

RECLAMATIONS

FO-202602-01 – SENSIBILISATION WELCOME

Mon ancien manager m'a dit que si je ne remplissais pas les sensibilisations sous Welcome, on allait me sortir de ma mission.

1. Est-ce une manière positive et constructive de m'inciter à le faire ?
2. Comment mon manager pensait-il expliquer au client qu'il pensait mettre fin à ma mission ?

FO-202602-02 - FAT

Le responsable projet m'informe :

"Petite info, à partir de 2026, le planning est avancé dans Simus, et vous devez compléter quelques jours plus tôt votre FAT Simus. Vous avez jusqu'à mardi prochain (inclus) pour compléter votre FAT "

1. Comment est calculé désormais le délai pour remplir sa FAT ?
2. Quelles sont les raisons de cet avancement ?

FO-202602-03 - ACTIVITES LORS DE L'INTERMISSION

Il est remonté aux représentants du personnel que la direction parce qu'elle soupçonne et reproche du travail dissimulé de la part des salariés concernés, leur impose de venir 3 jours à l'agence de manière à les contrôler.

1. En quoi est-ce critiquable d'avoir une activité dès lors que le DRH répond que peu lui importe que le salarié en intermission aille par exemple au cinéma ou faire des courses ... dès lors que le salarié reste joignable ?
2. Pour que les salariés restent dans le cadre, la Direction peut-elle communiquer sur ce qu'un salarié a le droit de faire ou pas comme activité pendant l'intermission et l'ajouter à la note sur Welcome ?
3. Un salarié a-t-il le droit d'avoir une activité à domicile non salariée mais rémunératrice, si cela ne concurrence pas les activités d'Astek ?

FO-202602-04 - INTERMISSION

Le manager auquel je suis rattaché m'impose de venir à l'agence un certain nombre de jours par semaine. Il ne me donne pas d'activité réelle sauf à me demander de faire de la veille commerciale et de lui remonter ce qui peut être intéressant pour lui pour prospecter. Cela ne fait pas parti de mes attributions contractuelles.

1. Pourquoi me faire venir à l'agence pour cela alors que cela m'occasionne pas mal de fatigue sur la route, que je n'avais pas lorsque j'étais en mission ?
2. La direction est-elle prête à laisser les salariés faire plusieurs centaines de km par semaine sur les routes au risque d'engendrer des possibilités d'accidents, sans derrière une activité qui le justifie pleinement, nos métiers pouvant tout de même largement être menés en télétravail ?
3. Quels pourraient être les conséquences éventuellement juridiques si un accident grave survenait et qu'un traitement différenciant vis à vis d'autres collègues était avéré ?

FO-202602-05 - DISCUSSION SUR L'ENTRETIEN ANNUEL ET LA CARRIERE

Lors de mon entretien annuel récent, j'ai pu exprimer que je souhaitais rester sur une activité de cybersécurité et dans le milieu de la Défense ce qui a été approuvé par mon manager.

Arrivé en Intermission, il m'est très vite proposé une mission qui ne correspond pas aux dites activités chez un manufacturier de pneu.

1. Si je mets en avant l'entretien et ses conclusions pour contester le bien-fondé de la mission, est ce que je suis dans un refus de mission ?
2. Si non, à quoi sert de recueillir les souhaits du salarié ?

FO-202602-06 - SMS DE MON MANAGER EN DEHORS DE MON TEMPS DE TRAVAIL

Je reçois des messages et des sms de mon manager après 20h.

Si je ne réponds pas, j'ai droit à des reproches de mon manager.

1. Pourquoi mon manager ne respecte pas mon droit à la déconnexion ?
2. Est-il normal qu'il me fasse des reproches si je ne lui réponds pas ?

FO-202602-07 - ACCIDENT

J'ai été victime d'un accident de la route en allant au bureau. Astek me demande maintenant de remplir un questionnaire sur l'accident :

- Date et heure exacte
- Lieu exact
- Horaires de travail habituels
- S'il y a eu une autre victime,
- S'il y a eu des témoins,
- S'il y a eu une déclaration à la police
- S'il y a eu un arrêt de travail,
- Le siège et la nature des lésions,
- Circonstances exactes,
- Si c'est causé par un tier

Ça me semble bizarre qu'Astek ait besoin d'autant d'informations.

1. Suis-je obligé de répondre ?
2. Est-ce que l'employeur va croire mes réponses ?
3. Est-ce que l'employeur essaie de trouver une raison pour éviter de le déclarer comme accident de trajet en vérifiant l'heure et le lieu ?
4. L'employeur aura-t-il d'autres questions ?

FO-202602-08 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Mon manager m'a proposé une rupture de mon contrat de façon clandestine contre une somme d'argent tout en invoquant un "marché saturé", que j'ai refusée.

Suite à ce refus, je suis convoqué par mon N+1 dans son bureau pour un entretien informel.

Je crains que cet entretien ne vise à m'intimider ou à fabriquer un motif de licenciement.

