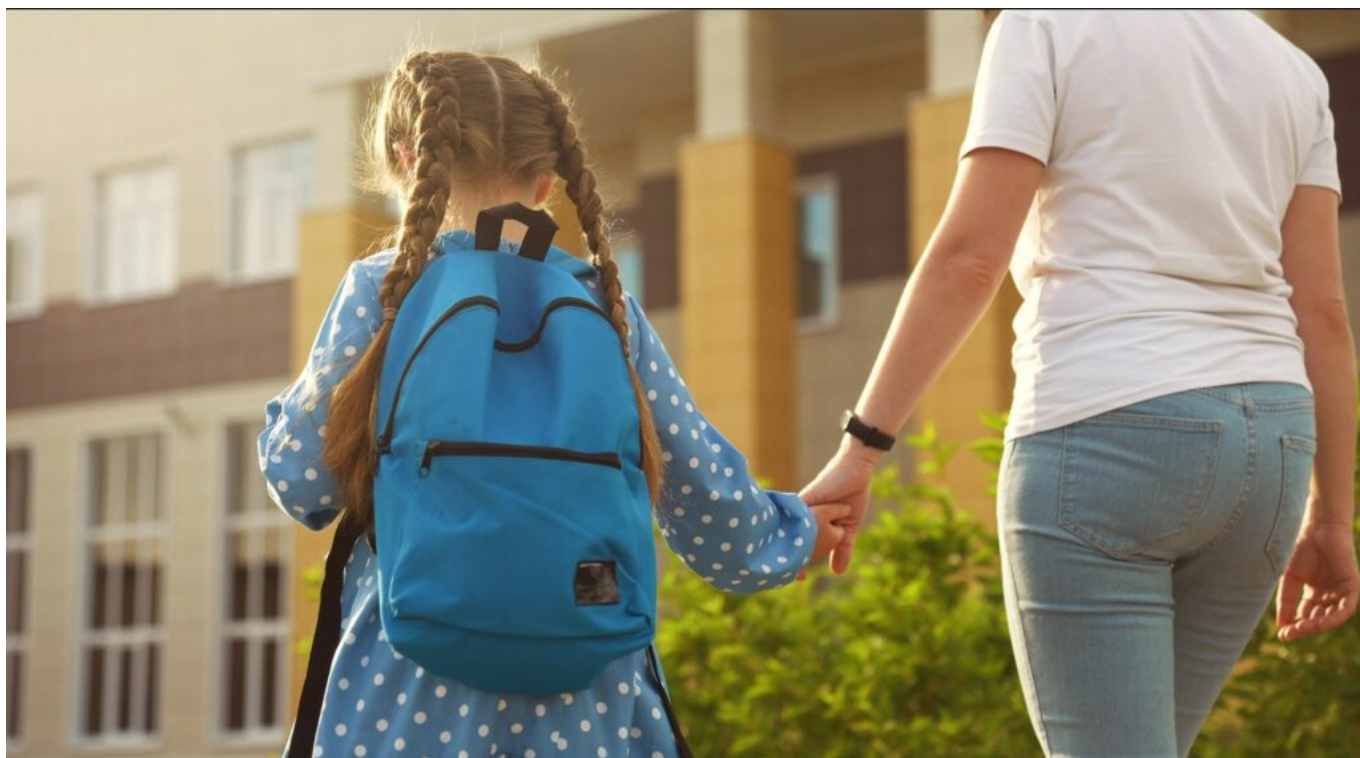


Ecrit par le 7 avril 2026

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 de classe.

A titre d'exemple, la convention collective de la coiffure prévoit une autorisation d'absence de 3 heures

Ecrit par le 7 avril 2026

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.

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

Ecrit par le 7 avril 2026

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



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.

En période de forte chaleur, un salarié peut-il venir en tenue légère au bureau ?

Ecrit par le 7 avril 2026

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.),
- inciter les salariés à se surveiller mutuellement pour déceler d'éventuels symptômes de coups de

Ecrit par le 7 avril 2026

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 ?

Ecrit par le 7 avril 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

Ecrit par le 7 avril 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 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

Ecrit par le 7 avril 2026



Anne-Lise Castell.

Les règles applicables aux jobs d'été en 2023

Ecrit par le 7 avril 2026



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.

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

Ecrit par le 7 avril 2026

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, jardinerie, 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 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.

Ecrit par le 7 avril 2026

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



Ecrit par le 7 avril 2026

[Margaux Berbey](#), juriste aux Editions Tissot.

Nouveaux droits pour la vie familiale des salariés : les changements déjà intervenus et ceux à venir



Une série de mesures destinées à préserver la vie familiale des salariés a été engagée. Quels sont les nouveaux droits du salarié qui prend son congé paternité ? Quels congés peut-on et pourra-t-on prendre en cas de maladie ou décès d'un enfant ? Quel accompagnement en cas de fausse couche ou de règles douloureuses ? Les réponses d'Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social.

Ecrit par le 7 avril 2026

Un congé de paternité renforcé

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a connu plusieurs changements depuis le début de l'année et d'autres sont encore attendus ces prochains mois.

