

Ai-je le droit

1^{er} trimestre 2022

Avril 2022



Sommaire

Ai-je le droit d'appeler l'employeur d'un candidat pour avoir des informations ?	3
Ai-je le droit de remettre la lettre de licenciement en main propre au salarié ?	4
Ai-je le droit d'embaucher un salarié en CDI au terme de son CDD sans devoir respecter un délai de carence ?	5
Ai-je le droit de licencier un salarié pour faute à l'appui d'images issues d'une vidéosurveillance ?	6
Ai-je le droit d'imposer une tenue vestimentaire ?	7
Ai-je le droit d'évaluer le travail du salarié lors de l'entretien professionnel ?	8
Ai-je le droit de rompre un contrat à durée déterminée (CDD) pour faute grave ?	9
Ai-je le droit de négocier une transaction au cours d'un entretien préalable de licenciement ?	11
Ai-je le droit d'accorder des temps de pause à mes salariés sans les rémunérer ?	12
Ai-je le droit de payer les heures supplémentaires sous forme de prime exceptionnelle ?	14
Ai-je le droit de contrôler l'activité du salarié en télétravail ?	15
Ai-je le droit de signer une rupture conventionnelle sans entretien ?	16
Ai-je le droit de rompre la période d'essai d'un salarié si la durée de son absence pour maladie perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise ?	17

Ai-je le droit d'appeler l'employeur d'un candidat pour avoir des informations ?

Publié le 6 janvier 2022

Recrutement : poser les questions nécessaires pour évaluer la capacité du candidat pour occuper le poste

Lorsque vous recevez un candidat pour un emploi, vous n'êtes pas libre de poser toutes les questions que vous souhaitez.

En effet, les informations demandées doivent être nécessaires et en relation directe avec l'emploi proposé ou permettre l'évaluation des aptitudes professionnelles de la personne. La finalité des questions est de pouvoir apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ([Code du travail](#), art. [L. 1221-6](#)).

Ainsi, les questions relatives à son entourage familial (nom, prénom, nationalité, profession et employeur de son conjoint, de ses parents, de ses enfants, etc.) sont interdites.

Les demandes relatives à son état de santé, son poids, sa taille étant également sans rapport avec sa capacité à occuper l'emploi proposé, elles sont donc prohibées.

Avec la crise sanitaire se pose également la question de la possession d'un pass sanitaire valide. Pour plus de précisions, consultez notre article : [Recrutement : peut-on demander à un candidat s'il est vacciné ou en possession d'un pass sanitaire ?](#)

Rappel

Ecarter un candidat en raison de son état de santé ou de son handicap est une discrimination à l'embauche qui est lourdement sanctionnée.

Recrutement : la collecte d'informations personnelles en dehors de l'entretien d'embauche

Le recruteur doit porter à la connaissance du candidat, les dispositifs mis en place pour collecter les informations le concernant personnellement (Code du travail, art. L. 1221-9).

Une collecte de données effectuée par des moyens frauduleux, déloyaux ou illicites est interdite.

Sachez que le fait dans le cadre d'un recrutement de porter à la connaissance de l'employeur du candidat que celui-ci postule à un emploi est une manœuvre déloyale si vous n'avez pas obtenu l'accord exprès dudit candidat.

Oui, vous pouvez contacter l'employeur d'un candidat qui postule à un emploi dans votre entreprise. Mais à condition que ce dernier vous ait donné son accord exprès. Pour des raisons de preuve, nous vous conseillons d'obtenir une autorisation écrite du candidat.



Téléchargement : [Embauche : grille de présélection des candidatures](#)

CNIL, délibération n° 02-017 du 21 mars 2002 portant adoption d'une recommandation relative à la collecte et au traitement d'informations nominatives lors d'opérations de recrutement

Ai-je le droit de remettre la lettre de licenciement en main propre au salarié ?

Publié le 13 janvier 2022

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, la lettre de licenciement doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) (Code du travail, art. L. 1232-6).

Elle ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement pour motif personnel auquel le salarié a été convoqué.

Pour la Cour de cassation, l'envoi d'une lettre recommandée avec AR n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement.

Pour les juges, la notification du licenciement par LRAR ne constitue pas une formalité substantielle. C'est-à-dire que si le licenciement est notifié par lettre remise en main propre contre décharge (reçu), vous ne serez pas condamné à payer une indemnité au salarié pour irrégularité de la procédure de licenciement.

