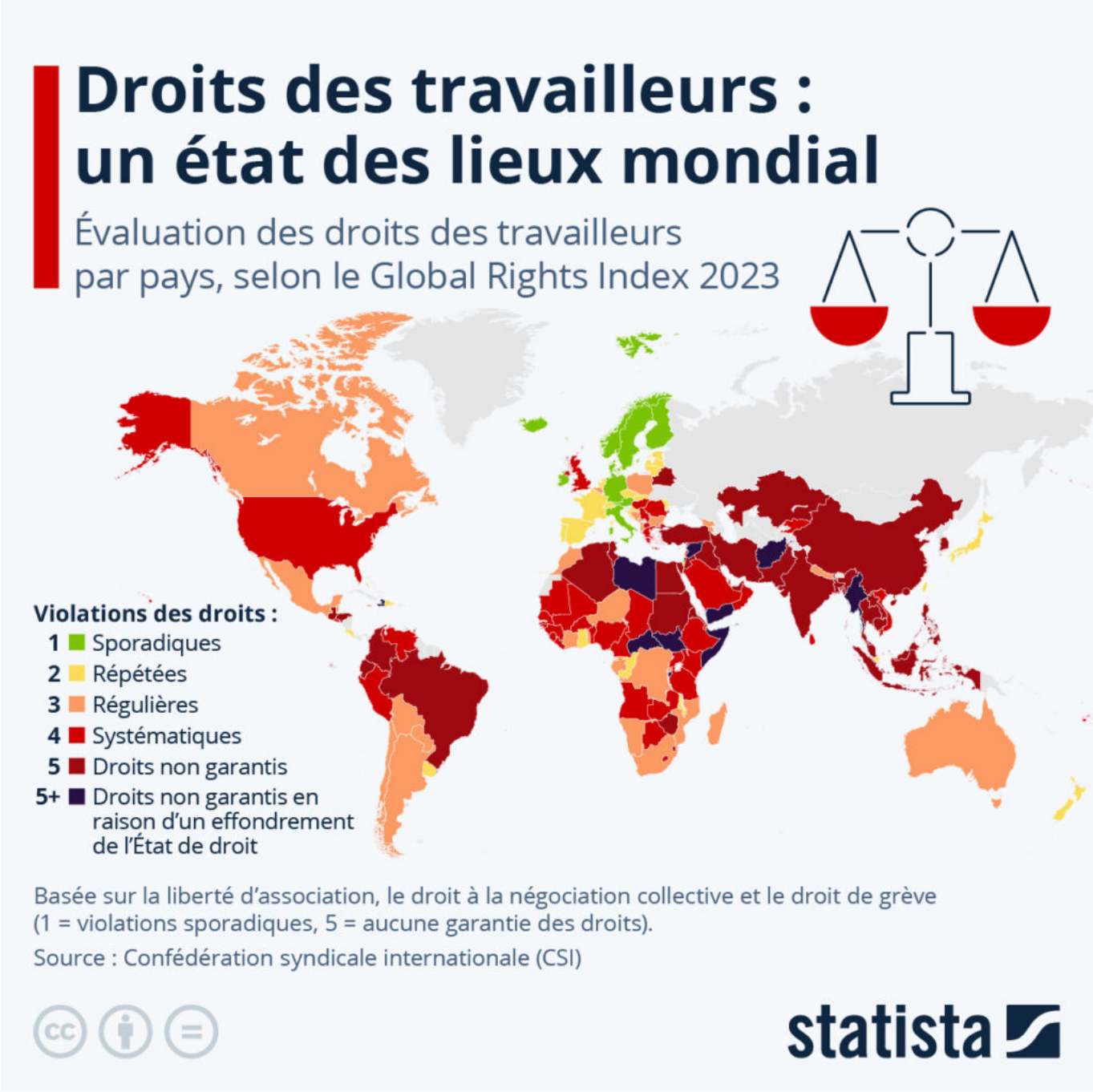
Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Où les travailleurs sont-ils les mieux (et les moins bien) protégés ?



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Selon la dernière étude de la Confédération syndicale internationale (CSI), les dix pays les plus défavorables aux travailleurs en 2023 étaient le Bangladesh, la Biélorussie, l'Équateur, l'Égypte, l'Eswatini, le Guatemala, le Myanmar, la Tunisie, les Philippines et la Turquie. La CSI a évalué 149 pays sur la base de la liberté d'association, du droit à la négociation collective et du droit de grève, sur une échelle de 1 (= violations sporadiques) à 5 (= aucune garantie des droits en raison de l'effondrement de l'État de droit).

