

RECLAMATIONS

FO 202309-01 – ACCORD NECESSAIRE POUR MODIFIER LA REMUNERATION DU SALARIE

La Cour de cassation a rappelé que toute modification de la rémunération requiert l'accord exprès du salarié (Cass. soc. 21-6-2023, n°22-12.930).

Ainsi, l'employeur doit obtenir l'accord exprès du salarié (sa volonté devant être claire et non équivoque) avant de modifier sa rémunération, et ce même en cas d'augmentation de salaire.

1. Sous quelle forme l'employeur obtient-il l'accord exprès du salarié avant de modifier sa rémunération ?

FO 202309-02 – CONTRE-VISITE MEDICALE PENDANT UN ARRET MALADIE

1. L'employeur demande-t-il une contre-visite médicale pendant l'arrêt ?
2. Dans quels cas ?
3. Combien en a-t-il fait réaliser ?

FO 202309-03 – FRAIS PROFESSIONNEL INSUFFISANT

Un manager m'a proposé une mission lointaine. La mission m'intéresse mais la prise en charge des frais professionnels (60€ / jour soit 1200 € / mois) est insuffisante pour couvrir les frais de logement, de repas et de transport.

J'ai cru comprendre en lisant les échanges avec la direction dans les comptes-rendus du comité d'entreprise que la prise en charge des frais doit être définie entre le salarié et le manager.

Afin de pouvoir couvrir les frais, j'ai fait un calcul des frais occasionnés (logement, repas, transport) et j'ai demandé à mon manager que l'indemnité soit de 100 € / jour (soit 500€/semaine).

Mon manager m'indique que l'indemnité journalière est plafonnée à 60€ et refuse ma demande.

1. Pourquoi ne puis-je obtenir l'indemnité permettant de me loger, de prendre mes repas et de rentrer chez moi chaque semaine ?

FO 202309-04 – MON MANAGER VEUT M'OBLIGER A PRENDRE UN LOGEMENT MEUBLE

Mon manager m'a proposé une mission qui oblige à un hébergement sur place.

Ayant déjà un logement dans ma ville de résidence, je privilégie un logement de type appart hôtel, comme cela est prévu dans la procédure sur les frais professionnels, plutôt que de prendre un deuxième logement à ma charge notamment avec les contraintes (bail, caution, charges ...).

1. Le manager peut-il m'obliger à prendre une location ?

FO 202309-05 – CALCUL DE L'ASSIETTE DE LA PRIME DE VACANCES

La Cour de Cassation a rendu une décision concernant le calcul de l'assiette de la prime de vacances de l'entreprise Sopra Steria Group qui avait fait le choix d'exclure de l'assiette les congés payés des salariés ayant quitté la société durant la période de référence.

La Cour de Cassation a tranché pour la solution la plus large :

« L'assiette de calcul de la prime de vacances doit être calculée en intégrant les indemnités de congés payés versées aux salariés ayant quitté la société durant la période de référence » (Cour de Cassation chambre sociale 7 juin 2023 Pourvoi n° 21-25.955).

1. FO demande si le groupe astek inclut dans le calcul de l'assiette les congés payés des salariés ayant quitté la société durant la période de référence ?
2. Si ce n'est pas le cas, comment cela va-t-il être régularisé ?

FO 202309-06 – CONGES PAYES ACQUIS AVANT UN CONGE PARENTAL

Dans une affaire jugée le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a décidé que les droits à congés payés acquis par un salarié avant le début d'un congé parental d'éducation total sont reportés.

1. Qu'est-il pratiqué jusqu'au 13 septembre 2023 au sein de l'entreprise ?
2. Si le report n'était pas réalisé, que va faire l'entreprise à partir du 13 septembre 2023 ?

FO 202309-07 – MISSION SANS ORDRE DE MISSION

Mon manager m'a demandé de me rendre chez le client pour ma mission. Je n'ai eu aucun ordre de mission.