Oui, la remise en main propre contre décharge est possible. Mais attention, elle ne vous protège pas de certains litiges.

Si une lettre de licenciement est remise en main propre, le salarié licencié peut contester la date de notification du licenciement, par exemple.



Téléchargement : [Notification d'un licenciement disciplinaire \(modèle de lettre\)](#)

Sachez également que, si vous envisagez une transaction, cette dernière ne sera possible que si le licenciement est notifié par LRAR. Dans le cas contraire, aucune transaction ne pourra être conclue.

Mais si la remise en main propre contre décharge est autorisée, nous vous conseillons toutefois de respecter scrupuleusement les dispositions du Code du travail et d'adresser la notification du licenciement par LRAR.

Notez-le

Le refus du salarié de prendre sa lettre de licenciement et de signer le reçu ne remet pas non plus en cause la régularité de la procédure de licenciement. En cas de litige, il faudra toutefois prouver qu'il a refusé la lettre de licenciement.

Pour être accompagné dans la rédaction d'une notification de licenciement, les Editions Tissot vous conseillent leur documentation « [Modèles commentés pour la gestion du personnel ACTIV](#) » où vous trouverez des modèles de notification de licenciement à télécharger, ainsi que la solution interactive Lumio pour générer automatiquement vos documents.

Ai-je le droit d'embaucher un salarié en CDI au terme de son CDD sans devoir respecter un délai de carence ?

Publié le 20 janvier 2022

CDD successifs : absence de délai de carence dans certains cas

Un même salarié peut enchaîner plusieurs CDD sans interruption, à condition qu'ils soient conclus pour l'un des motifs suivants :

- pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (congé maternité, arrêt maladie, par exemple) ;
- pour pourvoir des emplois saisonniers ou d'usage ;
- remplacement du chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, ou du chef d'une exploitation agricole ([Code du travail](#), art. [L. 1244-1](#)).

CDD successifs : délai de carence si le contrat est sur le même poste, sous certaines conditions

Dans les autres cas, à défaut de stipulation dans votre convention collective ou votre accord de branche étendu, la conclusion d'un nouveau CDD avec le même salarié n'est possible qu'en respectant un délai de carence.

Si c'est sur le même poste, le délai de carence correspond à :

- 1/3 de la durée du contrat venu à expiration, renouvellement inclus, lorsque celle-ci est égale ou supérieure à 14 jours ;
- la moitié de sa durée si le contrat initial, renouvellement inclus, est inférieur à 14 jours.

Sur un autre poste, il faut également respecter un certain délai d'interruption qui ne doit pas être trop bref. Les juges estiment que le « délai doit être suffisamment long ».

Rappel

Les ordonnances Macron prévoient qu'une convention collective (ou un accord de branche) étendue peut fixer les modalités du calcul du délai de carence et les cas dans lesquels il s'applique.

CDD suivi d'un CDI : aucun délai de carence

Les règles du délai de carence ne s'appliquent pas si le CDD est suivi d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Les dispositions relatives au délai de carence ne concernent que les contrats à durée déterminée (et les contrats de mission d'intérim) sous certaines conditions.

Oui, vous pouvez recruter en CDI un salarié qui vient de finir son contrat à durée déterminée sans appliquer un délai de carence.

Afin de faciliter vos démarches administratives, nous vous proposons un modèle de contrat de travail à durée indéterminée avec période d'essai. Attention, une embauche en CDI suite à un ou des CDD connaît des règles spécifiques concernant la période d'essai qui vous sont expliquées dans la documentation « [Gérer le personnel ACTIV](#) ».



Téléchargement : [Contrat à durée indéterminée \(CDI\) avec période d'essai](#)

Ai-je le droit de licencier un salarié pour faute à l'appui d'images issues d'une vidéosurveillance ?

Publié le 27 janvier 2022

Vidéosurveillance : mise en place

Le contrôle d'un salarié par des caméras de vidéosurveillance doit correspondre à un besoin précis lié à l'activité de l'entreprise.

L'installation d'un dispositif de vidéosurveillance doit être proportionnée à l'objectif poursuivi, par exemple pour des raisons de sécurité et de protection des biens et des personnes.

Rappel

Il ne peut être apporté aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (Code du travail, art. L. 1121-1).

Par exemple, vous pouvez mettre en place un système de vidéosurveillance dans l'entreprise s'il y a un risque réel de vol ou d'agression. Il en va de même s'il convient de surveiller un poste dangereux.