Comme le met en avant notre carte, de nombreux pays d'Afrique, du Moyen-Orient et d'Asie ont été classés dans les deux catégories les plus basses en matière de droits des travailleurs, indiquant que ces derniers n'y sont tout simplement pas garantis. On y trouve notamment des pays dans lesquels un effondrement général de l'État de droit a été constaté. L'Afghanistan, le Yémen, la Libye et la Somalie en sont des exemples. Le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord ont obtenu le plus mauvais score régional sur l'indice de la CSI, avec une moyenne de 4,53, suivis de la région Asie-Pacifique avec 4,13.

Néanmoins, des violations des droits des travailleurs sont constatées partout dans le monde. La CSI considère par exemple les États-Unis et l'Australie comme des pays où les droits des travailleurs sont systématiquement violés. Le « pays de la liberté » est ainsi moins bien loti dans ce domaine que son voisin du sud, le Mexique. Dans l'ensemble, le tableau est plutôt effrayant : 87 % des pays ont violé le droit de grève de leurs travailleurs en 2023, contre 63 % en 2014. Toujours selon le rapport, des travailleurs ont été victimes de violences dans 30 % des pays et des syndicalistes ont été assassinés dans huit pays l'an dernier, la Colombie étant le pays le plus dangereux à cet égard.

En comparaison avec le reste du monde, l'Europe protège relativement mieux les droits des travailleurs. Tous les pays classés par la CSI dans la meilleure catégorie de l'évaluation s'y trouvent et la note moyenne de la région était de 2,56 en 2023. Les nations scandinaves, en particulier, se distinguent par des conditions de travail plutôt favorables, même si des violations sporadiques des droits s'y produisent également. Avec des violations répétées constatées, la France n'est en revanche pas classée dans la meilleure catégorie de l'indice, au même titre que des pays comme l'Espagne et la Suisse (violations répétées) ou le Royaume-Uni et la Belgique (violations régulières).

De Tristan Gaudiaut pour Statista

'Dry January' : les règles de la consommation d'alcool au travail

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Pour certains, la première bonne résolution de l'année prend la forme du dry January. Un défi qui consiste à ne pas boire d'alcool pendant un mois afin de prendre conscience des effets bénéfiques de ce changement de comportement. C'est aussi l'opportunité pour les entreprises de mener des actions de prévention et d'information sur les risques liés à la consommation d'alcool et de rappeler les règles qui s'appliquent au travail. Quelles sont-elles ? Quelles sont les sanctions ? Le point avec Isabelle Vénuat, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

L'alcool est-il autorisé sur le lieu de travail ?

Le vin, la bière, le cidre et le poiré (un équivalent du cidre à base de poire) sont les seules boissons autorisées par la loi sur le lieu de travail. Mais il est toutefois interdit de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse dans ces lieux ! Le non-respect de cette interdiction est sanctionné par une amende de 10 000€ appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés dans l'entreprise.

Le principe est que la consommation d'alcool ne doit pas porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs. Or, elle peut modifier les capacités de travail : baisse de vigilance, champ visuel rétréci, oubli d'opérations indispensables à la sécurité, temps de réaction plus long… Un risque d'augmentation d'accident sur site et de circulation non négligeable…

La survenance d'un accident sur le lieu de travail en lien avec l'état d'ébriété expose donc l'employeur à la qualification d'accident du travail, voire à sa faute inexcusable.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

L’employeur peut-il interdire l’alcool au travail ?
L’employeur a l’obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des salariés et prévenir tout risque d’accident. C’est pourquoi il peut limiter, voire interdire, la consommation d’alcool.Mais ces restrictions doivent être proportionnées au but recherché et justifiées par la tâche à accomplir. C’est-à-dire qu’il faut tenir compte de l’exposition des travailleurs à des risques en raison de leurs activités. C’est le cas par exemple, du salarié qui travaille avec des produits hautement dangereux, un conducteur d’engins, ou un salarié qui utilise une plateforme élévatrice, …De telles restrictions doivent être inscrites dans le règlement intérieur ou, à défaut, dans une note de

service.Quelles sont les obligations du salarié face aux risques liés à l’alcool ?
Le salarié est, lui aussi, soumis à une obligation de sécurité et doit respecter les règles prévues par le règlement intérieur. Ainsi, son état d’ébriété sur le lieu de travail constitue une faute disciplinaire pouvant donner lieu à sanction y compris s’il a consommé de l’alcool dans le cadre de sa vie personnelle. Celle-ci peut aller du simple avertissement à un licenciement pour faute selon les circonstances.

