Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Embauche et gestion des salariés : les principales obligations de l’employeur



L’embauche de salariés implique le respect d’un ensemble de dispositions légales, sociales et administratives qui évoluent en fonction de la situation de l’entreprise et de son effectif. Afin d’accompagner les employeurs dans leurs démarches, plusieurs outils et ressources permettent d’identifier les obligations applicables, de sécuriser les recrutements et de garantir la conformité des pratiques. Retrouvez sur Entreprendre.service-public.fr une sélection d’informations utiles relatives aux formalités d’embauche, aux déclarations sociales, à l’application de la convention collective, à la protection sociale des salariés ainsi qu’aux obligations documentaires de l’entreprise.

Simulateur d’obligations sociales
Vous craignez qu’une embauche entraîne de nouvelles obligations pour votre entreprise.
Ce simulateur liste les obligations que vous devez remplir selon votre effectif et les obligations nouvelles que vous devriez éventuellement remplir en embauchant de nouveaux salariés. En savoir plus

Comment trouver sa convention collective lors de l’embauche d’un premier salarié ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Lors de l'embauche de votre 1er salarié, vous pouvez être obligé d'appliquer une convention collective.
La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale de votre entreprise. Un service en ligne permet de rechercher la convention collective avec le nom de l'entreprise ou son numéro Siret. Trouver sa convention collective

Quelle obligation pour l'employeur en matière de complémentaire santé ?
Tout employeur du secteur privé (entreprise et association) a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés, sauf exceptions. Cette couverture peut être assurée notamment par une mutuelle. Un particulier employant un salarié à domicile n'est pas concerné. Certains salariés en contrat court peuvent être dispensés d'adhérer à la complémentaire santé collective et bénéficier d'un versement santé par l'employeur. Nous vous présentons les règles à connaître. En savoir plus

Comment différencier le travailleur indépendant du salarié ?
Le travailleur indépendant et le salarié ne sont pas soumis aux mêmes conditions de travail ni au même régime. Comment les distinguer ? Le critère principal qui permet de les différencier est le lien de subordination juridique. En savoir plus

Embauche d'un salarié par un groupement d'employeurs : quelles sont les règles ?
Un salarié peut-il être mis à la disposition de plusieurs membres d'un groupement d'entreprises ? Si tel est le cas, quelle est la situation durant son contrat de travail ? Nous vous expliquons la réglementation en vigueur. En savoir plus

Procédure et formalités d'embauche d'un salarié du secteur privé
Avant l'embauche d'un salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat, l'employeur doit respecter différentes formalités dont la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Comment déclarer un salarié et quelles informations lui communiquer ? Nous faisons un point sur la réglementation. En savoir plus

Préparer et diffuser une offre d'emploi
Le contenu de l'offre d'emploi, comme ses modalités de diffusion, doivent respecter le cadre fixé par le code du travail. Nous vous présentons les règles à connaître. En savoir plus

Déclarer vos salariés
Vous êtes un employeur, chef d'entreprise ou responsable du personnel, et vous devez déclarer vos salariés ? Nous vous présentons les déclarations obligatoires, les échéances à respecter, les organismes où s'adresser et les démarches à accomplir. En savoir plus

Registres obligatoires dans l'entreprise
L'employeur doit détenir plusieurs registres dans l'entreprise. Nous faisons le point sur ces registres, leur contenu et les sanctions en cas de non-respect des obligations. En savoir plus

L.G.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Congés d’été : ce que la loi impose vraiment aux employeurs



Chaque été, près des deux tiers des Français prennent plusieurs jours de repos*, faisant de la période estivale un enjeu majeur pour l’organisation des entreprises. Fermeture annuelle, modification des dates de congés ou gestion des salariés qui n’ont pas acquis suffisamment de jours : si l’employeur dispose d’un pouvoir d’organisation, celui-ci s’exerce dans un cadre juridique strict. Anne Henrion, experte en droit social au sein du Groupe SVP, fait le point sur les règles à connaître pour concilier contraintes opérationnelles et respect des droits des salariés.

L’employeur peut décider de fermer l’entreprise pendant une période estivale à condition toutefois de respecter les règles applicables. Il doit en premier lieu vérifier les dispositions prévues par la convention collective ou un éventuel accord d’entreprise, qui peuvent encadrer les périodes de fermeture ou fixer des modalités particulières de prise des congés.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Fermeture estivale : une décision possible, mais encadrée
En l'absence de dispositions conventionnelles, l'employeur peut décider unilatéralement d'une fermeture annuelle. Il doit néanmoins respecter plusieurs obligations : consulter le comité social et économique (CSE) en amont lorsqu'il existe, puis informer les salariés de la période de prise des congés payés au moins deux mois avant son ouverture. Les dates individuelles de départ doivent ensuite être communiquées aux salariés au moins un mois avant leur départ.

La durée de cette fermeture est également limitée : elle ne peut, en principe, pas dépasser quatre semaines, la durée maximale du congé principal pouvant être pris en une seule fois étant fixée à 24 jours ouvrables. Lorsque la fermeture est inférieure à 24 jours ouvrables et entraîne un fractionnement du congé principal, l'accord du salarié n'est pas nécessaire. L'employeur doit toutefois veiller à ce que le salarié bénéficie d'au moins 12 jours ouvrables continus de congé, compris entre deux jours de repos hebdomadaires.

« La fermeture estivale est un outil d'organisation à la disposition de l'employeur, mais elle doit être préparée suffisamment en amont, explique Anne Henrion, experte en droit social au sein du Groupe SVP. Le respect des délais d'information et la consultation du CSE permettent de sécuriser la décision et d'éviter les contestations. »

Solde de congés insuffisant : quelles marges de manœuvre pour l'employeur ?

La fermeture de l'entreprise peut également poser difficulté lorsque certains salariés n'ont pas acquis suffisamment de congés payés, notamment les collaborateurs récemment embauchés. Dans ce cas, sauf dispositions conventionnelles spécifiques, l'employeur qui ferme l'entreprise pendant la durée légale des congés n'est pas tenu de verser au salarié une rémunération pour les jours de congés payés manquants.

Il peut toutefois lui proposer de prendre des congés payés par anticipation afin de couvrir tout ou partie de cette période. Cette possibilité repose cependant sur l'accord du salarié et ne peut pas lui être imposée. Lorsque le salarié ne peut pas être indemnisé pour l'ensemble de la période de fermeture, une aide de France Travail peut, sous certaines conditions, compléter sa situation, notamment lorsqu'il percevait auparavant l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Modifier des congés en dernière minute : une possibilité limitée aux situations exceptionnelles
Une fois les dates de congés fixées, l'employeur ne peut pas les modifier librement. Il doit d'abord vérifier si un accord d'entreprise ou une convention collective prévoit un délai spécifique de modification. Ces dispositions conventionnelles s'appliquent en priorité, y compris lorsqu'elles prévoient un délai différent du délai légal. En l'absence de règles conventionnelles particulières, l'employeur ne peut pas imposerune modification des dates de congés moins d'un mois avant la date prévue du

départ, sauf en présence de circonstances exceptionnelles. Cette notion n'étant pas définie par le Code du travail, elle est appréciée au cas par cas par les juges. Ont notamment été reconnues comme telles certaines situations mettant en jeu la continuité ou la survie de l'entreprise, comme une commande indispensable à sa pérennité.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

À défaut de circonstances exceptionnelles justifiées, l'employeur ne peut pas sanctionner un salarié qui maintient son départ aux dates initialement prévues.

« Une modification tardive des congés peut avoir des conséquences importantes pour le salarié, notamment lorsqu'il a déjà engagé des frais de transport ou d'hébergement, poursuit Anne Henrion. Même si le Code du travail est muet sur la question, il est préférable que l'employeur prenne en charge leur remboursement lorsqu'il est à l'origine du changement. Certaines conventions collectives imposent d'ailleurs cette indemnisation. Plus largement, l'anticipation et le dialogue avec les salariés restent les meilleurs moyens de concilier les contraintes de l'entreprise avec le respect des droits de chacun et d'éviter les difficultés au moment des congés d'été. »

Fortes chaleurs au travail : ce que le droit impose désormais aux employeurs

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Avec les fortes chaleurs qui touchent prématurément la France, il est important de rappeler les obligations qui incombent aux employeurs. Notamment avec le décret du 27 mai 2025 qui renforce les obligations de l'employeur face aux risques liés aux fortes chaleurs. Les entreprises doivent désormais intégrer pleinement le risque chaleur dans leur politique de prévention, en anticipant les épisodes météorologiques et en prévoyant des mesures immédiatement applicables. Les fortes chaleurs deviennent un véritable enjeu d'organisation du travail et de dialogue social. Décryptage de Tiphaine Mollier, juriste en droit social aux Éditions Tissot.

Les épisodes de chaleur intense deviennent plus fréquents et plus précoces. Face aux risques pour la santé des salariés : déshydratation, malaises, coups de chaleur ou aggravation de pathologies existantes, le droit du travail impose désormais un cadre plus précis aux employeurs.

Depuis le 1er juillet 2025, le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur oblige les entreprises à anticiper et adapter l'organisation du travail dès lors qu'un épisode de chaleur intense est signalé par Météo-France.

Des obligations renforcées pour les employeurs

Le texte s'applique dès l'atteinte des seuils de vigilance jaune, orange ou rouge définis par Météo-France.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Concrètement, l'employeur doit évaluer les risques liés à la chaleur et mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées. Parmi les principales mesures qui peuvent être mises en place figurent notamment :

- L'adaptation des horaires de travail afin d'éviter les heures les plus chaudes;
- L'organisation de pauses supplémentaires ou l'allègement des tâches pénibles;
- La mise à disposition d'eau potable fraîche en quantité suffisante;
- L'aménagement des postes de travail (ventilation, protections contre le rayonnement solaire, brumisation, équipements rafraîchissants…);
- L'information des salariés sur les bons réflexes et les symptômes d'un coup de chaleur;
- Une vigilance particulière pour les travailleurs vulnérables, notamment les femmes enceintes.

Dans les locaux fermés, l'employeur doit également veiller au renouvellement de l'air afin d'éviter les élévations excessives de température.

Le droit de retrait reste possible en cas de danger
En cas de situation dangereuse, un salarié peut exercer son droit de retrait s'il estime raisonnablement que les conditions de travail présentent un danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité.
L'employeur ne peut alors ni sanctionner le salarié ni pratiquer de retenue sur salaire, à condition que l'alerte soit justifiée.
Lorsque les mesures de prévention restent insuffisantes, certaines activités peuvent être suspendues. Dans le secteur du BTP notamment, le recours au dispositif de chômage intempéries peut être envisagé dès lors que sont atteints les seuils orange ou rouge de « vigilance pour canicule » par Météo France.

Télétravail, horaires aménagés
Le télétravail peut également constituer une réponse adaptée lorsque les fonctions le permettent. Il limite notamment l'exposition à la chaleur durant les trajets domicile-travail.

Les employeurs peuvent aussi avancer les horaires de prise de poste, favoriser les tâches physiques tôt le matin ou reporter certaines interventions.

Jusqu'où l'employeur peut-il imposer une tenue vestimentaire ?
Les fortes chaleurs relancent également la question des tenues estivales au travail.
Le principe reste celui de la liberté vestimentaire. Toutefois, l'employeur peut imposer certaines restrictions lorsqu'elles sont justifiées par : des impératifs d'hygiène ou de sécurité, la nature des tâches exercées, ou encore l'image de l'entreprise, notamment pour les salariés en contact avec la clientèle.
Dans certains secteurs, le port d'équipements de protection individuelle (chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection…) demeure obligatoire même en période de fortes chaleurs.

Un rôle accru du CSE dans la prévention
Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le Comité social et économique (CSE) doit être associé à l'évaluation des risques liés aux fortes chaleurs et à la mise à jour du document unique d'évaluation des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

risques professionnels (DUERP). Il peut aussi alerter l'employeur sur des situations dangereuses et proposer des mesures de prévention.
Les représentants du personnel deviennent ainsi des acteurs centraux de l'anticipation des risques climatiques dans l'entreprise.

Tiphaine Mollier, juriste en droit social aux Éditions Tissot

---

Travail par fortes chaleurs : obligations de l'employeur et droits des salariés



En période de fortes chaleurs, les risques pour la santé des salariés sont réels : déshydratation, vertiges, malaises, voire coups de chaleur. Face à ces dangers, les employeurs ont l'obligation de prévenir, adapter et protéger. Quels sont leurs devoirs concrets, leurs nouvelles obligations ? Le salarié peut-il exercer son droit de retrait ? Le télétravail est-il une solution ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Le point avec Axel Wantz, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Quand l'employeur doit-il agir ?

1. En amont
L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, conformément à son obligation de sécurité. Et pour cela, identifier les risques et lister les mesures et actions nécessaires qu'il faudra mettre en œuvre lorsque les températures s'élèvent.

Il s'agit, de façon générale, de :
● mettre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche ;
● s'assurer que l'air soit renouvelé et ventilé dans les locaux fermés pour éviter les élévations exagérées de température ;
● rappeler à tous les signes et symptômes des coups de chaleurs (maux de tête, fatigue, peau sèche et chaude, etc.).

2. Lorsque survient un épisode de chaleur intense
Un décret* qui entre en vigueur le 1er juillet définit précisément l'épisode de chaleur intense. Il s'agit de l'atteinte d'un des trois seuils fixés par Météo France : jaune (pic de chaleur), orange (canicule) ou rouge (canicule extrême).

Il impose de nouvelles obligations à l'employeur, qui doit, si nécessaire :
● adapter les horaires de travail (par exemple en commençant plus tôt le matin) ;
● prévoir des pauses supplémentaires ou suspendre les tâches pénibles aux heures les plus chaudes, mieux ajuster les périodes de repos ;
● aménager les postes de travail avec des dispositifs filtrants ou occultants, de la ventilation ou de la brumisation ;
● augmenter la mise à disposition d'eau potable fraîche pour les salariés ;
● fournir des équipements adaptés (vêtements respirants ou rafraîchissants, couvre-chefs, lunettes…) ;
● informer les salariés sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur, accorder une attention particulière aux travailleurs vulnérables, comme les femmes enceintes.

Si les précautions prises sont insuffisantes pour garantir la santé et la sécurité des salariés, l'activité peut être suspendue et l'employeur peut recourir au dispositif d'activité partielle, de récupération des heures perdues ou, dans le secteur du BTP, du 'chômage intempéries' en cas de vigilance orange ou rouge.

Le salarié peut-il exercer son droit de retrait et quitter son poste de travail ?
Oui, s'il dispose d'un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alors alerter l'employeur de la situation, avant ou au moment où il décide de quitter son poste et s'assurer que sa décision ne crée pas, pour toute autre personne à proximité, une nouvelle situation de danger grave et imminent. Dans ce cas, l'employeur doit maintenir sa rémunération et ne peut pas exiger qu'il reprenne son activité tant que la situation de danger n'est pas écarté.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Le télétravail peut-il représenter une solution ?
Oui. Privilégier le télétravail lorsque cela est possible permet, par exemple, au salarié de ne pas être exposé à la chaleur pendant son temps de trajet en transports en commun ou à vélo. L'employeur et le salarié peuvent à tout moment convenir de recourir au télétravail d'un commun accord, et celui qui est habituellement en télétravail peut également demander à revenir dans l'entreprise 'climatisée'.

L.G.

**Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur*

Les règles applicables aux jobs d'été



Animation, restauration, vente, entretien des espaces verts, guide touristique… L'approche des vacances estivales est l'occasion pour de nombreux étudiants de rechercher un job d'été. Un mineur peut-il être embauché ? Comment sera-t-il rémunéré ? Quelles sont les règles applicables en la matière, les obligations de l'employeur ? Margaux Berbey, juriste aux Editions

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Tissot (éditeur spécialiste du droit social), répond à toutes ces questions.

Peut-on travailler pendant l'été si l'on est mineur ?
Oui, tout à fait ! Même si en principe les jeunes ne peuvent pas être employés avant 16 ans, il est possible de travailler à partir de 14 ans pendant les vacances scolaires, à condition de respecter certaines règles. Et tout d'abord, l'autorisation du représentant légal du mineur.
Ainsi, un mineur entre 14 et 16 ans peut travailler pendant les vacances scolaires si celles-ci durent au moins 2 semaines (14 jours calendaires), et s'il bénéficie d'un repos effectif et continu pendant au moins la moitié des vacances. De plus, le travail confié doit être adapté à son âge : il ne peut être affecté qu'à des travaux légers qui ne portent pas atteinte à sa sécurité, à sa santé ou à son développement.

Plus généralement, les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être affectés à des travaux excédant leurs forces ou qui les exposent à des risques pour leur santé, leur sécurité ou leur moralité.

● Pour le temps de travail, la règle des 35 heures hebdomadaires s'applique, et, pour les moins de 16 ans, celle de 7 heures par jour. Cette durée journalière peut être portée jusqu'à 8 heures au-dessus de 16 ans. L'inspecteur du travail peut accorder une dérogation pour effectuer des heures supplémentaires, dans la limite de 5 heures par semaine (sauf pour le secteur du BTP et des espaces paysagers où cette autorisation n'est pas nécessaire).

● Le travail de nuit est interdit aux mineurs, de 22h à 6h pour les jeunes de plus de 16 ans, et de 20h à 6h pour les moins de 16 ans, sauf dérogations pour certains secteurs dont l'activité le justifie (hôtellerie, restauration, boulangerie, spectacles, etc.).

● Le jeune salarié doit bénéficier d'un repos quotidien minimum de 14 heures consécutives s'il a moins de 16 ans ; et de 12 heures consécutives entre 16 et 18 ans. Et d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives après 4h30 de travail. Il a également droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine (48 heures), dont obligatoirement le dimanche.

Enfin, un salarié mineur ne peut pas travailler les jours fériés, sauf dans les secteurs dont l'activité le justifie (hôtellerie, restauration, traiteurs, boulangerie, jardineries, spectacles, etc.).

À noter :
Les jeunes en job d'été bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu jusqu'à l'âge de 25 ans, dans la limite de 3 fois le montant mensuel du SMIC par an.

Comment est rémunéré un job d'été ?
Si le jeune est âgé de 18 ans ou plus, il doit être rémunéré au minimum sur la base du SMIC horaire, soit 1 801,80€ bruts pour 35 heures par semaine depuis le 1er novembre 2024 (11,88€ bruts par heure).
Si le jeune est mineur, sa rémunération est minorée : 9,51€ bruts par heure s'il est âgé de moins de 17 ans, et 10,70€ bruts par heure entre 17 et 18 ans. Ces abattements ne s'appliquent plus dès lors que le jeune travailleur justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. La convention collective peut également prévoir des rémunérations plus favorables.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Au terme du contrat, il percevra une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % des salaires perçus. En revanche, l'indemnité de fin de contrat (prime de précarité) n'est pas due lorsque le contrat s'effectue pendant les vacances scolaires ou universitaires (sauf si le contrat de travail ou la convention collective le prévoient).

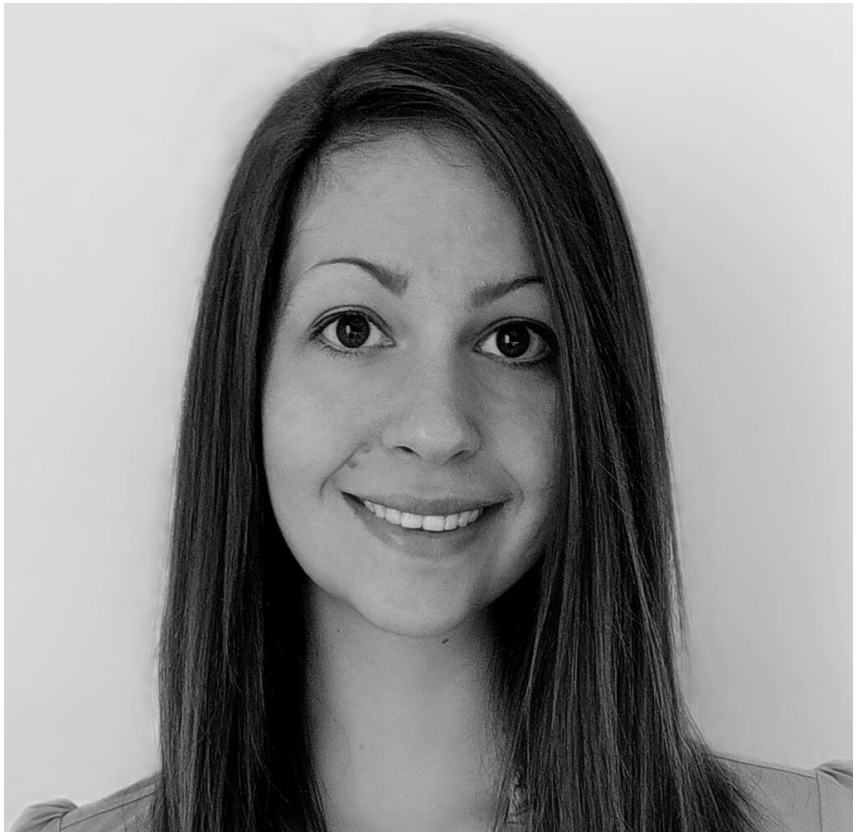
Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Tout d'abord, l'embauche doit être déclarée à l'URSSAF (ou à la MSA), dans les 8 jours qui précèdent la date prévisible d'entrée dans l'entreprise. Si elle concerne un jeune entre 14 et 16 ans pendant les vacances scolaires, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail.

L'employeur doit ensuite établir par écrit un contrat de travail à durée déterminée (CDD), qui doit comporter toutes les mentions obligatoires : motif du recours, nom et qualification professionnelle de la personne remplacée en cas de remplacement, durée du contrat de travail, durée de la période d'essai (si celle-ci est prévue), désignation du poste de travail, intitulé de la convention collective applicable, montant de la rémunération, nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance. Le contrat doit être remis au salarié pour signature dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Une visite médicale d'information et de prévention doit être réalisée avant l'embauche pour les jeunes de moins de 18 ans.

Enfin, le jeune salarié doit être inscrit sur le registre unique du personnel et se voir appliquer les règles édictées par le Code du travail et par la convention collective applicable à l'entreprise.



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Margaux Berbey, juriste aux Editions Tissot.Crédit : Editions Tissot/DR

Arrêts de travail : les entreprises refusent de subir la hausse de coût



Dès le 1er avril 2025, l'Assurance maladie va réduire de 20% l'indemnisation des arrêts maladie pour les salariés du privé. Les employeurs n'auront pas d'autre choix que d'augmenter leurs versements à ces salariés, qui doivent continuer à percevoir 90% de leur salaire durant leur arrêt. Dans ce contexte, comment les entreprises se battent pour limiter l'addition. Focus avec Spartes*, le cabinet parisien de conseil expert dans le pilotage de la performance RH et financière des entreprises.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

D'abord, en refusant les augmentations de tarifs globales que vont vouloir leur imposer les organismes de prévoyance, pour négocier en fonction de leur situation spécifique. Ensuite, en améliorant le taux de recouvrement des indemnités versées par l'Assurance maladie, mais aussi en agissant sur les causes profondes de l'absentéisme, et en faisant jouer leurs droits en tant qu'employeur.
Il fallait trouver des économies, en voilà : désormais, les indemnités versées par l'Assurance maladie aux salariés en arrêt de travail s'élèveront au maximum à 1,4 Smic (2 522€ brut par mois), et non plus à 1,8 Smic, (3 243,24€). Cette réforme, applicable dès le 1er avril 2025, devrait faire économiser 600M€ environ à l'Assurance maladie, selon le ministère du Travail.

Côté entreprises, l'addition s'annonce salée : aux termes de la plupart des conventions collectives, les employeurs doivent compléter les indemnités de l'Assurance maladie, pour garantir au moins 90% du salaire à leurs salariés en arrêt de travail. Ils vont donc devoir leur verser plus indemnités complémentaires, pour un surcoût estimé à 800M€, entre la hausse des montants à verser à leurs salariés et celle des cotisations que vont leur réclamer les organismes de prévoyance. « Les entreprises ne sont pas d'accord pour supporter cette nouvelle hausse de charges, explique Sacha Kleynjans Sacha Kleynjans, dirigeant du Pôle Tech du cabinet de conseil Spartes. Nous voyons quelles se mobilisent, en utilisant plusieurs leviers ».

Refuser les hausses de tarif des organismes de prévoyance, et lancer les négociations
Le paiement des indemnités complémentaires peut être pris en charge par les organismes de prévoyance auprès desquels l'entreprise a souscrit un contrat.
« Ces organismes ont déjà prévu d'augmenter leurs tarifs, pour répercuter cette décision de l'Assurance maladie, prévient Sacha Kleynjans. Mais ils vont chercher à imposer des hausses de prix uniformes, sans tenir compte du degré auquel les entreprises sont impactées. Or, ce degré s'avère très variable, en fonction des salaires réels versés par l'entreprise. Nous voyons donc de plus en plus d'entreprises refuser l'augmentation de tarif que son organisme de prévoyance lui annonce. Ensuite, elles analysent finement l'ensemble des rémunérations de ses salariés, pour estimer l'augmentation réelle de ses indemnités complémentaires. Elles possèdent alors les arguments pour engager les négociations avec l'organisme de prévoyance et obtenir un tarif acceptable, correspondant à leur réalité. »

Récupérer 100% des montants dus par l'Assurance maladie
60% des entreprises ont mis en place la subrogation : elles versent au collaborateur son salaire durant son arrêt maladie, puis se font partiellement rembourser par la Sécurité Sociale, qui leur verse les Indemnités Journalières (IJSS) dues au salarié.
Problème : 25% de ces IJSS ne sont jamais versées aux entreprises, du fait d'erreurs et de retards dans le traitement des dossiers par la CPAM… mais aussi à cause d'arrêts déclarés trop tardivement, ou de manière incomplète, par les salariés. Pour améliorer ce taux de recouvrement, les entreprises suivent de plus en plus rigoureusement l'état des paiements effectués par l'Assurance maladie, pour ne laisser aucun dossier en souffrance et s'assurer que les IJSS qui lui sont dues lui sont effectivement versées. Pour être efficace, ce suivi s'accompagne d'une information régulière des salariés, pour leur rappeler leurs droits et devoirs en cas d'arrêt de travail.

« Cela permet de fortement réduire le nombre de dossiers bloqués, et d'accélérer le versement des IJSS,

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

affirme Sacha Kleynjans. Cette information peut se décliner sous forme d'affichage dans les locaux ou de réunions explicatives avec les représentants du personnel. Elle permet de rappeler aux salariés l'avantage social que leur apporte la subrogation, mais aussi de les informer sur les évolutions de leurs droits : par exemple, depuis janvier 2024, un arrêt maladie prescrit en téléconsultation ne peut pas excéder trois jours, faute de quoi il n'est pas indemnisé ».

Arrêts de travail : les entreprises privées luttent aussi

Digitaliser la gestion des arrêts de travail, grâce à l'IA

Réduire les erreurs dans la saisie des arrêts, repérer les blocages, relancer la CPAM, et mener dans les délais les actions qui s'imposent pour recouvrer les IJSS… autant de tâches fastidieuses, chronophages et peu valorisantes pour les équipes RH.

« Pour simplifier ce travail, et permettre à ces équipes de dégager du temps pour d'autres missions à plus forte valeur ajoutée, les entreprises adoptent de plus en plus d'outils dédiés, basés sur l'IA, reprend Sacha Kleynjans. Ils permettent de digitaliser la gestion des arrêts de travail, et de réduire de 15% à 20% le temps passé à gérer ces dossiers. Nous proposons un outil de ce type, baptisé Klem. Grâce à un rapprochement constant entre les flux des services paie et comptabilité, il permet à l'entreprise de savoir, à tout moment, où en sont ses recouvrements, et de ne plus laisser de dossiers en souffrance. »

En améliorant le taux de recouvrement des IJSS, ces outils contribuent également à protéger la trésorerie de l'entreprise.

Faire le point sur ses droits et devoirs en tant qu'employeur

Pour ne pas supporter seules la hausse du coût des arrêts maladie, les employeurs cherchent de plus en plus à faire valoir leurs droits. Ainsi, depuis octobre 2024, le salarié doit informer son employeur du lieu auquel une contre-visite médicale pourra être effectuée. Si l'employeur décide de demander cette visite à l'Assurance-Maladie, il n'a pas à en prévenir le salarié. Si ce dernier ne se soumet pas à cette visite, ou si le médecin conclut à un arrêt injustifié, l'employeur peut suspendre le versement des indemnités complémentaires, et le salarié doit reprendre le travail.

« D'autre part, en tout état de cause, les indemnités complémentaires ne sont dues qu'aux salariés justifiant d'au moins un an d'ancienneté, reprend Sacha Kleynjans, et à condition qu'ils aient déclaré leur arrêt maladie dans les 48 H à l'Assurance maladie. Enfin, la période durant laquelle l'employeur doit verser ces indemnités, et leur montant, dépend de l'ancienneté du salarié. Les employeurs se montrent de plus en plus conscients de ces limites, alors qu'auparavant certains payaient trop, ou trop longtemps. »

Mener des actions ciblées, pour limiter le nombre et la durée des arrêts de travail

Sous l'effet conjugué du vieillissement de la population active et de l'allongement de la durée des arrêts de travail, la hausse de leur coût ne semble pas près de s'infléchir. Pour ne pas subir cette situation, les

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

employeurs cherchent à dépasser la gestion uniquement financière et administrative du phénomène : ils mettent en place des plans d'action de fond permettant de limiter le nombre d'arrêts de travail pris par leurs salariés. Meilleure organisation du travail, aménagements horaires, formations à la prévention du stress, implication des managers…
« Aucune recette magique n'existe, mais chaque entreprise doit, au cas par cas, identifier les causes profondes de l'absentéisme de ses salariés, et déterminer une série d'actions adaptées », complète Sacha Kleynjans.
S'abstenir de cette réflexion ne pourra qu'aggraver le problème…d'autant que les troubles psychologiques restent aujourd'hui la principale cause des arrêts de travail de longue durée.

**Créé en 2012, le cabinet Spartes, dont le siège social est à Paris, accompagne plus de 1 500 clients dans toute la France. L'entreprise emploie 150 salariés et réalise un chiffre d'affaires de 33M€ en 2024.*

Le droit du travail s'accorde-t-il au genre ?



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes qui s'est déroulée samedi dernier, plusieurs avocats du barreau d'Avignon ont proposé un éclairage sur ce thème. Maître Bénédicte Anav aborde ainsi dans ce cadre la notion de genre dans le droit du travail.

« Comment ne pas évoquer la situation des femmes dans le cade du travail. Voilà un lieu et un temps qui occupent une place essentielle dans la vie de chacun et qui est un indicateur pertinent de l'état de notre société. Le travail des femmes a été et demeure un moyen de leur indépendance. S'il peut naturellement être épanouissant, il peut aussi être cause de difficultés ordinaires ou spécifiquement liées au genre. »

« Ainsi en va-t-il du sexisme, du harcèlement sexuel, des violences psychologiques ou de la discrimination fondée sur le genre. Le code du travail encadre toutes ces dérives indistinctement, qu'elles concernent des hommes ou des femmes. »

« On peut donc constater qu'hormis la législation relative à la grossesse et quelques prescriptions règlementaires de sécurité, liées au poids par exemple, le code n'établit pas de protection spécifique d'un genre sur l'autre. En revanche, les juges appliquent avec rigueur le contrôle de la bonne application de la loi et veillent à sanctionner les comportements déviants sur le lieu de travail. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Maître Bénédicte Anav

« Les victimes sont encouragées à dénoncer et bénéficient d'une protection légale contre toute forme de rétorsion. Les interlocuteurs sont multiples : inspection du travail, médecine du travail, hiérarchie, CSE, défenseur des droits, avocats… L'essentiel étant en ce cas de sortir du déni et de l'isolement qu'il induit. On peut constater en pratique une réelle prise en considération du trouble causé par les comportements violents sur le lieu de travail et une quasi-radicalité de la réponse judiciaire apportée. La tolérance surannée a laissé la place à la sanction. »

« La partition légale se joue entre la loi, les juges et la réalité de l'entreprise. A charge pour la loi de fixer

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

les règles, au Juge de qualifier et d'appliquer et aux entreprises de s'y conformer. Les actions de sensibilisation sur le terrain sont à déployer pour que l'évolution des comportements progresse encore. Pas de protection spécifique contre les violences faites aux femmes dans le code du travail mais une prise en compte réelle par les Juges des difficultés qui peuvent se rencontrer sur le terrain et des moyens légaux d'y répondre. »

Maître Bénédicte Anav, avocate au Barreau d'Avignon

Congés payés : Connaissez-vous tous les congés auxquels vous pouvez avoir droit ?



Chacun sait que les salariés ont droit à 5 semaines de congés payés par an. Mais la loi accorde sous certaines conditions ou à certaines catégories d'entre eux des congés supplémentaires. Quels sont-ils ? Qui peut en bénéficier ? Comment les calculer ? Les réponses d'Isabelle

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Vénuat, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social.

Les congés supplémentaires en cas de fractionnement du congé principal
Les 4 premières semaines de congés payés (24 jours ouvrables/20 jours ouvrés) sont appelées congé principal. Lorsque vous les prenez en plusieurs fois, on parle alors de fractionnement du congé principal. Exemple : Vous souhaitez partir à l'étranger en septembre pour profiter de la basse saison. Si le repos hebdomadaire au sein de votre entreprise est le dimanche, vous devez alors prendre au minimum vos vacances du lundi 22 septembre 2025 au dimanche 4 octobre 2025. Les 12 jours ouvrables de congés seront bien compris entre deux jours de repos hebdomadaires, les dimanches 28 septembre et 5 octobre.

Les deux semaines restantes, ainsi que la 5e semaine de congés, pourront être posées de façon discontinue durant l'année.

Dans ce cas de figure, vous pouvez bénéficier de :
● 2 jours supplémentaires, si vous avez pris au moins 6 jours en dehors de la période légale,
● 1 jour supplémentaire, si vous avez pris entre 3 et 5 jours en dehors de la période légale.

Pour cela, il faut :
● avoir acquis au moins 15 jours ouvrables de congés payés,
● pris 12 jours continus entre 2 jours de repos hebdomadaires (soit 2 semaines), pendant la période légale entre le 1er mai et le 31 octobre de la même année,
● poser au moins 3 jours ouvrables en dehors de la période légale.

Attention !
– Un accord d'entreprise ou votre convention collective peuvent supprimer tout droit à des jours de fractionnement ou en modifier le nombre. Vérifiez-le !
– Lorsque vous sollicitez le fractionnement de vos congés payés, votre employeur peut subordonner son accord à votre renonciation écrite à ces jours supplémentaires de congés.

