Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Les règles applicables aux jobs d'été en 2023



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, 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.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

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 1 747,20€ bruts pour 35 heures par semaine depuis le 1er mai 2023 (11,52€ bruts par heure).Si le jeune est mineur, sa rémunération est minorée : 9,22 € bruts par heure s'il est âgé de moins de 17 ans, et 10,37€ 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). 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.

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

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, juriste aux Editions Tissot, pour Réso hebdo éco

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839



Margaux Berbey, juriste aux Editions Tissot.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Renforcement des obligations de déclaration en cas d'accident du travail mortel et de lutte contre le travail illégal



Olivier Dussopt, le ministre du Travail renforce les obligations de déclaration en cas d'accident du travail mortel et de lutte contre le travail illégal. Le décret 2023-452 paru au journal officiel le 11 juin 2023 renforce l'information de l'inspection du travail en cas de survenance d'un accident du travail mortel et permet ainsi de garantir l'efficacité de l'enquête menée.

Les services de l'inspection du travail ont besoin d'être informés rapidement de la survenance d'un accident du travail mortel. En effet, la qualité des procédures mises en œuvre à la suite de ce type d'événements dépend principalement des constats réalisés sur place dans de courts délais après la survenance de l'accident. Des constats trop tardifs sont susceptibles de nuire à la manifestation de la vérité, compte tenu du risque d'altération des preuves.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Ainsi, le décret paru oblige l'employeur à informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail dans les douze heures, qui suivent le décès du travailleur, sauf s'il établit qu'il n'a pu avoir connaissance du décès que postérieurement à l'expiration de ce délai.

Dans ce cas, le délai de douze heures imparti à l'employeur pour informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail court à compter du moment où l'employeur a connaissance du décès du travailleur. Cette information est communiquée par tout moyen permettant de conférer date certaine à cet envoi. Le décret liste les informations précises à communiquer.

Le décret renforce également l'obligation de transparence et de visibilité des entreprises intervenantes sur les chantiers du bâtiment, contribuant ainsi à l'efficacité des moyens de lutte contre le travail dissimulé qui est lui-même un facteur de survenance d'accidents du travail.

L'entrepreneur travaillant sur un chantier ayant donné lieu à la délivrance d'un permis de construire affiche sur ce chantier, pendant la durée de l'affichage du permis, son nom, sa raison ou sa dénomination sociale ainsi que son adresse. L'affichage est assuré sur un panneau dont les indications sont lisibles de la voie publique.
Le décret permet désormais la mise en place d'un espace numérique partagé sur lequel les entreprises intervenantes sont invitées à renseigner les informations prévues par la réglementation (nom, raison ou dénomination sociale, adresse). Une fois ces données renseignées sur l'espace numérique, celles-ci sont rendues accessibles à toute personne disposant d'un smartphone passant devant le chantier, par le scan du QR Code.

Pour les professionnels intervenant sur le chantier, cette solution permet de :

- Simplifier la collecte d'informations relatives aux entreprises et la mise à jour des coordonnées des intervenants sur le panneau ;
- Faciliter la déclaration de l'entreprise en toute autonomie.

> « Notre objectif de plein emploi est assorti d'une nécessite du bon emploi. »
>
> *Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion*

Pour les organismes de contrôle, cette solution permet de disposer en temps réel des informations liées à tous leurs chantiers (nom, coordonnées, numéro SIRET des entreprises intervenantes) soit en se connectant gratuitement à une plateforme, soit sur le chantier en scannant le QR code.
« La politique que je porte au ministère du Travail a pour objectif de réduire les accidents du travail mortel et à développer tous les moyens utiles pour lutter contre le travail illégal, explique Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. C'est le sens des décisions portées par ce décret. Notre objectif de plein emploi est assorti d'une nécessite du bon emploi ».

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Présomption de démission pour abandon de poste, que dit le décret?