J'ai peur d'y aller et de me retrouver seul avec lui pour qu'il essaye de me pousser à la démission ou à la faute.

1. Ai-je le droit de pouvoir me faire accompagner lors de ce rendez-vous ?
2. Puis-je demander un ordre du jour bien arrêté et dont on ne doit pas déborder ?
3. Si le manager me parle du sujet de la rupture dont je ne veux pas entendre parler, puis-je interrompre la réunion ?

FO-202602-09 - CDD DE RECONVERSION

Selon l'article L6324-1 du Code du travail, le CDD de reconversion permet à un salarié en CDI d'expérimenter un nouveau métier au sein de son entreprise ou d'une entreprise extérieure pendant une durée déterminée, avec garantie de retour dans son entreprise d'origine.

À l'issue du CDD de reconversion, trois situations possibles :

- Échec ou abandon : retour automatique dans l'entreprise d'origine sur le poste initial ou équivalent
- Rupture période d'essai : retour immédiat, sans préavis
- Succès : le salarié peut démissionner de son CDI d'origine pour signer un CDI avec l'entreprise d'accueil (pas de préavis, pas de pénalités).

1. Auprès de qui le salarié doit-il adresser sa demande ?
2. L'employeur est-il ouvert à accepter ce type de demande ?
3. L'employeur a-t-il prévu de communiquer sur ce nouveau dispositif ?

FO-202602-10 - CONTRIBUTION D'EQUILIBRE TECHNIQUE

Je constate sur mon bulletin de salaire une ligne intitulée "Contribution d'équilibre technique".

J'ai donc consulté internet pour trouver une explication.

De ce que je lis :

- La contribution d'équilibre technique (CET) est une cotisation applicable à l'ensemble des salariés quelle que soit leur catégorie sous réserve que leur salaire dépasse le plafond mensuel de Sécurité sociale.
- La CET s'active sur le bulletin de salaire dès lors que le salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale, devenant exigible dès le 1er euro de salaire excédant ce plafond.

De ce que je comprends :

- Si la rémunération mensuelle est inférieure au PMSS, il n'y a pas de CET.
- Si la rémunération mensuelle est égale ou supérieure au PMSS, la CET s'applique sur la partie dépassant le PMSS.

Or, je paie une contribution même lorsque mon salaire ne dépasse pas le PMSS.

1. Comment est calculée la contribution d'équilibre technique ?

FO-202602-11 - LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

J'ai été licenciée pour faute grave et je suis très étonnée du contenu du courrier de l'employeur.

Si je retrouve bien les mêmes arguments avancés par l'employeur lors de l'entretien, je ne trouve aucune trace de mes explications mais seulement la phrase "Les explications fournies lors de l'entretien préalable ne nous ont par ailleurs pas permis de modifier notre appréciation de la situation."

1. Pourquoi le courrier de l'employeur ne reprend aucune de mes explications ?

FO-202602-12 - FIN PERIODE D'ESSAI

J'ai intégré l'entreprise le 19 janvier 2026. Dès la signature du contrat, j'ai résilié mon contrat de location pour chercher un logement en Ile de France.

Un travail interne m'a été confié dès le 22 janvier et une réunion d'intégration s'est tenue le 29 janvier, au cours de laquelle aucune difficulté professionnelle ne m'a été évoquée. Le même jour, mon manager me faisait part de perspectives de mission en cours de discussion.

J'ai pourtant reçu le 31 janvier un courrier daté du 29 janvier mettant fin à ma période d'essai, soit après seulement quelques jours d'activité effective, sans qu'aucun élément relatif à mes compétences ou à mon travail ne m'ait été reproché.

Cette situation m'interroge quant à l'utilisation de la période d'essai dans ce contexte particulier, qui semble davantage liée à l'absence de mission qu'à une évaluation professionnelle.

J'ai été ensuite recontacté par le manager qui m'a expliqué qu'il ne pouvait plus m'embaucher en CDI mais que je pouvais travailler via le mode portage salarial ou le mode freelance.

1. Pourquoi l'entreprise préfère que je passe par le mode portage salarial ou freelance plutôt que CDI ?

FO-202602-13 - ABSENCE DU PLAN DE PREVENTION DES RISQUES

Mon manager ne m'a pas remis le plan de prévention des risques car il me dit que ce document n'est pas obligatoire.

1. La direction confirme-t-elle que le plan de prévention des risques n'est pas obligatoire ?
2. Sinon, le manager ne veut pas me remettre ce document ?

FO-202602-14 - REPORT DE L'EMBAUCHE A DE MULTIPLES REPRISES

Un salarié vient d'être mis à la porte 10 jours après le démarrage de son contrat de travail, alors que sa première mission n'avait pas encore démarré.

Il a signé son contrat de travail en juin 2025, puis s'est vu imposer le décalage de son embauche à 3 reprises, jusqu'en janvier 2026.

