



Neige et verglas : retard, congé, chauffage... Quels sont les droits des salariés ?

En cas de vague de froid, de nombreuses mesures peuvent être prises par les employeurs pour protéger leurs salariés, nous explique un avocat spécialisé. Et quand la neige est trop abondante, il est possible de rester chez soi... à certaines conditions.

Vidéo :

<http://www.dna.fr/environnement/2026/01/06/neige-et-verglas-retard-conge-chauffage-quels-sont-les-droits-des-salaries>

Routes bloquées, trains annulés, écoles fermées... C'est la pagaille depuis lundi sur une partie de la France, en raison de la neige tombée en abondance. La journée de mercredi s'annonce tout aussi glissante, avec [38 départements placés en vigilance orange neige-verglas](#). Ces précipitations, exceptionnelles dans certains coins du pays, surviennent quelques jours à peine après la rentrée. Et compliquent le quotidien de nombreux travailleurs.

Doit-on forcément se rendre au travail en cas de fortes chutes de neige ? Est-ce qu'un retard lié aux conditions météo peut être sanctionné ? Quels aménagements peuvent prendre les employeurs ? Nous avons posé toutes ces questions, et plus encore, à Me François Hubert, du cabinet [Voltaire](#) avocats, spécialisé en droit social.

Pas de température minimale

Il faut d'abord savoir que « le Code du travail ne donne pas d'indication de température minimale » en dessous de laquelle on doit cesser le travail, indique-t-il. « Cela étant, l'[INRS](#) [l'Institut national de recherche et de sécurité, NDLR] conseille de prendre des mesures en dessous des 5 °C », ajoute Me François Hubert. C'est particulièrement vrai pour les activités les plus exposées (BTP, commerce de détails, transports, etc.), mais ça vaut aussi pour tous les employés confrontés à une situation de grand froid.

Ces mesures doivent être élaborées en fonction du document unique d'évaluation des risques (DUE), obligatoire dans toutes les entreprises et consultable par tous les salariés. Ce document « recense tous les risques auxquels les employés sont susceptibles d'être exposés, dont ceux liés aux ambiances thermiques », résume l'avocat. Dans le cas où un risque lié au grand froid a été identifié, des actions de prévention peuvent être mises en place par l'employeur (limiter le temps de travail au froid, faciliter l'accès à des boissons chaudes ou à des moyens de séchage des vêtements, mettre à disposition des protections contre le froid, etc.).

« Les employeurs ne doivent pas attendre le dernier moment » pour établir un plan, prévient-il. Car ce plan peut s'avérer crucial pour déterminer à qui revient la responsabilité d'un accident dans le cadre d'un contentieux. « L'inspection du travail peut effectuer des contrôles inopinés en cas de grand froid pour vérifier si cette situation exceptionnelle est bien prise en compte par l'entreprise. Le cas échéant, cela peut donner lieu à une sanction. », complète Me François Hubert.

S'arranger avec son patron dans la mesure du possible

011F8tBtReI1f2wE64Br5n6l_6P1wRHpclmdAKLGDW18-bXcUv8ZmmiyQV11KZQoqW-0OsXzALWD4zb-ld2y6M6u05w-yOs_VrUxYYTU0

L'avocat insiste par ailleurs sur l'importance d'informer et de former les salariés. Et rappelle que ces derniers peuvent faire valoir leur droit de retrait, « lorsque leur situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé ». L'avocat prend l'exemple d'un routier refusant de conduire sous 30 cm de neige, ou d'un employé dont le local n'est pas chauffé. Selon lui, de tels cas n'exposent pas à des sanctions disciplinaires. Mais attention : le droit de retrait ne doit pas être utilisé de manière abusive.

En cas de fortes chutes de neige, le mieux reste encore de fonctionner « en bonne intelligence avec son employeur, de sorte que personne ne soit pénalisé », glisse-t-il. Quand se rendre sur son lieu de travail est compliqué, Me François Hubert conseille de recourir au télétravail dans la mesure du possible, voire d'aménager ses horaires. « Les solutions sont à évaluer à au cas par cas », admet-il. Il n'y aurait ainsi « pas de raison de déduire le salaire d'un salarié en retard compte tenu de circonstances exceptionnelles, s'il peut, par ailleurs, récupérer ce retard, dans la limite de la durée légale du travail journalier » (10 heures).

La neige, un motif d'accident du travail ?

Est-ce qu'un travailleur qui s'est fracturé le coccyx sur une plaque de verglas rentre dans la catégorie des accidents du travail, mieux indemnisés que l'arrêt maladie classique ? « Ça dépend de la situation dans laquelle il se trouve », répond Me François Hubert. L'avocat explique qu'il faut qu'il soit tombé « dans l'enceinte du travail » et/ou « pendant l'exécution de son contrat de travail ». Pour que la faute inexcusable de l'employeur soit reconnue, il faudra par ailleurs « démontrer qu'il y avait des plaques de verglas, que l'employeur en avait connaissance et qu'il n'a rien fait pour les retirer ». En revanche, si le salarié a fait une mauvaise chute en rentrant chez lui après sa journée de travail ou sur sa pause déjeuner, il devra déclarer un accident de trajet.

011F8tBtReI1f2wE64Br5n6l_6P1wRHpciimdAKLGDW18-bXcUv8ZmnlYQV11KZQoqW-0OsXzALWD4zb-ld2y6M6u05w-yOs_VrUxYYTU0