GRÈVE : QUE RISQUE LE SALARIÉ EN CAS DE RETARD OU D’ABSENCE AU TRAVAIL ?

**Les mouvements sociaux dans les transports, peuvent fortement perturber le quotidien des usagers, a fortiori celui des salariés. Nombre d’entre eux en effet risquent d’arriver à plusieurs reprises en retard ou même de rater des journées de travail du fait de ces grèves.**

**Quelles sont les conséquences de ces retards et/ou absences ? Le salarié peut-il se voir sanctionné ? C'est à ces interrogations que nous allons tenter de répondre.**

* ***A priori* pas de sanction disciplinaire …**

**Le salarié retardé ou absent du fait d’une grève des transports ne peut pas être considéré comme responsable (1)**, il ne peut donc pas non plus être sanctionné. En effet, il peut invoquer la **force majeure**. Il devra présenter **un justificatif**pour son absence, qui peut être délivré par la société des transports en grève.

La force majeure est définie (2) comme un événement imprévisible, irrésistible et extérieur aux personnes concernées. Les cas de très fortes intempéries, de guerre ou encore de grève d’ampleur peuvent donc correspondre à cette définition.

**Attention !** Il est important de noter que selon la jurisprudence, si un **transport en commun de remplacement est mis en place**, le salarié qui décide de ne pas le prendre et de ne pas venir travailler peut être considéré comme**fautif.** Ce fut le cas dans un arrêt du 3 octobre 1972, où la cour d’appel de Paris a qualifié de **faute grave le refus du salarié de reprendre son travail** alors qu’un transport de remplacement avait été mis en place (3).

* **...  mais une retenue sur salaire**

Si le salarié ne peut pas être sanctionné pour son absence ou retard, en **revanche l’employeur n’a pas l’obligation de lui payer ses heures d’absences**. Il peut donc opérer **une retenue sur salaire**, qui doit alors être **strictement proportionnelle** au temps d’absence du salarié.

Un accord d’entreprise ou une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables à ce sujet, il est donc particulièrement important de vérifier les accords applicables dans l’entreprise !
**Si le salarié souhaite éviter la retenue sur salaire**, il a plusieurs possibilités qui nécessitent cependant**l’accord de l’employeur** :

-          il peut récupérer les heures où il a été absent,
-          il peut poser des congés payés,
-          il peut aussi poser des jours de réduction du temps de travail (RTT).

**Attention !** Pour rappel, les grèves **ne permettent pas de partir plus tôt du lieu de travail** **sans un accord préalable de votre employeur** (ou de votre supérieur). Si vous en faites l'économie, vous risquez également **une retenue sur salaire,** voire une sanction.

* **Une option : le télétravail**

L’article L.1222-11 du Code du travail prévoit qu’« ***en cas 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*.»
Il est donc possible, **pour** **un employeur, d’exiger d’un salarié qui n’a pas la possibilité de se déplacer, et dont le travail s’y prête, d’effectuer de façon exceptionnelle son travail en télétravail.**

Cette solution peut faire *consensus*, puisqu’elle permet d’éviter à la fois les désagréments des transports en commun et toute retenue sur salaire.

On considère comme du télétravail, toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (4).

Depuis les ordonnances Macron, qu’il soit régulier ou occasionnel, le télétravail peut être mis en place par un accord collectif, une charte élaborée par l’employeur après l’avis du CSE s’il existe, ou à défaut, d’un commun accord entre les parties.

L’établissement de règles collectives (charte ou accord) permet non seulement d’assurer un minimum de garanties aux salariés (indemnisation en cas d’accident du travail, preuve des heures effectuées, etc.), mais aussi de lutter contre l’arbitraire en termes d’accès au télétravail. C’est pourquoi il convient de privilégier la négociation d’un cadre collectif.

* **Ne pas négliger la discussion**

Enfin, en cas de problème, d’absence ou de retards répétés dus à la grève, de besoin de partir plus tôt de votre lieu de travail, **pensez à prévenir le plus tôt possible les personnes concernées pour essayer de trouver ensemble les meilleures solutions**.

Vous pouvez contacter les représentants du personnel (s'il y en a) pour connaître les accords applicables dans l’entreprise et pour vous faire utilement aiguiller.

**N’oubliez pas que vous n’êtes pas le seul concerné, en discutant au sein de votre entreprise vous pourrez peut-être trouver des solutions pour les différents membres de l’équipe touchés.**

(1) CA Besançon, 20/05/2008, Répertoire générale n°07/00495.
(2) Art. 1218 C. Civ.
(3) CA Paris, 03/10/72, Dame Lelong c/ Parfumerie Mont-Saint-Michel.
(4) Art. L.1222-9 C.trav.