès le 1^{er} jour d'arrêt (sans délai de carence). Cette situation est financièrement plus favorable pour le salarié que la mise en activité partielle. Elle prévaut sur l'activité partielle et continue de produire ses effets si l'arrêt de travail est intervenu avant la mise en activité partielle.

**

4. Salariés en activité partielle

Compte tenu des circonstances, le dispositif d'activité partielle a été simplifié et renforcé, Cf. :

- [La Loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 du 23 mars](#)
- [Le décret du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#)
- [Toutes les ordonnances](#) du 25 mars

En cas de recours à l'activité partielle au sein d'une entreprise, les salariés touchés par une perte de salaire, en raison de la réduction de leur temps de travail (partiel ou total), doivent être indemnisés par une indemnité d'activité partielle versée par l'employeur. Celui-ci reçoit pour sa part, une allocation d'activité partielle cofinancée par l'Etat et l'UNEDIC.

A noter :

1. Si on peut placer les salariés en **télétravail**, il faut le faire.
2. Si on ne peut pas mettre les salariés en télétravail et que l'on ne peut pas mettre en place les mesures barrières qui permettent la poursuite du travail, alors on peut mettre les salariés en **activité partielle**.
3. Inversement, si on peut **poursuivre le travail** dans le respect des mesures barrières, on ne serait pas éligible à l'activité partielle.

Cf. Schéma : « [Etes-vous éligibles à l'activité partielle ?](#) »

Voir ci-après, toutes les informations utiles relatives à l'activité partielle.

*

Fin de saison

A la demande des autorités, notamment du Premier Ministre qui s'est exprimé le samedi 14 mars à 19h30, puis des décisions des préfetures et des autorités organisatrices des transports seules habilitées à donner des injonctions en la matière, les stations ont cessé toutes activités touristiques entre le samedi 14 mars et le dimanche 15 mars au soir.

Ainsi, dimanche 15 mars avant midi, l'ANMSM (Association Nationale des Maires des Stations de Montagne) a écrit à tous les maires des stations en ces termes :

« Les mesures de fermeture des lieux recevant du public, non essentiels à la vie du pays prises hier soir par le Gouvernement ont entraîné de facto l'interruption d'une grande partie de l'activité économique dans nos stations. La solidarité nationale exige de notre part de nous conformer strictement aux demandes des pouvoirs publics. »

Ainsi, certaines stations ont fermé leur domaine skiable dès hier soir. D'autres fermetures sont en cours. Dans ces moments difficiles, l'unité de nos stations doit être exemplaire. Aussi, il est essentiel que l'ensemble des stations françaises ait interrompu toute activité à compter de 17h ce jour. »

Le 24 mars, l'ANMSM confirmait dans une [newsletter](#) à spectre large : « Dès l'annonce de la fermeture de tous les lieux recevant du public non indispensables à la vie du pays faite par le Premier ministre le 14 mars, les communes supports de stations de montagne ont organisé la fermeture de leurs restaurants, commerces et domaines skiables. »

Une telle situation a marqué le terme d'un certain nombre de contrats de travail saisonniers chez les différents acteurs des stations et les organisations ont dû s'adapter dans l'urgence.

*

Contrat saisonnier

Les contrats saisonniers conclus sont des CDD qui obéissent aux règles du code du travail et à la convention collective des Remontées mécaniques et Domaines skiables.

Pour ce qui concerne le déroulé du contrat ou sa fin, les règles sont identiques, que le salarié ait été embauché dans le cadre de la priorité ou de la reconduction.

Dans sa forme, le CDD se distingue essentiellement par sa **durée limitée dans le temps** pouvant prendre la forme :

1. Soit d'une **date fixée à l'avance** dans le contrat (CDD à terme précis ou « de date à date »);
2. Soit d'un **objet réalisable** (CDD à durée minimale et terme incertain), lors de la réalisation de l'objet le contrat prend automatiquement fin.

Dans le 1er cas, on est précisément dans le cadre d'un **contrat de date à date**. Dans ce cas de figure, le contrat arrivé à son terme peut être renouvelé 2 fois.

