Logo CFDT

[F3C CFDT] Neige, Verglas, Intempéries : votre absence au travail, notre ingénieure sécurité vous informe

Retards ou absences au travail à cause de la neige : vos droits et le cadre réglementaire.

Les conditions climatiques actuelles peuvent vous empêcher de vous rendre au travail, faisons le point :

1. Neige et intempéries : un cas de force majeure

Les intempéries (neige, verglas, tempête, inondations) peuvent constituer un cas de force majeure, car elles sont imprévisibles, irrésistibles et extérieures au salarié.

Conséquence :

Un salarié ne peut pas être sanctionné disciplinairement pour un retard ou une absence dus aux intempéries, à condition d'être de bonne foi et d'informer son employeur dans les plus brefs délais.

Fondement juridique :

Principe général de la force majeure en droit du travail

Obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail (article L1222-1 du Code du travail)

Attention :

Si les conditions de déplacement permettaient raisonnablement de se rendre au travail (trajet court, transports non interrompus), l'absence peut être considérée comme injustifiée et entraîner une sanction.

2. Conséquences sur la rémunération

En principe, les heures non travaillées ne sont pas rémunérées, même en cas de force majeure.

Toute retenue sur salaire doit être strictement proportionnelle à la durée de l'absence.

Fondement juridique :

Principe « pas de travail, pas de salaire » (jurisprudence constante)

Exceptions possibles :

- Une convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir un maintien de salaire ;
- Mise en activité partielle (chômage partiel) :
- Indemnisation prévue par les articles L5122-1 et suivants du Code du travail ;

- BTP : indemnisation spécifique en cas d'intempéries via le dispositif "chômage intempéries"

Articles L5424-6 et suivants du Code du travail

3. Aménagement du temps de travail

Pour limiter l'impact sur la rémunération, plusieurs solutions peuvent être mises en place avec l'employeur :

- aménagement des horaires (arrivée tardive, départ anticipé) ;
- récupération des heures perdues ;
- imputation sur les congés payés ou les jours de RTT.

Fondement juridique :

Récupération des heures en cas d'interruption collective du travail possible sous conditions

Article L3121-50 du Code du travail, avec information de l'inspection du travail.

4. Télétravail

Le télétravail peut être mis en place :

- d'un commun accord entre le salarié et l'employeur ;
- exceptionnellement, en cas de force majeure, comme mesure d'organisation du travail.

Fondement juridique :

Article L1222-11 du Code du travail :

Le télétravail peut être imposé temporairement en cas de circonstances exceptionnelles (intempéries, menace sanitaire, etc.) pour assurer la continuité de l'activité et la protection des salariés.

5. Droit de retrait en cas de conditions dangereuses

Pour les salariés exposés aux intempéries (notamment dans le BTP), l'employeur a une obligation de sécurité.

Fondements juridiques :

Obligation de prévention et de sécurité de l'employeur

Article L4121-1 du Code du travail

Droit de retrait du salarié en cas de danger grave et imminent

Articles L4131-1 à L4131-4 du Code du travail

Le salarié peut cesser le travail sans sanction ni retenue de salaire, s'il a un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent.

Neige verglas
Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

Facebook S3C Télécoms prestataires IDF

insta s3ctelecomsprestatairesidf

Linkedin S3C Télécoms Prestataires IDF

Threads s3ctelecomsprestatairesidf

Tiktok S3CTélécomsPrestatairesIDF

Liens utiles
Neige, Verglas, Intempéries : votre absence au travail, notre ingénieure sécuri…