Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

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



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.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

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 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 15 novembre 2026



Recrutement, fidélisation, rémunération : les nouvelles priorités RH dans un marché du travail en évolution

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Quel est le moral des professionnels RH ? Comment perçoivent-ils leur métier et son évolution ? Les Editions Tissot et PayFit publient leur 6ème baromètre « Les RH au quotidien*». Alors que la crise sanitaire s'éloigne, les sollicitations internes continuent de s'accentuer et les moyens pour y faire face ne suffisent pas. En 2023, si le recrutement de talents et leur fidélisation sont en tête des sujets qui mobilisent les professionnels RH, la question du pouvoir d'achat et de la revalorisation des salaires s'invite dans leurs chantiers prioritaires.

Fidélisation et recrutement : les défis émergents en 2022 persistent en 2023

Accompagnateurs de la relance, les RH sont les premiers capteurs des évolutions de la société qui infusent dans l'entreprise. Or, recruter et fidéliser les salariés suppose de penser un package global qui garantisse une meilleure qualité de vie au travail, des salaires attractifs, et un accompagnement personnalisé de formation et d'évolution professionnelle.

Dans un contexte de baisse du chômage et d'envie de reconversion, l'heure est à la fidélisation des salariés en place. Près des deux tiers des RH (67 %), + 11 points par rapport à 2022, prévoient d'intensifier leurs actions pour retenir les talents.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Après une année marquée par l'apparition de tensions sur de nombreux métiers, la difficulté à recruter va continuer d'occuper une place prépondérante dans le quotidien des professionnels RH. Mais la situation se stabilise, et la proportion des RH qui la placent en tête de leurs priorités 2023 baisse : – 6 points par rapport à 2022 (69 %).

Pour relever ces défis, les RH ont prévu d'actionner un panel de leviers qui diffèrent en fonction de l'objectif.





Parmi eux, la formation est considérée par près de la moitié des RH (47%) comme un moyen efficace de retenir les talents. Sur le front du recrutement, 43% d'entre eux se préparent à amplifier un travail sur la marque employeur.

Qualité de vie au travail et rémunération : les nouvelles attentes des salariés dans un contexte inflationniste

Conséquence des transformations post-Covid et d'un contexte inflationniste grandissant, et selon les RH, les salariés placent en tête de leurs attentes la qualité de vie au travail (74%) et la rémunération (62%), +13 points par rapport à 2022.

- L'hybridation du travail, la possibilité pour le collaborateur d'exercer en télétravail et/ou sur site, est au cœur des dispositifs que les RH ont choisi de privilégier. 39% d'entre eux misent sur cette souplesse pour fidéliser les salariés et 35% pour recruter.
- Le sujet de la revalorisation des salaires devient incontournable. En 2023, 51% d'entre eux l'estiment indispensable pour encourager les salariés à rester dans l'entreprise et 36% pour soutenir leurs actions de recrutement.

Dans ce nouveau contexte, la formation et la gestion des carrières et des compétences reculent de 5 points par rapport à 2022, mais restent, selon les RH, le troisième sujet de préoccupation des salariés.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Des professionnels RH qui manquent de temps et de ressources

Les RH ont repris leurs marques. Seulement 10 % d'entre eux pensent que la gestion des exceptions liées à la situation sanitaire (arrêts maladie, isolement …) va encore les occuper en 2023 (contre 35% en 2022 et 80% en 2021).

Pourtant, 62% des professionnels RH déclarent toujours manquer de temps et de ressources pour mener à bien leurs différents projets.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



- 79% d'entre eux déclarent avoir été davantage sollicités par les salariés, 70% par la direction et 71% par les managers en 2022. Et ils sont 97 % à penser que le niveau de sollicitations internes sera équivalent et même supérieur en 2023.
- Le manque de budget, qui était beaucoup moins problématique ces dernières années, est de nouveau un sujet de préoccupation pour 34% des RH, +10 points par rapport à 2022. Il se fait notamment sentir pour renforcer les ressources internes dans les services RH.

Ils s'appuient néanmoins massivement sur les outils digitaux. 82% des personnes interrogées déclarent utiliser des outils digitaux pour la paie et le recrutement dans leur fonction RH. Mais le manque de budget est un frein à l'utilisation généralisée de ces solutions, souvent perçues comme trop chères (62%).

