

# **[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...](#)