Et si les entreprises relevaient le défi du mois sans alcool ?
Le ‘dry January’ constitue une opportunité pour l’employeur de faire connaître et mettre concrètement en œuvre son obligation de santé sécurité. Alors pourquoi ne pas profiter de ce mois de janvier pour lancer le Challenge du mois sans alcool dans l’entreprise, avec une campagne de prévention des risques professionnels liés à l’alcool et des actions d’information et de formation ?



Isabelle Venuat. ©Gilles Piel

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Sobriété énergétique en entreprise : Quels impacts sur les conditions de travail ?



Le bilan du premier plan de sobriété énergétique lancé en 2022 montre une diminution globale de la consommation d'énergie de 12 %. Un effort qui doit se poursuivre pour diminuer notre consommation de gaz et d'électricité de 10% à fin 2024 et de 40 % d'ici 2050 (par rapport à 2019). Quelles sont les pistes d'économies possibles, les nouvelles mesures applicables aux entreprises ? De quelle façon peuvent-elles modifier les conditions de travail des salariés ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Les mesures pour diminuer la consommation de carburant qui n'impactent pas les conditions de travail

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Le covoiturage qui permet depuis 2023 de bénéficier du coup de pouce de 100 euros pour les trajets au quotidien dépend des possibilités des salariés de le pratiquer. 160 000 conducteurs sont déjà engagés dans le dispositif.
Le remboursement des dépenses de transport des salariés qui utilisent les services de location de vélos privés ne modifie pas, lui non plus, les conditions de travail. Aujourd'hui de 50%, comme pour les transports en commun, il devrait être étendu. La réduction d'impôt sur les sociétés pour les entreprises qui mettent une flotte de vélos de fonction à disposition de leurs salariés sera prorogée jusqu'au 31 décembre 2027.
En revanche, passer de 130 km/h à 110 km/h sur l'autoroute sur les trajets personnels comme professionnels peut s'avérer un défi difficile à relever pour les professionnels du transport, de la livraison ou de la prospection commerciale pour lesquels le temps est compté. Et ce, même si ce ralentissement économise 20% de carburant et 20% d'émissions de gaz à effet de serre.

Attention aux économies d'énergie dans les locaux de l'entreprise !
Passer à l'éclairage Led ou isoler les réseaux d'eau dans tous les bâtiments et mettre en place des systèmes d'automatisation et de contrôle des bâtiments ne pose aucune difficulté et évite 20% de gaspillage énergétique.

Il n'en va pas de même pour la température des locaux et leur ventilation.
– Les 19°C pour les pièces occupées, 16°C hors période d'occupation et 8°C si les lieux sont inoccupés plus de 2 jours sont toujours de rigueur, sachant qu'1°C de moins c'est 7% de consommation d'énergie en moins. Il est d'ailleurs recommandé de s'équiper de thermostat programmable pour consommer 6 à 10 fois moins d'électricité.
– La ventilation dans les bureaux, salles ou bâtiments inoccupés doit être arrêtée lorsque cela est possible pour économiser 50% de consommation d'énergie.

Le télétravail permet-il vraiment d'économiser l'électricité ?
Les premiers résultats d'une expérimentation commandée par le Ministère de la Transition écologique et menée par l'ADEME et l'IFPEB montrent que l'impact du télétravail est jugé « négligeable » sur les consommations d'électricité lorsque celui-ci n'implique pas une fermeture de site.
En revanche, les résultats s'avèrent concluants en cas de fermeture des sites de bureaux sur une journée, avec 25% à 40% d'économies d'énergie moyennes sur les journées de fermeture et un gisement maximum potentiel de 60%.
Le télétravail doit donc s'organiser en prenant en compte l'intérêt énergétique, avec des fermetures de sites.
Rappelons qu'il doit faire l'objet d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe. Il est toutefois possible de l'instaurer en signant de simples accords avec les salariés.

