

Pénuries de carburant : les leviers en matière sociale afin de gérer la situation en entreprise

La grève pour les salaires se poursuit dans plusieurs raffineries et dépôts de carburants de TotalEnergies et Esso-ExxonMobil. **Dès le 10 octobre 2022, le Mouvement des entreprises de France avait alerté sur le risque de paralysie de l'économie et l'urgence que les syndicats saisissent la main tendue par Exxon Mobil et TotalEnergies pour ouvrir des négociations ([cf le communiqué de presse](#)).** En effet, l'approvisionnement en carburant des stations-service du pays s'enraye depuis plusieurs jours.

Face à cette situation, plusieurs problématiques se présentent pour les entreprises. Certaines entreprises notamment dans le secteur des transports routiers sont aujourd'hui à l'arrêt et il est indispensable d'une part de trouver un approvisionnement immédiat, et d'autre part de leur donner des leviers mobilisables en matière sociale (accès au chômage partiel).

Par ailleurs, certains salariés, dépendants de leurs voitures pour aller travailler, pourraient être dans l'incapacité de se rendre sur leur lieu de travail et la situation pourrait potentiellement s'aggraver rapidement. Face à cette situation, que doit faire l'employeur ? Que peut faire l'employeur ? quelles sont les dispositions applicables en matière de droit du travail ?

Recours à l'activité partielle en cas d'impact sur l'activité de l'entreprise

Pour mémoire, le dispositif d'activité partielle permet de prendre en charge les situations dans lesquelles les entreprises connaissent une baisse d'activité pour l'un des motifs suivants (article R.5122-1 du code du travail) :

- conjoncture économique ;
- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Ainsi, une entreprise dont l'activité réduite en raison l'actuelle pénurie de carburant peut recourir à l'activité partielle de droit commun selon le motif "difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie".

Pour rappel, un [questions/réponses](#) du gouvernement sur l'activité partielle est toujours disponible et traite les principaux aspects du dispositif.

Questions-réponses à destination des employeurs face à la situation des salariés impactés par les pénuries de carburant

Cette partie de la note a vocation à apporter des éclairages concernant différentes questions que peuvent se poser les employeurs face à cette situation exceptionnelle de pénuries de carburant.

Que peut faire l'employeur face à des salariés dans l'impossibilité de se rendre sur leur lieu de travail ? L'employeur peut-il imposer le télétravail au salarié ?

L'idée est de dialoguer en bonne intelligence entre les deux parties afin de trouver une solution. L'employeur peut proposer le télétravail aux salariés, mais il n'est pas possible d'imposer le télétravail. Si l'emploi le permet, le salarié et l'employeur peuvent s'accorder pour y recourir.

Si le télétravail n'est pas possible, les mesures suivantes peuvent être mises en place en accord entre l'employeur et le salarié :

- Rattrapage des heures non effectuées à un autre moment dans la semaine ;
- Prise d'un jour de congés payés ;
- Prise d'un jour de réduction du temps de travail (RTT) si le salarié en bénéficie.

L'employeur peut aussi prendre les mesures suivantes :

- Organisation du transport des salariés par la mise en place de navettes ou incitation au covoiturage par exemple ;
- Prise en charge du coût supplémentaire lié à l'utilisation d'autres moyens de transport (taxi, VTC) ou des frais d'hébergement proche du travail.

La pénurie de carburant est-elle un motif d'absence valable ?

Dans le code du travail, rien n'encadre cette situation précise. Le cadre général selon lequel un salarié n'est pas rémunéré s'il ne vient pas travailler, prévaut. Un salarié qui ne peut pas se rendre au travail à cause des pénuries d'essence doit en premier lieu prévenir son employeur. Les salariés disposent de la liberté fondamentale de fixer leur domicile là où ils le souhaitent. Dès lors, le trajet domicile-lieu de travail est sous leur responsabilité, pas celle de l'employeur. Elle ne constitue en aucun cas un motif valable d'absence, ni même de retard dans le cas où un salarié aurait passé du temps à la recherche d'une station-service.

A l'exception d'une absence pour raison de santé, le salarié qui ne peut se rendre au travail doit pouvoir justifier d'un cas de force majeure. Et la définition est très claire. La cause de l'absence doit être à la fois extérieure au salarié, imprévisible et irrésistible. En effet, le cas de force majeure ne s'applique qu'en cas d'évènement qui échappe au contrôle des personnes concernées, insurmontable et surtout imprévisible. C'est ce dernier point qui coince : le mouvement social s'inscrivant dans la durée, les difficultés d'approvisionnement des stations-service étaient annoncées depuis plusieurs semaines.

Est-ce que le salarié absent est rémunéré ?

Le salarié n'est pas rémunéré pendant son absence. Le salaire ne peut être versé à celui qui ne se présenterait pas sur son lieu d'embauche aux horaires convenus dans son contrat. La retenue sur le salaire doit être strictement proportionnelle à la durée de l'absence.



Que risquent les salariés qui ne se rendent pas au travail à cause de la pénurie de carburant ? Peut-on sanctionner le salarié absent ?

Le salarié absent ou en retard n'est pas en faute dès lors qu'il lui est impossible de se rendre au travail. Le salarié ne peut pas être sanctionné s'il justifie de son impossibilité de se rendre au travail et s'il prévient l'employeur. Ainsi, le risque pesant sur le salarié est de ne pas être rémunéré pendant toute la durée de son absence.

Il est donc très déconseillé de sanctionner son salarié pour ce motif car ce n'est pas une faute en soi à partir du moment où l'absence est justifiée. Toutefois, il peut y avoir une exception, si l'employeur réussit à apporter la preuve d'un élément fautif en parvenant, à titre d'exemple, à démontrer qu'une station essence était approvisionnée ce jour-là entre le domicile de son salarié et l'entreprise, ou que le salarié pouvait prendre les transports en commun.

Le salarié peut-il quitter son travail plus tôt ?

Le salarié ne peut pas non plus quitter son travail plus tôt pour ce motif. Toutefois, il peut le faire s'il obtient l'accord de son employeur.

Que se passe-t-il pour le salarié en déplacement professionnel ?

L'employeur n'est pas obligé de rémunérer son salarié au-delà de la durée initiale de sa mission. Il reste dans une situation de déplacement sans que cela soit du temps de travail effectif. Si le salarié présente des justificatifs, l'entreprise doit rembourser l'intégralité des frais liés aux frais d'hébergement et/ou de repas de son salarié.

En accord avec l'employeur, le salarié peut être autorisé à utiliser un autre moyen de transport (par exemple, avion, taxi, location d'un véhicule).

Qu'en est-il pour les salariés dont le travail nécessite l'utilisation d'un véhicule professionnel ?

Attention, dans ce cas de figure, on ne situe plus dans la question du trajet domicile travail mais dans celle du travail effectif. 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. L'entreprise prendra aussi en charge les autres frais tels que ceux d'hébergements ou bien encore ceux de transports pour que le salarié puisse rejoindre son entreprise.