« Le marché du travail continue d'évoluer à un rythme rapide, et les professionnels RH sont confrontés à des défis persistants en matière de recrutement et de fidélisation des talents. Chez PayFit, nous sommes convaincus que les outils numériques sont une solution clé pour aider les RH à relever ces défis et à gérer leurs tâches quotidiennes plus efficacement, leur permettant ainsi de se concentrer sur l'essentiel : la gestion des ressources humaines et la création de valeur pour les salariés et l'entreprise.» conclut Amaury Lelong, Directeur Général France de PayFit.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Un manque de reconnaissance qui n'entame pas l'engagement professionnel

« La fonction RH est toujours aussi méconnue et non reconnue. Centre de coût pour les dirigeants, gestionnaire administratif pour les opérationnels, le RH exerce en fait une multitude de métiers à lui seul. », déplore un des répondants de cette enquête.

Un constat posé depuis plusieurs années. Le quotidien devient de plus en plus difficile pour deux tiers des RH qui se sentent peu ou pas soutenus par leur direction et 80% qui se déclarent proches de l'épuisement.

73% des RH interrogés se déclarent également frustrés. Car si leur principale motivation est de travailler sur l'accompagnement des salariés, la réalité de leur quotidien n'est pas à la hauteur de leurs aspirations : plus d'un sur deux (56%) consacre au moins la moitié de son temps à des tâches administratives.

La dimension humaine et sociale reste néanmoins le moteur de leur engagement. Plus de 9 sur 10 se sentent utiles dans leur mission et y trouvent du sens au quotidien, ce qui leur permet de rester motivés. La passion du métier résiste : 70 % d'entre eux déclarent vouloir toujours l'exercer dans 10 ans (+ 4 points qu'en 2022) !

«Dans un contexte où le rapport au travail a profondément muté, les RH se vivent plus que jamais comme des chefs d'orchestre, chargés d'harmoniser les attentes des salariés et celles de la direction. Pour leur permettre de jouer pleinement ce rôle, notre volonté aux Éditions Tissot est de les soulager des aspects

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

juridiques et administratifs chronophages. Il en va de l'équilibre de ceux qui sont justement responsables de celui des autres.» analyse Caroline Acs, Directrice générale des Editions Tissot.

Aides à l'emploi : les nouvelles opportunités pour les entreprises en 2023



Entre prolongation et disparition immédiate ou à venir, les aides à l'emploi de 2023 font peau neuve. Quelles sont celles dont les entreprises et les salariés peuvent encore bénéficier ? Quelles sont leurs conditions d'octroi ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialiste en droit social.

Les aides qui sont prolongées
L'aide unique à l'apprentissage évolue

Un décret du 29 décembre 2022 vient modifier la durée et le montant de cette aide, accordée aux entreprises de moins de 250 salariés pour les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent ou plus au baccalauréat.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

- Elle était attribuée jusqu'à présent pendant 3 ans (4 ans exceptionnellement). En 2023, elle ne sera plus accordée qu'au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage.
- Son montant était dégressif : de 4 125 euros la première année, il pouvait atteindre 7 325 euros sur 3 ans. Et jusqu'au 31 décembre 2022, il était aligné sur celui de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage : 5 000 euros pour un apprenti mineur, 8 000 euros pour un majeur. Son montant est désormais de 6 000 euros maximum, soit une baisse du montant total de l'aide.

L'aide exceptionnelle à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation également

Cette aide exceptionnelle est prolongée pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation conclus en 2023.

- Son montant est maintenant de 6 000 euros maximum, pour les mineurs comme les majeurs. Elle est donc majorée à 1 000 euros pour l'embauche d'un mineur, mais réduite de 2 000 euros pour l'embauche d'un majeur par rapport au dispositif en vigueur en 2022.

Les conditions de diplôme, d'âge pour le contrat de professionnalisation (moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat) et de quota d'alternants (au moins 5% de l'effectif salarié ou 3% avec une certaine progression) pour les entreprises de 250 salariés et plus sont identiques à celles du dispositif de 2022.

L'aide exceptionnelle n'est toujours pas cumulable avec l'aide unique pour les apprentis.

