

## FICHE G - PRINCIPE D'ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL

### CONTEXTE

La survenue d'événements naturels majeurs impacte fortement la vie économique des régions touchées. Certaines entreprises peuvent alors faire face à de grandes difficultés pour maintenir ou reprendre leurs activités. Dans ces entreprises confrontées à des situations exceptionnelles, certaines de leurs obligations légales ou réglementaires en matière de droit du travail peuvent se trouver ponctuellement inadaptées.

A l'issue des événements récents, notamment le cyclone IRMA, les pouvoirs publics ont mis en place des dispositifs destinés à permettre aux entreprises de reprendre leurs activités. Des mesures ont déjà été instituées par voie législative ou réglementaire pour alléger le coût du travail pour l'employeur, exonérer les entreprises de certaines contributions (CSP), ou mettre en place des dispositifs relatifs aux CDD ou à la rupture du contrat de travail.

**Les propositions visent essentiellement à pérenniser et étendre les dispositions actuellement applicables à Saint-Martin et Saint-Barthélemy suite à l'adoption de la loi du 29 mars 2018, en cas d'événement naturel majeur.**

### ENJEUX

#### **Motif et procédure de rupture du contrat de travail**

Le recours au dispositif actuel de la force majeure pour rompre un contrat de travail, n'est pas toujours adapté aux circonstances exceptionnelles. En tout état de cause, il ne permet pas d'éviter systématiquement des contentieux dont les résultats sont, par définition, incertains. Par ailleurs, la procédure de rupture du contrat prévue par le code du travail comporte des contraintes parfois difficiles à respecter dans de telles circonstances extrêmes. **L'enjeu est de sécuriser juridiquement l'action des acteurs économiques devant faire face à une situation exceptionnelle en outre-mer tout en protégeant le salarié.**

#### **Contribution des employeurs au financement du Contrat de sécurisation professionnelle**

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif d'accompagnement renforcé au retour à l'emploi pour les salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés. L'employeur contribue au financement

de ce dispositif en s'acquittant d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du CSP.

Dans le cadre de circonstances exceptionnelles, **de nombreux employeurs se retrouvent contraints de fermer leur entreprise et, compte-tenu de l'ampleur et du caractère subi de l'événement, n'ont pas forcément les fonds pour assurer leur part de financement au CSP.**

### **Activité partielle**

L'activité partielle permet de prendre en charge de manière forfaitaire les rémunérations des salariés si l'employeur est contraint de fermer tout ou partie de son établissement, ou de réduire la durée du travail. L'autorisation de mise en activité partielle délivrée par les services du ministère du travail ne peut couvrir qu'une période de 6 mois. L'entreprise peut néanmoins renouveler sa demande au regard de sa situation auprès des services de l'Etat et aller au-delà de ces 6 mois, mais elle se voit alors obligée de prendre des engagements contraignants (maintien dans l'emploi, formation des salariés, etc.).

**Dans un contexte de reconstruction à l'issue d'un événement naturel majeur, cette période de 6 mois peut apparaître trop courte pour les entreprises ou certains secteurs de l'économie** dans la mesure où elle génère une obligation, lors du renouvellement de la demande, de prendre des engagements qui sont susceptibles de peser sur leurs finances.

### **Embauche en CDD après des licenciements économiques**

En cas de survenance d'une catastrophe naturelle, les entreprises connaissant des difficultés économiques peuvent être contraintes de procéder à des licenciements pour motif économique peu après la survenance de l'évènement, tout en devant disposer de la flexibilité nécessaire pour faire face à la reprise fragile de l'activité au cours des mois qui suivent.

**Or, le code du travail interdit de recruter des salariés sous la forme d'un CDD pour accroissement temporaire d'activité** sur des postes ayant donné lieu au cours des six mois précédents à des licenciements économiques.

### **Fonction publique**

La fonction publique est à cet égard dans une situation particulière dans la mesure où non seulement une crise majeure suppose au contraire une mobilisation accrue de la plupart de ses agents mais parce que, à la différence d'une entreprise privée, cette crise ne remet pas en question sa pérennité. Ces éléments militent donc en faveur d'un statu quo en la matière.

## **PROPOSITIONS**

### **-Contribution des employeurs au financement du Contrat de sécurisation professionnelle**

Il est proposé de dispenser du versement de cette contribution au financement du CSP les employeurs des entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire implantées dans les territoires ultramarins victimes de risques naturels majeurs et contraints de licencier.

### **-Activité partielle**

Il est proposé de permettre des autorisations d'activité partielle courant sur une période d'un an au lieu de 6 mois dispensant l'entreprise de prendre des engagements spécifiques et coûteux.

### **-Embauche en CDD après des licenciements économiques**

Il est proposé de suspendre l'interdiction de recourir à des contrats de travail à durée déterminée au titre d'un accroissement temporaire de l'activité pendant les six mois suivant un licenciement pour motif économique à la suite des circonstances exceptionnelles climatiques. L'employeur devrait en tout état de cause respecter la priorité de réembauche du salarié licencié durant un délai d'un an.

### **-Créer un motif spécifique de licenciement en cas de refus du salarié de reprendre son travail après la survenance de la catastrophe**

Il est proposé de déterminer par la loi l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsque, à l'issue d'un délai de quinze jours après la demande de son employeur de reprendre le travail, le salarié a indiqué à celui-ci son refus n'a pas adressé de réponse ou se trouve dans l'impossibilité matérielle de revenir à son poste de travail. La procédure de licenciement serait alors la procédure du licenciement pour motif personnel, à l'exception des obligations tenant à l'entretien préalable et à l'exécution du préavis. Le salarié licencié bénéficierait de l'indemnité légale de licenciement, ainsi que de l'indemnité de congés payés.

### **-Aménager les procédures de licenciement pour tenir compte de la situation post catastrophe**

L'obligation, en cas de licenciements pour motif personnel et pour motif économique, de convoquer le salarié concerné à un entretien préalable, pourrait être suspendue dans le cas où l'employeur se trouve dans l'impossibilité matérielle de procéder à cet entretien.

### **-Rendre plus sécurisée et plus rapide la rupture du contrat à l'initiative du salarié**

Lorsqu'un salarié contacte son employeur mais n'obtient aucune réponse dans un délai de quinze jours, il pourrait être prévu la possibilité de demander à la DIECCTE d'attester de la carence de son employeur. Cette attestation entraînant

la rupture du contrat de travail, le salarié pourrait percevoir l'indemnité de licenciement et l'indemnité de congés payés et faire valoir ses droits au chômage.