La présomption de démission, créée par la loi sur le fonctionnement du marché du travail, est applicable depuis le 19 avril. Son objectif clairement affiché consiste à lutter contre la multiplication des abandons de poste en privant les salariés qui s'y livrent du droit à l'assurance chômage.
Dans quelles conditions peut-on considérer qu'un salarié est démissionnaire ? Quels sont ses recours ? Le point avec Axel Wantz, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social.

Les conditions et le fonctionnement de la présomption de démission
Tout d'abord, on parle d'abandon de poste lorsqu'un salarié ne vient plus travailler sans justifier son absence, en dépit de l'obligation d'en informer son employeur dans les plus brefs délais, et de lui

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

remettre un justificatif d'absence au plus tard dans les 48 heures.

Aujourd'hui, pour être valablement considéré comme démissionnaire, il doit :
• avoir abandonné volontairement et sans justification son poste de travail,
• ne pas avoir repris son poste après qu'il ait été mis en demeure de le faire et de justifier son absence dans un délai de 15 jours calendaires minimum à compter de la première présentation de la mise en demeure (adressée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge).

Il encourt alors, sans réponse à l'issue du délai imparti, la rupture de son contrat de travail et l'impossibilité de percevoir des allocations chômage.
Le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés reste toutefois pleinement applicable. Le préavis est dû si des dispositions législatives ou conventionnelles le prévoient. Si le salarié ne l'exécute pas, l'employeur peut lui demander une indemnité compensatrice correspondant aux sommes que le salarié aurait perçues s'il avait l'avait exécuté.

Les recours pour éviter la rupture du contrat de travail et ses conséquences
Le salarié peut opposer un motif légitime à la présomption de démission, en réponse à la mise en demeure de son employeur. Il pourra invoquer, verbalement ou par écrit :
• des raisons médicales,
• l'exercice du droit de grève ou droit de retrait,
• son refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation,
• la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

La rupture du contrat pourra également être contestée en saisissant le conseil de prud'hommes, qui devra, en principe, statuer dans un délai d'un mois.

A surveiller : certaines zones d'ombres persistent sur : des motifs supplémentaires pour faire obstacle au dispositif, l'autorisation de l'inspection du travail si le salarié est protégé et la possibilité pour le salarié silencieux du droit de contester la rupture.

Axel Wantz, juriste en droit social aux Editions Tissot

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Axel Wantz

Fêtes de fin d’année : quelles règles en entreprise ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Les fêtes de fin d'année approchent, et avec elles la possibilité pour les entreprises, de proposer à leurs salariés des cadeaux, un repas, ou encore de fermer quelques jours. Quels sont les droits et obligations de l'employeur en cette période ? Isabelle Vénuat, juriste aux Editions Tissot, répond aux trois questions les plus fréquentes :

La consommation d'alcool est-elle autorisée lors d'un pot ou repas de fin d'année ?
Oui, à deux conditions :

- Elle n'est pas interdite sur le lieu de travail mais reste toutefois **restreinte à une liste limitative de boissons alcoolisées : le vin, le cidre, la bière et le poiré** ;
- **L'employeur est responsable de la sécurité de ses salariés pendant et après l'évènement sur le plan civil comme sur le plan pénal**. Il est donc chargé de prendre toutes mesures permettant d'assurer la sécurité et de préserver la santé des salariés.

Sur le lieu de travail, la survenance d'un accident en lien avec l'état d'ébriété expose l'employeur à la qualification d'accident du travail, voire à la faute inexcusable de l'employeur (permettant à la victime ou à ses ayants droit de prétendre à une réparation intégrale du préjudice). Et ce, même si le salarié a commis une faute en consommant des boissons non autorisées.

De même, si au retour de cette réunion festive, un salarié alcoolisé est victime d'un accident de la route, la qualification d'accident de trajet pourra également être recherchée.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Si cet événement est organisé en dehors des heures de travail, l'employeur reste malgré tout responsable de la sécurité de ses salariés, à partir du moment où c'est lui qui a organisé l'événement.