Attention à ne pas aller trop loin
Les économies d'énergie ne doivent pas se faire au détriment de la protection de la santé et la sécurité des salariés, dont l'employeur est comptable en toute circonstance. S'il prend des mesures trop drastiques il pourrait donc voir sa responsabilité engagée et un manquement à l'obligation de sécurité

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

reconnu. Une modification des conditions de travail peut en principe être imposée à un salarié même sans son accord. En revanche, tout changement important dans l'organisation, les procédés ou les conditions de travail nécessite une réévaluation des risques. Et donc une mise à jour du document unique et une consultation des représentants du personnel.

Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail

---

Vie familiale des salariés : Les nouveaux droits et ceux qui pourraient voir le jour



Le législateur a été prolixe cette année en mesures destinées à améliorer la vie familiale des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

salariés. Leur protection est renforcée pendant la grossesse, en cas de maladie grave, de handicap ou d'accident d'un enfant ou lorsqu'une présence parentale est indispensable. Quels sont les nouveaux droits ouverts aux salariés qui vivent ces situations ? Quelles sont les nouvelles mesures attendues ? Les réponses d'Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social.

Une protection renforcée en cas de fausse couche

• Licenciement

Les femmes enceintes ne peuvent pas être licenciées pendant leur congé maternité et les congés payés pris immédiatement après celui-ci. Mais pendant la grossesse et 10 semaines après la fin du congé maternité, il est toujours possible à l'employeur de les licencier pour une faute grave non liée à leur état de grossesse.

Quid de cette protection en cas de fausse couche précoce ? Depuis le 9 juillet 2023, le législateur interdit de licencier pendant les 10 semaines qui suivent une fausse couche médicalement constatée entre la 14e et la 21e semaine d'aménorrhée (absence de règles) incluses. A compter de la 22e semaine, l'interdiction vaut pendant 26 semaines au minimum (soit la durée du congé maternité). Cette protection ne s'oppose pas à un licenciement en cas de faute grave de l'intéressée ou d'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à la fausse couche.

• Arrêt de travail lié à une fausse couche

Pour les arrêts de travail prescrits au plus tard à partir du 1er janvier 2024, qui font suite à une fausse couche survenue avant la 22ème semaine d'aménorrhée, l'indemnité journalière de Sécurité sociale sera accordée depuis la loi du 7 juillet 2023 sans le délai de carence habituel
de 3 jours.

La protection des parents d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victimes d'accident grave s'étend

• Le congé pour l'annonce du handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer

Depuis le 21 juillet 2023, la durée minimale du congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant est passée à 5 jours au lieu de de 2.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise, et tous les types de contrat sont concernés (y compris les CDD ou les salariés à temps partiel). Ce congé n'entraîne aucune réduction de la rémunération et est également assimilé à du temps de travail effectif pour la durée des congés payés.

• Le congé pour décès d'un enfant

Depuis le 21 juillet 2023, la durée minimale du congé pour décès d'un enfant est désormais de :

● 12 jours pour le décès d'un enfant ;

● 14 jours lorsque l'enfant est décédé avant ses 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou encore en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

• Le salarié en congé de présence parentale
Il est désormais interdit de licencier le salarié en congé de présence parentale, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant. Il s'agit des 310 jours ouvrés au cours desquels sa présence soutenue est indispensable à son enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou qui est victime d'un accident d'une particulière gravité. Mais aussi des périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel.
Ce congé est indemnisé par des allocations journalières de présence parentale (AJPP).
La loi permet également de renouveler le congé de présence parentale sans attendre l'expiration d'un délai de 3 ans lorsque les 310 jours de congé sont épuisés. Et elle supprime la condition d'accord explicite du service médical de l'Assurance maladie pour renouveler l'AJPP, qui pourra être seulement implicite.

Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot

Les mesures en discussion qui pourraient voir le jour…
Les parents d'un enfant malade pourraient être autorisé à justifier de son état de santé par une simple déclaration sur l'honneur et plus nécessairement par un certificat médical.
Les interruptions médicales de grossesse (IMG) pourraient, comme les fausses couches, être indemnisées sans délai de carence au 1er janvier 2024.

Télétravail : Son cadre et ce qui a changé en 2023

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Depuis la crise sanitaire, le télétravail s'est généralisé et le législateur a suivi l'évolution imposée par les nécessités de protection des salariés. Aujourd'hui, le cadre est fixé. Quel est-il ? Quels sont les points qui doivent dorénavant être examinés dans l'accord ou la charte sur le télétravail ? Quelle protection sociale pour les salariés transfrontaliers ? Quelle protection spécifique pour ceux qui ont le statut d'aidants ? Quelles évolutions pourraient survenir ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Comment le télétravail se met-il en place ?
Il peut faire l'objet d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe. Il est toutefois possible de l'instaurer en signant de simples accords avec les salariés.

