

Incidents du RER A : quels risques pour l'usager ?



<http://www.lefigaro.fr/emploi/2015/01/29/09005-20150129ARTFIG00374-incidents-du-rer-a-quels-risques-pour-le-salarie.php>

Mis à jour le 29/01/2015 à 18:33



Le trafic du RER A était complètement bloqué ce matin. Crédits photo : STEPHANE DE SAKUTIN/AFP

Nombreux sont les salariés qui ont été en retard ce matin ou simplement absents en raison du mouvement social sur le RER A. Quels sont les risques qu'ils encourent? Éléments de réponse avec Maître Stéphane Béal, directeur du département droit social au sein du cabinet Fidal

Vous faites peut-être partie des milliers de personnes impactées par l'interruption complète du trafic sur le RER A ce matin, [suite à la violente agression subie par un conducteur mercredi soir](#)¹. Inévitablement, les retards et les absences se sont multipliés ce matin dans les entreprises franciliennes, le RER A étant la ligne la plus fréquentée d'Europe, sans que les usagers y soient en rien responsables. Sont-ils pour autant à l'abri de toute sanction de la part de leur employeur?

Mon employeur peut-il me retenir une partie de mon salaire?

Théoriquement oui. N'ayant pu se rendre au travail à temps, le salarié n'est pas en mesure d'accomplir sa mission et l'employeur peut ne pas le rémunérer. Cette retenue sera faite prorata temporis, c'est-à-dire proportionnellement au nombre d'heures manquées et non à la demi-journée. La réalité est cependant différente: «Généralement les employeurs sont compréhensifs et les salariés pourront compenser les heures perdues à d'autres moments. C'est plutôt une approche pragmatique qui est privilégiée, on ne fait pas réellement de droit», explique Stéphane Béal.

Puis-je me faire sanctionner pour mon retard?

Il faut là encore distinguer la théorie de la réalité. Rien n'empêche l'employeur de vous sanctionner, même si le retard n'est pas de votre fait, pour absence injustifiée notamment. En réalité, au-delà de la tolérance de votre employeur, une telle sanction ne serait pas acceptée par le conseil des prud'hommes si vous la contestiez. La sanction doit en effet être proportionnée et il serait aisé au salarié de prouver en quoi son retard était effectivement justifié. Ce n'est qu'en cas de situation excessive, lors de laquelle le salarié prend le prétexte des incidents pour ne pas rendre au travail alors que des voies de substitution étaient disponibles, que la sanction pourrait sembler proportionnée.

Quel comportement adopter envers mon employeur?

Le pragmatisme est de rigueur. Si vous êtes dans l'impossibilité de vous rendre sur votre lieu de travail, il vous sera possible de négocier avec votre employeur la transformation de cette journée manquée en une journée de RTT. De même, si vous redoutez d'être de retour

chez vous au bout de la nuit, il vous sera loisible de demander à votre employeur de moduler votre emploi du temps afin de partir plus tôt, même s'il n'y est pas légalement tenu.

Si mon employeur applique une retenue sur ma rémunération, puis-je me faire rembourser auprès de la SNCF ou de la RATP?

L'espoir est mince. «Il pourrait s'agir d'un cas de force majeure car le mouvement est soudain et imprévisible», explique Maître Béal. Ni la SNCF ni la RATP ne sont en effet responsables de l'arrêt de travail des conducteurs et elles ne pouvaient pas le prévoir. Elles ne sont donc pas dans l'obligation de rembourser les usagers, même si ceux-ci ont subi un préjudice du fait de ces retards. De même, pour ceux qui auraient manqué un examen ou un entretien d'embauche, la SNCF et la RATP ne seraient pas responsables du préjudice consécutif à l'impossibilité d'être présent.

La rédaction vous conseille :

Les embauches en CDD courts progressent toujours²

Dammartin: Aldi dément avoir décompté des heures à ses salariés³

Les 35 heures ont piégé les cadres⁴



Octave Hocher

journaliste 10 abonnés

Journaliste
