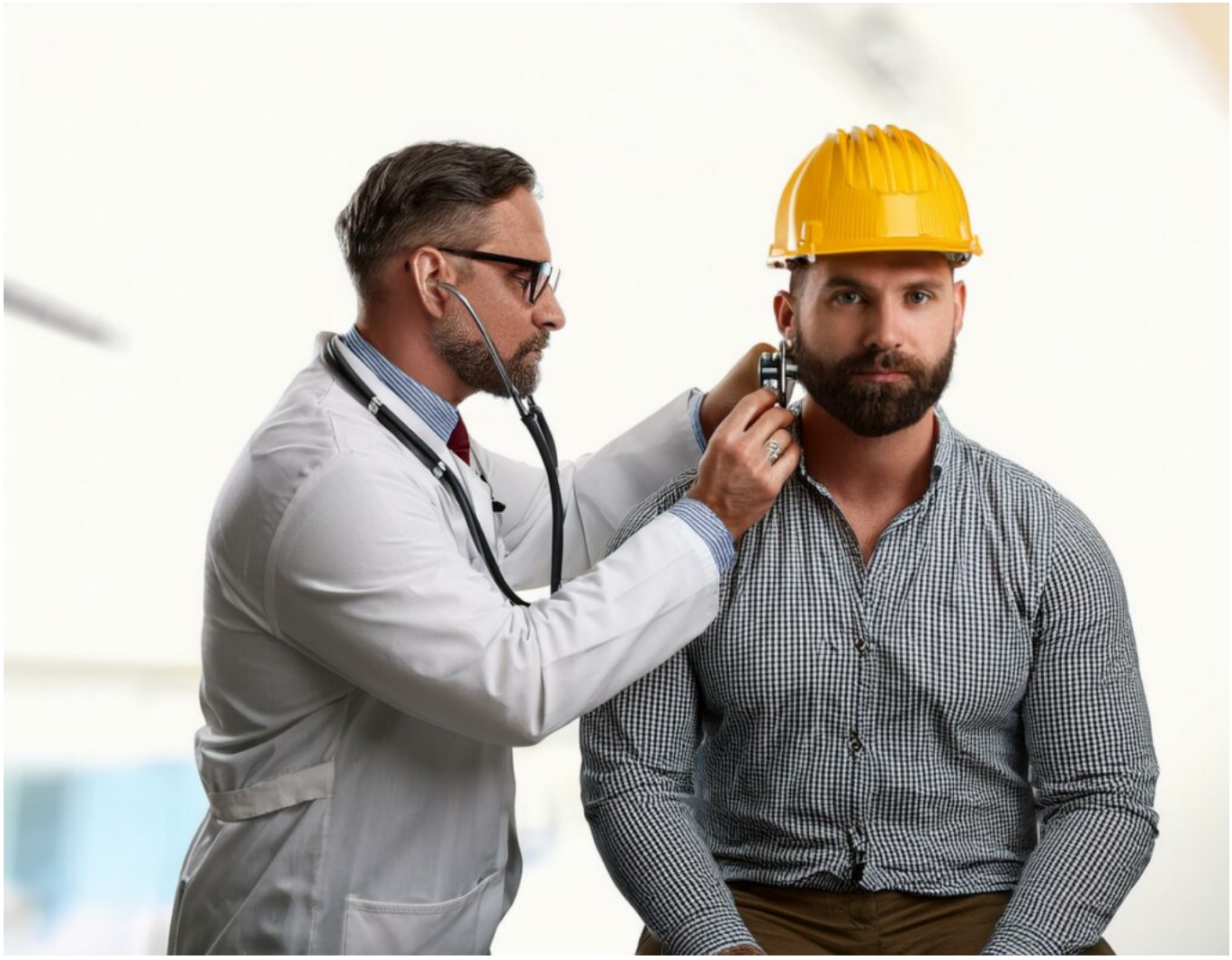
Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Arrêts de travail : 5 conseils pour limiter leur coût pour l'entreprise



L'Assurance Maladie vient de le révéler : les arrêts de travail ont vu leur coût bondir de +8,5% au premier semestre 2024. Ce coût se répercute aussi sur les entreprises : celles qui ont mis en place la subrogation peinent de plus en plus à récupérer les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS), qui doivent leur être versées par les organismes sociaux quand elles ont maintenu le salaire de leur collaborateur durant son arrêt de travail. On estime qu'aujourd'hui, 25% de ces IJSS ne sont pas versées aux entreprises, ce qui représente pour elles un coût de 800 € par an et par salarié. Comment peuvent-elles limiter ce coût ? D'abord, en améliorant

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

leur taux de recouvrement des IJSS. Ensuite, en agissant sur les causes profondes de l'absentéisme, au cas par cas explique Spartes*, le cabinet parisien de conseil expert dans le pilotage de la performance RH et financière des entreprises.

L'Assurance Maladie a prévenu : son déficit atteindra sans doute les 17 Mds € cette année, principalement du fait de la hausse du nombre et de la durée des arrêts de travail. Le coût de leur indemnisation n'en finit pas de grimper : il a encore progressé de 8,5 % au premier semestre de 2024.
Pour les entreprises aussi, cette évolution représente un coût croissant. 60% d'entre elles ont mis en place le principe de la subrogation : elles versent au collaborateur son salaire durant son arrêt, puis sont remboursées lorsqu'elles perçoivent les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale. Mais le délai de recouvrement de ces IJSS s'allonge constamment : il atteint 33,5 jours en 2023, soit 25 % de plus qu'en 2019. Plus grave encore, 25 % de ces IJSS ne sont pas versées aux entreprises, du fait d'erreurs et de retards dans le traitement des dossiers. Bilan : les arrêts de travail coûtent 800€ par an et par salarié aux entreprises.

