

Les Echos

Pénuries de carburants : que prévoit le droit en cas de difficultés pour se rendre au travail ?

Face aux pénuries de carburant qui touchent un tiers des stations-services françaises, de nombreux travailleurs éprouvent des difficultés pour se déplacer. Que prévoit le droit du travail ? Dans quels cas une absence est-elle justifiable ? Explications.



Les files d'attente s'allongent devant les stations essence en proie aux pénuries de carburant. Une conséquence directe d'un mouvement de grève démarré il y a une dizaine de jours, qui paralyse deux tiers des raffineries de TotalEnergies, mais aussi certaines de chez Esso-ExxonMobil. Pour le moment, aucune solution n'a été trouvée dans le bras de fer qui oppose les directions des deux sociétés et les syndicats concernés. Ces derniers ont annoncé la poursuite de la grève au moins jusqu'à mardi.

Une situation qui inquiète le gouvernement et le patronat, mais aussi une grande partie des employés. Selon l'Insee, 74 % d'entre eux déclarent se rendre en voiture sur leur lieu de travail. Que prévoit la loi si un collaborateur se retrouve entravé par une pénurie de carburants pour aller travailler ?

Une absence tout à fait justifiable

Aucune loi n'encadre ce cas de figure, rappelle d'emblée **Camille Pradel**, avocat associé du droit du travail au sein du cabinet du même nom. Le cadre général selon lequel un salarié n'est pas rémunéré s'il ne vient pas travailler, prévaut.

Pour autant, l'avocat se veut rassurant : « Ne pas pouvoir venir au travail à cause d'une pénurie de carburant n'est en aucun cas sanctionnable car ce n'est pas une faute en soi. A partir du moment où l'employé justifie son absence, il n'y a pas de problème ».

Comment ? Le collaborateur peut prendre une photographie de la jauge de carburant de son véhicule et la joindre à un mail explicatif envoyé à sa chaîne hiérarchique, notamment son ou sa DRH, en veillant à se mettre en copie. « Il est important que cela soit à l'initiative du salarié », insiste **Camille Pradel**.

Négocier en bonne intelligence

Une négociation peut ensuite s'engager entre l'employé et son entreprise. Celle-ci peut par exemple proposer au collaborateur de prendre un ou plusieurs jours de congés payés, ou l'encourager à télétravailler si cela est possible, le temps que la situation revienne à la normale. Si le travailleur habite dans une zone urbaine bien desservie en transports en commun, il sera encouragé à les emprunter. Le vélo ou le covoiturage peuvent aussi être envisagés.

« L'idée est de dialoguer en bonne intelligence entre les deux parties. La plupart des entreprises sont compréhensives, il y a une forme de jurisprudence », souligne l'avocat. La bonne foi du travailleur est également essentielle.

Qu'en est-il pour les salariés dont le travail nécessite l'utilisation d'un véhicule professionnel ? « Dans ce cas, on ne situe plus dans la question du trajet domicile travail mais dans celle du travail effectif », répond l'avocat. L'entreprise, qui doit prendre en charge les frais de carburants, ne peut interrompre la rémunération du collaborateur s'il ne peut pas faire le plein. Il n'y a pas d'absence à justifier si le salarié est immobilisé.

Mathieu Viviani