L'aide emplois francs est prolongée d'un an

Le dispositif d'aide financière pour les entreprises qui embauchent un salarié qui réside dans un quartier prioritaire de la politique de la ville et qui est inscrit à Pôle emploi ou adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle, se prolonge jusqu'au 31 décembre 2023. Il en est de même pour un jeune suivi par une mission locale qui n'est pas inscrit en tant que demandeur d'emploi.

Les aides qui arrivent en fin de vie en 2023

L'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi réservée à l'embauche de personnes d'au moins 30 ans en contrat de professionnalisation n'a pas été reconduite en 2023.

Certains dispositifs géographiques d'exonérations sociales ou fiscales prendront fin le 31 décembre 2023. C'est donc la dernière année d'application pour :

- Les zones d'aide à finalité régionale (AFR) ;
- Les zones franches urbaines-territoires entrepreneurs (ZFU-TE) ;
- Les zones de revitalisation rurale (ZRR) ;
- Les bassins urbains à dynamiser (BUD) et bassins d'emploi à redynamiser (BER) ;
- Les zones de développement prioritaire (ZDP).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot © Gilles Piel.

Par Anne-Lise Castell, juriste aux Éditions Tissot pour RésohebdoEco - www.reso-hebdo-eco.com

---

Neige : comment faire face aux difficultés de transport et protéger les salariés ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Les premières chutes de neige pourraient empêcher nombre de salariés de se déplacer normalement, certains n'y parvenant tout simplement pas, arrivant avec du retard ou partant en avance. Jours de congés, télétravail, comment faire face à la situation ? Quelles sont les obligations de l'employeur pour les véhicules de fonction ?

Peut-on sanctionner un salarié qui ne peut pas venir travailler en raison de la neige ?

Un salarié qui ne peut pas venir en raison des conditions climatiques ne commet pas une faute professionnelle. Son employeur ne peut donc pas le sanctionner. Il est toutefois important qu'il l'informe de ces absences liées aux conditions climatiques.

Que peut-on proposer au salarié qui ne peut pas venir travailler ?

Le Code du travail ne prévoit pas toutes les situations d'urgence, mais l'employeur peut s'arranger avec ses salariés, en les faisant notamment récupérer les heures perdues en partant un peu plus tard le soir. Le salarié peut aussi décider de poser un jour de congé payé, un jour de RTT (pris pour partie à son choix). Suivant les dispositions de l'accord sur la réduction du temps de travail en vigueur dans l'entreprise, l'employeur peut également décider que les salariés absents posent des jours de RTT.

Attention : l'employeur ne peut décider seul que le salarié est en congé payé. En effet, il a besoin de son accord pour décompter ces absences de ses congés payés.

Peut-on envisager le télétravail pour ceux qui sont coincés chez eux ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Oui, il est tout à fait possible dans une telle situation de travailler exceptionnellement à domicile pour ceux qui sont équipés (ordinateur, connexion internet, etc.). En cas de recours occasionnel, un simple accord formalisé par tout moyen avec le salarié suffit. Un avenant au contrat de travail n'est pas obligatoire.

Notez-le : le Code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, l'employeur peut imposer le télétravail pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. On peut considérer que dans le cas de transports en communs perturbés ou coupés, de bouchons ou de circulation déconseillée, le salarié qui a besoin d'utiliser un moyen de transport se trouve dans un cas de force majeure.

Pneus « hiver » obligatoires : les sanctions sont-elles vraiment entrées en vigueur au 1er novembre ?

Depuis le 1er novembre 2021, les pneus « hiver » peuvent être imposés durant la période hivernale du 1er novembre au 31 mars de l'année suivante dans 48 départements de montagne. C'est le préfet de département qui détermine la liste des communes concernées par l'obligation d'équipement, avec des dérogations possibles sur certaines sections de route et itinéraires de délestage.

Nom Commune	obligation équipements hivernaux (1 : toute la commune, 5 : une partie de la commune)
Aurel	1
Beaumont-du-Ventoux	1
Bédoin	5
Lagarde-d'Apt	1
Malaucène	5
Monieux	1
Saint-Christol	1
Saint-Trinit	1
Sault	1

Les 9 communes vauclusiennes concernées par l'obligation d'équipement.

Les véhicules légers ou utilitaires (sauf ceux portant des pneus à clous) doivent ainsi :

- soit détenir dans leur coffre des dispositifs antidérapants amovibles (chaînes à neige métalliques ou textiles) permettant d'équiper au moins deux roues motrices ;
- soit être équipés de quatre pneus hiver estampillés « 3PMSF », ou au minimum « M+S ».

La mesure s'applique également aux véhicules de fonction.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Le défaut d'équipement en 2021 n'avait pas entraîné de sanctions, les reportant à 2022. Le ministère de la Transition écologique chargé des Transports a finalement souhaité laisser aux usagers le temps de s'habituer, repoussant la mise en œuvre des sanctions a minima jusqu'au début de l'année prochaine.

Mais attention, même si la réglementation ne l'impose pas ou ne prévoit aucune sanction, l'employeur doit, en vertu de son obligation générale d'assurer la sécurité et protéger la santé physique des salariés, mettre en œuvre les mesures de prévention adéquates : formation, équipement des véhicules de pneumatiques adaptés à la saison, voire l'interdiction de les utiliser.

Pour rappel, le risque routier est aujourd'hui la première cause d'accident mortel du travail pour l'ensemble des professions. Pour les juges, le fait de laisser ses salariés circuler dans des véhicules présentant un danger pour leur santé et leur sécurité entraîne nécessairement la responsabilité de l'employeur.



Isabelle Vénuat © DR

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Par Isabelle Vénuat, juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot pour RésoHebdoEco – www.reso-hebdo-eco.com.

Abandon de poste : les règles d'indemnisation pourraient se durcir



La multiplication des abandons de poste contraint le ministre du Travail à envisager une évolution de leur indemnisation par l'assurance-chômage. Cette modification devrait s'intégrer au projet de loi sur le fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, en cours de discussion au Parlement.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Qu'est-ce qu'un abandon de poste ?

On parle d'abandon de poste lorsqu'un salarié ne vient plus travailler sans justifier son absence. Et ce, en dépit de l'obligation d'en informer son employeur dans les plus brefs délais, et de remettre un justificatif d'absence au plus tard dans les 48 heures.
Attention, il ne s'agit pas d'une démission. Celle-ci suppose en effet d'établir la volonté claire et non équivoque du salarié de quitter l'entreprise (il peut en général l'exprimer par oral ou par écrit).
En l'absence de nouvelles et après relances, la sanction de l'abandon de poste entraîne dans la plupart des cas le licenciement, parfois pour faute grave. Dans ce cas, le salarié n'a droit ni à l'indemnité de licenciement ni à l'indemnité compensatrice de préavis.

L'indemnisation de l'abandon de poste et de la démission.

Le licenciement à la suite d'un abandon de poste est considéré dans tous les cas (licenciement pour faute simple ou faute grave) comme une privation involontaire d'emploi, même si c'est le salarié qui a pris la décision de ne plus venir travailler ! Il peut bénéficier en conséquence des allocations chômage.
A l'inverse la démission est considérée comme une privation volontaire d'emploi et prive le salarié de son droit au chômage (sauf cas de démission légitime comme, par exemple, pour suivre son conjoint).

Les arguments et pistes du projet de loi

Cette incohérence conduit le ministre du Travail Olivier Dussopt à qualifier de « faille » le fait qu'un salarié qui abandonne son poste ait accès à des conditions d'indemnisation plus favorables qu'un salarié qui démissionne. Et à se dire favorable à l'alignement des conditions, tout en veillant « à ce que les salariés qui abandonnent leur poste pour des raisons de sécurité ne soient pas pénalisés ».

Dans le cadre de l'examen du projet de loi sur l'Assurance chômage, un premier amendement proposait d'ajouter à l'article L. 5422-1 du Code du travail que « le licenciement prononcé en raison d'une absence prolongée du salarié, non autorisée par l'employeur et non justifiée par un motif légitime, ne constitue en aucun cas une privation d'emploi involontaire ».

