

Les 7 questions les plus posées aux élus par les salariés



2024



INTRODUCTION

Il n'est pas toujours simple de répondre à toutes les questions des salariés en droit du travail. Pour vous aider, nous avons rassemblé dans ce livre blanc les 7 questions les plus posées aux élus CSE par les salariés.

Retrouvez en langage clair et synthétique les réponses à ces questions pour vous permettre d'être à l'aise sur ces sujets du quotidien.

SOMMAIRE

1. Un salarié qui ne signale pas une erreur de paie en sa faveur peut-il être sanctionné ?	4
2. L'employeur peut-il exiger du salarié qu'il réponde aux e-mails ou au téléphone hors temps de travail ?	5
3. L'acquisition de congés payés est-elle maintenue pendant l'arrêt maladie ?.....	6
4. À poste équivalent, peut-on percevoir une rémunération différente de celle d'un collègue ?	7
5. Un avertissement peut-il être notifié par mail ?	8
6. RTT et congés payés peuvent-ils être accolés ?	9
7. L'utilisation du téléphone portable au travail peut-elle être interdite ?.....	10

1. Un salarié qui ne signale pas une erreur de paie en sa faveur peut-il être sanctionné ?

Lorsqu'un employeur commet une erreur dans la paie et verse une somme indue à un salarié il peut naturellement lui demander de la restituer.

Mais peut-il sanctionner le salarié pour n'avoir rien dit alors que l'erreur première dans la paie vient quand même de lui ?

Tout va dépendre des circonstances mais la Cour de cassation a déjà admis que le silence gardé par le salarié pouvait justifier un licenciement pour faute grave.

Dans cette affaire, le trop-perçu avait duré plusieurs mois et la salariée s'était tue alors que l'entreprise lui avait signalé son erreur un mois donné. Les juges ont souligné le caractère volontaire et persistant de la dissimulation à l'employeur. Les fonctions de la salariée (elle était vendeuse avec beaucoup d'autonomie et s'occupait seule de l'encaissement) ont certainement aussi joué dans la décision.

Quoi qu'il en soit, les salariés ont intérêt à être vigilants si une telle erreur se produit et à la signaler rapidement à leur employeur, surtout si elle se reproduit. A défaut, sur le fondement de leur obligation d'exécution de bonne foi du contrat, un employeur pourrait engager à leur encontre une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Intervention des représentants du personnel

Les représentants du personnel doivent encourager le salarié les informant d'une erreur sur sa paie à prendre contact avec le service du personnel pour procéder à une vérification. Si une procédure disciplinaire est déjà engagée contre le salarié, les représentants du personnel peuvent accompagner et assister le salarié durant cette procédure.

2. L'employeur peut-il exiger du salarié qu'il réponde aux e-mails ou au téléphone hors temps de travail ?

En aucun cas. Les horaires de travail du salarié sont strictement encadrés et l'employeur ne peut pas exiger que le salarié accomplisse des tâches professionnelles en dehors de ce temps de travail.

Lorsque l'employeur impose malgré tout au salarié de répondre aux courriels professionnels ou aux appels téléphoniques hors temps de travail, le salarié est en droit d'exiger le paiement de ces temps qui sont alors qualifiés d'heures supplémentaires.

Ainsi, le salarié, s'il dispose des preuves de courriels reçus en dehors des heures de travail par copie d'écran, peut obtenir un rappel de salaire au titre de ces heures supplémentaires et cela engendre également l'infraction de travail dissimulé. S'agissant des appels téléphoniques, la jurisprudence considère parfois qu'il s'agit de véritables permanences ou de temps d'astreintes.

Mais parfois, la situation est moins évidente car c'est le salarié qui prend lui-même l'initiative de solliciter son employeur en dehors des heures de travail.

Les sollicitations professionnelles en dehors des horaires de travail liées au NTIC se sont en effet multipliées et les contentieux sont nombreux à la fois sur le terrain des heures supplémentaires mais également sur celui du stress et de l'intrusion dans la vie privée.