Plusieurs solutions peuvent donc être mises en place :

- **L'employeur peut interdire dans le règlement intérieur la consommation d'alcool sur le lieu de travail,** à condition que cette interdiction soit proportionnée au but recherché. En effet, il n'est pas possible d'interdire l'alcool de façon absolue, sans raison particulière.
- Les autres solutions relèvent surtout du bon sens. Il est ainsi fortement conseillé d'interdire la consommation d'alcool en libre-service, de restreindre la quantité de bouteilles disponibles et surtout de faire en sorte que les salariés alcoolisés ne prennent pas le volant (prévoir des transports en commun, demander au salarié de remettre ses clés de voiture, désigner des chauffeurs volontaires, etc.).

Par ailleurs, 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).

Attention : Le salarié peut refuser de participer à des évènements où l'alcool et les pratiques prônées par l'employeur entraînent certaines dérives. Cela relève de la liberté d'expression et d'opinion du salarié.

En l'absence de CSE, l'employeur peut-il offrir à ses salariés des cadeaux ou bons d'achat ?
Oui, et ils peuvent même être exonérés de cotisations sociales sous certaines conditions :

- Les cadeaux et bons d'achat **ne doivent pas être obligatoires** : il faut qu'ils soient vraiment offerts par l'employeur. Autrement dit, il ne faut pas qu'il s'agisse d'une obligation dont il s'acquitte en vertu, par exemple, de la convention collective, d'une disposition du contrat de travail ou encore d'un usage.
- Leur attribution **ne doit pas non plus être discriminatoire** : ils doivent être offerts à tous les salariés, ou à une catégorie de salariés. On ne peut pas les priver de cet avantage pour une raison jugée subjective (âge, origine, sexe, appartenance syndicale, participation à une grève, ou pour les sanctionner indirectement (arrêts maladie trop nombreux, retards répétés, etc.).
- Le bon d'achat doit **permettre l'accès à des biens déterminés en fonction de l'évènement** : un bon d'achat offert pour le Noël des enfants sera limité à des jouets, livres, vêtements, …et ne pourra pas être utilisé pour payer ses courses alimentaires.
- Enfin, leur montant **ne doit pas excéder 171 €** en 2022 (5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale). Pour Noël, ce seuil s'applique par salarié et par enfant.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

L'employeur peut-il imposer la fermeture de l'entreprise pendant les fêtes de fin d'année ?
Oui, et elle est assez simple à mettre en œuvre. Il n'est en effet pas nécessaire d'obtenir l'accord des salariés mais simplement de les informer et de consulter le CSE, s'il existe.

Attention : les jours de fermeture ne sont pas indemnisés pour les salariés les plus récemment arrivés, qui n'auront pas forcément acquis assez de jours de congés pour faire face à cette fermeture. Sauf dispositions contraires de la convention ou de l'accord collectif applicable à l'entreprise.
En pratique, ils seront donc contraints de poser un congé sans solde, ou de prendre leurs congés de manière anticipée.
La convention d'assurance chômage prévoit pour eux une aide pour congés non payés, destinée aux salariés qui percevaient, avant de reprendre un emploi, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou l'allocation de solidarité spécifique. Cette aide est accordée sous conditions et doit être demandée exclusivement par le salarié à l'agence Pôle Emploi dont il dépendait. L'employeur doit fournir une attestation au salarié pour Pôle Emploi justifiant de la fermeture de l'entreprise et de la durée pendant laquelle il se trouvera privé de salaire.

Le temps (de travail) se gâte pour l'employeur

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Par une série d'arrêts intervenus en ce dernier trimestre 2022, la frontière n'est plus aussi claire entre ce qui relève du temps de travail effectif. Olivier Baglio du cabinet d'avocat avignonnais Axio propose d'y voir plus clair et conseille d'auditer et modifier vos pratiques le plus rapidement possible afin d'éviter toutes mauvaises surprises.

