



COVID-19 : MON EMPLOYEUR PEUT-IL M'IMPOSER DE PRENDRE DES CONGÉS PAYÉS ?

NON...

L'employeur ne peut pas vous obliger à poser des congés payés sans respecter le cadre légal prévu par le Code du travail : période de prise des congés, consultation du comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, détermination de l'ordre des départs...

... SAUF SI UN ACCORD COLLECTIF L'Y AUTORISE

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche professionnelle, peut autoriser l'employeur à imposer la prise de jours de congés payés acquis sans avoir à respecter les règles habituelles prévues par le Code du travail ou les accords collectifs applicables à l'entreprise (consultation du CSE, ordre des départs, délai de prévenance...).

L'accord collectif en question doit préciser :

- le nombre de jours de congés payés concernés, sans pouvoir dépasser six jours ouvrables;
- le délai de prévenance, qui doit être au minimum d'un jour franc;
- la période concernée par ces mesures exceptionnelles - qui ne peut dépasser le 30 juin 2021 - de sorte qu'aucun jour de congé payé ne pourra être imposé en application de l'accord au-delà de cette date;
- s'il autorise l'employeur à fixer les dates des congés imposés dans ce cadre sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS) travaillant dans l'entreprise.
- s'il autorise l'employeur à fractionner les congés payés sans avoir à obtenir l'accord des salariés.

La mesure concerne exclusivement des congés acquis. En revanche, ils pourront être imposés avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils avaient normalement vocation à être pris. Ainsi l'employeur pourra, par exemple, vous imposer de poser des jours de congés payés en avril, alors que la période de prise des congés concernés ne démarre normalement qu'en mai.

Franck Boissart



L'EMPLOYEUR PEUT-IL CONTRÔLER L'UTILISATION D'INTERNET AU TRAVAIL ?

L'EMPLOYEUR PEUT-IL RESTREINDRE L'UTILISATION D'INTERNET D'UN SALARIÉ ?

L'employeur a le droit de restreindre l'utilisation d'internet par ses salariés à partir des outils de travail professionnels. Il peut souhaiter se protéger d'une utilisation illégale d'internet en interdisant tout accès à des sites illégaux ou, plus largement, limiter les risques d'abus d'une utilisation trop personnelle d'internet sur le temps de travail.

En la matière, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) préconise que les consultations à titre personnel ne dépassent pas un délai raisonnable et que les consultations ponctuelles de sites internet ne concernent que des sites dont le contenu n'est pas contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs. En 2013, la Cour d'appel de Bordeaux avait estimé qu'une heure de connexion par semaine, pour un usage privé, n'était pas abusif. À l'inverse, lorsqu'un salarié reste connecté, à des fins personnelles, 41 heures en un mois, cela constitue une faute grave qui justifie un licenciement.

Le cadre des restrictions peut être défini par l'employeur dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une charte informatique. En cas de télétravail, le Code du travail prévoit spécifiquement que l'employeur doit informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques, et des sanctions en cas de non-respect.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL SURVEILLER LES CONNEXIONS INTERNET ?

L'employeur peut prendre connaissance des sites que le salarié a consulté (historique, favoris...) et cela même en dehors de sa présence. En effet, les connexions internet des salariés sont présumées professionnelles. En revanche, lorsqu'il s'agit de mettre en place un dispositif de contrôle plus général de l'activité des salariés à travers l'outil informatique, le comité social et économique (CSE) doit être consulté en amont et les salariés doivent être informés de ce dispositif.

Par ailleurs, un tel contrôle doit être justifié et proportionné pour ne pas porter atteinte à la vie privée du salarié. Pour la CNIL, une surveillance permanente des salariés sera, sauf exception, disproportionnée. Il en est ainsi de l'utilisation de « keyloggers », ces logiciels qui permettent d'enregistrer l'ensemble des frappes au clavier effectuées par une personne sur un ordinateur.

Émérance de Baudouin