L'encadrement passe nécessairement par la mise en place de périodes de « trêve » des messageries professionnelles (courriels mais également messagerie vocale, SMS, messagerie instantanée, etc.) qui correspondent au minimum au temps de repos du salarié.

Ce droit à la déconnexion est d'ailleurs imposé par la réglementation puisque les entreprises de 50 salariés et plus sont tenues de mettre en place des instruments de régulation de l'outil numérique.

Cette question est désormais intégrée à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. À défaut d'accord sur ce point, l'employeur élabore une charte, après avis du CSE. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Ces mesures visent à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Intervention des représentants du personnel

Les représentants du personnel, en cas de violation du droit au respect de la vie privée du salarié et de dépassement des horaires de travail, peuvent exercer leur droit d'alerte.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le représentant du personnel et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié (ou le représentant du personnel si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas) saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé (en urgence).

En lien avec le délégué syndical qui participe aux négociations obligatoires, les représentants du personnel peuvent discuter avec l'employeur de la question de la régulation des outils numériques puisqu'ils sont consultés dans le cadre de l'élaboration de la charte sur le droit à la déconnexion.

3. L'acquisition de congés payés est-elle maintenue pendant l'arrêt maladie ?

Le Code du travail dispose, en son article L. 3141-3, qu'un salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif.

Il énonce, en outre, que certaines absences du salarié doivent être assimilées à du temps de travail effectif et donc prises en considération pour la détermination de ses droits à congés payés (art. L. 3141-5).

Il en va notamment ainsi des périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution de son contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Les périodes d'absence causées par une maladie ou un accident d'origine non professionnelle n'ouvrent, en revanche, aucun droit à congés selon la loi.

Ces considérations ont cependant volé en éclats.

La Cour de cassation a, par une salve d'arrêtés rendus le 13 septembre 2023, acté la mise en conformité du droit français avec le droit européen.

Elle admet donc, depuis de cette date, qu'un salarié en arrêt maladie acquiert des droits à congés, et ce, quelle que soit :

- l'origine de sa maladie (professionnelle ou non professionnelle) ;
- et la durée de sa période d'absence.

Dorénavant, un salarié placé dans l'impossibilité d'exercer ses droits à congés est autorisé à solliciter une pose reportée ou, le cas échéant, le versement d'une indemnité compensatrice.

Le Conseil constitutionnel a jugé, de son côté, que les art. L. 3141-3 et L. 3141-5 5° étaient conformes à la Constitution.

Notez, à titre conclusif, que ce sujet est au cœur de l'actualité sociale dans la mesure où une réforme en la matière doit intervenir dans les prochains mois.

4. À poste équivalent, peut-on percevoir une rémunération différente de celle d'un collègue ?

Par poste équivalent, on entend une similarité de tâches à effectuer et de niveau de responsabilité. Il est tout à fait possible de prévoir une rémunération différente, à condition que cet écart de rémunération soit justifié par des éléments objectifs et facilement vérifiables : niveau de qualification, compétences acquises, expérience, etc.

Une différence conséquente d'ancienneté entre salariés peut être aussi un élément objectif d'écart de rémunération, même s'ils exécutent le même travail, à condition toutefois qu'elle ne soit pas déjà prise en compte dans une prime d'ancienneté.

La disparité du coût de la vie peut aussi justifier la différence de traitement entre les salariés d'un établissement situé en Ile-de-France et en province, si l'employeur apporte des éléments objectifs et pertinents.

Si un salarié a intégré une nouvelle entreprise suite au transfert automatique de son contrat de travail par application de la convention collective, il ne peut pas obtenir de droit un niveau de rémunération équivalent à celui des salariés occupant déjà un poste équivalent dans sa nouvelle entreprise. La différence éventuelle de rémunération est considérée comme conforme au principe d'égalité de traitement.

