



Que peuvent faire les entreprises vis-à-vis de leurs salariés en cas de coupures d'électricité (= délestage) ?

En pratique, les **entreprises vont être informées très tard de coupures d'électricité** (voir note d'info CNAMS sur les coupures d'électricité, envoyée le 2 décembre 2022).

Compte tenu du délai d'information extrêmement court, les **entreprises doivent anticiper les solutions à mettre en place en cas de délestage.**

En effet, en cas de coupure d'électricité, et **compte tenu de son obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés**, il n'est pas envisageable pour l'employeur de faire travailler ses salariés sans électricité, sans chauffage, et sans lumière.

Quelles solutions s'offrent à lui dans ces conditions ?

Mettre ses salariés en télétravail

Si l'entreprise est touchée par une coupure de courant, et si l'activité le permet, il est possible de mettre ses salariés en télétravail (si le domicile du salarié n'est pas également dans la zone de délestage).

Il faudra respecter les conditions prévues par accord collectif ou alors mettre en œuvre le télétravail si le salarié est d'accord.

Cependant, **en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure, la mise en place du télétravail peut être imposée.** En effet, le Code du travail prévoit qu'il s'agirait d'un aménagement de poste rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité et pour garantir la protection des salariés

Adapter les horaires

Il est **possible d'adapter les horaires de travail des salariés si une coupure d'électricité doit intervenir.** L'employeur pourra ainsi décaler les horaires des salariés pour libérer la plage horaire concernée, sur la même journée ou sur la semaine.

Dans ce cas, il s'agit d'un **simple changement des conditions de travail** qui peut être imposée aux salariés (sous réserve de les prévenir en amont, et sous réserve que les horaires ne soient pas inscrits dans le contrat de travail ou qu'il ne s'agisse pas d'un salarié protégé).

Attention, la modification des horaires de travail imposée par l'employeur ne doit pas porter une atteinte excessive à la vie personnelle et familiale du salarié, ni à son droit au repos.

Proposer à ses salariés de poser un congé, jour de repos ou RTT

L'employeur ne peut pas imposer la prise de jours de congés à ses salariés sauf en cas de fermeture annuelle de l'entreprise et en respectant un délai de prévenance de 2 mois.

Il peut en revanche imposer la prise de jours de repos ou de RTT, sous réserve que cela soit prévu par le texte conventionnel ayant institué ces jours, et que le délai de prévenance que l'employeur doit respecter pour pouvoir imposer la prise de ces jours soit compatible avec le délai dans lequel les entreprises seront informées des délestages.

Inciter les salariés à poser un congé ou RTT, le jour (ou la demi-journée) pendant laquelle la coupure est prévue peut-être une solution, mais ces derniers peuvent tout à fait refuser.

Offrir deux heures chômées

En cas de coupure de courant, pour une durée maximale de 2 heures, l'employeur peut tout à fait suspendre l'activité de ses salariés, tout en leur **permettant d'être payés et leur offrir ainsi 2 heures d'absences autorisées payées**.

Activer l'activité partielle, même pour quelques heures par jour

Le ministère du Travail précise dans son [questions/réponses sur les conséquences du conflit en Ukraine](#), mis à jour le 7 décembre 2022, les **conditions de recours à l'activité partielle** en prévision des coupures électriques liées à d'éventuelles opérations de délestage.

Dans le cas où une **entreprise directement affectée par le délestage** n'est pas en mesure d'aménager le temps de travail de ses salariés pour faire face à cette situation, il lui est possible, **en dernier recours**, de mobiliser, pour la durée du délestage et, le cas échéant, pendant la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production, le dispositif d'activité partielle de droit commun, sur le motif « toutes autres circonstances exceptionnelles » (sous-motif « délestage »).

L'utilisation de ce motif autorise les entreprises à bénéficier de la souplesse prévue à l'article [R.5122-3 du Code du travail](#) permettant à l'employeur de disposer **d'un délai de trente jours** à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande préalable.

Le salarié percevra dans ce cas une indemnité au taux de droit commun, soit **60 % de sa rémunération brute antérieure**, dans la limite de 60 % de 4,5 Smic.

L'employeur recevra de l'Agence de services et de paiement (ASP) une **allocation d'activité partielle** équivalente à **36 % de la rémunération brute antérieure du salarié**, dans la limite de 36 % de 4,5 Smic, avec un plancher de 7,88 euros.