Quels sont les points qui doivent dorénavant être examinés dans l'accord ou la charte ?
L'accord ou la charte doivent trancher les points suivants :

• les conditions de passage en télétravail et de retour au présentiel, en particulier en cas d'épisode de pollution ;

• les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

• les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

• la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié en télétravail ;

• les modalités d'accès des travailleurs handicapés et des salariées enceintes au télétravail.

Quelle protection spécifique pour ceux qui ont le statut d'aidants ?
Il n'existait pas, jusqu'au 21 juillet 2023, de droits spécifiques pour les salariés parents d'enfants malades ou encore aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche dans l'accès au télétravail. Il faut aujourd'hui inclure dans l'accord ou la charte les modalités d'accès de ces salariés au télétravail. Les entreprises qui n'ont pas d'accord ou charte et formalisent le télétravail par tout moyen, doivent, au surplus, motiver le refus d'une demande formulée par un travailleur handicapé ou un proche aidant.

Quelle protection sociale pour les salariés transfrontaliers ?
Un salarié qui travaille dans 2 Etats peut être rattaché à la Sécurité sociale de son pays de résidence s'il y travaille au moins 25 % de son temps.
Depuis le 1er juillet 2023 et pour 5 ans, un accord-cadre européen sur le télétravail des salariés transfrontaliers permet le maintien à la législation de Sécurité sociale de leur Etat d'emploi des salariés frontaliers qui télétravaillent moins de 50 % de leur temps de travail dans leur Etat de résidence.
Si, par exemple, un salarié est employé par une entreprise suisse et télétravaille jusqu'à 49,9 % de son temps en France, il peut rester rattaché à la Sécurité sociale suisse.
La demande de maintien à la législation de Sécurité sociale de leur Etat d'emploi doit résulter d'un accord entre le salarié transfrontalier et l'employeur.

Les évolutions possibles

• **Egalité femmes – hommes :** Le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes recommande :

- de croiser les négociations sur le télétravail et sur l'égalité professionnelle, pour intégrer le sujet de l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions dans les accords collectifs ou les chartes sur le télétravail et, inversement, introduire un thème dédié au télétravail dans les accords égalité professionnelle/QVCT ;
- de réintroduire dans le Code du travail le principe selon lequel l'employeur doit prendre à sa charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, particulièrement dans le contexte actuel de l'augmentation du coût de l'énergie. Pour rappel, les pouvoirs publics ont annoncé la reconduction du régime fiscal de faveur concernant les allocations versées aux salariés en 2022. Elles sont donc non imposables et exonérées de charges sociales dans certaines limites.

• **Canicule et télétravail :**
Pendant l'été, une proposition de loi visant à adapter le Code du travail aux conséquences du

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

réchauffement climatique a été déposée. Il est notamment prévu :

- d'interdire de soumettre un travailleur à une activité en cas d'activation du niveau 4 de vigilance météorologique (rouge), hors professions déterminées par décret.
- De limiter le travail à 6 heures par jour en cas de vigilance 3 (orange). L'employeur prendrait alors les mesures nécessaires d'aménagement du poste de travail, incluant un recours possible au télétravail.

Reste à savoir si cette proposition de loi sera retenue et inscrite à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale.

Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot,

Semaine de 4 jours : objectifs, organisation et impacts dans les entreprises qui l'ont testée

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



La semaine de 4 jours est expérimentée en France depuis quelques mois, dans le privé mais aussi dans la fonction publique. Les Editions Tissot ont analysé les accords collectifs de 4 entreprises qui l'ont testée. Quels sont leurs objectifs ? Comment se sont-elles organisées ? Quels sont les impacts de cette nouvelle organisation ? Les réponses d'Axel Wantz, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social.

Quels sont les objectifs poursuivis par les entreprises ayant mis en place la semaine de travail de quatre jours ?
De manière globale, les partenaires sociaux mettent en avant que cette nouvelle organisation du travail doit permettre de répondre aux besoins des salariés, en termes de santé et de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et de l'entreprise, en termes d'organisation, d'implication, de compétitivité et de rentabilité.