Une nouvelle version de cet amendement va être examinée par l'Assemblée nationale. Il est cette fois prévu de créer une présomption de démission lorsque le salarié qui a volontairement abandonné son poste ne reprend pas le travail après y avoir été mis en demeure. Le salarié pourrait contester la rupture de son contrat fondée sur cette présomption en saisissant le conseil de prud'hommes, qui statuerait dans un délai d'un mois.

Le projet de loi, en cours de discussion, sera suivi d'un décret pour fixer les différentes modalités d'exécution. Cette disposition ne s'appliquerait notamment pas aux salariés qui quittent leur poste pour des raisons de santé ou de sécurité.

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Anne-Lise Castell © Gilles Piel

Renforcement du télétravail : que risquent vraiment les employeurs ?



Le Gouvernement a annoncé qu'il allait renforcer le recours effectif au télétravail mais le protocole sanitaire n'a pas évolué sur ce sujet et permet même un retour un jour par semaine des salariés. Parallèlement une instruction prévoit de multiplier les contrôles. Alors où en sommes-nous et quels sont vraiment les risques pour un employeur qui ne généralise pas le télétravail pour tous les postes télétravaillables ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Télétravail : quelles sont les recommandations actuelles ?
Le télétravail doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Il doit être de 100 % pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Toutefois, depuis le 6 janvier 2021, un salarié peut demander à revenir en présentiel un jour par semaine, avec l'accord de l'employeur.

Bien que les mesures sanitaires aient été dernièrement renforcées, concernant notamment les distanciations sociales et les masques, et que le Premier Ministre ait annoncé le 29 janvier un recours effectif au télétravail renforcé, aucun changement n'a été apporté dans le protocole sanitaire sur le sujet du télétravail depuis le 6 janvier.
Dans l'instruction qu'elle vient de diffuser aux inspections du travail, la Direction générale du travail réaffirme très clairement que lorsque les tâches sont télétravaillables, elles doivent être télétravaillées. Le recours au télétravail peut être total si la nature des tâches le permet ou partiel si seules certaines tâches peuvent être réalisées à distance.

La possibilité de revenir en présentiel une journée par semaine afin de prévenir le risque d'isolement est conditionnée à la demande expresse du salarié. La DGT souligne qu'il faut être particulièrement vigilant au fait que cette possibilité ne soit pas à l'origine de rassemblements dans les entreprises à l'occasion de réunions de service ou de repas pris collectivement.

Télétravail : que risquent vraiment les employeurs qui ne jouent pas le jeu du télétravail ?
Il n'y a pas de sanction spécifique attachée à la non mise en place du télétravail.
Pour autant les employeurs qui ne jouent pas le jeu prennent des risques. En effet, en ne suivant pas ces recommandations, c'est tout simplement l'obligation de sécurité qui est mise à défaut.
Et cela peut conduire jusqu'à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur si un accident du travail ou une maladie professionnelle intervient. Or, lorsque le Covid-19 a été contracté par le salarié dans le cadre du travail, le caractère professionnel de l'infection au Coronavirus peut être reconnu.

Par ailleurs, les pouvoirs publics viennent d'annoncer une mobilisation particulièrement soutenue de l'inspection du travail dans les semaines qui viennent afin de remobiliser les entreprises suite à une baisse constatée du télétravail. L'idée est d'abord d'accompagner les entreprises et les partenaires sociaux mais aussi de contrôler le respect des mesures de prévention dont fait partie le télétravail et d'utiliser des « outils de coercition », si besoin, tels que la mise en demeure ou le référé judiciaire.

Les inspections du travail vont ainsi prendre contact avec les entreprises spécialement dans les secteurs où le télétravail est plus particulièrement applicable.
La vérification de la mise en œuvre du télétravail pour toutes les tâches télétravaillables sera aussi systématique lors de tout contrôle de l'inspection du travail. Les conditions d'information et de consultation du CSE seront également vérifiées. En effet, l'instruction rappelle qu'il importe que le CSE soit associé non seulement à la définition des tâches télétravaillables mais également aux modalités pratiques par exemple pour ajuster les horaires. Attention sur ce point au délit d'entrave qui peut monter jusqu'à 7 500€ d'amende…

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Manquement à l'obligation de sécurité, mise en demeure, ou encore délit d'entrave… voilà donc les différents risques encourus si l'employeur prend trop à la légère ses obligations sur le télétravail.
Et si ce n'est pas l'inspection du travail qui débarque directement dans l'entreprise, les salariés et les élus, qui sont de plus en plus sensibilisés au sujet, pourraient aussi prendre contact avec l'inspection du travail. Il convient donc de bien réfléchir à ses choix…

Par Anne-Lise Castell

Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot pour RésoHebdoEco

Source : Instruction DGT relative aux orientations et aux modalités d'intervention du système d'inspection du travail dans le cadre des mesures renforcées de lutte contre la Covid-19, 3 février 2021

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Anne-Lise Castell © Gilles Piel

Peut-on refuser d'équiper les véhicules de fonction de pneus neige ?





C'est une question que l'on se pose chaque hiver depuis la loi dite 'Montagne 2' de 2016 : les pneus neiges sont-ils obligatoires ? A ce jour, non. Et dans l'entreprise, la règle est-elle la même ? Jusqu'où va l'obligation de l'employeur en matière de sécurité de ses salariés ?

De nombreux pays européens imposent d'équiper les véhicules de pneumatiques adaptés aux conditions hivernales (Autriche, Bulgarie, Allemagne, etc.).

Aujourd'hui, en France, aucune réglementation ne l'oblige. Toutefois, les chaînes peuvent être imposées

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

par la signalisation routière notamment dans certaines zones de montagne (panneau dénommé “B26 équipements spéciaux obligatoires”, qui est un rond bleu avec un pneu blanc).

La loi de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne, votée en 2016, prévoit que le préfet de département faisant partie d’un massif, détermine, après avis du comité de massif, les obligations d’équipement des véhicules en période hivernale. Mais les modalités devaient être fixées par décret. Celui-ci a été publié au cours du mois d’octobre 2020. De nouvelles règles s’appliqueront, mais à partir du 1er novembre 2021.

Ainsi, jusqu’au 31 octobre 2021, seules les chaînes sont obligatoires sur les réseaux routiers où est implanté le ‘B26 équipements spéciaux obligatoires’, lorsqu’elles sont enneigées.

Mais à compter du 1er novembre 2021, les pneus “hiver” pourront être imposés dans certains territoires. Cela concerne les zones de montagne et les zones contiguës qui constituent ensemble un massif. Les massifs sont les suivants : Alpes, Corse, Massif central, Massif jurassien, Pyrénées, Massif vosgien. Cela représente 48 départements.

Dans ces massifs, le préfet de département déterminera la liste des communes pour lesquelles des obligations d’équipement s’appliquent en période hivernale. Des dérogations pourront être définies sur certaines sections de route et itinéraires de délestage.

A noter : la période hivernale débute le 1er novembre et se termine le 31 mars de l’année suivante.

« La réglementation française n’impose pas les pneus hiver pour le moment. »

Pneus neige et obligations de sécurité de l’employeur

Les pneumatiques ‘hiver’ sont identifiés par l’un des marquages ‘M+S’, ‘M.S’ ou ‘M&S’ ou par la présence conjointe du marquage du ‘symbole alpin’ et de l’un des marquages ‘M+S’, ‘M.S’ ou ‘M&S’.

Même s’il n’existe aucune obligation d’équiper les véhicules de fonction de pneus neige, cela ne veut pas dire que l’employeur doit laisser circuler les salariés de son entreprise dans des véhicules non-adaptés aux conditions hivernales.

En tant qu’employeur, il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique des salariés en mettant notamment en place des mesures de prévention des risques professionnels (Code du travail, art. L. 4121-1).

Si, lors de cette évaluation des risques, il identifie un risque routier lié à la période hivernale (verglas, gel, neige), il doit mettre en œuvre les mesures de prévention adéquates : formation, interdiction d’utiliser les véhicules, voire équiper les véhicules de pneumatiques adaptés à la saison et ce, même si la réglementation ne l’impose pas encore…

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Dans le cadre d'une question posée au ministère de l'Intérieur, le député Martial Saddier précise qu'il est « démontré que l'utilisation de tels équipements en dessous d'une température de 7°C permet d'assurer une meilleure tenue de route du véhicule et une meilleure sécurité du conducteur et de ses passagers ».

Pour rappel, le risque routier est aujourd'hui la première cause d'accident mortel du travail pour l'ensemble des professions.