Tenant à une évolution du Droit communautaire en matière de droit au repos garanti à tout salarié (CJUE 9 mars 2021), la Cour de cassation s'est attachée à transposer dans sa jurisprudence relative à la durée du travail de nouvelles contraintes pour les entreprises.

Auparavant le temps de travail effectif était facilement identifiable depuis sa définition légale :
« Article L3121-1 du code du travail : La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

Les temps accessoires de restauration, d'habillage, d'astreintes ou de déplacements étaient exclus de cette définition et pouvaient simplement donner lieu à des compensations financières particulières ou en temps de repos librement négociés.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

« Auditez et modifiez vos pratiques le plus rapidement possible ! »

Olivier Baglio

Par une série d'arrêts intervenus en ce dernier trimestre 2022, la frontière n'est plus aussi claire entre ce qui relève du temps de travail effectif (sur la base duquel se calcule les heures supplémentaires, les limites maximales de la durée du travail, le repos compensateur éventuel, la garantie du repos journalier de 11h imposés par les textes) et le temps de travail périphérique et non effectif.

Tout d'abord un arrêt du 26 octobre 2022 (Cassation sociale n°21-14.178) a considéré que le temps d'astreinte d'un salarié à son domicile constituait un temps de travail effectif lorsque les contraintes de cette astreinte étaient telles qu'elles avaient affecté sa capacité à vaquer à des occupations personnelles à son domicile.

Puis un arrêt du 23 novembre 2022 (Cassation sociale n°23-11-2022) vient de qualifier de temps de travail effectif le temps de trajet domicile -premier et dernier client d'un salarié itinérant au motif qu'il téléphonait à ses clients durant ledit trajet.

Dans les deux cas, la frontière devient poreuse, les juges s'attachant à l'examen des conditions matérielles d'exécution du contrat plutôt qu'à une approche purement textuelle et catégorielle.
On pourra une nouvelle fois regretter une méthode qui fragilise rétroactivement et sur 3 ans (prescription) les pratiques en vigueur au sein d'entreprises qui considéraient respecter les normes en vigueur jusqu'à présent et qui se trouvent désormais exposées judiciairement à des demandes d'heures supplémentaires, de travail dissimulé adossés à une demande de résiliation judicaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Une loi qui elle ne dispose que pour l'avenir aurait été plus opportune pour transposer dans le droit Français des contraintes communautaires ayant des incidences financières aussi considérables pour les entreprises.

Par Olivier Baglio

Dans quel cas un accident peut-il être

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

reconnu comme accident de trajet ?



Pour qu'un accident soit reconnu, pour un salarié, comme accident de trajet, la loi et la jurisprudence ont édicté des règles très précises. Le groupe de travail Ressources humaines d'Absoluce, réseau de cabinets indépendants d'expertise comptable, d'audit et de conseil, précise les conditions de cette reconnaissance.

L'accident de trajet doit se produire entre le domicile et le lieu de travail, ou entre le lieu de travail et le lieu de restauration. C'est le Code de la sécurité sociale, et non le Code du travail, qui régit les règles relatives à l'accident de trajet.

Qu'est-ce qu'un trajet « protégé » ?
Pour qu'un trajet soit « protégé », c'est-à-dire protégé par le droit du travail, il doit être effectué dans des plages horaires cohérentes avec les horaires de travail. Il intègre la longueur du trajet et le moyen de transport utilisé. Si par exemple un salarié quitte son poste à 18 heures, et que son accident survient à 23 heures, même s'il a lieu sur son trajet travail-domicile, celui-ci ne sera pas considéré comme accident de trajet. En revanche, si un pot est organisé dans l'entreprise avec l'accord de l'employeur, et que le salarié

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

part plus tard, s'il a un accident, celui-ci sera bien considéré comme accident de trajet.
Le trajet doit être habituel et le plus direct possible. Toutefois, des tolérances existent. Certains détours peuvent être acceptés, lorsqu'ils sont justifiés par les nécessités essentielles de la vie courante, comme par exemple s'arrêter pour faire quelques courses, déposer les enfants à l'école ou sur leur lieu de garde, etc.
De même, si l'interruption du trajet ou le détour est lié au travail, par exemple pour récupérer un colis, ou pour un déplacement professionnel à l'extérieur de l'entreprise, l'accident sera reconnu comme accident de trajet.
Concernant les règles entre le lieu de travail et le lieu de restauration, l'accident de trajet est reconnu sous deux conditions : le lieu de restauration doit être fréquenté régulièrement, à une fréquence appréciée par les tribunaux, en fonction de chaque cas, mais pas obligatoirement tous les jours ; et les repas doivent être pris pendant les heures de travail, par exemple pour la pause déjeuner.

Où commence le trajet ?
Un salarié avait essayé de « faire passer » une chute dans son escalier extérieur en accident de trajet. Le juge lui a donné tort. Le trajet protégé commence à partir du moment où l'on a quitté le domicile. En conséquence tout accident survenu dans sa maison, dans son jardin, dans ses dépendances, à cause d'une plaque de verglas dans la pente de sa sortie de garage… ne pourra pas être qualifié d'accident de trajet. En clair, il faut avoir passé la grille !

24 heures pour déclarer l'accident de trajet
Attention, c'est au salarié de fournir les éléments qui apporteront la preuve que son accident est bien un accident de trajet. Il doit ensuite déclarer cet accident à son employeur dans les 24 heures qui suivent.
Il faut savoir que l'accident de travail et l'accident de trajet relèvent de deux régimes différents, même s'ils présentent des similitudes. Par exemple, un accident de trajet n'impacte pas le taux de cotisation AT/MP (accident du travail/maladie professionnelle).

Quelles indemnités pour le salarié ?
Elles sont similaires à celles versées pour un accident du travail. Le salarié reçoit des indemnités journalières de sécurité sociale d'accident du travail (IJSSAT), sans délai de carence ; la prise en charge débute le jour de l'accident. Sous certaines conditions, qui sont celles applicables en cas d'arrêt pour maladie non professionnelle, une indemnisation complémentaire pourra être versée par l'employeur, après un délai de 7 jours.
Pour la détermination des droits à congés payés, ils sont similaires pour l'accident de trajet et l'accident de travail.
Enfin, le contrat de travail du salarié est suspendu. Le salarié peut être licencié, mais le licenciement ne peut pas être justifié par son état de santé.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Congés payés : bien répondre aux demandes des salariés



Les salariés acquièrent des congés payés pour chaque période de travail effectif. Ils doivent ainsi bénéficier de ceux acquis chaque année, lors de périodes définies et communiquées en amont. Ils formulent pour cela des demandes. Et il est fortement recommandé d'y répondre ! A défaut, l'employé pourrait se passer de l'autorisation de son entreprise sans que cela ne constitue une faute pouvant donner lieu à sanction.

Les règles relatives à la prise de congés

Les salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif (ou 2,08 jours ouvrés). Ces derniers doivent être pris chaque année, lors d'une période définie par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche ou par les soins de l'employeur, après avis du comité social et économique. Cette période doit, dans tous les cas, obligatoirement inclure les mois courant du 1er mai au 31 octobre.

Les congés payés acquis doivent être pris de manière continue jusqu'à 12 jours ouvrables. Au-delà, ils peuvent être fractionnés avec l'accord de l'employé, ou être pris en continu dans la limite de de 24 jours ouvrables (sauf exception). L'entreprise doit établir l'ordre des départs et tenir compte des critères

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

suivant à défaut d'accord collectif : situation de famille des bénéficiaires et durée de services dans l'entreprise ainsi que de l'activité exercées au sein d'autres sociétés.
L'employeur doit informer ses salariés de la période de prise des congés au moins deux mois avant son ouverture. Et communiquer à chaque collaborateur l'ordre des départs par tout moyen au moins un mois avant le début de ses vacances. A défaut, il devra l'indemniser du préjudice subi s'il ne peut pas prendre ses congés.
En pratique, si l'entreprise n'impose pas à ses employés les dates de leurs congés payés, celles-ci sont définies au regard des demandes qu'ils auront formulées. L'employeur pourra alors les accepter ou les refuser si certains motifs le justifient (par ex. en raison de l'ordre des départs en congés).
Il peut également modifier l'ordre et les dates de départs en respectant les délais fixés par accord collectif. À défaut d'accord, il ne peut les modifier moins d'un mois avant la date de départ prévue, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.
Mais que se passe-t-il s'il ne répond pas à une demande de congés payés formulée par un salarié ? Celui-ci peut-il considérer que son souhait est accepté ? Ou doit-il venir travailler sous peine de commettre une faute et de s'exposer à une sanction ? La Cour de cassation a été amenée à répondre à cette interrogation récemment.

L'absence de réponse à une demande peut valoir acceptation
Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, un salarié avait formé une demande de congé payé d'une journée. Il n'avait pas reçu un accord verbal mais il avait considéré que tel était le cas car « au vu de la loi le silence vaut acceptation ». Résultat : il a reçu un avertissement de son employeur pour avoir pris ce jour sans avoir obtenu l'autorisation préalable.
Le salarié a alors saisi le conseil de prud'hommes pour solliciter l'annulation de cet avertissement. Et la cour d'appel a fait droit à sa demande. Elle a considéré que la nécessité d'obtenir un accord exprès préalablement à la prise de congé était équivoque. Cela résultait des termes mêmes de la lettre d'avertissement. Et la société ne justifiait d'aucune autre consigne précise en ce sens. L'employeur a contesté cette décision. Il considérait que sauf stipulation particulière, disposition conventionnelle ou usage contraire, le salarié ne peut fixer lui-même les dates de ses congés payés.
La Cour de cassation a donné raison à la cour d'appel. Le salarié avait demandé l'autorisation de s'absenter et l'employeur n'avait pas expressément formulé un refus. Le collaborateur avait donc pu considérer que sa demande était acceptée. La cour d'appel pouvait donc en déduire une absence de faute commise par l'employé.

Important : Les tribunaux apprécient souverainement le caractère fautif d'un départ en congés sans autorisation. Ils considèrent généralement que l'inexécution par l'employeur de ses obligations en matière d'organisation des congés payés et d'information des salariés peut exonérer le salarié de sa responsabilité. Mais le départ en congés sans autorisation peut selon les cas constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire un motif de licenciement pour faute grave.

Cour de cassation, chambre sociale, 6 avril 2022, n°20-22.055 (les tribunaux peuvent décider qu'un salarié qui n'a pas reçu de refus exprès de son employeur à sa demande de congés payés peut la considérer acceptée, sans commettre de faute).