Attention : Lors du renouvellement d'un contrat de date à date, on ne peut pas juridiquement en changer l'objet. Il convient donc de garder **le même objet** relatif à l'exploitation saisonnière.

Le contrat principal et ses avenants sont toujours **conclus d'un commun accord entre l'employeur et le salarié**. Chacun d'eux, ne peut être rompu [sauf exceptions : voir infra] avant la date de son échéance, que ce soit pour le contrat principal, pour le 1er avenant s'il existe, pour le 2ème avenant s'il existe.

Dans le 2ème cas, le contrat est à « **durée minimale et terme incertain** ». Dans ce cas, l'employeur ne fixe pas de terme précis, mais il doit indiquer une durée minimale.

*

Rupture d'un CDD

En dehors de la période d'essai (quand elle existe), **un CDD ne peut être rompu avant le terme prévu que dans les cas suivants** :

- Par accord entre l'employeur et le salarié = accord des parties.
- Dans le cadre de la demande du salarié qui justifie d'une embauche en CDI.
- Pour faute grave de l'une ou l'autre des parties.
- En cas de force majeure (voir infra).
- Pour motif d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Dans tous les autres cas, c'est l'arrivée du terme qui marque la fin du contrat, on ne peut donc parler de « rupture ». Le contrat se poursuit :

- jusqu'à son terme, pour les contrats de date à date,
- jusqu'à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, et dans le respect de la durée minimale pour les contrats à terme incertain.

*

Force majeure

Peut-on considérer que le **Covid 19** soit un cas de force majeure permettant la rupture anticipée à l'initiative de l'employeur avant le terme du contrat ?

- Pas automatiquement. Il ne faut pas assimiler le droit social avec les déclarations du ministre de l'économie faites dans le contexte des contrats publics conclus par l'Etat.

De plus, il faut préciser que la jurisprudence, en matière de contrat de travail, se montre très stricte sur l'appréciation des critères de la force majeure : extériorité, imprévisibilité, irrésistibilité. Elle s'apprécie toujours au cas par cas.

Il convient également d'être prudent dans la mesure où, en cas de rupture pour force majeure, la réglementation prévoit qu'« en cas de sinistre relevant d'un cas de force majeure, **le salaire resterait à la charge de l'employeur** » :

Art. L 1243-4 : La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

L'interprétation de ces dispositions reste délicate et son application en matière sociale déconseillée.

*

Arrivée au terme du contrat

En préambule, il convient de rappeler qu'un **contrat saisonnier** peut toujours être rompu avant son terme, de gré à gré, c'est-à-dire d'un commun accord entre l'employeur et le saisonnier. Cela doit être formalisé par écrit. Dans ce cas, la relation contractuelle cesse de produire ses effets.

Pour les différents cas de rupture du CDD, voir supra.

Si le contrat n'est pas rompu avant terme, différentes situations :

- **Contrat de date à date** : la situation extérieure n'a pas d'incidence sur le terme du contrat, car le terme du contrat (date précise) a été fixé par le contrat d'un commun accord. Si l'échéance

