

## **PÉNURIE DE CARBURANT : ET SI UN SALARIÉ NE VIENT PAS TRAVAILLER ?**

**Dans certaines régions, il devient de plus en plus compliqué de trouver de l'essence. Cela peut amener certains salariés à arriver en retard ou carrément à ne pas se déplacer pour venir travailler. Comment faire face à cette situation ? L'absence du salarié peut-elle se justifier ? Faut-il recourir au télétravail exceptionnel ?**

### **Pénurie d'essence : une cause d'absence pas forcément justifiée**

Difficile pour un salarié de ne pas venir travailler au prétexte qu'il n'a pas trouvé de l'essence. Déjà parce qu'il doit pouvoir justifier qu'il a bien essayé de trouver de l'essence (où mettre alors le curseur : en nombre de stations-service, en km ? et quelle preuve donner ?) mais surtout car dans la plupart des cas d'autres solutions peuvent être trouvées pour venir travailler : utiliser les transports en commun, venir à vélo, faire du covoiturage, etc.

La pénurie d'essence ne peut pas être assimilée à un cas de force majeure, celle-ci n'étant reconnue que si l'évènement est notamment imprévisible et insurmontable or les difficultés d'approvisionnement en essence étaient prévisibles au vu des grèves annoncées et ne sont pas forcément insurmontables.

Si le salarié est dans l'impossibilité complète de se rendre au travail du fait de la pénurie (par exemple aucun transport en commun ne passe près de chez lui) cela peut justifier une absence ou même un retard (si les transports sont surchargés par exemple).

Il est par contre envisageable de sanctionner un salarié qui ne vient pas travailler en se contentant de faire valoir qu'il n'a pas trouvé d'essence sans autre justification. La sanction doit bien sûr être proportionnée à la faute (il pourra s'agir par exemple d'un avertissement) et réservée aux cas les plus extrêmes.

Tout va donc dépendre des circonstances...

La durée de l'absence ou du retard éventuel peut également être retenue sur le salaire.

Si la situation pose vraiment problème et que le salarié est en réelle difficulté pour se rendre sur le lieu de travail, il est recommandé d'envisager avec lui d'autres solutions comme par exemple :

- vous mettre d'accord pour qu'il pose un jour de congé payés ou de RTT ;
- regarder s'il est possible de mettre en place une navette ;
- ou bien décaler ses horaires de travail pour qu'ils soient compatibles avec les transports en commun.

N'hésitez pas également à aider le salarié de façon à regarder avec lui les transports en commun possibles ou si un autre salarié ne passe pas très loin de chez lui et pourrait éventuellement l'emmener.

Et bien sûr, réfléchissez à la question du télétravail.

## Conseil

Cette situation peut être l'occasion pour vous de vous interroger sur les modes de transport de vos salariés et notamment sur le fait de recourir au forfait mobilité durable qui a été dernièrement élargi. Retrouvez plus d'informations sur ce sujet dans notre article « [Forfait mobilités durables : questions-réponses du ministère de la Transition écologique](#) ».

### Envisager le télétravail

Il est tout à fait possible de recourir au télétravail dans une telle situation même s'il n'est pas mis en place dans l'entreprise.

Il faut tout d'abord regarder s'il existe un accord collectif ou à défaut une charte sur le télétravail. Les modalités de recours à un télétravail exceptionnel sont généralement prévues à l'avance dans cet accord ou charte et il faut alors les suivre.

Vous pouvez également, à tout moment, convenir de recourir au télétravail d'un commun accord. Un simple accord formalisé par tout moyen avec le salarié suffit.

Attention, le salarié ne peut en revanche pas vous imposer de recourir au télétravail. Et difficile aussi pour vous de lui imposer. On sait qu'en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure le télétravail peut être imposé aux salariés. Cela a pu notamment être le cas avec la menace épidémique du Covid-19. La mise en œuvre du télétravail peut en effet être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Reste à savoir si des difficultés à s'approvisionner en essence peuvent ou non être assimilées à des circonstances exceptionnelles...

[Anne-Lise Castell](#) Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot