



Preuve du temps de pause

Qui doit apporter la preuve du non-respect des temps de pause ?

Les salariés ont certains droits concernant les temps de pause et de repos. En cas de conflit entre l'employeur et le salarié qui doit prouver qu'un salarié a bien bénéficié du temps de pause obligatoire ?

Les salariés doivent, en principe, bénéficier d'un temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives dès lors que leur temps de travail quotidien atteint 6 heures (Code du travail, art. L. 3121-16).

En cas de litige relatif au respect des temps de pause du salarié, c'est à l'employeur seul qu'il revient de prouver que ces repos ont bien été attribués. En revanche, si le salarié veut être indemnisé pour non-respect des temps de pause c'est à lui de prouver qu'il a subi un préjudice (par exemple si l'absence de pause a eu des répercussions sur sa santé).

Contrôle du télétravail

L'employeur a-t-il le droit de contrôler l'activité du salarié en télétravail ?

Télétravail : mise en place

La mise en place du télétravail au sein de l'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).

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 la charte, 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 le salarié en télétravail peut être habituellement contacté ;
- ✓ les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail (loi du 24 décembre 2021).

Télétravail : surveillance des salariés en télétravail

Oui, l'employeur peut tout à fait contrôler l'activité des salariés en télétravail.

La CNIL, dans ses 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, l'employeur doit :

- ✓ informer les salariés de la mise en œuvre de ce dispositif de contrôle de leur activité ;
- ✓ informer et consulter le CSE.

Mais attention, le système de contrôle mis en place ne doit pas porter atteinte aux droits et libertés des 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 les 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 régulièrement des actions pour démontrer sa présence derrière son écran.

Même en télétravail, l'article L. 3131-1 du Code du travail s'applique : tout salarié doit bénéficier d'un repos entre deux journées de travail d'au moins 11 heures consécutives.