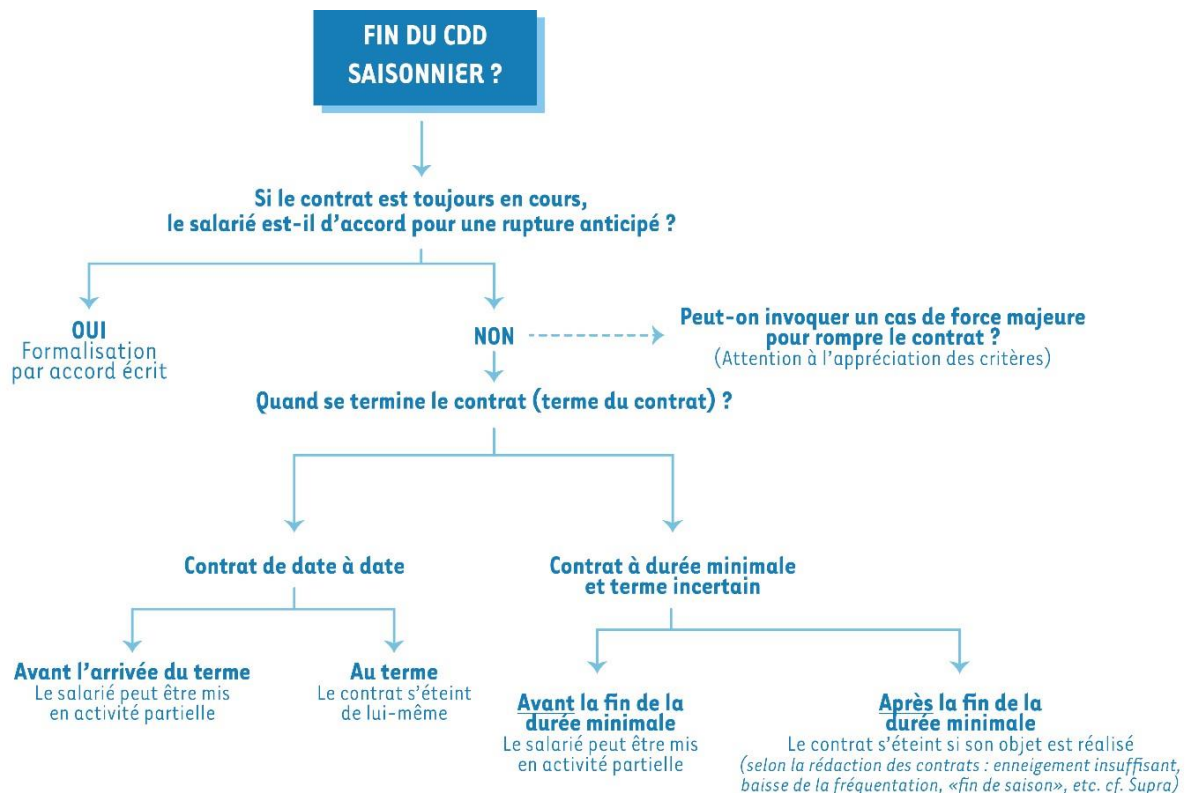
du contrat n'est pas atteinte, le salarié saisonnier est placé en activité partielle jusqu'à son terme ; c'est-à-dire, jusqu'à la date de la fin du contrat en cours ou jusqu'à la date de fin de l'avenant si le contrat a été renouvelé.

- **Contrat à durée minimale et terme incertain** : il faut se référer à l'*objet* spécifié dans chaque contrat.
 - **Si la durée minimale n'est pas atteinte** : toujours en respectant l'*objet* pour lequel le contrat a été conclu et sauf rupture anticipée du contrat (cf. cas de rupture supra), le salarié saisonnier à qui l'employeur ne peut confier suffisamment de travail doit être placé en activité partielle a minima jusqu'à la fin de la durée minimale.
 - **Si la durée minimale est atteinte** : la fin du contrat n'est pas automatique du seul fait de l'atteinte de la durée minimale. Le terme du contrat va dépendre de la manière dont est libellé l'*objet* du contrat et de l'interprétation que vous en donnerez. La réalisation de l'*objet* pour lequel il a été conclu met un terme au contrat. Ce n'est donc pas l'employeur qui prend l'initiative d'une rupture « anticipée », mais bien un ensemble d'éléments objectifs (baisse brutale de la fréquentation, décisions de fermeture administrative, etc.) qui l'amènent à constater la réalisation de l'*objet* du contrat et donc son terme.

Chaque contrat est spécifique, de même que la « durée de la saison » est toujours individuelle et propre à chaque contrat.

Voir ci-après le traitement à apporter à chaque cas au regard des précisions apportées par le ministère du travail (Cf. infra).

*



*

Accord du Ministère du travail – Activité partielle

Nous avons demandé au gouvernement de faire en sorte que les entreprises puissent si possible maintenir en activité partielle le salarié au-delà du terme garanti par le contrat, et jusqu'au terme habituel d'une saison « normale » pour chaque cas considéré.

