

<http://www.snetap-fsu.fr/Consequences-d-une-absence-ou-d-un.html>



Conséquences d'une absence ou d'un retard pour cause de grève et/ou d'intempéries

- Questions... Réponses ! - Q&R Corpo - Congés / Absences -

? Questions
réponses

Date de mise en ligne : vendredi 6 avril 2012

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Question

Pouvez-vous m'indiquer quelles sont les règles en cas d'absence pour cause de grève des transports et/ou d'intempérie (neige par exemple) ?

Réponse

Voilà ce que dit la loi (le code du travail puisqu'apparemment, il n'y a pas de mesures particulières autres à la FP.) :

Première chose, elle stipule que l'absence ou le retard pour cause de grève des transports ou d'intempéries ne constitue pas une faute et que par conséquent, le salarié ne peut pas être sanctionné pour cette raison. (sauf si un accord ou le règlement intérieur le prévoit.)

Ensuite, elle rappelle le fait que le salarié perçoit une rémunération en contrepartie du travail qu'il effectue, et qu'en conséquence lorsque le travail n'est pas effectué, l'employeur n'a pas à le rémunérer.

Ce qui fait qu'à moins qu'un accord dans l'entreprise prévoit le paiement des heures de travail non effectuées, le salarié n'a pas à être payé s'il est absent ou en retard en raison de grève des transports ou d'intempéries.

Ensuite, il faut savoir que la règle est la retenue sur salaire, laquelle doit être bien sûr strictement proportionnelle à la durée de l'absence du salarié, sauf s'il existe un accord plus favorable au salarié dans l'entreprise.

Toutefois, le salarié peut compenser son absence ou son retard en récupérant les heures perdues. (A noter que l'employeur n'est pas obligé d'accepter.)

Si le salarié peut récupérer ses heures perdues, il sera bien sûr payé au taux normal, la majoration pour heures supplémentaires ne pouvant s'appliquer sur des récupérations d'heures de travail non faites.

La loi précise aussi que l'employeur ne peut imposer au salarié de prendre un congé : en effet, une journée d'absence ne peut être décomptée des jours de congés payés acquis qu'en cas d'accord du salarié.

Ref. : Code du travail : Articles [L3122-27](#) et [R3122-4 à R3122-7](#)