Comment alors limiter la facture pour les employeurs ? Voici cinq réflexes à adopter.

1. Communiquer fréquemment sur les bonnes pratiques avec les salariés
Dans plus d'un tiers des cas, si la Sécurité Sociale ne prend pas en charge un arrêt maladie, c'est… parce qu'elle ne l'a pas reçu. Fréquemment, le salarié, qui dispose de 48h pour envoyer ce document à son employeur et à la CPAM, ne respecte pas ce délai ou ne fournit pas l'intégralité des informations demandées. « Pour limiter les erreurs et oublis, nous conseillons aux employeurs de régulièrement sensibiliser leurs salariés sur leurs droits et devoirs en cas d'arrêt de travail, par le biais d'affichage dans les locaux de l'entreprise et de réunions avec les représentants du Personnel, explique Sacha Kleynjans, directeur du Pôle Tech du cabinet Spartes. Cela permet de rappeler aux salariés l'avantage social que leur apporte la subrogation, mais également 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. »

> « Autant de missions qu'une IA bien entraînée peut exécuter à la perfection. »

2. Adopter des outils digitaux, basés sur l'IA
Réduire les erreurs dans la saisie des arrêts, suivre l'avancement de chaque dossier, repérer les blocages et mener dans les délais les actions qui s'imposent : autant de missions qu'une IA bien entraînée peut exécuter à la perfection. C'est en partant de ce constat que Spartes a développé Klem, un outil exclusif de gestion digitalisée des arrêts de travail. Basé sur l'IA, il permet de réduire de 15% le temps passé à gérer ces dossiers, et de protéger la trésorerie de l'entreprise en réduisant le délai de recouvrement des IJSS. 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. « Klem s'inspire directement de notre expertise acquise sur le terrain, précise Sacha Kleynjans. Nous avons, depuis plusieurs années, mis en place pour nos clients une offre d'externalisation

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

de la gestion des IJSS. C'est pour cette raison que nous avons développé, en interne, les fonctionnalités que nous proposons aujourd'hui sous la marque Klem. »

« L'employeur se doit d'agir rapidement. »

3. Agir rapidement en cas de blocage, et ouvrir les bons canaux de communication

Lorsque le traitement d'un dossier prend du retard, l'employeur se doit d'agir rapidement, et de manière proactive : auprès du salarié, en lui réclamant sans attendre les pièces manquantes, ou auprès de la CPAM, afin d'identifier avec elle les causes du blocage et les actions à mener. Dans les deux cas, la communication doit rester fluide et facile : à l'entreprise de désigner un interlocuteur dédié, qui continue à suivre le dossier jusqu'à la résolution du problème. « Cette rapidité non seulement permet d'augmenter le taux de recouvrement des IJSS, mais aussi d'améliorer les relations entre employeur et salarié, souligne Sacha Kleynjans. Traiter efficacement les arrêts de travail fait partie des éléments qui définissent une marque employeur, et facilite le travail au quotidien. »

« Mettre en place des procédures permettant d'agir dans les délais légaux. »

4. Tenir compte du délai de prescription

Passé un délai de 27 mois suivant l'absence du salarié, la récupération des sommes dues par la CPAM devient impossible pour l'entreprise. D'où la nécessité, pour elle, de suivre régulièrement l'état d'avancement des dossiers, et de mettre en place des procédures permettant d'agir dans les délais légaux, afin de maximiser ses chances de recouvrement. « Cette prise en compte des délais fait partie des fonctionnalités les plus appréciées de Klem, poursuit Sacha Kleynjans. L'outil permet de prendre en charge immédiatement chaque arrêt de travail. Il permet d'obtenir des résultats beaucoup plus probants qu'une prestation de recouvrement à posteriori, qui ne traite que les arrêts passés, concernant souvent des collaborateurs ayant quitté la société. »

« Aucune recette magique n'existe, mais chaque entreprise doit, au cas par cas, identifier les causes profondes de l'absentéisme de ses salariés. »

5. 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 la progression du SMIC, la hausse du coût des arrêts de travail ne semble pas près de s'infléchir. Pour ne pas subir cette situation, les employeurs ne pourront pas se contenter d'une gestion uniquement financière et administrative du phénomène : ils doivent définir un plan 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

déterminer une série d'actions adaptées. 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 2 000 clients dans toute la France. L'entreprise emploie une centaine de salariés et réalise un chiffre d'affaires de 20 M€ en 2023.*

L.G.

Alternance : Comment (encore) en profiter?



Plus de 852 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés en 2023, selon les données du ministère du Travail. Un rapport commandé par le gouvernement pourrait faire disparaître

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

en 2025 une partie du dispositif. L'occasion de redonner toutes les règles qui l'encadrent avec Margaux Berbey, juriste aux Editions Tissot spécialisée en droit social. Quelles sont les aides pour continuer à le mettre en place ? Comment est-il rémunéré ? Comment le rompre ?

Quelles aides pour avoir recours à l'alternance ?
L'alternance recouvre deux types de contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail par lequel l'employeur s'engage à assurer à l'apprenti une formation professionnelle, dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA) ou section d'apprentissage.

Une aide de 6 000 euros maximum pour la première année du contrat est accordée sous conditions :

● le contrat a été conclu entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024 ;
● l'alternant prépare un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 (BAC+5) du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur, etc.) ;
● les entreprises de plus de 250 salariés doivent atteindre au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre 2024 ; ou atteindre au moins 3 % d'alternants et avoir connu une progression de 10 % d'alternants au 31 décembre 2024, par rapport au 31 décembre 2023.

Le versement de l'aide est automatique, dès que l'embauche d'un apprenti est déclarée à l'OPCO (opérateur de compétences), que le contrat est enregistré et que vous envoyez mensuellement votre DSN.

Attention : l'aide exceptionnelle aux contrats de professionnalisation est supprimée pour les contrats conclus depuis le 1er mai 2024 !

Quelle rémunération pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ?
La rémunération minimale des apprentis est fixée en pourcentage du SMIC en fonction de leur âge, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables :

● Moins de 18 ans : 27% du SMIC la 1ère année, 39% la 2ème année et 55% la 3ème année,
● De 18 à 20 ans : 43% du SMIC la 1ère année, 51% la 2ème année et 67% la 3ème année,
● De 21 à 25 ans : 53% du SMIC la 1ère année, 61% la 2ème année et 78% la 3ème année (s'il est supérieur au SMIC, le pourcentage à prendre en compte est celui du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat),
● Au-delà de 26 ans : 100 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée de l'exécution du contrat d'apprentissage.

La rémunération minimale des salariés en contrat de professionnalisation est fixée en pourcentage du SMIC en fonction de leur âge et de leur qualification par rapport au bac professionnel :

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

● De 16 à 20 ans révolus : 55% du SMIC pour une qualification inférieure au bac professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de niveau IV, 65% pour une qualification supérieure,
● De 21 à 25 ans révolus : 70% du SMIC pour une qualification inférieure au bac professionnel, 80% pour une qualification supérieure,
● Au-delà de 26 ans : Rémunération au moins égale au SMIC et ne pouvant être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel applicable à l'emploi occupé.

Comment rompre un contrat d'apprentissage ?
1. Pendant les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, la résiliation du contrat est possible par l'employeur comme par l'apprenti, sans préavis et sans avoir à en justifier les raisons, par l'envoi d'un courrier à l'autre partie pour notifier la résiliation.

2. Après la période probatoire, la rupture du contrat d'apprentissage reste possible mais plus limitée.

L'employeur peut rompre le contrat d'apprentissage dans les situations suivantes :

● faute grave de l'apprenti ;
● force majeure ;
● inaptitude de l'apprenti constatée par la médecine du travail (sans nécessité de rechercher un reclassement) ;
● en cas d'exclusion de l'apprenti de son centre de formation.

Dans ce cas, il doit procéder à un licenciement de l'apprenti pour motif personnel.

L'apprenti peut rompre son contrat, en respectant un préavis, pour les motifs suivants :

● démission ;
● en cas d'obtention du diplôme avant la date de fin prévue dans le contrat d'apprentissage.

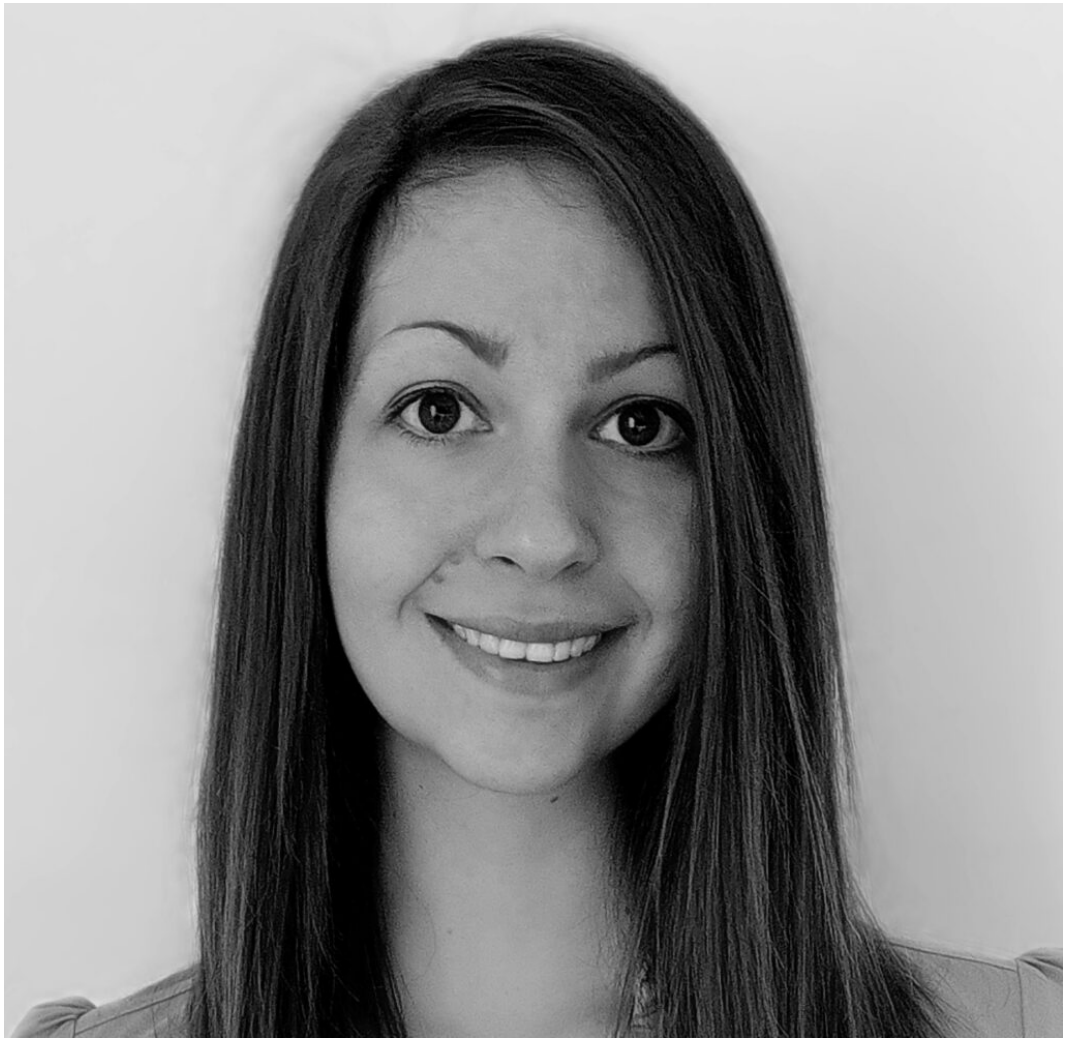
En cas de démission, l'apprenti doit saisir le médiateur avant la rupture du contrat pour chercher une éventuelle solution et régler les litiges. L'apprenti doit attendre 5 jours calendaires après la saisine du médiateur avant de notifier à l'employeur sa décision de rompre le contrat d'apprentissage. Il doit ensuite respecter un délai de préavis de 7 jours calendaires.

3. L'employeur et l'apprenti peuvent rompre le contrat d'apprentissage d'un commun accord. Dans ce cas, l'employeur et l'apprenti doivent formaliser leur accord dans un écrit daté et signé.

Quelles en sont les conséquences ?
L'apprenti doit percevoir une indemnité compensatrice de congés payés, s'il n'a pas pu tous les prendre.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



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

L.G.

Que se passe-t-il si vous tombez malade pendant vos congés ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Certains salariés vont peut-être avoir la malchance de tomber malade avant ou pendant leurs congés d'été. Auront-ils droit à un report de congés ? Quand devront-ils reprendre le travail ? Comment seront-ils indemnisés ? Quel est l'état du droit français et européen ? Éléments de réponses avec Axel Wantz, juriste aux Editions Tissot et éditeur spécialiste du droit social.

Vos congés payés peuvent-ils être reportés ?

La réponse diffère selon la date de prescription de l'arrêt de travail. Si votre arrêt maladie a débuté avant la période de congés, les congés payés programmés et qui coïncidaient avec la période d'arrêt de travail ne sont pas perdus et sont reportés. Vous pourrez en bénéficier ultérieurement, après la date de reprise du travail.

S'il vous est prescrit alors que vous étiez déjà en congés, ces derniers ne sont pas suspendus. Vous ne pouvez pas exiger de prendre les jours dont vous n'avez pas pu bénéficier ultérieurement, sauf si votre convention collective le prévoit.

Quand devrez-vous reprendre votre poste ?

Si votre arrêt de travail se termine avant la fin de la période de congés payés, vous reprendrez votre poste à la date initialement prévue de fin de vos congés. La date ne sera pas reportée du fait de l'arrêt de travail.

Si la date de fin de l'arrêt de travail est postérieure à celle prévue pour les congés payés, alors vous

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

reprendrez votre travail à l'expiration de votre arrêt maladie.

Continuez-vous à acquérir des droits à congés pendant votre arrêt maladie ?

Pendant la période d'absence pour un arrêt maladie « classique », vous acquérez des congés payés dans la limite de deux jours ouvrables par mois. Dans le cas d'un arrêt pour maladie professionnelle ou accident du travail, la période est alors prise en compte pour le calcul des droits à congés payés et ce, dans la limite de 2,5 jours ouvrables par mois

Comment serez-vous indemnisé ?

Pendant l'arrêt de travail, vous cumulez l'indemnité de congés payés avec les indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS). Mais si votre convention ou accord collectif vous autorisent à prendre vos congés ultérieurement ou, à défaut, à percevoir une indemnité compensatrice, vous avez droit non seulement à l'indemnité de congés payés mais également au complément de salaire prévu en cas d'arrêt de travail.

Quelles évolutions attendre du droit européen ?

Le droit français actuel est contraire à une directive européenne, qui dispose que le salarié malade pendant ses congés payés ne les perd pas et doit pouvoir les reporter ultérieurement. La finalité du droit au congé annuel payé est, en effet, de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs, ce qui n'est pas le cas lorsqu'il est malade. Il faut donc s'attendre à des évolutions législatives sur le sujet.

Alex Wantz (Éditions Tissot)

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Peut-on télétravailler depuis son lieu de vacances ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Depuis plusieurs années, le télétravail a explosé ; de nombreuses entreprises l'ont aujourd'hui durablement adopté et, cet été, le gouvernement incite à y recourir pendant la période des Jeux Olympiques et Paralympiques. Mais quid du lieu ? Un salarié doit-il forcément télétravailler de chez lui ou peut-il le faire ailleurs, par exemple depuis son lieu de vacances ? Le point avec Isabelle Vénuat, juriste aux Éditions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Quels sont les lieux depuis lesquels on peut télétravailler ?

Au domicile ou en dehors, selon les questions-réponses du ministère du Travail, sauf si la charte ou l'accord qui l'a mis en place prévoient d'autres dispositions. Ce sont eux qui définissent précisément les lieux dans lesquels il sera effectué (domicile du salarié, résidence secondaire, espace de coworking, etc.), en tenant compte du fait que chacun dispose de la liberté de choisir son domicile.

Cependant, un motif légitime, comme la nécessité de pouvoir revenir rapidement sur le lieu de travail en cas de besoin, ou encore des questions de sécurité ou de connexions réseau, peut justifier qu'un salarié télétravaille impérativement depuis son domicile habituel. Et dès lors que l'accord collectif ou la charte l'impose, un salarié qui ne respecterait pas cette règle encourt une sanction disciplinaire.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Si rien n'a été prévu, un salarié peut donc télétravailler depuis le lieu de son choix, qui peut être son lieu de vacances. Une souplesse particulièrement bienvenue pour les salariés des villes qui accueillent les JO.

Peut-on télétravailler depuis l'étranger ?

La question doit être envisagée d'emblée pour anticiper les difficultés, qui peuvent survenir, par exemple, si un salarié reste trop longtemps en télétravail à l'étranger. Quelle est la législation applicable ? Faut-il envisager l'expatriation ?

Des problèmes peuvent aussi survenir en cas de problème de santé, de prise en charge et d'application de la Sécurité sociale. Ce sont notamment quelques-unes des raisons pour lesquelles des limites peuvent être posées pour limiter la durée du télétravail hors domicile ou restreindre son exercice depuis l'étranger.

Quels sont les abus sanctionnables ?

Si un salarié télétravaille depuis le lieu de son choix, télétravail ne rime pas pour autant avec liberté totale. L'employeur peut donc parfaitement contrôler l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Mais ce contrôle doit être proportionné à l'objectif poursuivi, ne pas porter pas atteinte aux droits et libertés du salarié et faire l'objet d'une information des salariés et d'une consultation préalable des représentants du personnel.

Le contrôle permanent est, lui, interdit. La CNIL en donne des exemples : webcam, logiciels qui enregistrent les frappes, obligation pour le salarié d'effectuer très régulièrement des actions pour démontrer sa présence derrière son écran comme cliquer toutes les X minutes sur une application…

Enfin, que le salarié télétravaille de chez lui ou de son lieu de vacances ne doit pas avoir d'impact sur la qualité de son travail, et l'employeur peut tout à fait envisager une sanction s'il n'effectue pas ses tâches, n'est pas joignable à ses heures de travail, n'assiste pas aux réunions en audio ou visioconférence, etc.

Isabelle Vénuat (Éditions Tissot)

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Canicule : anticiper les mesures de prévention pour protéger la santé et la sécurité des salariés

l'écho du mardi
Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Conséquences du réchauffement climatique, la multiplication et l'intensification des épisodes de forte chaleur ou de canicule vont impacter l'activité et le quotidien des salariés. Dans ce contexte, l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) souhaite rappeler aux entreprises leur rôle en matière de prévention des risques professionnels.

En cas d'épisodes de forte chaleur ou de canicule, les salariés de nombreux secteurs, dont l'activité est traditionnellement réalisée en extérieur comme en intérieur, se trouvent davantage exposés à des températures potentiellement dangereuses pour leur santé. Corps de métiers concernés : bâtiment, voirie, mines, fonderie, verrerie, aciérie, soudure, agriculture, jardinage, teinturerie, blanchisserie, restauration, cuisine… Principaux risques encourus : nausées, vertiges, pertes de vigilance… Sans oublier la déshydratation et le coup de chaleur du salarié qui peuvent s'avérer mortels. À noter : certaines situations individuelles (antécédents, pathologies chroniques, traitements médicaux, grossesse…) peuvent également influer sur les capacités de thermorégulation du corps.

Déployer une démarche de prévention pour toutes les situations de travail

« Le Code du travail ne fixe pas de température maximale au-delà de laquelle il est interdit de travailler. Aussi, l'évaluation des risques professionnels liés à la chaleur doit s'inscrire dans la démarche globale de prévention à l'initiative de l'employeur. En effet, la loi impose à ce dernier de prendre les mesures

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs et protéger leur santé », explique Jennifer Shettle, responsable du pôle informations juridiques à l'INRS.

Pour anticiper la gestion d'épisodes de forte chaleur ou de canicule, il est donc primordial d'identifier, en amont, les risques liés à l'organisation au poste de travail, à la nature des tâches à accomplir et à l'aménagement des locaux de l'entreprise.

Intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), ces différents paramètres serviront de feuille de route à l'entreprise pour déployer, avec le concours des représentants du personnel (CSE ou CSSCT), des salariés et du service de prévention et de santé au travail, les actions de prévention adaptées.

Exemples de mesures de prévention :

- adapter les horaires de travail durant les périodes de forte chaleur, notamment pour les travaux en extérieur,
- augmenter la fréquence et la durée des pauses,
- mécaniser certaines tâches,
- installer des ventilateurs et climatiseurs dans les locaux comme dans certains engins de chantier,
- prévoir des stores et des zones ombragées,
- offrir un accès à l'eau ou à des boissons fraîches à proximité des postes de travail,
- privilégier le travail en équipe pour favoriser une meilleure entraide entre salariés,
- organiser les secours…

L'employeur doit également informer ses salariés des mesures de prévention (collectives et individuelles) adoptées et du mode d'organisation des secours en cas de malaises, tout en veillant à les faire respecter par son personnel.

« L'employeur, indépendamment des mesures déjà mises en place, ne devra pas hésiter à faire cesser le travail s'il estime que ses salariés sont en danger », souligne Jennifer Shettle.

A savoir

La chaleur peut constituer un risque pour les salariés. La réglementation ne définit pas le travail à la chaleur. Les valeurs de 30°C pour une activité sédentaire et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique peuvent être utilisées comme repères pour agir en prévention. Toutefois, certaines situations de travail peuvent être dangereuses en dessous de 28°C ou maîtrisées au-delà de 30°C, la température de l'air ne suffisant pas à évaluer les risques liés aux ambiances thermiques chaudes.

D'autres facteurs, liés à l'environnement de travail (humidité, déplacements d'air, rayonnement solaire)

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

et aux caractéristiques de l'activité (tenue de travail, charge physique de travail) participent à l'astreinte thermique, tout comme les paramètres individuels influant sur les capacités de thermorégulation (acclimatation, antécédents, traitements…). L'organisation du travail et les moyens mis à disposition modulent également le risque (possibilité de prendre des pauses dans un endroit frais, accès à l'ombre, à l'eau…).



©INRD

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Jobs d’été : quelles sont les règles applicables ?



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 Tissot, 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

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.).

Quelle rémunération pour 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 1 766,92€ bruts pour 35 heures par semaine depuis le 1er janvier 2024 (11,65 € bruts par heure).

Si le jeune est mineur, sa rémunération est minorée : 9,32 € bruts par heure s'il est âgé de moins de 17 ans, et 10,48 € 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 cependant prévoir des rémunérations plus favorables.

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.

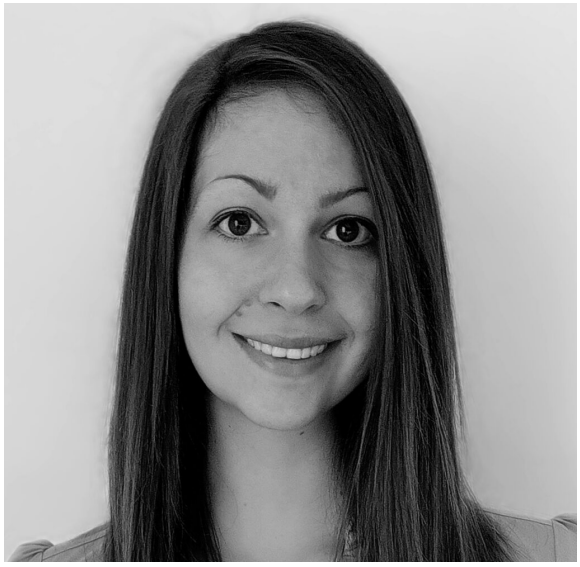
Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

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.

Margaux Berbey pour les Editions Tissot



Fidélisation et recrutement, les deux priorités des RH en 2024

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Quel est le moral des professionnels RH ? Comment perçoivent-ils leur métier et son évolution ? Quels sont les sujets qui vont les mobiliser le plus en 2024 ? Les Éditions Tissot et Payfit publient le 7e baromètre 'Les RH au quotidien' réalisé auprès de plus de 900 professionnels des RH. Une édition qui reprend leur pouls dans un contexte économique et social en tension et qui met en lumière leurs deux sujets de mobilisation en 2024 : la fidélisation des salariés et le recrutement de nouveaux talents. Plus que jamais, la dimension humaine du métier des RH va être au cœur de ces enjeux !

Dans un marché très concurrentiel, marqué par des pénuries de talents sur de nombreux métiers, l'heure est à la fidélisation des salariés, anciens ou plus récemment recrutés. Près des 2/3 des RH (64 %), + 12 points par rapport à 2023, pensent que ce sera LE sujet phare de l'année et prévoient d'intensifier leurs actions pour retenir leurs talents.

Le recrutement va également continuer d'occuper une place prépondérante dans le quotidien de ces professionnels, même si 59% des RH le placent en seconde position de leurs priorités 2024 (-7 points par rapport à 2023).

Pour répondre à ce double enjeu, dans ce contexte inflationniste, la politique de rémunération des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

salariés devient un levier central de fidélisation et de recrutement. Près d'1 RH sur 2 (45%) a travaillé sur une politique salariale plus attractive.

Rémunération et qualité de vie au travail, au cœur des attentes des salariés

Les RH perçoivent une pression croissante des salariés pour engager des actions sur la qualité de vie au travail (71%) et la rémunération (64%) : +15 points par rapport à 2022 !

- Si, en 2023, l'hybridation du travail était au cœur de la stratégie de recrutement et de fidélisation, en 2024, 60% des répondants affirment que la politique de télétravail n'a pas évolué dans leur entreprise. 21% des professionnels RH déclarent même qu'elle est devenue plus flexible. Certaines entreprises ont néanmoins fait marche arrière : pour 13%, la politique de télétravail est aujourd'hui moins flexible et une ultra minorité (6%) l'a même totalement supprimée.
- Le sujet de la revalorisation des salaires est plus que jamais d'actualité. Les RH s'attendent à consacrer en 2024 davantage de temps aux négociations et revalorisations salariales. Des augmentations individuelles (62%) plus que collectives (41%) sont projetées dans un grand nombre d'entreprises interrogées. 40% des RH misent sur les primes individuelles et 34% sur des rémunérations additionnelles de type intéressement, participation ou encore épargne salariale.

Et dans ce contexte, comment se portent nos RH en 2024 ?

RH : la dimension humaine du métier plus que jamais au cœur des motivations

« Un métier passion, prenant et enrichissant qui évolue continuellement », déclare un des répondants. L'engouement pour le métier ne faiblit pas puisque 71% des RH se voient toujours exercer cette profession dans 10 ans. Et que plus de 9 sur 10 se sentent utiles dans leur mission et y trouvent du sens au quotidien.

À ce titre, concilier les attentes des salariés avec celles de la direction constitue la principale source de satisfaction de près de la moitié d'entre eux (45%), suivie par l'accompagnement de l'évolution des salariés.

La dimension humaine du métier reste de loin la première motivation pour 1 professionnel RH sur 2. Accompagner les salariés et travailler sur la gestion des carrières ou les conditions de travail est au cœur de leur engagement ; un indicateur en hausse de 6 points par rapport à 2023 et de 10 points par rapport à 2022 !

La dimension sociale du métier, de son côté, perd de l'importance avec -7 points entre 2023 et 2024. Communiquer vers le personnel, gérer les litiges et accompagner les grands projets d'entreprise ne

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

séduit plus que 23% des RH.

« Comme depuis plusieurs années, le Baromètre 2024 nous confirme que le métier de RH est un métier passion, 9 RH sur 10 se sentent utiles et motivés. Leur principal défi cette année sera de consacrer du temps aux missions qu'ils aiment le plus : accompagner les salariés, concilier les intérêts des salariés avec ceux des dirigeants », commente Marie-Alice Tantardini, Directrice des Ressources Humaines chez PayFit.

Mais toujours plus sollicités, les RH se considèrent toujours proches de l'épuisement

Il faut être sur tous les fronts et « la fonction RH devient de plus en plus compliquée à assumer » selon l'un des répondants. 8 RH sur 10 se sentent sursollicités, proches de l'épuisement et ne s'attendent pas à des améliorations en 2024.

73% des RH interrogés se déclarent également frustrés. Car si leur principale motivation est de travailler sur la qualité de vie au travail et l'évolution des salariés, la réalité n'est pas à la hauteur de leurs aspirations : plus 1 sur 2 (55%) consacre encore au moins la moitié de son temps à des tâches administratives !

« Le métier se complexifie avec des enjeux de plus en plus lourds d'engagement, de santé mentale, d'absentéisme, alors que l'administratif s'alourdit sans vraiment créer de valeur », note l'un d'entre eux.

Pour mener à bien leurs différents projets et missions, 59% des professionnels RH déclarent toujours manquer de temps et surtout de budget, soit + 13 points qu'en 2022 sur ce dernier item.

Le manque de budget est le principal frein à l'équipement en outils digitaux, pourtant largement plébiscités pour le gain de temps et d'efficacité qu'ils apportent, pour 66% d'entre eux, soit 4 points de plus qu'en 2023.

Ils y ont néanmoins largement recours (83%) pour la paie, la gestion des absences et congés, le stockage des informations et le recrutement.

« La digitalisation a certes permis d'aider les RH dans leur quotidien ces dernières années, mais le temps passé en tâches à faible valeur ajoutée est toujours important, et inversement proportionnel à celui que ces professionnels aimeraient consacrer à la gestion des carrières ou aux conditions de travail, moteur de leur engagement dans ce métier », constate Caroline Acs, Directrice Générale des Editions Tissot. « Les outils qui simplifient les procédures RH et les aident à prendre des décisions soumises à une réglementation complexe et en constante évolution leur font encore trop souvent défaut. En dépit de cela, nous nous réjouissons que la grande majorité d'entre eux se sente toujours utile, motivée, et animée par la conviction de faire grandir l'humain dans l'entreprise. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Demande de résiliation judiciaire en raison d'un manquement à l'obligation de sécurité : qui doit prouver quoi ?



Un salarié est victime d'un accident du travail. Il demande la résiliation de son contrat de travail considérant que vous n'avez pas pris les mesures nécessaires afin d'assurer sa sécurité. Mais, dans une telle situation, revient-il vraiment au salarié de rapporter la preuve des manquements invoqués ?

La résiliation judiciaire est un mécanisme de rupture à la seule disposition du salarié. Elle lui permet de solliciter la rupture de son contrat de travail, auprès du juge prud'homal, en raison de manquements suffisamment graves de son employeur. Sa démarche peut déboucher :

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

- soit sur la rupture du contrat de travail qui, le cas échéant, produira les effets d'un licenciement nul ou injustifié ;
- soit sur la poursuite de l'exécution de son contrat de travail.

En principe, il revient au salarié de démontrer la réalité des manquements invoqués. Mais il en est tout autrement lorsque celui-ci fonde sa demande de résiliation sur l'inobservation, par son employeur, des règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'évènement.

Résiliation judiciaire : une charge de la preuve supportée par l'employeur en cas de manquement à son obligation de sécurité

En vertu de votre obligation de sécurité, vous devez prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de vos salariés. Pour cela, il vous revient de mettre en place :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés.

Depuis 2015, la Cour de cassation assimile l'obligation de sécurité à une **obligation de moyens renforcée**. De ce fait, en cas de litige, il vous revient de démontrer que vous avez pris toutes les mesures nécessaires pour satisfaire à cette obligation. Or, qu'en est-il lorsqu'un salarié invoque un manquement à votre obligation de sécurité au soutien d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail ? Ce cas de figure a été récemment soumis à la Cour de cassation.