Antoine FOUCHER, Directeur de cabinet de la Ministre du travail, a adressé à Alex MAULIN, Président de Domaines Skiabiles de France un [courrier](#) en date du 21 mars 2019 :

*« Comme la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle l'a écrit aux DIRECCTE le 19 mars dernier, je vous confirme que les employeurs de travailleurs saisonniers dans les stations d'hiver peuvent conserver les contrats des travailleurs **jusqu'au 15 avril, ou jusqu'à la date fixée par le contrat si elle est ultérieure**, et placer ces salariés en chômage partiel. Ils seront éligibles au chômage partiel. »*

(NB : chômage partiel = activité partielle)

Cette disposition n'a pas vocation à être ré-éditée dans d'autres circonstances.

Conformément au souhait exprimé par Domaines Skiabiles de France, cette formulation sécurise la mise en activité partielle des saisonniers jusqu'au terme auquel le salarié et l'employeur pouvaient légitimement s'attendre, hors Covid-19.

Conformément au souhait de Force Ouvrière, cette formulation semble également permettre, aux employeurs qui le souhaiteraient, d'aller jusqu'au 15 avril y compris si cette date était plus éloignée que le terme auquel le salarié et l'employeur pouvaient légitimement s'attendre, hors Covid-19. Il s'agit d'une volonté gouvernementale de couvrir socialement le plus de cas possible, certains salariés privés de droits à Pole Emploi souhaitant demeurer le plus longtemps possible sous contrat (mutuelle, etc.). [Lire le Communiqué FO \(qui ne parle pas des salariés au SMIC\)](#).

Sur ces bases, latitude vous est donnée de faire comme vous l'entendez, en ayant en tête :

- [que la prolongation du contrat génère des CP](#) ;
- [que la durée de la saison est, en temps normal, une durée individualisée, propre à chaque salarié et contractuelle](#).

L'accord du ministère et les enjeux affairant sont repris dans un [courrier aux adhérents](#) le 28 mars.

*

Règles relatives à l'activité partielle

Afin de limiter les conséquences de la baisse ou pour certains secteurs, de l'arrêt d'activité, le Gouvernement a redimensionné le dispositif d'activité partielle (aussi appelé « chômage partiel »). Cf. le [questions/réponses](#) du gouvernement sur le chômage partiel.

Voir également :

- La [circulaire de la DGEFP](#) sur l'activité partielle de 2013
- La [notice technique](#) de la DGEFP sur l'activité partielle (qui donne des renseignements utiles, mais qui n'a pas encore été actualisée sur la base du Décret et des Ordonnances)

En période d'activité partielle, l'employeur doit verser aux salariés une indemnité de **70 % de leur salaire brut** par heure chômée. Cela correspond **environ à 84 % du salaire net** horaire.

Toutefois, pour les salaires proches du SMIC, l'indemnité versée est plus élevée et se rapproche du 100 % net du fait de la « disposition talon » décrite ci-après : Si après versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale (RMM garantie par les articles L. 3232-1 et suivants du code du travail pour les salariés à temps plein), l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou Smic net) et la somme initialement perçue par le salarié.

Les **apprentis** et les **salariés en contrat de professionnalisation** bénéficieront d'une indemnité égale à leur rémunération antérieure.

L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire. Il fait l'avance du versement de l'indemnité d'activité partielle et en obtient le remboursement ultérieurement via son allocation (reste à charge zéro avec certaines limites, Cf. infra). En revanche s'il verse davantage que la stricte indemnité légale, la différence entre l'indemnité versée au salarié et l'allocation perçue par l'employeur restera à la charge de l'employeur. Attention toutefois, le reste à charge de l'employeur ne devrait en toute logique pas bénéficier de l'exonération de charges qui n'est applicable qu'à l'indemnité d'activité partielle stricto sensu.

(Calcul de l'indemnité légale, et notamment intégration de certaines primes : Cf. infra).

L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de 1.000 heures par an et par salarié.

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute (proportionnelle aux revenus du salariés) dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC, sans que le taux horaire puisse être inférieur à 8,03 €uros.

Pour mémoire, cette allocation était jusqu'alors forfaitaire (7,74€ par heure chômée par salarié pour les entreprises de moins de 250 salariés, 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Reste à charge nul ?

