

30 Novembre 2021

L'URSAE MARTINIQUE VOUS FAIT PART DE SA VEILLE SUR L'ACTUALITÉ DE L'IAE.

TRAITEMENT DES JOURS CHÔMÉS DU FAIT DES BARRAGES SUR LA ROUTE

SOURCE : Maître Isabelle OLLIVIER - SELARL AGORALEX - Avocat associé - Spécialiste en Droit du Travail - Docteur en Droit
10 rue de la retraite - 97200 FORT DE France
T : 05 96 60 66 60 - i.ollivier@agoralex.fr - <https://www.droit-social-antilles-guyane.fr/>



Nombreux sont les employeurs qui s'interrogent sur le traitement en paye des jours où leurs salariés n'ont pas pu se rendre au travail en raison des barrages érigés sur la route.

Les règles applicables en la matière sont les suivantes :

En premier lieu, si l'employeur prend les devants en demandant à ses salariés de ne pas se déplacer et qu'il ferme l'entreprise, la règle est que le salaire sera dû. Par contre, le salaire n'est, par principe pas dû si l'impossibilité pour le salarié de travailler résulte des obstacles rencontrés sur la route.

S'il est vrai que cette impossibilité n'est pas imputable aux salariés, il n'en demeure pas moins qu'elle n'est pas non plus imputable à l'employeur et qu'en tout état de cause, la prestation de travail n'a pas été fournie. Le salaire étant la contre partie du travail, aucun salaire n'est donc dû dans ce cadre, aussi injuste cette conséquence puisse-t-elle sembler.

Afin de pallier cette perte sèche pour le salarié, ce dernier peut demander à son employeur de positionner sur cette journée un jour de congé payé ou de RTT ou un jour de congé conventionnel. Cette demande devra faire l'objet d'un écrit de la part du salarié car l'employeur ne peut procéder d'office. Il peut également être décidé de rattraper ces journées perdues. Cela se fait à l'initiative de l'employeur et le salarié ne peut alors pas refuser d'effectuer ces heures.

L'employeur doit informer au préalable l'inspecteur du travail des interruptions collectives de travail et des conditions de mise en place du rattrapage des heures perdues. Ce rattrapage peut être organisé par accord collectif d'entreprise.

En l'absence d'accord, les règles sont les suivantes :

La durée du travail ne peut pas être augmentée de plus d'1 heure par jour, ni de 8 heures par semaine. Ce rattrapage doit se faire dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte. Par ailleurs, les heures perdues à effectuer ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Une autre solution sera trouvée dans **l'activité partielle** qui s'adresse aux entreprises qui connaissent soit une **réduction de la durée habituelle du temps de travail** de l'établissement ou une **fermeture temporaire** de tout ou partie de l'établissement.

La cause de cette baisse d'activité ou de cette fermeture doit résider dans la conjoncture économique ou de toute autre circonstance exceptionnelle.

Les blocages des gilets jaunes constatés en France hexagonale avaient été considérés comme une circonstance exceptionnelle justifiant la prise en charge des salariés au titre de l'activité partielle. Le Ministère du Travail avait même décidé d'en faciliter considérablement l'usage en créant sur le site où se fait la demande un cas spécifique « mouvement des gilets jaunes ».

Les mouvements actuels dans notre île pouvant être assimilés aux mouvements des gilets jaunes du point de vue du droit du travail du fait de l'entrave portée à la circulation des salariés, cette mesure semble pouvoir être mise en œuvre de la même façon.