

Grèves : quelles solutions pour les entreprises?

Publié le 22/03/2018 par [Amélie Riberolle](#)

Le mouvement social qui démarre jeudi 22 mars 2018 va forcément perturber le fonctionnement des entreprises, et c'est loin d'être terminé. Pour vous aider, voici les solutions qui s'offrent à vous.



Ce jour de grève du jeudi 22 mars 2018 dans les transports ferroviaires mais aussi à la RATP, à Air France ainsi que dans certains corps de la fonction publique est loin d'être le dernier, au moins à la SNCF où les syndicats annoncent deux jours de grève sur cinq jusqu'en juin. Trois mois pendant lesquels de nombreux salariés auront des difficultés à se rendre sur leur lieu de travail.

Dans ces circonstances, il faut **s'adapter** et **s'organiser**. *"Nous ne sommes pas ici dans un cas de force majeure. La définition juridique est formelle : celle-ci est établie suivant plusieurs critères. Elle doit être insurmontable, indépendante de notre volonté et surtout imprévisible. Or, ici, nous sommes informés, contrairement à un droit de retrait suite à une agression par exemple"*, souligne Jean-Yves Legal, responsable des affaires juridiques au sein du cabinet d'audit et d'expertise comptable Fideliance.

Par conséquent, en théorie, l'employeur n'a pas à tenir compte de ce contexte face à des **retards** et **absences** de ses collaborateurs. *"Il n'est pas question d'imposer à ses salariés de prendre des RTT ou des congés. Le dirigeant va devoir faire preuve de **souplesse**"*, poursuit-il.

Récupération

Selon Jean-Yves Legal, *"la jurisprudence établit que dans le cadre d'un événement extérieur à l'entreprise provoquant des perturbations dans le fonctionnement de celle-ci, comme une coupure d'électricité par exemple, les salariés peuvent demander à **récupérer les heures perdues**".* Dans le cas des grèves, cela n'est en théorie pas possible: *"les heures de travail perdues dans le cadre d'un retard ne sont théoriquement pas récupérables car ce sont des **cas individuels**".*

Mais cela peut le devenir dans le cas où l'ensemble des salariés est dans l'impossibilité de se rendre sur le lieu de travail, du fait du caractère collectif, ce qui aurait plus d'impact pour les salariés soumis à un forfait heure.

Télétravail

"Le télétravail est une modalité qui devrait être utilisée. Cela va peut-être d'ailleurs servir de déclencheur", estime Jean-Yves Legal. D'autant plus que les ordonnances Macron le facilitent. L'article L-1222-11 du Code du travail modifié stipule: *"En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en oeuvre du télétravail peut 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".*

La circonstance exceptionnelle étant expressément citée, la disposition pourrait être utilisée, d'autant plus que le télétravail devient un droit opposable, c'est-à-dire que l'employeur doit motiver son refus. *"C'est plutôt dissuasif: qui va engager une procédure?"* s'interroge Jean-Yves Legal.

En réalité l'option doit faire l'objet d'une concertation... qui peut désormais prendre la forme d'un simple échange de mail. Jean-Yves Legal préconise d'utiliser à fond cette possibilité notamment si le mouvement dure. *"Les salariés ne voudront de toute façon pas poser des congés toutes les semaines d'ici l'été!"*

Chef d'entreprise, mars 2018