Comment les entreprises se sont-elles organisées (bénéficiaires, durée du travail, rémunération) ?
Sauf exclusion spécifique, l'ensemble des salariés ont vocation à bénéficier de la semaine de quatre jours. En fonction des entreprises, les salariés intérimaires, les cadres en forfait jours ou les cadres dirigeants peuvent en être exclus. Notons cependant l'exclusion généralisée des alternants et des stagiaires.
La semaine de travail sur quatre jours n'emporte pas, de fait, une réduction du temps de travail

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

hebdomadaire. Sur ce point, les accords analysés font état de deux tendances. La majorité des accords opte pour une réduction immédiate ou progressive de la durée du travail à 32 heures. A la marge, un accord retient toutefois une durée du travail égale ou supérieure à 35 heures, on parle à ce titre de compression du temps de travail. Pour rappel, le Code du travail fixe la durée hebdomadaire de travail à 35 heures.
La réduction du nombre de jours travaillés aboutit à augmenter la durée quotidienne de travail. Cette hausse peut varier entre 1h et 1h45 par jour. A noter que les entreprises restent tenues au respect des dispositions légales et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail, aux durées minimales de repos, à l'amplitude journalière et à la pause.
En termes de rémunération, les partenaires sociaux affirment, sans exception, que les salariés concernés ne doivent subir aucune perte de salaire. Pour ce faire, les accords recourent à divers procédés : augmentation du taux horaire, maintien du taux horaire couplé d'un complément de rémunération…

Quels sont les impacts de cette nouvelle organisation de la semaine de travail (heures supplémentaires, congés payés) ?
Cette réorganisation du travail a conduit les négociateurs à prévenir ou neutraliser les effets que celle-ci pouvait emporter sur les congés payés et les heures supplémentaires.

● les heures supplémentaires

La loi impose une contrepartie à l'accomplissement d'heures supplémentaires. Celle-ci prend alors la forme :

● d'une majoration de salaire de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires (de la 36e à la 43e heure) et 50 % pour les heures suivantes.
● ou d'un repos compensateur équivalent.

Les accords procédant à une réduction de la durée hebdomadaire de travail adoptent des positions différentes sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Et pour cause, la jurisprudence admet qu'une réduction corrélative n'est pas automatique. Cela suppose, en réalité, une disposition spécifique en ce sens. Dès lors, selon les accords, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires peut être abaissé à compter de la 33e heure ou maintenu à la 36e heure.

En revanche, tous les accords ayant décidé d'abaisser ce seuil déclenchement retiennent des taux de majoration et des seuils d'application identiques, à savoir : 25 % à compter de la 33e heure puis 50 % à compter de la 44e heure.

● les congés payés

Une même logique ressort des trois accords abordant ce sujet : la semaine de quatre jours n'institue pas de nouveaux droits. Ainsi donc, avec ou sans mesures correctrices, les règles préexistantes sont maintenues : 30 jours ouvrables de congés payés. C'est-à-dire cinq semaines de six jours.

Axel Wantz, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Rentrée scolaire : Parent et salarié, quels sont mes droits le jour de la rentrée… et après ?



La rentrée approche, l'heure pour nos chers bambins de retourner sur les bancs de l'école. L'heure également pour les parents de concilier la gestion des enfants et le travail : accompagner son enfant le jour de la rentrée, gérer les maladies, aménager ses horaires… Des situations qui soulèvent chaque rentrée scolaire leur lot d'interrogations. Isabelle Vénuat, juriste aux Editions Tissot (éditeur spécialiste du droit social), répond aux trois questions les fréquentes.

Puis-je arriver en retard au travail pour accompagner mon enfant lors de la rentrée scolaire ?
Le Code du travail ne prévoit pas d'autorisation d'absence pour la rentrée scolaire. Il faut donc se référer à sa convention collective qui pourra prévoir, sous condition d'ancienneté du salarié, d'âge des enfants ou de niveau scolaire, un certain nombre d'heures afin d'accompagner ses enfants pour leur premier jour

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

de classe.
A titre d'exemple, la convention collective de la coiffure prévoit une autorisation d'absence de 3 heures rémunérées le jour de la rentrée, pour accompagner ses enfants jusqu'à 13 ans. Celle de la Publicité, autorise les parents à prendre une demi-journée « à leur demande ». Dans le secteur de la propreté, la convention collective prévoit pour les parents dont l'enfant entre pour la première fois à l'école, le bénéfice d'une journée de congé rémunérée.
Si rien n'est prévu dans la convention collective, il faut vérifier s'il n'existe pas un usage d'entreprise ou un accord d'entreprise sur le sujet. Aucune disposition ? Dans ce cas, l'employeur est libre d'accorder ou non des heures d'absence pour cette rentrée scolaire.
Et si l'employeur refuse ? Sauf s'il est au forfait jours puisque la notion de retard y est inexistante, l'ultime solution pour le salarié sera alors de poser un jour de congé payé ou de RTT.