- Sur les salaires dépassant 4,5 SMIC, il y aura un reste à charge pour l'entreprise.
- Si l'entreprise verse une indemnité supérieure à la stricte indemnité légale, la partie au-delà de l'indemnité légale reste à charge de l'entreprise et peut être soumise à charges sociales.
- Pendant l'activité partielle, le salarié est couvert par la mutuelle dont le coût n'est pas pris en charge par l'activité partielle.
- Pendant l'activité partielle, le salarié crée des CP qui seront pris ou payés, mais pas pris en charge par l'activité partielle.
- L'indemnisation d'activité partielle ne concerne que les heures chômées en-deçà de la durée légale du travail (35 heures) ; pas celles qui seraient chômées entre la durée légale du travail et la durée contractuelle qui pourrait être supérieure (39 heures par exemple).

Pour ouvrir un dossier d'activité partielle, il convient d'engager les démarches auprès de votre DIRECCTE. Ce dispositif est activable de manière dématérialisée sur :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La procédure de dépôt des demandes d'activité partielle a été assouplie et l'employeur a **2 mois pour consulter le CSE** et transmettre son avis à l'Administration. L'entreprise doit informer la DIRECCTE du délai dans lequel elle compte organiser la consultation du CSE.

La loi « Urgence sanitaire » autorise le Gouvernement à prendre, par ordonnances, des mesures afin de modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel. Les mesures devraient avoir pour objet de permettre la consultation des instances de représentation du personnel dans un contexte de confinement et de réorganisation du travail. Il s'agirait de faciliter le recours à la visioconférence qui est, à l'heure actuelle, autorisée pour 3 réunions par an. En outre, on peut imaginer que d'autres mesures seront prises afin de faciliter le recours à des consultations dématérialisées (conférence téléphonique).

Ceci-dit, à ce jour aucun projet d'ordonnance ne permet d'apporter plus de précisions sur ce point.

L'employeur peut adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles, comme c'est le cas avec le Covid 19.

Jusqu'au 31 décembre 2020, le **délai d'acceptation** exprès ou tacite, au terme duquel le silence vaut acceptation implicite de la demande préalable d'autorisation, est ramené à 2 jours (au lieu de 15).

La durée maximum d'autorisation d'activité partielle passe à 12 mois (contre 6 mois actuellement).

Le bénéfice de l'activité partielle a été également ouvert aux **salariés en forfaits annuels en jours ou en heures**, y compris lorsqu'il n'y a pas fermeture totale de l'établissement.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle est applicable pour les demandes d'indemnisation déposées au titre des heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020.

*

Bénéfice de l'activité partielle

L'activité partielle est à envisager :

- Si vos salariés ne peuvent être mis en télétravail (cf. supra),
- Si les personnes concernées ne sont pas déjà en arrêt de travail pour garde d'enfant (cf. supra) ; (NB : si les deux se produisent le même jour, il est logique que l'activité partielle soit prioritaire),
- Si les contrats de travail saisonniers ne sont pas arrivés à leur terme,
- Si le manque d'activité le justifiait pour les salariés permanents (CDI).

L'activité partielle peut être mise en œuvre pour tous types de salariés : CDD, CDI, CDI-I (CDI Intermittent en période de travail), à temps pleins comme à temps partiels. Les contrats de professionnalisation, et les contrats d'apprentissage ne doivent pas être rompus et sont à traiter comme les autres CDD (mise en activité partielle). Les mandataires sociaux, les stagiaires et les indépendants ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle. La question a été posée de savoir si les agents publics que sont les directeurs et comptables d'exploitants publics de remontées mécaniques peuvent en bénéficier. La réponse sera transmise dès qu'elle sera disponible.

Les salariés de droit privé des régies dotées d'une personnalité morale distincte de leur collectivité locale ou de leur EPCI support, dont notamment les salariés saisonniers, sont éligibles à l'activité partielle de plein droit.

Concernant les salariés de droit privé des **régies dotées de la seule autonomie financière**, vous savez qu'un contentieux est en cours au Conseil d'Etat, avec le soutien de Domaines Skiables de France, pour contester le refus des services de l'Etat d'ouvrir l'activité partielle. Nous avons informé ces régies courant janvier 2020 que l'Etat consentait à titre gracieux à prolonger de 3 mois l'expérimentation mise en place par la loi montagne II de décembre 2016 : elles pouvaient ainsi bénéficier de l'activité partielle jusqu'au 31 mars 2020. **L'extension du bénéfice de l'activité partielle au-delà du 31 mars 2020 est maintenant confirmée** par l'article 10 de l'ordonnance du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

(On peut espérer que cette disposition profitera également aux régies qui n'auraient ni personnalité morale distincte, ni autonomie financière, même si ce n'est pas prévu par l'ordonnance).