Et n'oublions pas que, pour les juges, le fait de laisser ses salariés circuler dans des véhicules présentant un danger pour leur santé et leur sécurité entraîne nécessairement la responsabilité de l'employeur…

Par Isabelle Vénuat

Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot pour RésoHebdoEco

Source : Décret n° 2020-1264 du 16 octobre 2020 relatif à l'obligation d'équipement de certains véhicules en période hivernale, Jo du 18

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Isabelle Vénuat, Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot

Télétravail : employeur ou salariés peuvent-ils encore dire non ?



Le sujet du mois vu par les éditions Tissot : avec la 2e vague de Covid-19 et le nouveau confinement national, la question du télétravail est plus que jamais présente. A l'heure actuelle, le recours au télétravail est-il devenu obligatoire pour l'employeur ? Et côté salariés, un refus est-il envisageable ? Le protocole national a été remis à jour au 29 octobre 2020 et nous éclaire sur le sujet.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Refus du télétravail : côté employeur

On savait déjà que sa mise en œuvre peut s'imposer en cas de circonstances exceptionnelles pour garantir la protection des salariés, ou sur recommandation expresse des autorités en raison du contexte sanitaire ou encore du fait d'une situation de vulnérabilité attestée médicalement.

Mercredi soir 28 octobre, le Président de la République avait annoncé que le télétravail allait être généralisé partout où cela est possible. Jean Castex a, lui, précisé à l'Assemblée nationale le lendemain matin que toutes les fonctions qui peuvent être télétravaillées doivent l'être 5 jours sur 5.

Aujourd'hui, le protocole national indique que, dans les circonstances actuelles, il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Le temps de travail en télétravail est de 100 % pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Dans les autres cas, il faut réduire les interactions sociales notamment en aménageant le temps de présence. L'employeur doit ainsi organiser systématiquement un lissage des horaires de départ et d'arrivée des salariés afin de limiter l'affluence aux heures de pointe.

> **Avec la seconde vague de Covid-19, le télétravail apparait aujourd'hui comme un sujet incontournable.**

Le ministère du Travail précise que le télétravail peut faire l'objet d'un accord d'entreprise, d'une charte ou d'un simple accord entre salarié-employeur. Le protocole indique également que l'employeur doit, dans le cadre du dialogue social de proximité, veiller au maintien des liens collectifs et à prévenir les risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

Rappelons toutefois que le protocole national, qui contient un ensemble de recommandations, n'a pas de force contraignante même s'il parait difficile, dans le contexte actuel, de ne pas le suivre.

En effet, un syndicat avait récemment demandé la suspension de l'exécution de ce protocole national, notamment sur le fait qu'il pose le principe du port du masque systématique en entreprise dans les lieux collectifs clos. Mais, le 19 octobre, le Conseil d'Etat a considéré qu'en l'état actuel des connaissances scientifiques, le port du masque systématisé dans les espaces clos, combiné notamment au respect des gestes barrières, était justifié. Pour le Conseil d'Etat, le protocole sanitaire est un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur. Il n'a pas de force contraignante. Et sa suspension éventuelle n'aurait donc aucune incidence sur les obligations en matière de santé et sécurité.

Ainsi, en cas de refus du télétravail, le risque principal pour l'employeur est de voir sa responsabilité engagée au titre de l'obligation de sécurité s'il n'a pas pris suffisamment de mesures pour protéger la santé de ses salariés.

Refus du télétravail : côté salarié

Ecrit par le 15 novembre 2026

Face à la pandémie, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (Code du travail, art. L.1222-11).

Dans ce cadre, le salarié ne peut pas refuser le télétravail et n'a pas d'avenant à son contrat de travail à signer.

A noter : les salariés en télétravail conservent leurs droits notamment concernant les titres restaurant, sous certaines conditions, ou les temps de pause.

Conseil d'État, 19 octobre 2020, n° 444809 (le protocole national est un ensemble de recommandations sur la mise en œuvre pratique de l'obligation de sécurité de l'employeur) Questions-réponses du ministère du Travail sur le télétravail, mis à jour le 22 octobre 2020. Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 (29 octobre 2020)

Anne-Lise Castell

Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot

Pour RésoHebdoEco / www.reso-hebdo-eco.com

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Anne-Lise Castell

Permis de conduire : sa perte peut-elle conduire au licenciement ?



