



Les absences et retards pour cause d'intempéries

Actualité législative publié le 13/03/2013, vu 11532 fois, Auteur : [Juritravail](#)

Les **mauvaises conditions climatiques** peuvent, dans certains cas, **perturber le trajet entre le domicile et le travail voire l'exercice de l'activité en elle-même.**

En **période de fortes chutes de neige**, il peut arriver que la circulation soit paralysée et que les transports en communs soient fortement perturbés. Cela peut engendrer des **retards et des absences des salariés**. **Quels risques** encourent-ils dans de tels cas ?

Il peut arriver que les préfetures appellent la population à ne pas emprunter les routes et les transports en commun. **Quelles sont les conséquences pour le salarié incapable de se rendre sur son lieu de travail ?**

L'absence / le retard pour cause d'intempéries : un cas de force majeure

Les intempéries, comme la neige, constituent un cas de **force majeure**, dans la mesure où il s'agit d'évènements imprévisibles, insurmontables et irrésistibles, indépendants de la volonté du salarié.

Si le salarié n'a que très peu de chemin à faire pour se rendre sur son lieu de travail ou si le réseau de transport en commun n'est pas bloqué, il doit faire preuve de bonne foi et se rendre à son travail, sous peine d'être sanctionné par l'employeur.

Il est admis que **le salarié ne peut pas être sanctionné pour tous retards ou absences liés à des intempéries**, notamment en cas d'impraticabilité des routes ou d'inexistence de transport en commun (par exemple, en cas d'arrêté préfectoral d'interdiction de circuler). (1)

De même, le salarié qui ne peut faire garder son enfant ou l'amener à l'école, en raison des intempéries, se trouve confronté à un cas de force majeure justifiant son absence au travail.

L'absence ou le retard peut néanmoins entraîner des **conséquences sur la rémunération** car, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, **l'employeur n'est pas tenu de rémunérer les heures d'absence des salariés**. Le montant retenu sur le salaire doit être strictement proportionnel à la durée de l'absence.

Afin d'éviter une retenue sur salaire, l'employeur peut proposer au salarié de récupérer les heures d'absence ou d'imputer l'absence sur ses congés payés, jours de RTT, ...

Les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant d'intempéries **peuvent être récupérées (2)**.

Le possible recours au télétravail

Le salarié peut se voir proposer par son employeur la **possibilité de travailler de chez lui**, et ce, par le biais du [télétravail](#), dès lors que les conditions et le type d'emploi le permettent.

Il ressort de l'[article L1222-11](#) du Code du travail, qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de **force majeure**, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un **aménagement du poste de travail** rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Pour le salarié, c'est moins de temps perdu et de risque, pour l'employeur c'est la garantie que la journée de travail ne se transforme pas en RTT ou en congé (3).

Le matériel nécessaire au salarié doit être cependant mis à sa disposition, par l'employeur.

Les salariés travaillant en extérieur

Au-delà des difficultés éprouvées par les salariés sur leur trajet domicile-lieu de travail, certaines professions s'exercent à l'extérieur. C'est notamment le cas des [professions du bâtiment et des travaux publics](#) (BTP).

L'employeur doit prendre, après avis du [médecin du travail](#) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, **toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries (4)**.

En effet, la santé des salariés travaillant à l'extérieur doit être protégée. Ils ne pourront donc pas être contraints de travailler dans des conditions climatiques trop extrêmes (comme par exemple, en cas de grand froid).

En cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries dans le secteur du BTP, **les salariés sont indemnisés (5)**.

Si l'employeur ne prend pas les dispositions nécessaires, le salarié peut utiliser son droit de retrait s'il estime à juste titre, être exposé à un danger grave et imminent, comme une chute par exemple.

Le chômage intempéries

Les **salariés de certaines entreprises de BTP** peuvent être **indemnisés pour les heures perdues** par suite d'intempéries (6).

En effet, cette indemnisation a été mise en place afin de garantir aux salariés de ces entreprises une rémunération lorsque le travail est rendu impossible ou dangereux du fait des intempéries et que par conséquent, l'employeur est tenu de faire cesser le travail.

L'indemnité est versée au salarié par son employeur dans les mêmes conditions de lieu et de temps que le salaire.

La limite d'indemnisation est fixée au **3/4 du salaire horaire** pris en considération, multipliés par le nombre d'heures indemnisables.

Références :

(1) Interview de [Maître Gérard Picovschi](#)

(2) Article [L3122-27](#) du [Code du travail](#)

(3) Article 46 de la loi Warsmann du 22 mars 2012

(4) Article [R4223-15](#) du [Code du travail](#)

(5) Article [L5424-6](#) et suivants du [Code du travail](#)

(6) *Loi du 21 octobre 1946 sur les indemnités accordées en cas d'intempéries*