



A situation exceptionnelle : mesures de circonstances...

publié le **03/03/2010**, vu **1694 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Après la tempête Xynthia venue dévastée notre douce France, certaines entreprises se voient dans l'obligation de rester portes closes. Aussi, il leur faut tout de même assurer la continuation de la gestion de leur personnel et de fait un petit point juridique s'impose...

Le congé pour catastrophe naturelle concerne le salarié résidant ou habituellement employé dans une zone affectée par une catastrophe naturelle. Cette zone doit être reconnue comme telle par un arrêté ministériel. Sa durée est de 20 jours au maximum (qui peuvent être pris en une ou plusieurs fois) et il doit permettre de participer aux activités d'organismes apportant une aide aux victimes de catastrophes naturelles.

Ce congé est pris sous préavis de 24 heures dans l'éventualité d'urgence et ne fait pas l'objet d'une rémunération (article L3142-41 du code du travail).

Toutefois, ce congé peut être refusé par l'employeur estimant que celui-ci aura des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de son entreprise. Ce refus doit être motivé et ne peut survenir qu'après la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (article L3142-42 du code du travail).