Le sujet du mois vu par les éditions Tissot : un salarié s'est vu retirer son permis de conduire et cela a des répercussions sur son activité car il était amené à utiliser souvent, voire quotidiennement, son véhicule. L'employeur envisage donc de rompre son contrat de travail du fait de ce retrait de permis. En a-t-il le droit ?

Permis suspendu ou retiré pendant le temps de travail

Si la suspension ou le retrait du permis de conduire a eu lieu pendant le temps de travail, le salarié peut

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

faire l'objet d'une mesure disciplinaire, laquelle doit être proportionnée.

Les fonctions exercées par le salarié doivent nécessiter l'utilisation d'un véhicule soumis à la détention d'un permis de conduire (VRP, chauffeur routier, livreur, ambulancier, etc.). De surcroît, la perte de la possibilité de conduire doit constituer un trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise. L'employeur doit donc nécessairement justifier qu'il subit un préjudice du fait de la suspension ou du retrait du permis du salarié concerné.

Selon les circonstances qui entourent ce retrait ou cette suspension, le licenciement pour cause réelle et sérieuse ou faute grave peut être envisagé.

Par exemple, la faute grave pourra être retenue si le permis de conduire d'un chauffeur routier a été retiré ou suspendu pour cause de conduite en état d'ivresse pendant les heures de travail. Cette infraction l'ayant privé de son droit de conduire pour 15 mois (Cour de cassation, chambre sociale, 15 novembre 1994, n° 93-41.897).

> **« L'employeur peut suspendre simplement le contrat de travail le temps que l'intéressé récupère son permis. »**

A noter que si l'employeur estime que son salarié ne mérite pas un congédiement pur et simple, il peut suspendre simplement son contrat de travail le temps que l'intéressé récupère son permis.

Il est également important de vérifier les dispositions de sa convention collective. Elles peuvent être plus favorables pour le salarié et prévoir par exemple, une obligation de reclassement (tel est notamment le cas des transports routiers).

Permis suspendu ou retiré en dehors du temps de travail

Le fait que le salarié ait fait l'objet d'une suspension ou d'un retrait de son permis de conduire en dehors de l'exécution du contrat de travail, dans le cadre de sa vie personnelle donc, ne peut pas constituer une faute.

En effet, selon la Cour de cassation, le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne saurait être regardé comme une méconnaissance de ses obligations découlant de son contrat de travail et ce, même si ses fonctions impliquent la conduite d'un véhicule (Cour de cassation, chambre sociale, 10 juillet 2013, n°12-16.878).

Dès lors, l'employeur ne peut envisager de rompre le contrat de travail du salarié que dans le cas où la possession du permis de conduire est nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Le licenciement envisagé ne pourra être qu'un licenciement pour cause réelle et sérieuse en raison du trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise, qui devra être bien sûr explicité précisément dans la lettre de notification

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

du licenciement. L'employeur doit en effet démontrer que la perte du permis de conduire du salarié, amené à effectuer des déplacements, l'empêche d'effectuer son travail et qu'il subit de ce fait un préjudice.

Si les fonctions du salarié impliquent nécessairement la conduite d'un véhicule, il est conseillé de prévoir une clause dans son contrat de travail selon laquelle :

– la détention du permis de conduire est indispensable ;

– le salarié s'engage à informer son employeur en cas de retrait ou de suspension de son permis de conduire.

A contrario, l'employeur ne peut donc pas envisager un licenciement lorsque le permis de conduire n'est pas nécessaire à l'exercice des fonctions et que le salarié a la possibilité de se rendre au travail par d'autres moyens (Cour de cassation, chambre sociale, 4 mai 2011, n°09-43.192).

Enfin, si la suspension ou le retrait du permis de conduire résulte de raisons médicales et que le salarié est reconnu inapte à conduire par le médecin du travail, l'employeur devra d'abord essayer de le reclasser. Si le reclassement s'avère impossible, il pourra alors le licencier pour inaptitude.

Carole Anzil – Auteure pour les éditions Tissot



Carole Anzil