*

Congés payés, RTT, récup...

A noter : les mesures qui suivent ne sont valables que jusqu'au 31 décembre 2020.

Congés payés

Une ordonnance adoptée en Conseil des Ministres le 25 mars prévoit que lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit, l'employeur pourrait imposer au salarié la prise de congés payés ou la modification de ses dates de congés déjà posés dans la limite de 6 jours ouvrables et sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

L'employeur peut-il imposer au salarié la prise de congés payés avant la mise en chômage partiel ? Non

- Faute d'un accord de branche en la matière et à défaut d'un accord d'entreprise (difficile à négocier au regard des délais) cela ne pourrait s'envisager que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.
- Les CP non pris pourront être payés en fin de contrat saisonnier. Quant aux permanents, ils devront comme chaque année écouler leurs CP avant le 31 mai.

RTT, Jours non travaillés, jours de repos affectés sur le CET

Une ordonnance adoptée en Conseil des Ministres le 25 mars prévoit que l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc **imposer la prise de jours de RTT** à des dates déterminées par lui ou modifier unilatéralement les dates de prise de ces jours. Les mêmes mesures sont applicables pour les Jours non travaillés s'agissant des salariés en forfait jours.

L'employeur peut également imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

La période de prise de jours de repos ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 et au total l'employeur peut imposer ou modifier la prise **d'au maximum 10 jours de repos**.

L'ordonnance prévoit que ces dispositions sont **applicables sans accord d'entreprise ou de branche** et si l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19.

La DIRECCTE conditionne-t-elle l'enclenchement de l'activité partielle à cela ? Non

Attention toutefois, concernant les RTT et les récupérations nous déconseillons de les payer. En effet, dans le cadre d'un système d'organisation du travail sur une période supérieure à la semaine (« annualisation », « modulation », etc.) les « récupérations » ou RTT ont pour effet de ramener la durée du travail au niveau de la durée légale appréciée sur la période.

Comme l'indemnisation du chômage partiel ne peut se faire que pour les heures chômées en deçà de cette durée légale appréciée sur la période (cf. R. 5122-11 du code du travail), une non prise de ces « récupérations » ou RTT conduira logiquement au chômage d'heures au-delà de la durée légale appréciée sur la période et **pourrait donc conduire à un refus d'indemnisation à hauteur de ces récupérations.**

Il n'en serait pas de même en cas de prise effective de ces récupérations ou RTT en fin de contrat, y compris après une période d'activité partielle. Cette prise effective ayant pour effet de ramener la durée du travail sur la période préalable à l'activité partielle, au niveau de la durée légale.

Pour imposer ces récupérations, il convient aussi de se référer à l'accord d'entreprise relatif à l'organisation de la durée du travail ou à la modulation, s'il existe, qui peut les organiser dans le contexte de l'activité partielle.

A noter : Pour les entreprises qui **décomptent les heures supplémentaires à la semaine** (en-dehors de tout accord d'entreprise), les comptes de récupération alimentés par du repos compensateur de remplacement (entreprises qui gardent une durée légale du travail hebdomadaire et qui remplacent le paiement des heures supplémentaires par du repos compensateur majoré) ne sont pas concernés.

*

Assiette de l'indemnité d'activité partielle

Le salarié placé en activité partielle reçoit une **indemnité horaire**, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 (c'est-à-dire le salaire que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été en activité partielle) ramenée à un **montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise.**

En application des dispositions de l'article R. 5122-18, le **salaire servant de base au calcul de l'indemnité horaire** est la « *rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24* », c'est-à-dire : « *le montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :*

- 1° *Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;*
- 2° *De la durée du travail effectif de l'établissement ».*

Assiette de l'indemnité d'activité partielle = assiette de l'indemnité de congés payés

Pour l'indemnité de congés payés, les éléments de salaire pris en compte :

- doivent avoir un caractère **obligatoire** pour l'employeur ;

- doivent être versés en **contrepartie du travail** effectué par le salarié ;
- ne doivent pas **rémunérer les congés payés** ;
- ne doivent pas rémunérer un **risque** ou un inconvénient qui cesse en période de repos ;
- ne doivent pas correspondre à un **remboursement de frais**.