Intervention des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont fondés à intervenir à la demande du salarié s'estimant victime d'une discrimination. Le conseil de prud'hommes ou l'inspection du travail dont relève l'entreprise pourront être saisis et si l'employeur n'est pas en mesure de fournir des éléments objectifs pour justifier l'écart de rémunération, il s'expose à devoir réajuster le salaire du salarié concerné, et éventuellement à lui verser des dommages et intérêts. Il pourra également risquer une sanction pénale (peine d'amende) pour discrimination.

5. Un avertissement peut-il être notifié par mail ?

La communication au sein de l'entreprise (et notamment de la direction ou l'encadrement vers les salariés) se fait de plus en plus par mail. Pour autant, un avertissement peut-il être envoyé par mail au salarié, ou l'avertissement doit-il obligatoirement faire l'objet d'un envoi en recommandé ?

Sauf mention particulière dans le règlement intérieur ou la convention collective, l'avertissement peut être envoyé par mail. Il arrive même parfois que l'employeur prononce un avertissement à son insu en adressant un email de reproches ou de déception à un salarié.

Intervention des représentants du personnel

Les représentants du personnel peuvent conseiller le salarié qui conteste l'avertissement dont il a fait l'objet et intervenir en ce sens auprès de l'employeur. Ils peuvent aussi lui conseiller de vérifier s'il n'a pas reçu un e-mail de reproches qui pourrait être assimilé à un avertissement pour demander l'annulation de la sanction suivante (interdiction des doubles sanctions).

6. RTT et congés payés peuvent-ils être accolés ?

Accoler des RTT et des congés payés est une tentation forte pour de nombreux salariés. Ceux-ci pourront enchaîner RTT et congés payés uniquement si cette possibilité n'est pas proscrite par un accord collectif d'entreprise ou un accord de branche. En effet, aucune réglementation n'interdit l'accolement de ces deux types de jours de repos.

Intervention des représentants du personnel

S'ils sont informés d'un cas de non-respect des dispositions prévues par l'accord collectif, les représentants du personnel sont fondés à intervenir. Si un recours amiable auprès de l'employeur est préférable dans un premier temps, la saisine de l'inspection du travail ou du conseil de prud'hommes dont relève l'entreprise pourra dans un second temps être envisagée, en cas d'échec du recours amiable initial.

7. L'utilisation du téléphone portable au travail peut-elle être interdite ?

L'employeur, en raison de son pouvoir de direction, peut fixer certaines règles dans le cadre de l'entreprise, notamment concernant l'usage du téléphone portable au travail. L'interdiction de l'utilisation du téléphone portable au travail ne peut néanmoins s'envisager que pour des raisons de sécurité, par exemple en cas de risque de perturbations d'appareils électroniques en milieu médical.

L'employeur peut toutefois en limiter l'utilisation par le biais d'une note de service, s'il estime qu'il peut troubler la bonne exécution des fonctions des salariés (pour le personnel d'accueil par exemple).

Il est évident que, de nos jours, la multiplication des téléphones portables attribués par l'entreprise pour un usage professionnel nécessite d'en préciser les règles d'utilisation sur le lieu de travail.

A noter

Les représentants du personnel doivent être consultés pour les notes de service ayant le caractère d'un complément du règlement intérieur, ainsi que pour les notes relatives à l'hygiène ou à la sécurité. Cet avis ne lie pas l'employeur, qui peut passer outre.

Pour aller plus loin

Aux Éditions Tissot nous proposons aussi...



Les documentations

Accédez à de nombreuses ressources documentaires pour maîtriser les sujets du quotidien.



Les supports de communication

Communiquez auprès des salariés sur les sujets importants avec des dépliants et des fascicules.



Le service par téléphone

Profitez de l'accès illimité au service Tissot Information Juridique CSE !



TISSOT
éditions

Pour plus d'infos rendez-vous sur

www.editions-tissot.fr

Tél. : 04 50 64 08 08 - commercial@editions-tissot.fr



editionstissot



@editionstissot



Editions Tissot