Quels sont mes droits quand mon enfant est malade, de combien de jours puis-je disposer par enfant et par an ?
En cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans, constaté par certificat médical, le salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré, quelle que soit son ancienneté, à condition qu'il assume la charge de cet enfant. La durée de ce congé est de 3 jours par an au maximum avec possibilité de fractionnement. Il est porté à 5 jours si :
● l'enfant est âgé de moins de 1 an ;
● le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

Attention toutefois, cette durée de 3 jours (ou 5 jours selon le cas) est une durée globale pour tous les enfants du salarié et non pour chaque enfant ! La convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables, notamment le maintien de la rémunération ou des durées d'absences plus longues.
Dernière précision, ce congé pour enfant malade concerne les cas bénins de maladie ou d'accident nécessitant un court rétablissement. En cas d'accident, de maladie ou de handicap grave de l'enfant, le salarié pourra notamment bénéficier d'un congé de présence parentale et s'absenter pendant plusieurs mois.

Quels sont mes droits si je souhaite obtenir un temps de travail aménagé (4/5e par ex) pour m'occuper de mes enfants ?
Jusqu'aux 3 ans de l'enfant, le salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise peut demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein (le contrat de travail est alors suspendu) ou à temps partiel, avec un minimum de 16 heures de travail par semaine. L'ancienneté d'un an s'apprécie à la date de naissance de l'enfant ou à la date de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Ceci est un droit que l'employeur ne peut refuser si le salarié en remplit les conditions.
Néanmoins, en cas de congé parental d'éducation à temps partiel, l'employeur a le pouvoir d'imposer la répartition des horaires au salarié afin de ne pas désorganiser le fonctionnement du service ou de l'entreprise.
Ainsi, par exemple, si l'employeur ne peut refuser un congé parental à temps partiel, il n'est pas tenu d'accepter l'absence le mercredi si d'autres personnes du service prennent déjà ce jour. Il pourra donc imposer un autre jour d'absence dans la semaine. Le refus du salarié de se plier aux nouveaux horaires choisis par l'employeur peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

A la fin du congé parental d'éducation à temps partiel, le salarié qui souhaite continuer sur le même rythme peut demander à ce que son contrat à temps plein soit transformé en contrat de travail à temps partiel. Mais dans ce cas, ce n'est plus un droit. Et l'employeur peut refuser la demande s'il estime qu'un temps partiel est néfaste à la bonne marche de l'entreprise.

Isabelle Vénuat, juriste aux Editions Tissot



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Isabelle Vénuat, juriste aux Editions Tissot. © Gilles Piel

Pics de chaleur : quelle protection et quelle liberté pour les salariés dans leur tenue vestimentaire ?



Avec les températures qui s'élèvent, les salariés ont logiquement ressorti des tenues légères. Or, celles-ci peuvent parfois sembler inappropriées. Comment composer avec des températures extrêmes lorsqu'on travaille ? Peut-on venir en tenue légère au bureau ? Les employeurs ont-ils, de leur côté, des obligations vis-à-vis de leurs salariés sachant que les prévisions météo nous annoncent un été particulièrement chaud ? Le télétravail peut-il représenter une solution ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

En période de forte chaleur, un salarié peut-il venir en tenue légère au bureau ?
Oui, il s'agit d'une liberté individuelle. Chaque salarié est libre de se vêtir comme il l'entend que ce soit en télétravail ou au bureau. Les seules restrictions que peut y apporter l'employeur sont soumises à deux conditions : elles doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, et proportionnées au but recherché.

Concrètement,
● L'employeur peut imposer une tenue de travail pour des raisons d'hygiène ou de sécurité : une blouse dans le milieu médical ou des équipements de protection individuelle sur les chantiers. Dans ce dernier cas, il doit même veiller à ce que les salariés la portent et ne troquent pas leurs EPI (chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection) contre des tongs, shorts, chapeaux ou casquettes.

