



Annonce de la grossesse

L'annonce de sa grossesse à l'employeur est-elle obligatoire ?

Rien n'oblige une salariée enceinte à révéler sa grossesse à son employeur.

En pratique, cependant, elle aurait tout intérêt à l'en tenir informé, car le fait de taire sa grossesse à l'employeur prive la salariée de la protection contre le licenciement dont bénéficient les femmes enceintes.

Ainsi, si elle reçoit une notification de licenciement, la salariée dispose de 15 jours pour informer l'employeur de son état par lettre recommandée avec accusé de réception, et par là-même obtenir l'annulation du licenciement.

La Cour de cassation a jugé que ce délai de 15 jours débute non pas lors de l'envoi de la lettre recommandée de notification du licenciement par l'employeur, mais à partir du moment où la salariée est effectivement informée de son licenciement. Ainsi, si l'intéressée ne retire pas la notification envoyée en recommandé et que l'employeur la fait alors suivre d'un 2e courrier remis en main propre, le délai court à compter de cette remise en main propre de la notification.

NOTEZ-LE :

La femme qui bénéficie d'une assistance médicale à la procréation (PMA), comme la femme enceinte, ne peut pas être discriminée à l'embauche pour ce motif. Dans tous les cas, une candidate à un poste n'a, elle non plus, aucune obligation de déclaration lors du processus de recrutement.

De même, un salarié ayant un projet d'adoption n'a aucune obligation de transmettre ces informations à son employeur.

Répondre hors temps de travail

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 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. Pour les appels téléphoniques, la jurisprudence peut les considérer comme des permanences ou des 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 se sont 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, messagerie vocale, SMS, messagerie instantanée, etc.) correspondant 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 intégrée à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail. À défaut d'accord sur ce point, l'employeur élabore une charte, après avis du CSE, définissant les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoyant la mise en œuvre, à destination des salariés et managers, 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.