Les congés supplémentaires pour enfant à charge
Les salariés ayant à charge des enfants de moins de 15 ans (aucune condition d'âge n'est fixée pour les enfants en situation de handicap) au 30 avril de l'année en cours et vivant dans leur foyer peuvent bénéficier de congés supplémentaires.

● Les salariés de moins de 21 ans
Les salariés ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

● Les congés supplémentaires pour les salariés ayant au moins 21 ans
Les salariés ayant au moins 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Et ce, même si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Attention !
– Le cumul des congés supplémentaires et des congés payés ne doit pas excéder la durée maximale du

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

congé annuel légal, soit 30 jours ouvrables.
– Si votre entreprise accorde plus de 30 jours de congés, pour l'octroi des jours de congés supplémentaires pour enfant à charge, le plafond reste fixé à l'acquisition totale de 30 jours ouvrables. Vous ne prenez pas en compte la durée maximale de congé accordée par votre entreprise.

Présomption de démission en cas d'abandon de poste : ce que doit indiquer la mise en demeure



Saisi notamment par des syndicats, le Conseil d'État rejette aujourd'hui la demande d'annulation du décret du 17 avril 2023 mettant en œuvre le dispositif de présomption de démission en cas d'abandon de poste, instauré par la loi dans le secteur privé. Le Conseil d'État précise toutefois que, pour que la démission d'un salarié puisse être présumée, ce dernier doit

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

nécessairement être informé des conséquences que peut avoir l'absence de reprise du travail sans motif légitime.

La loi du 21 décembre 2022 a instauré un dispositif de présomption de démission du salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans le délai fixé par l'employeur. Les modalités d'application de cette nouvelle procédure ont été fixées par le décret du 17 avril 2023, qui s'est également accompagné d'une « foire aux questions » (FAQ) intitulée « Questions-réponses – Présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié », publiée le 18 avril 2023 sur le site internet du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion. Des syndicats ont saisi le Conseil d'État pour demander l'annulation du décret et de la FAQ et le remplacement de cette dernière sur le site du ministère.

Le Conseil d'État relève tout d'abord que le décret attaqué se borne à fixer les modalités d'application de la loi et ne peut donc être regardé comme un « projet de réforme » qui aurait dû être soumis à une concertation préalable, comme le prévoient le Préambule de la Constitution de 1946 et le code du travail.

Les requérants reprochaient ensuite à la loi et au décret de ne pas avoir prévu de faire bénéficier le salarié des garanties prévues par la convention internationale du droit du travail n° 158 sur le licenciement. Cette convention ne couvre cependant que la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur et non les situations de démission volontaire. Elle n'est donc pas applicable car, si c'est bien l'employeur qui initie la procédure par l'envoi d'une mise en demeure, c'est en réalité le salarié, par son absence persistante sans justification, qui est à « l'initiative » de la rupture de la relation de travail.

Le Conseil d'État souligne par ailleurs que, comme le décret le rappelle, l'abandon de poste ne peut pas être considéré comme volontaire en cas de motif légitime, par exemple des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait ou du droit de grève, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à la réglementation, ou des modifications du contrat à l'initiative de l'employeur. La présomption de démission ne peut donc jouer dans ces situations.

En outre, cette loi prévoit l'envoi par l'employeur d'une mise en demeure au salarié qui a abandonné son poste. Cette mise en demeure a pour objet de s'assurer du caractère volontaire de l'abandon de poste du salarié, en lui permettant de justifier son absence ou de reprendre le travail dans le délai fixé. S'agissant de l'abandon de poste dans la fonction publique, le Conseil d'État avait déjà jugé que, pour que la démission de l'employé puisse être présumée, ce dernier devait nécessairement être informé des conséquences que pouvait avoir l'absence de reprise du travail sans motif légitime. Dans la décision qu'il rend ce jour, le Conseil d'État adopte la même position pour les salariés du privé, même si le décret ne l'avait pas explicitement précisé.

Enfin, la loi prévoit que l'employeur doit envoyer la mise en demeure par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Le décret attaqué précise que le délai que l'employeur doit accorder au salarié pour justifier son absence ou reprendre le travail est d'au moins quinze jours à partir de la date de présentation de la mise en demeure. Le Conseil d'État estime que le décret fixe pour ce délai minimum

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

une durée et un point de départ clairs, qui ne sont ni contraires à la loi ni manifestement erronés.

Plusieurs requérants avaient également demandé l'annulation de la « foire aux questions », mise en ligne sur le site internet du ministère le 18 avril 2023 et qui prenait position sur la possibilité pour l'employeur de choisir entre la procédure de l'abandon de poste et celle du licenciement pour faute. Ni la loi ni le décret ne comportent de dispositions sur ce point. Mais le Conseil d'État, constatant que cette partie de la FAQ avait été retirée du site en juin 2023 et que la nouvelle version mise en ligne ne reprenait pas les mentions contestées, ne s'est pas prononcé sur cette question.

Pour toutes ces raisons, le Conseil d'État rejette les demandes d'annulation du décret du 17 avril 2023 et juge qu'il n'y a pas lieu de statuer sur les demandes liées à la FAQ « Questions-réponses – Présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié ».

Décision n°473640, 473680, 474392, 475097, 475100, 475194 du 18 décembre 2024