

Non, avoir sa maison inondée n'autorise pas forcément à ne pas se rendre au travail

MIEUX VAUT PRÉVENIR · En cas de sinistre de son habitation, que ce soit un incendie, un effondrement ou une inondation, un salarié doit respecter certaines règles vis-à-vis de son employeur pour ne pas risquer une sanction

Mikael Libert

Publié le 17/02/2020 à 13h04



L'essentiel

En cas de sinistre (inondation, incendie, etc.), les salariés doivent impérativement prévenir leur employeur car en droit du travail, le principe est que le salarié n'a pas le droit d'être absent sans autorisation.

Le salarié peut demander une autorisation d'absence en posant des congés, des RTT ou en demandant un congé sans solde. Si l'employeur refuse, il sera compliqué de justifier une sanction si le salarié a prévenu et qu'il s'est assuré que son absence ne serait pas préjudiciable à l'entreprise.

Le principe de « force majeure » pourrait protéger le salarié empêché de travailler, mais il nécessite que l'événement soit imprévisible, irrésistible et extérieur, trois conditions qu'il est presque impossible de réunir en pratique.



Ecouter cet article

Non, avoir sa maison inondée n'autorise pas forcément à ne pas se rendre au travail

00:00

Avoir les pieds dans l'eau, c'est cool à la piscine ou en bord de mer, pas dans son salon. C'est pourtant la bonne grosse galère que vivent depuis quelques jours les habitants d'une grande partie de l'ouest de la France en raison des crues qui ont suivi le passage de la tempête Nils. Et si les sinistrés ont d'autres priorités à gérer que d'aller au boulot, ils ne doivent pour autant pas faire n'importe quoi vis-à-vis de leur employeur. Au risque de se retrouver non seulement sinistré, mais aussi au chômage.

Que votre maison ait été complètement détruite par un incendie, que vous ayez votre salon transformé en piscine par une inondation, qu'une tornade ait emporté votre toit... Aussi catastrophique la situation dans laquelle vous vous trouvez soit-elle, « une des premières choses à faire est de prévenir votre employeur de ce qui vous arrive », insistent auprès de 20 Minutes deux avocats en droit social.

« Le salarié n'a pas le droit d'être absent sans autorisation »

« Dans le droit du travail, le principe est que le salarié n'a pas le droit d'être absent sans autorisation », explique maître Olivier Philippot, avocat spécialisé en droit social à Strasbourg. Le mieux, donc, est d'obtenir une « autorisation d'absence », dont les modalités se discutent entre employeur et salarié. « Il peut s'agir de poser des congés ou des RTT pour conserver la rémunération ou de demander un congé sans solde », conseille l'avocat.

Mais l'employeur peut aussi refuser et décider d'une sanction si le salarié ne se présente pas, en théorie du moins. « Si vous avez prévenu en expliquant la situation et en assurant avoir fait le nécessaire pour que votre absence ne soit pas préjudiciable au fonctionnement de l'entreprise, c'est compliqué de justifier une sanction derrière », estime maître Philippot. Parce que le droit disciplinaire doit prendre en compte le contexte de manière générale, le sinistre d'abord, mais aussi le poste du salarié, sa situation dans l'entreprise, son dossier...

Notre dossier sur les inondations

Il existe par ailleurs le principe de « force majeure » qui pourrait s'appliquer dans le cas d'un salarié empêché de se rendre au travail parce que sa maison a été inondée du fait d'une catastrophe naturelle. « Pour que ce principe s'applique, il faut réunir trois conditions, poursuit l'avocat. Que l'événement soit imprévisible, donc impossible à anticiper. Qu'il soit irrésistible et nécessite la présence du salarié sur place. Et enfin qu'il soit extérieur, pas de la responsabilité du salarié ». Si tout cela est réuni et que le salarié peut en apporter les preuves, il ne peut être sanctionné par son employeur. « Sauf que, dans les faits, surtout en droit du travail, la force majeure est très difficilement mobilisable parce qu'il est presque impossible de réunir ces trois conditions », déplore maître Philippot. En gros, ok le salon est inondé ou la maison a brûlé, mais « est-ce que cela empêche physiquement la présence du salarié sur son lieu de travail ? ».



Nos applications

Découvrez l'ensemble de nos applications 20 Minutes !



Actualité

Actualité

Société

Faits divers

Politique

Monde

Santé

Justice

Fact Checking

Les plus partagés

Services

Services

Horoscope

Horoscope chinois

Cuisine d'Annie

Minutes Maison

Bébés et Mamans

Journal des Seniors

Sportime

Mes notices

Infos trafic

Programme TV

Jeux en ligne

Mots fléchés

20 Minutes

20 Minutes

Nos offres d'emploi

20 Minutes Média

Charte commentaire