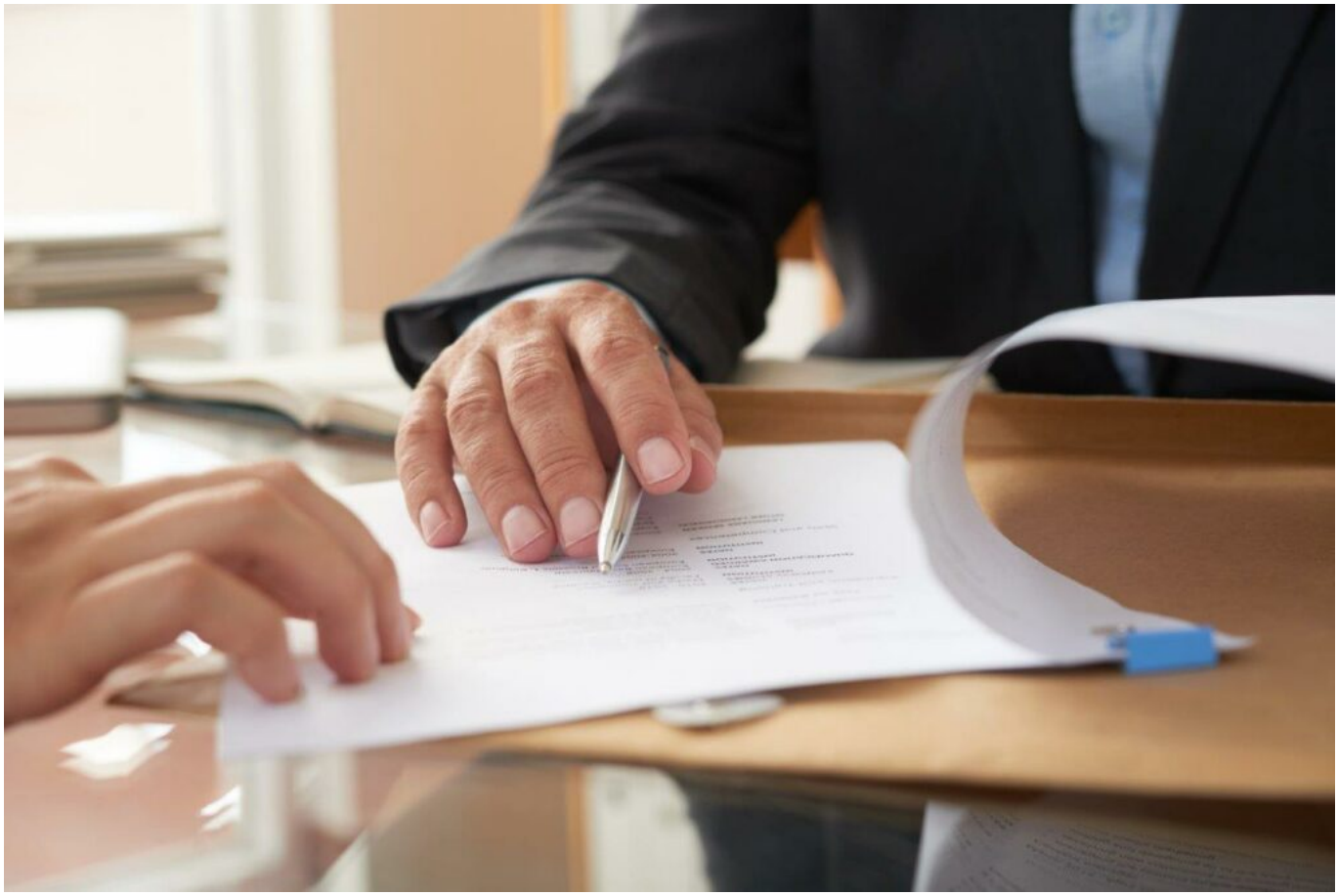
Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Par Amélie Gianino, juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot pour RésoHebdoEco – www.reso-hebdo-eco.com

---

Ordonnances Travail : la Cour de cassation valide le barème des indemnités de licenciement



Le ministère du Travail informe que la Cour de cassation a rendu deux arrêts suite à des pourvois ayant trait au plafonnement des indemnités de licenciement, institué par

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

Dans ces décisions, elle confirme la conformité de ces dispositions à l'article 10 de la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail qui précise le cadre de la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

Ces décisions interviennent après l'approbation par le conseil d'administration de l'OIT du rapport de son comité concluant lui aussi à la conformité de la législation nationale à la convention n° 158 relative au licenciement, le 25 mars dernier.

Permettant un resserrement et une uniformisation des indemnisations pour des salariés se trouvant dans les mêmes situations, le barème des indemnités prudhommales introduit par les ordonnances Travail en 2017 donne une plus grande prévisibilité dans la relation de travail et a permis de développer des alternatives au contentieux, ce qui in fine contribue à une augmentation continue des embauches en CDI. Entre début 2017 et fin 2021, la part des CDI dans les embauches de plus d'1 mois est passée de 45% à près de 51%.