Mais attention, vous devez informer, préalablement à la mise en place du dispositif de vidéosurveillance, le salarié et le comité social et économique (CSE).

Afin d'informer les salariés, les Editions Tissot vous proposent un modèle extrait de la documentation « [Modèles commentés pour la gestion du personnel ACTIV'](#) ».



Téléchargement : [Mise en place d'un système de vidéosurveillance : information des salariés](#)

En effet, aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance (Code du travail, art. L. 1222-4).

Oui, vous pouvez sanctionner un salarié en utilisant une vidéosurveillance comme preuve des agissements fautifs si vous avez respecté les règles de mise en place.

Vidéosurveillance : conséquence de l'absence d'information

Si le salarié n'est pas informé, le dispositif de vidéosurveillance est illicite. En principe, une faute relevée grâce à l'utilisation d'un procédé illicite ne peut pas être sanctionnée. Les faits ne pourront pas faire l'objet d'une sanction, voire un licenciement, même si le salarié avoue à la police sa faute dans le cadre d'une audition.

Notez toutefois que la Cour de cassation pose la question, dans un arrêt du 10 novembre 2021, de la recevabilité d'une preuve illicite. Doit-elle nécessairement être rejetée des débats ? La réponse est non. Devant une telle situation, il revient au juge de vérifier si l'utilisation de cette preuve illicite porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble. Pour cela, le juge doit mettre en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit de la preuve.

La production d'éléments illicites doit être indispensable à l'exercice du droit à la preuve et l'atteinte à la vie personnelle doit strictement proportionnée au but poursuivi

Notez-le

Vous êtes libre de placer sous surveillance les entrepôts ou autres locaux de rangement dans lesquels les salariés n'ont pas accès, ne travaillent pas. Pour de tels locaux, vous n'êtes pas tenu d'informer les salariés et de consulter le CSE. Dans ce cas, une preuve vidéo est recevable et permet de sanctionner un salarié.

Cour de cassation, chambre sociale, 10 novembre 2021, n° 20-12.263 (la preuve par vidéosurveillance illicite n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats)

Ai-je le droit d'imposer une tenue vestimentaire ?

Publié le 3 février 2022

La tenue vestimentaire du salarié doit être compatible avec ses fonctions et ses conditions de travail.

Oui, vous pouvez imposer une tenue vestimentaire à vos salariés. Vous avez également la possibilité d'interdire le port de certains vêtements. Toutefois, ces mesures doivent se justifier par la nature des fonctions qu'ils occupent.

Les restrictions apportées à la liberté vestimentaire doivent être justifiées, par l'activité professionnelle, et proportionnées au but recherché ([Code du travail](#), art. [L. 1121-1](#)).

Par exemple, le port d'un uniforme de travail ne peut être imposé qu'à des fins commerciales ou pour des raisons de sécurité. Ainsi, vous pouvez interdire à un salarié en contact avec la clientèle de venir travailler en survêtement.

Le salarié qui ne respecte pas la tenue imposée peut faire l'objet d'une sanction ou d'un licenciement.

Si vous décidez de licencier le salarié fautif, attention à la rédaction de la lettre de licenciement. Sachez qu'un employeur a été condamné suite au licenciement qui reposait sur un motif discriminatoire. Dans cette affaire, le salarié, chef de rang dans un grand restaurant, portait des boucles d'oreilles qu'il refusait d'enlever pendant son service. La lettre de licenciement indiquait : « votre statut au service de la clientèle ne nous permettait pas de tolérer le port de boucles d'oreilles sur l'homme que vous êtes ». Pour rappel, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son sexe ou de son apparence physique.

Lorsque vous imposez une tenue vestimentaire pour préserver la santé et la sécurité des salariés, vous devez mettre gratuitement à la disposition de chaque salarié des vêtements appropriés.

Les Editions Tissot vous proposent un modèle de clause portant sur l'exigence du port d'un uniforme ou d'un vêtement de sécurité, ainsi que les obligations d'habillage et déshabillage devant s'effectuer soit au sein de l'entreprise, soit au domicile du salarié. Vous retrouvez ce modèle également dans la documentation « [Modèles commentés pour la gestion du personnel ACTIV'](#) ».



Téléchargement : [Clause exigeant le port d'un uniforme ou d'un vêtement de sécurité](#)

Ai-je le droit d'évaluer le travail du salarié lors de l'entretien professionnel ?