L'assiette de l'indemnité de congés payés inclut tous les accessoires de salaire qui ne représentent ni un **remboursement de frais** ni la compensation d'un **risque exceptionnel** et qui constituent un élément de rémunération.

Compte tenu de la construction jurisprudentielle, voici ce qu'il est préconisé, sous toutes réserves, d'inclure dans l'assiette de l'indemnité d'activité partielle :

	<i>Oui</i>	<i>Non</i>
Salaire de base et majorations classifications	Oui	
Primes, indemnités et majorations conventionnelles		
Prime d'ancienneté	Oui	
Prime de langue	Oui	
Indemnité compensatrice de panier		Non
Indemnité de dénivellation	Oui	
Indemnité d'altitude	Oui	
Prime d'artificier	Oui	
Indemnité compensatrice d'équipement		Non
Compensation du travail des jours fériés		Non
Majoration travail de nuit	Oui	
Autres primes existant dans certaines entreprises		
Majoration travail de dimanche	Oui	
13 ^{ème} mois		Non
Prime d'assiduité	Oui	
Etc...		

Il est difficile de sécuriser totalement le précédent tableau. Les syndicats de salariés peuvent avoir une appréciation différente de celle de Domaines Skiables de France (les DIRECCTE et les tribunaux aussi d'ailleurs). Si l'Administration estime que votre assiette a intégré des éléments qui n'auraient pas dû être intégrés, vous ne serez pas intégralement remboursés.

En cas d'activité partielle, le bulletin de paye doit désormais aussi comporter :

- Le nombre d'heures indemnisées ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle ;
- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

*

Mise au chômage partiel et salarié protégé

L'ordonnance du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, prévoit que **l'activité partielle s'impose au salarié protégé**, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

Pour mémoire, la mise au chômage partiel d'un salarié non protégé ne constitue pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié : aucune procédure particulière envers les salariés n'est requise (Cass. soc. 9 juin 1999, n° 96-43933). En revanche, la Cour de cassation avait décidé dans un arrêt du 19 janvier 2011 (n°09-43194) qu'il en allait autrement pour un salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel et qu'aucun changement des conditions de travail ne pouvait lui être imposé sans son accord.

L'ordonnance du 27 mars écarte donc, dans la circonstance exceptionnelle du Covid-19, le risque de contentieux si l'acceptation expresse du salarié protégé mis en activité partielle n'a pas été recueillie.

*

Quelques précisions complémentaires

- L'indemnisation d'activité partielle ne concerne que les heures chômées en-deçà de la durée légale du travail (35 heures) ; pas celles qui seraient chômées entre la durée légale du travail et la durée contractuelle qui pourrait être supérieure (39 heures par exemple). Cf. supra.
- En cas d'accord employeur/salarié en faveur d'une rupture anticipée du contrat saisonnier, le salarié bénéficiera du chômage sous réserve que la rédaction de l'attestation Pôle Emploi le permette bien. Ainsi, un avenant de raccourcissement du CDD permet de porter la mention « *fin de CDD* » sur l'attestation et par le fait, l'octroi de l'assurance chômage au saisonnier.
- La rémunération d'un salarié saisonnier en arrêt de travail est maintenue jusqu'au terme de son contrat (pour la notion de terme du contrat, Cf. supra).
- Même si la situation est exceptionnelle les entretiens de non-reconduction peuvent tout de même être organisés. L'obligation de tenir un entretien de non-reconduction avant la fin de saison n'est qu'une garantie de forme. La tenue d'un entretien hors-saison ne pourrait qu'entraîner le versement d'une indemnisation du préjudice causé au salarié (frais de déplacement par exemple), mais n'affecterait pas la validité de la non-reconduction.
- Certains saisonniers peuvent être logés. Si le logement est l'accessoire du contrat de travail, la mise à disposition de celui-ci prend fin avec le contrat. Un confinement strict pourrait être de fait anticipé.