Il est donc resté disponible pour Astek pendant 8 mois pour être payé seulement 10 jours, puis remercié sans avoir pu faire preuve de ses capacités.

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

Le bilan est désastreux pour cette personne qui est restée plus de 7 mois sans ressources, a déménagé pour rejoindre ce poste, et a perdu son temps, son expérience et sa confiance pour rien !

1. Comment l'employeur explique que l'on puisse infliger un tel traitement à une personne à qui on ne peut rien reprocher, sans que cela n'interpelle sa hiérarchie ni les services des ressources humaines ?

FO-202602-15 - DROIT LOCAL ALSACE MOSELLE

L'Alsace et la Moselle bénéficient d'un régime juridique dérogatoire au régime légal français de droit commun, communément dénommé le droit local.

Concernant l'arrêt maladie, l'article L.1226-23 du code du travail :

« Le/la salarié(e) dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire.

Toutefois, pendant la suspension du contrat, les indemnités versées par un régime d'assurances sociales obligatoires sont déduites du montant de la rémunération due par l'employeur ».

1. Pour quels salariés est appliquée cette disposition ?
2. Les procédures de l'entreprise intègrent-elles ces spécificités ?
3. Quand les notes d'information seront mises à jour ?

FO-202602-16 - REMBOURSEMENT DEPLACEMENT POUR ASSISTER UN SALARIE

J'ai réservé mes billets de train pour assister un salarié.

Ce jour, je reçois un message m'indiquant que si ce n'est pas réservé par la cellule déplacement, mon déplacement ne sera pas remboursé.

1. L'employeur confirme-t-il que les frais pour le salarié assistant ne seront pas remboursés si c'est le salarié qui fait sa propre réservation ?

FO-202602-17 - APPLICATION LOI REBSAMEN POUR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le mécanisme de « garantie d'évolution salariale » issu de la loi Rebsamen du 17 août 2015 vise à garantir à certains représentants du personnel et syndicaux une évolution salariale au cours de leur mandat, conforme à celle de leurs collègues.

Ce dispositif concerne :

- Certains représentants du personnel et/ou syndicaux, incluant notamment les membres élus de la délégation du CSE, les délégués syndicaux, les membres du groupe spécial de négociation, les représentants au comité de la société européenne, etc. ;
- Disposant d'un crédit d'heures dépassant 30% de la durée annuelle prévue dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

A défaut d'accord collectif plus favorable, les salariés concernés bénéficient d'une garantie d'évolution salariale au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales, et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations

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

générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise (C. trav. Art. L. 2141-5-1).

1. Comment l'employeur définit la notion de catégorie professionnelle ?
2. Comment l'employeur définit la notion d'ancienneté comparable ?

FO-202602-18 - ABSENCE ORDRE DE MISSION

Dans le cadre de ma mission, je n'ai pas vu mon ordre de mission.

Mon manager m'a dit que c'était normal car il s'agit d'un document qui concerne Astek et le client seulement.

1. Est-ce normal ?

FO-202602-19 - COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Sauf erreur, chaque année, l'employeur alimente le compte personnel de formation.

1. A quelle date cette alimentation est-elle faite ?
2. Est-ce que je vais recevoir une information sur cette alimentation ?
3. Y a-t-il une durée minimale de présence pour bénéficier de cette alimentation ?
4. Cette alimentation est-elle proratisée par rapport à la durée de présence sur l'année ??

FO-202602-20 - PASSEPORT PREVENTION

Le 16 mars 2026, les employeurs pourront déclarer les formations éligibles dispensées en interne à leurs salariés et vérifier les formations déclarées par les organismes de formation.

1. L'employeur a-t-il préparé la déclaration ?
2. Combien de salariés ont suivi une formation éligible et devront être déclarés ?
3. Quand l'employeur a-t-il prévu de faire les déclarations ?

FO-202602-21 - RENOUVELLEMENT DE LA PERIODE D'ESSAI

Ma période d'essai a été renouvelée alors que ma mission se passe bien.

1. L'employeur peut-il m'obliger à renouveler la période d'essai ?
2. Ai-je le droit de refuser le renouvellement le période d'essai ?
3. Quel serait la conséquence d'un refus de renouvellement ?
4. Dans quelles situations le renouvellement est-il décidé ?
5. Qui décide du renouvellement ? Mon manager ? La direction des ressources humaines ?
6. Quel est le délai de prévenance pour demander au salarié un renouvellement de sa période d'essai ?

FO-202602-22 – RETOUR CONGE PARENTAL A TEMPS COMPLET

Je suis revenue de congé parental à temps complet et comme mon enfant a moins de 3 ans, j'ai demandé à mon manager une reprise à temps partiel.

Celui-ci a refusé ma demande.

1. Le manager peut-il refuser ma demande ?
2. Si oui dans quelles circonstances ?
3. Ai-je le droit de demander à reprendre l'activité que je réalisais avant mon départ en congé parental ?