Publié le 10 février 2022

Entretien professionnel : un entretien distinct de l'entretien d'évaluation

Toutes les entreprises doivent mettre en place les entretiens professionnels avec tous leurs salariés, et ce, quel que soit leur effectif.

Cet entretien est centré sur le salarié et son parcours professionnel. Il vous permet de mieux l'accompagner dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion, etc.), et d'identifier ses besoins de formation.

En principe, l'entretien professionnel doit être mené tous les 2 ans à compter de son entrée dans l'entreprise. Au bout de 6 ans de présence, cet entretien permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Un entretien professionnel est également proposé aux salariés qui reprennent leur activité après certaines absences.

Notez-le

Un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir une périodicité différente de l'entretien professionnel ainsi que d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel.

Non, vous ne pouvez pas procéder à l'évaluation du travail du salarié pendant cet entretien professionnel.

En effet, l'évaluation professionnelle s'effectue au cours d'un entretien distinct pendant lequel vous établissez le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs visés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.). Vous fixez les objectifs pour l'année à venir.

L'entretien d'évaluation est facultatif contrairement à l'entretien professionnel.

Vous pouvez cependant tout à fait mener ces deux entretiens de façon consécutive, mais en les distinguant bien. Etablissez impérativement deux comptes rendus distincts.

Entretien professionnel : un bilan tous les 6 ans

Tous les 6 ans, cet entretien prendra la forme d'un bilan approfondi récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années. Il permet également de s'assurer qu'au cours des 6 dernières années, le salarié a bénéficié de certaines mesures.

Ai-je le droit de rompre un contrat à durée déterminée (CDD) pour faute grave ?

Publié le 17 février 2022

Faute grave : définition

Pour être considérée comme grave, la faute doit être d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, et ce, même pendant la durée de son préavis.

La gravité est appréciée au cas par cas. Sachez qu'un même comportement peut être considéré, selon les circonstances, l'ancienneté du salarié, ses fonctions, etc., comme une faute simple ou une faute grave.

C'est à vous d'apprécier si la faute commise est grave et si le salarié doit quitter l'entreprise. Si tel est le cas, vous devrez agir rapidement.

Si la faute grave n'est pas caractérisée, vous devrez verser des dommages et intérêts au salarié pour résiliation anticipée du contrat en dehors des cas de rupture autorisés (montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, plus l'indemnité de fin de contrat).

Faute grave : rupture anticipée du CDD

Oui. Vous pouvez rompre le contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour faute grave (Code du travail, art. L. 1243-1).

Notez-le

On parle de rupture anticipée pour faute grave du CDD. La notion de licenciement est réservée au contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Pour rompre un CDD pour faute grave, vous devez respecter la procédure disciplinaire (convocation, entretien, etc.).

Vous devez donc convoquer le salarié à un entretien préalable dans un délai maximum de 2 mois après avoir eu connaissance des faits fautifs. Sachez que si l'absence de convocation à un entretien préalable constitue une irrégularité de la procédure de rupture du contrat de travail à durée déterminée, elle n'affecte pas le bien-fondé de celle-ci.

Attention

Pensez à consulter votre convention collective, elle peut prévoir des dispositions particulières en la matière (par exemple, passer devant un conseil de discipline avant de rendre votre décision).

La lettre de convocation indique l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Précisez également la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne appartenant à l'entreprise (dans la mesure où il ne s'agit pas d'une mesure de licenciement, l'assistance par un conseiller extérieur n'est pas possible).

Pour vous aider, les Editions Tissot vous proposent un modèle extrait de la publication « [Gérer le personnel ACTIV'](#) ».



Téléchargement : [Rupture anticipée d'un CDD pour faute grave : modèle de convocation à l'entretien préalable](#)

La convocation est :

- soit remise en main propre contre décharge ;
- soit adressée par lettre simple. Mais pour des raisons de preuve, nous vous conseillons l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Après l'entretien, vous devez respecter un délai de réflexion de 2 jours ouvrables minimum après l'entretien avant de rendre votre décision.

Attention

Si vous souhaitez toujours procéder à la rupture du CDD, motivez votre lettre de rupture. Vous devrez rédiger une notification de rupture anticipée pour faute grave expliquant les motifs de cette sanction.