En l'espèce, un salarié, victime d'un accident sur son lieu de travail, fondait sa prétention sur l'inobservation, par son employeur, des règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'évènement. Sa demande de résiliation judiciaire est cependant rejetée en appel. Les juges motivent leur décision sur le fait que le salarié :

- n'avait pas expliqué les circonstances dans lesquelles il avait été blessé sur son lieu de travail ;
- ne pouvait pas mettre en avant qu'il revenait à l'employeur de prouver qu'il avait satisfait à son obligation de sécurité dans la mesure où il revenait, à lui seul, d'en démontrer la violation.

Cette analyse est cependant cassée par la Cour de cassation qui considère, à l'inverse, que :

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

- si l'action en résiliation judiciaire d'un salarié est fondée sur un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de son accident du travail ;
- il appartient à l'employeur de justifier avoir pris toutes les mesures prévues pour satisfaire à son obligation.

La cour d'appel avait injustement inversé la charge de la preuve. L'affaire sera donc rejugée.

Axel Wantz, juriste en droit social et rédacteur au sein des Editions Tissot

---

Absence injustifiée : un licenciement pour faute grave est-il toujours justifié ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Une décision de la Cour de cassation nous donne l'occasion d'aborder le sujet de l'absence injustifiée et de ses conséquences sur le contrat de travail. Un licenciement pour faute grave est-il toujours justifié ? Le licenciement disciplinaire reste-t-il envisageable avec la mise en place de la présomption de démission depuis avril ?

Lorsqu'un salarié quitte son poste ou ne se présente pas à son travail sans justifier cette absence, on peut parler d'abandon de poste ou d'absence injustifiée. Dans cette situation, le salarié est en faute et son licenciement peut se justifier. Mais la faute grave n'est pas automatique. C'est ce que nous rappelle la Cour de cassation dans une affaire où le salarié ne s'est pas présenté au travail pendant une période d'activité intense de l'entreprise, sans à aucun moment justifier de son absence, et ce, malgré une mise en demeure de son employeur au bout d'une dizaine de jours.

L'employeur a considéré que cette absence injustifiée constituait une faute grave. Mais les juges n'ont pas suivi. En l'espèce, le salarié avait 22 ans d'ancienneté sans antécédent disciplinaire. Il avait demandé des congés en plus pour assister sa mère âgée, malade qui venait de perdre son époux, puis s'était d'autorité placé en congés sans solde malgré la période d'intense activité pour l'entreprise.

Les juges en ont déduit qu'il y avait bien absence injustifiée. Mais au regard du contexte, les faits ne

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise. Cette décision est particulièrement intéressante aujourd'hui car on peut se demander comment appréhender la situation maintenant que la présomption de démission existe.

Le nouveau contexte lié à la présomption de démission : comment gérer une situation similaire ?

Depuis le 19 avril 2023, la présomption de démission a été mise en place quand le salarié abandonne son poste sans justification. Lorsque l'employeur constate que le salarié a abandonné son poste et « entend » faire valoir la présomption de démission, il le met en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours (Code du travail, art. **R. 1237-13**). Ce dispositif, destiné à contrecarrer l'indemnisation par l'Assurance chômage des salariés abandonnant volontairement leur poste et licenciés de ce fait, continue encore aujourd'hui de soulever de nombreuses questions.

La principale c'est de savoir si face à un salarié absent on peut continuer de préférer passer par un licenciement pour faute ou s'il faut utiliser la démission présumée. Sur ce point, à notre sens, vous avez le choix de la procédure car, malgré les premières indications données par le ministère du Travail, il n'est mentionné nulle part :
-que vous avez l'obligation de recourir à la démission présumée ;
-que cette possibilité exclut désormais tout recours au licenciement pour absence injustifiée.

Le ministère du Travail attend désormais l'avis du Conseil d'Etat sur ce sujet (voir notre article « Abandon de poste : le ministère du Travail refuse de se prononcer sur l'exclusivité de la présomption de démission pour l'instant »). La décision présente garde donc tout son intérêt si vous envisagez un licenciement pour faute. L'autre question intéressante c'est de savoir si, dans les faits présents, l'employeur aurait véritablement pu utiliser la présomption de démission jusqu'au bout. Car dans le cadre de cette procédure le salarié qui justifie son absence dans le délai requis (fixé par l'employeur mais pas moins de 15 jours) doit reprendre son poste.

Le Code du travail donne une liste de motifs légitimes :
-des raisons médicales ;
-l'exercice du droit de retrait ;
-l'exercice du droit de grève ;
-le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ;
-la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (Code du travail, art. **R. 1237-13**).

Mais il faut savoir que celle-ci n'est pas exhaustive. L'accompagnement d'un proche malade et isolé pourrait donc parfaitement tenir lieu de justification. Attention, dès lors que le motif est légitime, la procédure doit donc être abandonnée. Dans une situation similaire, il semble donc compliqué de mener à terme la procédure. Notez que si le salarié reprend le travail après un abandon de poste dans les délais requis (y compris s'il le fait à plusieurs reprises), vous ne pourrez pas utiliser la présomption de démission et la procédure disciplinaire sera la seule voie possible…

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Cour de cassation, chambre sociale, 17 janvier 2024, n° 22-24.589 (les faits reprochés au salarié d'absence injustifiée étaient établis. Mais au regard du contexte tenant à son ancienneté, à son passé disciplinaire irréprochable et à la nécessité de porter assistance à sa mère âgée, malade et isolée, ils ne rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise)

D'Anne-Lise Castell, juriste en droit social, pour les Editions Tissot