Les absences au travail ont-elles un impact sur les congés payés ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Maladie, congé maternité… Tous les salariés seront un jour absents de leur travail pour un motif légitime. Mais quelles conséquences ces absences justifiées occasionnent-elles sur leurs droits à congés payés ? Amélie Gianino, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social, répond aux trois questions les plus fréquentes.

Qu'advient-il de mes congés payés si je tombe malade ou si je suis victime d'un accident ?
Lorsque vous êtes en arrêt de travail pendant vos congés payés, vous vous demandez certainement si vous pourrez profiter de ces congés à la fin de votre arrêt maladie ou s'ils sont malheureusement perdus.

Tout dépend de la date de début de votre arrêt maladie :

- si votre arrêt maladie a débuté avant que vous ne soyez en congés payés : les congés payés qui coïncident avec votre arrêt maladie seront reportés. Vous pourrez donc bénéficier de ces congés payés à la fin de votre arrêt maladie. Ces congés devront en principe être pris avant la fin de la période de référence fixée dans votre entreprise pour la prise des congés payés.
- si votre arrêt maladie a débuté au cours de vos congés payés : les congés payés qui coïncident avec votre arrêt maladie ne seront pas reportés. Vous cumulerez les indemnités journalières

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

de sécurité sociale avec une indemnité de congés payés versée par votre employeur. Celui-ci ne sera toutefois pas tenu de vous verser d'indemnité complémentaire liée à votre maladie.

Et si je suis absent pour un autre motif ?
Les congés payés que vous n'auriez pas pu prendre en raison d'un congé de maternité ou d'adoption sont reportés. Vous pourrez donc en bénéficier à l'issue de votre congé de maternité ou d'adoption.

Si vous décidez par la suite de prendre un congé parental d'éducation et que vous ne soldez pas vos congés payés en amont, vous pourrez en perdre le bénéfice selon votre date de reprise du travail :

- si votre congé parental prend fin avant l'expiration de la période de référence fixée dans votre entreprise pour la prise des congés payés : vous pourrez bénéficier des congés payés que vous n'avez pas utilisés avant le début de votre congé parental ;
- si votre congé parental prend fin après l'expiration de la période de référence fixée dans votre entreprise pour la prise des congés payés : les congés payés que vous n'avez pris avant le début de votre congé parental seront perdus.

En cas de mise à pied à titre conservatoire par votre employeur, vous devriez conserver le bénéfice de vos congés payés, ces deux périodes ne pouvant se superposer.

Est-ce que je continue à acquérir des congés payés pendant mes périodes d'absence ?
Vous acquérez des congés payés en contrepartie du travail effectif que vous fournissez pour votre employeur. Donc, lorsque vous ne travaillez pas, vous ne pouvez pas solliciter le bénéfice de congés payés.

Certaines absences sont toutefois assimilées à du travail effectif pour l'acquisition de congés payés. Vous acquérez donc des congés payés pendant ces périodes au cours desquelles vous ne travaillez pas. Sont notamment concernées les absences suivantes :

- congés payés de l'année précédente ;
- congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- repos accordés en contrepartie de la réalisation d'heures supplémentaires ;
- RTT.

Les périodes d'arrêt maladie ne sont pas assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Vous n'acquérez donc pas de congés payés pendant ces périodes.
Si votre arrêt de travail est occasionné par un accident de travail ou par une maladie professionnelle, vous acquérez par contre des congés payés pendant une année.

A noter : les conventions collectives peuvent prévoir des droits plus favorables pour les salariés.

Par ailleurs, les tribunaux tendent à appliquer la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 qui comporte des dispositions beaucoup plus favorables pour les salariés. Elle permet en effet aux

Ecrit par le 3 novembre 2026

salariés d'acquérir des congés payés pendant leurs périodes d'absence, notamment pour maladie, et de reporter les congés non pris, notamment en raison d'absences liées à une maladie ou à un congé parental.

Amélie Gianino, juriste aux Editions Tissot