Celle-ci peut être adressée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, au plus tard dans le mois qui suit l'entretien. Dans ce cas, le contrat est rompu dès réception de la lettre.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas de rupture anticipée du CDD pour faute grave.

Ai-je le droit de négocier une transaction au cours d'un entretien préalable de licenciement ?

Publié le 24 février 2022

La transaction permet de mettre un terme à une contestation née ou de prévenir une contestation à naître. Le différend doit reposer sur des faits avérés : si une partie prétend avoir subi un dommage, encore faut-il que ce dommage soit réel et réalisé.

La transaction ne peut intervenir qu'une fois que la rupture du contrat de travail est devenue définitive. Vous ne pouvez donc conclure une transaction qu'après avoir notifié le licenciement.

Non, vous ne pouvez pas négocier une transaction au cours de l'entretien préalable de licenciement.

Vous devez suivre toute la procédure de licenciement avant de transiger :

- convocation à l'entretien préalable ;
- tenue de l'entretien ;
- délai entre l'entretien et la lettre de notification de licenciement.

Attention

Pour pouvoir négocier une transaction, la notification du licenciement doit obligatoirement être effectuée par lettre en recommandé avec accusé de réception (LRAR).

Ensuite, attendez impérativement que votre salarié ait retiré sa lettre de licenciement.

En effet, une transaction ne peut être valablement conclue que lorsque le salarié licencié a une connaissance effective des motifs de son licenciement par la réception de sa lettre de licenciement.

La transaction conclue en l'absence de notification préalable du licenciement par LRAR est nulle !

Avant cette étape, toute transaction peut être contestée devant les juges, au prétexte qu'au moment de la signature, le salarié n'avait pas encore eu connaissance des faits qui lui étaient reprochés.

En revanche, vous n'avez pas besoin d'attendre la fin du préavis pour transiger.

Rappel

S'il s'agit d'un représentant du personnel (salarié protégé), la transaction, comme le licenciement, ne peut s'envisager qu'après l'autorisation administrative de l'inspection du travail.

La transaction peut également régler les suites d'une démission, d'une mise à la retraite, etc.

Afin d'être accompagné dans les différentes étapes de la négociation d'une transaction, les Editions Tissot vous conseillent leur documentation « [Gérer le personnel ACTIV](#) » qui contient un modèle de protocole d'accord transactionnel que vous pouvez télécharger, ainsi qu'une procédure interactive Lumio « [Négocier une transaction](#) ».



Téléchargement : [Transaction : modèle](#)

Ai-je le droit d'accorder des temps de pause à mes salariés sans les rémunérer ?

Publié le 03 février 2022

Temps de pause : définition

Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes ([Code du travail](#), art. [L. 3121-16](#)).

Il est nécessaire que le temps de pause soit de 20 minutes consécutives ! Vous ne pouvez pas décomposer cette pause de 20 minutes en 2 fois 10 minutes, par exemple.

Attention

Les jeunes travailleurs bénéficient de dispositions plus favorables en matière de durée de travail et de repos. Ils ont ainsi droit à une pause d'au moins 30 minutes consécutives s'ils travaillent pendant plus de 4 h 30. À défaut vous risquez une amende de 1500 euros ([Code du travail](#), art. [L. 3162-3](#) et [R. 3165-2](#)).

Donc si vos salariés travaillent 6 heures d'affilée, vous devez leur accorder cette pause de 20 minutes. Mais rien ne vous empêche d'accorder une pause même s'ils ne travaillent pas 6 heures d'affilée, voire une pause plus longue que 20 minutes.

Notez-le

Consultez vos accords d'entreprise ou à défaut, votre convention collective, ils peuvent vous imposer des dispositions plus favorables pour les salariés.

Temps de pause : rémunéré ou pas rémunéré ?

Oui, il est possible que les temps de pause ne soient pas rémunérés, mais cela est soumis à certaines conditions.

Lorsqu'un salarié est en pause et qu'il peut vaquer librement à ses occupations personnelles sans être soumis aux directives de l'employeur, ce temps n'est pas considéré comme du travail effectif.

Or, seul le temps de travail effectif est, en principe, rémunéré.

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ([Code du travail](#), art. [L. 3121-1](#)).

Les temps de pause qui ne seraient pas considérés comme du temps de travail effectif ne sont pas intégrés dans la durée de travail du salarié. Et, sauf usage d'entreprise ou dispositions plus favorables de votre convention collective, ils ne sont pas payés.