● Il peut aussi faire valoir l'image de l'entreprise. Or, s'il paraît justifié d'imposer des règles vestimentaires – voire un uniforme – aux salariés en contact avec la clientèle ou aux commerciaux, le débat est beaucoup moins tranché pour les salariés qui travaillent dans des bureaux et ne rencontrent pas de clients.

Dans tous les cas, une tenue décente et qui ne soit pas contraire aux bonnes mœurs peut être exigée (le maillot de bain n'en est pas une !) …mais sans exercer de discrimination : si le port du short ou des tongs est autorisé pour les femmes, difficile de l'interdire aux hommes…

L'employeur est-il tenu de fournir des équipements de type climatisation ou ventilateur dans ses locaux ? (puisqu'il a l'obligation de les chauffer l'hiver) ?
Non. La seule obligation de l'employeur en la matière est que, dans les locaux fermés où le personnel est amené à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à éviter notamment les élévations exagérées de température . Clairement, une simple aération vers l'extérieur peut suffire.En revanche, au-delà de 33° C, l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) estime que le travail présente des dangers pour les salariés. Donc, même si le Code du travail ne fixe pas de température maximale au-delà de laquelle il n'est plus possible de travailler, l'employeur doit être vigilant et doit assurer la sécurité de ses salariés en toute occasion.

Quelles sont ses autres obligations pour assurer la sécurité de ses salariés en cas de forte chaleur ?
Le Code du travail lui impose tout d'abord de mettre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche, et d'aménager les postes de travail extérieurs de telle sorte qu'ils soient protégés, dans la mesure du possible, contre les conditions atmosphériques (zones d'ombre, abris, locaux aérés, climatisés, etc.).

Concrètement, toutes les bonnes pratiques doivent être mises en œuvre, et notamment :
● adapter les horaires de travail dans la mesure du possible (par exemple en commençant plus tôt le matin),
● prévoir des pauses supplémentaires pendant les heures les plus chaudes,
● rappeler à tous les signes et symptômes des coups de chaleurs (maux de tête, fatigue, peau sèche et chaude, etc.),

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

● inciter les salariés à se surveiller mutuellement pour déceler d'éventuels symptômes de coups de chaleurs et les signaler.

Sur un plan plus réglementaire, l'employeur doit intégrer le risque de forte chaleur dans son Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) et de mettre en œuvre des mesures préventives contre ce risque.
Un plan national de gestion des vagues de chaleur a été dévoilé le 8 juin par le Gouvernement. Il annonce un renforcement des contrôles de l'inspection du travail. L'information des employeurs de la prochaine survenue d'une vague de chaleur va aussi être renforcée avec la création d'un guide.

Le télétravail peut-il représenter une solution, et selon quelles modalités ?
Oui. Le ministère du Travail indique qu'il faut privilégier le télétravail lorsque cela est possible, pour permettre par exemple au salarié de ne pas être exposé à la chaleur pendant son temps de trajet, s'il prend les transports en commun ou son vélo.
Pour l'imposer, il faut en revanche faire face à des circonstances exceptionnelles ou de force majeure, ce qui pourrait être le cas pour une période de canicule en cas d'alerte rouge, voire orange, la question n'ayant pas encore été tranchée.
La liste des salariés bénéficiant du télétravail doit donc être réexaminée en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap.
Dans les autres cas, 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 demander à revenir dans l'entreprise «climatisée».

Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Peut-on télétravailler depuis son lieu de vacances ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Peut-on télétravailler depuis son lieu de vacances ? Depuis plusieurs années, le télétravail a explosé et de très nombreuses entreprises l'ont aujourd'hui durablement adopté. 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 Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Quels sont les lieux depuis lesquels on peut télétravailler ?

Le ministère du Travail précise, dans ses questions-réponses, que le télétravail peut s'effectuer au domicile ou en dehors, sauf si la charte ou l'accord prévoit le contraire. Tout dépend donc de la façon dont le télétravail a été mis en place dans l'entreprise et si quelque chose a été prévu sur le sujet.

Une charte ou un accord peuvent définir 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.

Si rien n'a été prévu, un salarié peut télétravailler sur le lieu de son choix, qui peut donc être son lieu de vacances. On peut aussi imaginer un mode de transport à condition que le salarié puisse effectivement travailler dans de bonnes conditions.

Attention dès lors que l'accord collectif ou la charte impose bien de télétravailler à son domicile, un

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

salarié qui ne respecterait pas cette règle encourt une sanction disciplinaire.

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. 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 CNIL1 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 visio, etc…

Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Anne-Lise Castell.