**

5. Salariés en arrêt maladie car personnes à risque élevé

Liste des personnes à risque élevé : Ces personnes vulnérables doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est envisageable.

La liste des personnes à risque élevé à déclarer à l'Assurance Maladie a été étendue. Cf. [sur ce lien](#) le communiqué de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie du 17 mars 2020 sur l'extension du téléservice aux personnes à risque élevé. Cette déclaration est accessible sur le site internet [Ameli : declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr)

**

6. Salariés inscrits à Pôle Emploi

Réforme de l'assurance chômage

Le 16 mars, Muriel PENICAUD, ministre du travail a annoncé avoir proposé le **report du 1^{er} avril au 1^{er} septembre 2020** de l'entrée en vigueur de la deuxième partie de la réforme de l'assurance chômage, qui concerne l'évolution des règles d'indemnisation.

Cela concerne la modification qui aurait dû intervenir au 1^{er} avril 2020 du calcul du Salaire Journalier de Référence (SJR) et de la durée des droits, comme suit :

- **Durée du droit** : Période de référence allant du 1^{er} jour du 1^{er} contrat au dernier jour du dernier contrat,
- Et, calcul des indemnités chômage sur le **revenu mensuel moyen du travail** et non sur les seuls jours travaillés.

Pour rappel, les **nouvelles conditions d'affiliation** sont en revanche **déjà en vigueur et ce, depuis le 1^{er} novembre 2019** :

- **Période de référence d'affiliation** :
 - 24 mois (au lieu de 28 mois) pour les allocataires de moins de 53 ans
 - 36 mois (sans changement) pour les allocataires de 53 ans et plus
- **Durée d'affiliation minimale** pour une ouverture de droits :
 - 130 jours ou 910 heures travaillés [6 mois] (au lieu de 88 jours ou 610 heures travaillées [4 mois])
- **Rechargement des droits** :
 - La condition d'affiliation minimale passe à 910 heures travaillées [6 mois] (au lieu de 150 heures [1 mois])

*

En pratique

Ainsi, la nouvelle règle de calcul du SJR et des droits qui devait s'appliquer au 1^{er} avril, en cas d'ouverture de droits sur une fin de contrat postérieure au 31 mars 2020, est reportée et le fait de s'inscrire avant ou après le 31 mars n'a pas d'importance.

A noter : Même s'ils sont en activité partielle, les saisonniers peuvent s'inscrire avant la fin de leur contrat car, s'ils bénéficient encore d'un reliquat de droits, un complément est possible en fonction de leur revenu et du montant de l'allocation dont ils bénéficiaient.

Pour ce qui concerne le rechargement, la possibilité d'ouverture de droit sera étudiée sous réserve d'une affiliation minimum de 6 mois depuis la dernière ouverture de droits (= disposition en vigueur depuis novembre 2019).

En revanche, en cas d'absence de droit, la situation amène à rechercher une affiliation minimum de 6 mois ou 910 heures travaillées.

En l'absence de reliquat, si le saisonnier s'inscrit maintenant, il y aura rejet de sa demande en attendant de pouvoir étudier un réexamen lorsqu'interviendra sa fin de contrat de travail.

*

Revenus de remplacement

Les demandeurs d'emploi qui épuisent, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020, leur **droit à l'allocation de retour à l'emploi**, la durée pendant laquelle l'allocation est versée fait l'objet, à titre exceptionnel, d'une prolongation déterminée par arrêté du ministre chargé de l'emploi. Cf. [Communiqué de presse de Pôle-Emploi](#)

L'allongement de l'indemnisation ARE s'appliquera également pour ceux qui seront en fin de droits au mois d'avril 2020.

La période mars-avril 2020 serait ainsi considérée comme « suspendue ».

Par exemple :

- Fin de droits au 08-03-2020, la fin de droit est repoussée au 08-05-2020.
- Fin de droits au 08-04-2020, idem repoussée au 08-05-2020.

**

Pour tout renseignement complémentaire :

Pierre-Yves MANFREDI – Chargé de mission Social – Formation
py.manfredi@domaines-skiables.fr – 06.88.98.90.70

**