Le fait d'imposer aux salariés de rester dans l'entreprise ne suffit pas à déduire que les temps de pause soient du temps de travail effectif devant être rémunéré.

Les temps de pause devront être rémunérés si, pendant ces pauses, les salariés sont tenus de répondre aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Exemple

Les salariés travaillant en cycle continu et qui, en raison de la spécificité de leurs fonctions, ne peuvent pas s'éloigner de leur poste de travail même pendant la pause du repas ; cuisinier obligé de prendre ses repas sur place et ne disposant, en raison de son emploi, d'aucune liberté pendant ce temps.

Pour plus de précisions sur la rémunération des temps de pause, les Editions Tissot vous conseillent leur documentation « [Responsable et gestionnaire paie](#) ».



Téléchargement : [Tableau récapitulatif des temps constituant ou non un temps de travail effectif](#)

Ai-je le droit de payer les heures supplémentaires sous forme de prime exceptionnelle ?

Publié le 10 mars 2022

Heures supplémentaires : majoration de salaire et/ou repos équivalent

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail de 35 heures (ou durée considérée équivalente) pour un salarié à temps complet.

Ces heures donnent lieu à une majoration de salaire. Cette majoration est prévue par un accord d'entreprise ou, à défaut par l'accord de branche. L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. Les taux de majoration ne peuvent pas être inférieurs à 10 %.

En l'absence de disposition conventionnelle (accord d'entreprise, accord de branche), les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Notez-le

L'accord collectif peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que leur majoration, par un repos compensateur équivalent.

Pour toutes vos questions sur la rémunération des heures supplémentaires et l'établissement du bulletin de paie, les Editions Tissot vous conseillent leur documentation « [Responsable et gestionnaire paie](#) ».

Bulletin de paie et paiement des heures supplémentaires

Le bulletin de paie comporte notamment le nombre d'heures de travail auquel se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.

Non, le versement de primes exceptionnelles ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires et ce, même si le montant de ces primes correspond à celui des heures supplémentaires effectuées.

Etablir un tel bulletin de paie, remplacer le paiement des heures supplémentaires par des primes exceptionnelles, c'est prendre le risque :

- d'être condamné à payer les heures supplémentaires et leur majoration ;
- d'être condamné pour travail dissimulé : versement d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire au salarié, sanction pénale, etc. ([Code du travail](#), art. L. 8223-1, L. 8224-1 et suiv.).



Téléchargement : [Demande à un salarié d'effectuer des heures supplémentaires](#)

Ai-je le droit de contrôler l'activité du salarié en télétravail ?

Publié le 17 mars 2022

Télétravail : mise en place

La mise en place du télétravail au sein de votre entreprise peut être le résultat de la négociation d'un accord collectif, ou à défaut d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, le recours au télétravail est possible après accord entre le salarié et l'employeur.

Dans le cadre d'un recours régulier, l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte que vous élaborez précise notamment :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution sur site ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles vous pouvez habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail (nouvelle disposition issue de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle).

Télétravail : surveillance des salariés en télétravail

Oui, vous pouvez tout à fait contrôler l'activité des salariés en télétravail.

La CNIL, dans son questions-réponses, rappelle que le télétravail n'est qu'une modalité d'organisation de travail et que vous conservez donc votre pouvoir d'encadrer et de contrôler l'exécution du travail comme si le salarié travaillait sur site.

Préalablement à la mise en place d'un dispositif de surveillance, vous devez :

- informer les salariés de la mise en œuvre de ce dispositif de contrôle de leur activité ;
- informer et consulter votre comité social et économique, s'il existe.

Mais attention, le système de contrôle que vous mettez en place ne doit pas porter atteinte aux droits et libertés de vos salariés.

Ainsi, cette surveillance doit être strictement proportionnée à l'objectif poursuivi.

Les outils de contrôle doivent être justifiés par la nature de la tâche et être proportionnés au but recherché. Les procédés qui placent vos salariés sous une surveillance permanente et disproportionnée de leurs activités sont prohibés.

La CNIL donne des exemples d'outils qui ne sont pas compatibles avec le respect des droits et libertés des salariés :

- la surveillance constante au moyen de dispositifs vidéo ou audio ;
- le partage permanent de l'écran et/ou l'utilisation de « keyloggers » (logiciels qui permettent d'enregistrer l'ensemble des frappes au clavier effectuées par une personne sur un ordinateur) ;
- l'obligation pour le salarié d'effectuer très régulièrement des actions pour démontrer sa présence derrière son écran.

