

Accueil > Votre carrière

Grève reconduite dans les raffineries : que risquez-vous si vous n'allez pas au travail ?

GRÈVE

SUIVRE CE SUJET

Avec la pénurie de carburant, de nombreux Français ne peuvent pas utiliser leur voiture pour se rendre sur leur lieu de travail. Que prévoit la loi dans cette situation ?



Par [Sarah Asali](#)

Journaliste emploi et formation professionnelle

Publié le 12/10/2022 à 16h32

74%. C'est, selon les dernières [données](#) de l'Insee, la part d'actifs utilisant leur voiture pour se rendre au travail. Mais face à la pénurie de carburant qui touche actuellement la France en raison d'un mouvement de grève dans les dépôts et les raffineries, certains de ces actifs se retrouvent bloqués. Un salarié dans cette situation peut-il pour autant ne pas se rendre au bureau sans aucun risque ? Capital fait le point sur ce que prévoit le droit du travail en la matière.

S'il n'existe aucune disposition précise dans le code du travail sur le sujet, plusieurs règles plus générales permettent tout de même de poser un cadre. Ainsi, "un salarié est libre de fixer le lieu de son domicile où il le souhaite, rappelle Éric Rocheblave, avocat spécialisé en droit du travail. Le trajet entre son domicile et son lieu de travail relève donc de la responsabilité du salarié." S'il ne peut pas utiliser sa voiture pour se rendre au bureau et s'il n'a pas d'autres possibilités (vélo, transports en commun...) pour le faire, un salarié doit en informer expressément son employeur.

Dans ce cas, "l'employeur peut en théorie mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire. Mais en pratique, il semble délicat de sanctionner un collaborateur qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail en raison de grèves", souligne Anne Leleu-Été, fondatrice et associée du cabinet Axel Avocats. En clair, la loi n'oblige pas les entreprises à accepter l'absence de leurs salariés ne pouvant pas utiliser leur voiture. Elles n'ont également pas l'obligation de mettre en place des solutions permettant à leurs collaborateurs de poursuivre leur activité malgré le blocage ou permettant de maintenir leur rémunération. Mais dans les faits, un dialogue va naturellement se mettre en place entre les employeurs et les salariés.

Un employeur qui tient à ce que ses salariés travaillent sur site peut, par exemple, prévoir des alternatives comme la mise en place d'un service de navettes ou faciliter le recours au covoiturage. Pour les salariés dont le métier le permet, il est bien évidemment possible de demander à pouvoir télétravailler. Si votre profession n'est pas compatible avec du travail à distance, vous pouvez demander à poser un ou plusieurs jours de congés payés ou de RTT pour vous permettre de continuer à être rémunéré malgré votre absence. Mais ces solutions ne peuvent être mises en place qu'en cas d'accord avec votre employeur. S'il refuse ou qu'aucune solution n'est adaptée à votre situation, votre entreprise aura la possibilité de suspendre le versement de votre salaire pour chaque jour non travaillé.

Dans le cas des salariés qui sont amenés à réaliser des déplacements professionnels (avec un véhicule de fonction, par exemple) et qui se retrouveraient bloqués en raison de la pénurie de carburant, les règles sont légèrement différentes. "L'employeur est censé permettre à son collaborateur d'exécuter ses fonctions correctement", relève Anne Leleu-Été. S'il en a la possibilité, il doit mettre d'autres solutions à disposition du salarié pour lui permettre de réaliser son ou ses déplacement(s) professionnel(s) : achat de billets de train, réservation d'un taxi, etc. S'il n'y a aucune alternative et que le salarié est immobilisé, "l'employeur ne peut pas suspendre sa rémunération dans ce cas", indique Éric Rocheblave.

A découvrir :

CARBURANTS

DROIT DU TRAVAIL

OFFRES D'EMPLOI

VOTRE CV

FORMATION PROFESSIONNELLE

OFFRES D'EMPLOI DE COMMERCIAL

© CAPITAL

Conditions générales d'utilisation | Charte pour la protection des données | Paramétrer vos cookies |
Mentions légales | Tous vos magazines | Abonnement magazine | Publicité | Contact | FAQ |
Équipe éditoriale

© Prisma Média - Groupe Vivendi 2022 Tous droits réservés