1. Pourquoi mon manager ne m'a pas fourni d'ordre de mission ?

FO 202309-08 – ABSENCE D'INDEMNITE POUR LE TELETRAVAIL

En 2021 et 2022, j'ai été placé par mon manager sur une mission en télétravail pour le client ORANGE BUSINESS SERVICES SA.

J'apprends en discutant avec FO que j'aurais dû obtenir une indemnité pour chaque jour où j'ai télétravaillé (accord télétravail de 2019).

1. Pourquoi mon manager n'a pas fait mention de cette indemnité et comment l'obtenir ?
2. Comment faire pour obtenir à posteriori cette indemnité ?

FO 202309-09 – RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI A LA SUITE D'UN ARRET MALADIE

Quelques semaines après le début de ma période d'essai, j'ai eu un arrêt maladie d'environ un mois en raison d'un problème de santé.

Le client a arrêté la mission et l'employeur a rompu ma période d'essai.

FAIRE QUE LES SALARIES AIENT UNE MEILLEURE VIE DANS L'ENTREPRISE

Pour FO, un salarié ne peut pas être licencié en raison de son état de santé, c'est discriminatoire.

1. Pourquoi l'employeur a-t-il rompu aussi rapidement la période d'essai sans laisser le temps au salarié pour être évalué ?

FO 202309-10 – REMBOURSEMENT DE MES NOTES DE FRAIS

Depuis le mois de mai, mes notes de frais ne me sont plus remboursées :

- Note de frais de mai diffusée le 26 mai => frais retardé
- Note de frais de juin (inclus la ndf de mai retardée) => frais retardé
- Note de frais de juillet diffusée le 21 juillet => frais retardé

Pourtant, à chaque fois, j'ai respecté la procédure interne : saisie des frais dans Simus et diffusion de mes notes de frais (accompagnées des justificatifs) avant la date butoir fixé en général avant le 7 du mois suivant.

Sauf erreur de ma part, dans le processus interne de l'entreprise, le manager du salarié est informé de la présence d'une note de frais et doit valider celle-ci entre le 7 et le 15 avant que l'ADV contrôle puis que les sommes soient remboursées par la comptabilité suivant les règles et barèmes.

Encore une fois, sauf erreur de ma part, dans le processus interne de l'entreprise, il y a des "gardes-fous" si par exemple le manager a oublié de valider la note de frais : mail puis coup de téléphone de l'ADV au manager.

Je ne dois pas avoir de chance car, en trois mois, je suis passé au travers de tous les contrôles du système : aucun des managers concernés ni les éventuels backups en cas d'absence n'ont semblé-t-il traité mes notes de frais malgré les contrôles prévus dans le processus ... De plus, je n'ai pas souvenir d'avoir eu de message ou d'informations m'indiquant un souci et/ou une action à réaliser pour corriger la situation.

Ce n'est pas la première fois que je constate des « frais retardés » dans le traitement de mes notes de frais.

Il doit y avoir "un trou dans la raquette" ... me concernant (j'ose espérer que cela n'a rien à voir avec mon statut).

1. Les managers ont-ils validés mes notes de frais ?
2. Si les managers ont validé, pourquoi l'employeur ne m'a-t-il pas remboursé mes notes de frais ? Pourquoi n'ai-je pas eu une explication de ces « frais retardés » ?

A ce jour, cela représente un trou dans le budget familial (j'ai plusieurs enfants à charge) d'environ 800 €. Cette situation a un impact financier et moral non négligeable pour ma famille et moi.

J'ai donc établi une nouvelle note de frais avant le 1^{er} septembre reprenant l'ensemble des frais non remboursés depuis le mois de mai.

J'ai demandé que mes frais me soient remboursés rapidement et avant la fin du mois. Mon interlocuteur m'a répondu ne pas pouvoir modifier le process et les délais de règlement et que je devrais attendre début octobre.

3. Pourquoi l'employeur ne peut-il accélérer le règlement de notes de frais ?