Ai-je le droit de signer une rupture conventionnelle sans entretien ?

Publié le 24 mars 2022

Rupture conventionnelle : l'absence d'entretien entraîne la nullité de la convention

La rupture conventionnelle procède d'une volonté commune des parties de rompre le contrat de travail.

La convention de rupture conventionnelle est le fruit de votre concertation avec le salarié, ce qui suppose une discussion, et donc un ou plusieurs entretiens.

Le ou les entretiens qui précèdent la conclusion de la convention de rupture conventionnelle est une mesure mise en place pour garantir la liberté du consentement des parties. Lors de ce ou ces entretiens, vous convenez avec le salarié des conditions de la rupture, du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Pour les juges, l'entretien est une condition substantielle de la rupture conventionnelle.

Non, vous ne pouvez pas signer une rupture conventionnelle sans avoir organisé au moins un entretien.

Si vous signez une convention de rupture conventionnelle sans entretien, la rupture conventionnelle sera nulle.



Téléchargement : [Rupture conventionnelle : convocation à l'entretien préparatoire de rupture conventionnelle](#)

Rupture conventionnelle : preuve de l'entretien

Dans le formulaire de demande d'homologation, il doit être précisé la date des entretiens, ainsi que l'identité des personnes ayant assisté le salarié et l'employeur. Ce formulaire est signé par le salarié et vous-même, ce qui laisse présumer l'existence de ce ou ces entretiens.

Attention

A compter du 1^{er} avril 2022, sauf exception, les demandes d'homologation seront obligatoirement réalisées via le serviceTéléRC.

Si l'une des parties conteste qu'il y ait eu un entretien, elle doit prouver son absence. Ainsi, si le salarié demande la nullité de la rupture conventionnelle en raison du défaut d'entretien, il lui revient de rapporter la preuve de cette absence.

Rappel

Si la rupture conventionnelle concerne un salarié protégé, elle n'est pas soumise à la procédure d'homologation mais celle de l'autorisation de l'inspection du travail.

Pour ne pas commettre d'erreur lors de la négociation d'une rupture conventionnelle, les Editions Tissot vous recommandent la documentation « [Gérer le personnel ACTIV'](#) » comprenant la procédure interactive Lumio « [Procéder à une rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail](#) » qui vous accompagne tout au long du processus.

Ai-je le droit de rompre la période d'essai d'un salarié si la durée de son absence pour maladie perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise ?

Publié le 31 mars 2022

Période d'essai : principe

La période d'essai est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du salarié. Pendant cette période, vous évaluez les compétences du salarié, notamment au regard de son expérience.

Cette période est aussi importante pour le salarié. Il apprécie également si les fonctions occupées lui conviennent ([Code du travail](#), art. [L. 1221-20](#)).

En cas d'arrêt maladie, la période d'essai est prorogée d'autant. Cette absence ne doit pas amputer la durée de la période d'essai.

Rupture de la période d'essai

La rupture de la période d'essai n'est pas soumise aux règles du licenciement ou de la démission.

Sauf dispositions conventionnelles contraires, la rupture de la période d'essai n'exige aucun formalisme (oral, écrit, LRAR). Mais attention aux abus, la rupture de la période d'essai doit être liée aux aptitudes du salarié, en rapport avec l'appréciation de ses qualités professionnelles. Elle est, par exemple, abusive si l'employeur n'a pas eu l'occasion ou le temps d'observer le salarié sur son poste.

La perturbation du fonctionnement de l'entreprise occasionnée par l'absence du salarié pendant la période d'essai est un motif étranger à ses compétences professionnelles.

Non, vous ne pouvez pas rompre la période d'essai d'un salarié au motif que son absence perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise.

Lorsque la durée ou la répétition des absences perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise, le licenciement peut être envisagé, mais sous deux conditions :

- la perturbation du fonctionnement de l'entreprise ;
- la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent.

Il est important de bien maîtriser les règles relatives à la période d'essai. Pour vous aider, les Editions Tissot vous proposent leur documentation « [Gérer le personnel ACTIV'](#) » où vous disposerez d'informations utiles pour déterminer la durée de la période d'essai, la rédiger et la procédure interactive Lumio « [Gérer la rupture de la période d'essai](#) ».



Téléchargement : [Rupture de la période d'essai par l'employeur \(modèle de lettre\)](#)

