



Défense des salariés : la question de la semaine

Publié le 08/09/2023 à 06:40 dans [Comité social et économique \(CSE\)](#).

Temps de lecture : 3 min [Défense des salariés](#)

Il n'est pas toujours simple de répondre à toutes les questions des salariés en droit du travail. Pour vous aider, nous mettons à votre disposition des questions-réponses courtes et essentielles. Cette semaine nous vous parlons de la maladie pendant les congés.

De multiples questions-réponses pour vous aider

Pour vous permettre d'être à l'aise quelle que soit la situation, les Editions Tissot vous proposent une base unique de plus de 1000 questions/réponses en droit du travail dans un langage clair et accessible à tous. Elles sont rassemblées dans la documentation « [Les représentants du personnel et la défense des salariés](#) ».

Chaque semaine nous sélectionnons une question extraite de cette documentation et que vous pouvez découvrir dans cet article. Attention, le thème de la question est régulièrement changé. La réponse ci-dessous ne reste donc accessible en ligne que quelques jours.

La question de la semaine : l'employeur peut-il obliger un salarié à rentrer chez lui, même si ce dernier ne le souhaite pas ?

L'employeur a l'obligation de fournir du travail à ses salariés. Il ne peut pas en principe, sauf exception, obliger un salarié à arrêter son travail avant la fin de ses horaires prévus par son contrat de travail.

Par exception, l'employeur peut exercer son pouvoir de direction pour obliger le salarié à rentrer à son domicile de façon anticipée pour des raisons de sécurité propres à l'activité de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur doit rémunérer intégralement le temps de travail non effectué.

L'employeur peut également imposer un arrêt du travail en cas de déclenchement d'une procédure d'activité partielle ou de chômage-intempéries.

Il peut également demander au salarié d'interrompre sa journée de travail en lui remettant une mise à pied à titre conservatoire. Au terme de cette mise à pied conservatoire, si le salarié est licencié pour faute grave ou faute lourde, l'employeur est dispensé de payer les heures non travaillées durant la mise à pied. Dans tous les autres cas, l'employeur doit rémunérer les heures non travaillées pendant la mise à pied.

Si un salarié en arrêt de travail souhaite quand même venir travailler, l'employeur doit lui demander de quitter son poste pour rejoindre son domicile. Le salarié peut revenir travailler s'il dispose d'un certificat médical abaissant la date du terme de l'arrêt.

Enfin, l'employeur peut suspendre l'exécution du contrat de travail en cas d'événement de force majeure. Ce cas demeure toutefois exceptionnel.

Intervention des représentants du personnel

Les représentants du personnel peuvent aider le salarié concerné à vérifier la légalité de la décision de l'employeur. Dans le cadre d'une mise en activité partielle ou chômage-intempéries, les représentants du personnel sont informés préalablement à la mise en œuvre de la décision de l'employeur.

Vous trouverez également dans la documentation « [Les représentants du personnel et la défense des salariés](#) » les textes officiels en rapport avec la thématique.