



Q/R : Les droits de l'employeur

Mon employeur peut-il m'obliger à accepter une rupture conventionnelle ?

Non, la rupture conventionnelle est par nature une fin de contrat à l'amiable : vous devez être d'accord pour quitter votre poste et négocier vos conditions de départ avec l'employeur. La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée au salarié. Elle doit faire l'objet d'une demande d'homologation et peut être contestée devant les prud'hommes en cas de vice de procédure ou de licenciement déguisé.

Mon employeur peut-il refuser ma demande de rupture conventionnelle ?

Oui, car si la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'employeur, elle ne peut pas non plus être exigée par le salarié. La procédure ne débute que si les deux parties y consentent librement. L'employeur bénéficie ensuite d'un délai de rétractation de 15 jours entre la signature de la convention de rupture et l'envoi de la demande d'homologation, au même titre que le salarié.

Mon employeur peut-il me sanctionner pour avoir fait grève ?

Non, le droit de grève vous protège contre toute sanction disciplinaire, dans les limites du cadre prévu par la loi et à condition bien sûr de ne pas commettre d'actes répréhensibles. Faire grève vous expose en revanche à une retenue sur salaire, légale et proportionnelle à la durée de la grève : les jours non travaillés ne sont pas rémunérés, sauf exceptions.

Mon employeur peut-il surveiller mon activité sur Internet ?

Oui, votre employeur peut prendre connaissance des sites que vous consultez depuis votre poste de travail. Il peut également limiter votre utilisation d'Internet au sein de l'entreprise (filtrage, antivirus...) et contrôler votre usage de la messagerie professionnelle (fréquence des envois, poids des messages...).

Mon employeur peut-il lire mes e-mails et messages instantanés ?

Oui, dans le respect de votre vie privée. L'employeur peut lire vos messages à caractère professionnel (ce sont par défaut tous les e-mails échangés depuis votre adresse professionnelle, et vos conversations sur la messagerie interne de l'entreprise). Les e-mails identifiés comme "privés" ou "personnels", ainsi que l'ensemble des messages envoyés depuis vos comptes personnels, ne peuvent en aucun cas être ouverts par l'employeur.

Mon employeur peut-il accéder aux fichiers de mon ordinateur ?

Oui, tous les documents présents sur votre ordinateur de travail ont par défaut un caractère professionnel. L'employeur possède un droit étendu sur le matériel informatique de l'entreprise et peut accéder librement à votre ordinateur, même en votre absence. Seuls les fichiers que vous identifiez comme "privés" ou "personnels" sont protégés. L'employeur ne pourra les consulter qu'avec votre autorisation.

Mon employeur peut-il me contacter pendant un arrêt maladie ?

Oui, si le but n'est pas de vous faire travailler. Pendant un arrêt maladie, les appels téléphoniques et messages de nature à solliciter la collaboration du salarié, même ponctuelle, sont interdits. Le contact entre l'employeur et le salarié peut en revanche être maintenu, pour des raisons diverses.

Mon employeur peut-il me sanctionner pour avoir fait valoir mon droit de retrait ?

Non, tout salarié est autorisé à stopper son activité s'il a un motif raisonnable de penser que sa vie ou sa santé sont en danger. L'employeur ne peut appliquer aucune sanction disciplinaire ni aucune retenue sur salaire à l'encontre du salarié qui fait valoir, de bonne foi, son droit de retrait. Il ne peut pas non plus l'obliger à reprendre son travail tant que la situation de danger n'a pas été entièrement écartée.

Mon employeur peut-il me licencier pendant un arrêt maladie ?

Oui, l'arrêt maladie ne vous protège pas contre le licenciement, mais celui-ci n'est possible que dans certains cas strictement encadrés par la loi. Tout licenciement pour motif personnel intervenu pendant un arrêt maladie devra être justifié par l'employeur. Votre état de santé ne constitue pas à lui seul un motif légal de licenciement.

Mon employeur peut-il refuser ma demande de congé parental ?

Non, dès lors que vous pouvez justifier d'un an d'ancienneté à la date de naissance de votre enfant (ou à la date d'arrivée de l'enfant dans votre foyer en cas d'adoption) et que vous respectez la procédure prévue par la loi. L'employeur ne peut pas s'opposer aux choix du salarié (dates et durée du congé, arrêt total ou temps partiel...). Seule la répartition des heures peut lui être imposée en cas de désaccord sur ce sujet.

Mon employeur peut-il modifier mes horaires de travail sans mon accord ?

Oui, si ce changement n'entraîne aucune modification de votre contrat de travail. Si vos horaires sont fixés par contrat, ou si la nouvelle répartition souhaitée par l'employeur bouleverse l'organisation de votre travail (modification du temps de travail, passage en heures de nuit, travail le dimanche, etc.), votre accord est indispensable.

Mon employeur peut-il baisser mon salaire sans mon accord ?

Non, le montant de votre salaire est fixé par contrat et ne peut faire l'objet d'une diminution sans votre accord. Selon le motif de la baisse (personnel ou économique), la procédure est différente. Dans les deux cas, le salarié est libre d'accepter ou de refuser. Un refus l'expose toutefois à un autre risque : le licenciement. L'employeur devra alors justifier d'une cause réelle et sérieuse (celle-ci ne pouvant être le refus du salarié).

Mon employeur peut-il refuser ma demande de congés payés ?

Oui, votre employeur peut refuser un congé aux dates demandées, à condition de respecter l'ordre des départs fixé par convention collective. À défaut d'accord, l'employeur détermine librement les critères d'attribution des congés, mais ces derniers ne peuvent être ni discriminatoires ni abusifs. Tout refus de l'employeur doit être justifié par un motif réel et objectif : la continuité du service, un pic d'activité, des circonstances exceptionnelles...

Mon employeur peut-il refuser ma démission ?

Oui, si vous êtes en CDD : dans ce cas, la rupture anticipée du contrat n'est prévue que dans certains cas (par exemple : une autre entreprise vous propose un CDI). En revanche, si vous êtes en CDI, vous êtes libre de poser votre démission à tout moment (dans le respect de la procédure). La rupture du contrat se fait alors à l'initiative du salarié et n'est pas soumise à l'accord de l'employeur.

Mon employeur peut-il refuser mon CPF de transition professionnelle ?

Non, si vous répondez aux conditions d'ancienneté et effectuez votre demande dans le respect de la procédure. L'employeur est cependant autorisé à reporter votre congé (au maximum de 9 mois) pour répondre aux besoins de l'entreprise (baisse des effectifs, forte activité...). Pour rappel, le CPF de transition professionnelle remplace le CIF (congé individuel de formation) depuis le 1er janvier 2019.

L'employeur peut-il sanctionner un salarié qui vient travailler alors qu'il est malade ?

Oui, car il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Un salarié qui vient travailler alors qu'il est malade peut se mettre en danger et porter atteinte à la sécurité de ses collègues : malaise, manque de concentration et de précision dans les gestes, faiblesse, etc. peuvent être à l'origine d'un accident.

L'employeur est donc fondé à sanctionner un salarié qui vient travailler alors qu'il est souffrant, comme l'a jugé la Cour de cassation à propos d'un cariste qui avait renversé des palettes en conduisant un chariot élévateur en raison de la somnolence provoquée par son traitement médical (Cass. soc., 12 octobre 2017, n° 16-18.836).

Ce n'est pas l'état de santé du salarié qui cause le licenciement mais le fait qu'il continue à travailler sans être en état de le faire, mettant ainsi en danger ses collègues.