- **Intéressement et participation** : les congés de paternité sont désormais assimilés à des périodes de présence pour le calcul de la répartition de la prime, au même titre que les périodes de congé de maternité.
- **Ancienneté** : la durée du congé paternité est dorénavant assimilée à une période de travail effectif pour la comptabilisation de l'ancienneté.
Une avancée importante puisque différents dispositifs sont dépendants de l'ancienneté (prime d'ancienneté, indemnité de licenciement, etc.).
- **Maintien des avantages acquis** : la loi prévoit désormais que le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début de son congé de paternité. Il s'agit notamment de garantir le maintien des congés payés acquis.

Les nouveautés annoncées en 2023

Dans le cadre d'un plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les pouvoirs publics ont prévu :

- de faciliter l'indemnisation des congés paternité (et maternité) notamment en diminuant la durée d'affiliation nécessaire de 10 mois à 6 mois ;
- d'engager un dialogue avec les partenaires sociaux visant à augmenter le nombre d'autorisations d'absence pour le coparent qui souhaite assister aux rendez-vous médicaux prénataux.

Les congés pour événements familiaux prennent en compte de nouvelles situations et vont s'allonger

• le congé pour l'annonce du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant d'un salarié

Depuis le 30 mars 2023, un décret liste les maladies chroniques qui peuvent justifier ce congé, d'une durée de 2 jours minimum :

- les maladies particulièrement coûteuses et nécessitant un traitement long, comme la mucoviscidose, le diabète type 1 et type 2 ;
- les maladies rares répertoriées dans la nomenclature Orphanet ; - les allergies sévères.

• Le congé pour décès d'un enfant

Actuellement il est de 5 jours pour le décès d'un enfant, ou de 7 jours ouvrés si l'enfant est décédé avant ses 25 ans, ou si, quel que soit son âge, l'enfant décédé était lui-même parent.

Un projet de loi prévoit d'augmenter le nombre de jours accordés aux parents qui font face à ces deux congés :

- à l'annonce de la survenue du handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant : au moins 5 jours au lieu de 2 ;
- au décès de leur enfant : 12 jours au lieu de 5.

Ecrit par le 7 avril 2026

Nouveauté : les salariées mieux protégées en cas de fausse couche ou de règles douloureuses

Plusieurs propositions de loi souhaitent étendre les droits et la protection des salariées.

- **Le congé de fausse couche** : un congé spécifique de 5 jours minimum pour la mère ou son (ou sa) partenaire, figure dans deux propositions de loi du 18 avril et du 10 mai 2023. A suivre ! Bon à savoir : Certaines branches ont déjà négocié un tel congé en cas de fausse couche mais aussi d'IVG.

- **Une nouvelle protection contre le licenciement en cas de fausse couche tardive**

L'employeur ne pourrait plus rompre le contrat de travail d'une salariée victime d'une fausse couche tardive pendant les 10 semaines qui suivent une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluses.

Cette protection ne jouerait pas toutefois en cas de faute grave de l'intéressée ou d'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

- **Indemnisation sans carence en cas de fausse couche**

Pour les arrêts de travail prescrits au plus tard à partir du 1^{er} janvier 2024, qui font suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22^e semaine d'aménorrhée, l'indemnité journalière de Sécurité sociale serait accordée sans délai de carence (normalement de 3 jours).

- **Santé menstruelle des femmes**

Lorsqu'une salariée souffre d'endométriose ou de règles douloureuses (dysménorrhée) un arrêt maladie spécifique serait créé, de 13 jours maximum par an pour une durée de 2 jours maximum par mois avec une indemnisation dès le 1^{er} jour.

Il est aussi envisagé d'imposer dans les accords ou chartes sur le télétravail l'obligation de prévoir les modalités d'accès de ces salariées à une organisation en télétravail. Et d'inscrire dans le règlement intérieur des mesures pour prendre en compte la santé menstruelle (par exemple l'installation de sanitaires avec point d'eau ou la mise à disposition de protections hygiéniques).

Anne-Lise Castell des Editions Tissot pour Réso Hebdo Eco

Ecrit par le 7 avril 2026



Anne-Lise Castell © Gilles Piel

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

Ecrit par le 7 avril 2026



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 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

Ecrit par le 7 avril 2026

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](#)

Ecrit par le 7 avril 2026



Axel Wantz

Jours fériés et congés payés : quels droits pour le salarié ?

Ecrit par le 7 avril 2026



Entre avril et mai, on compte, cette année, 5 jours fériés dont 4 tombent des lundis. L'occasion pour certains de profiter de longs week-ends. Comment sont rémunérés ces jours ? Les jours fériés sont-ils obligatoirement chômés ? C'est également la période pendant laquelle on doit solder ses congés payés. Comment préserver ses droits ? Les réponses d'[Isabelle Vénuat](#), juriste aux [Editions Tissot](#), éditeur spécialiste du droit social.

Sur les 11 jours fériés de l'année, 10 tombent sur des jours ouvrés. Comment sont-ils rémunérés ?

Jour férié ne rime pas toujours avec jour chômé et encore moins avec majoration de salaire lorsque celui-ci est travaillé. En effet, c'est un accord d'entreprise ou, à défaut, la convention collective qui définit quels sont les jours fériés non travaillés. Si tel n'est pas le cas, il revient à l'employeur de les définir.

Seul le 1er mai est obligatoirement chômé et rémunéré s'il aurait dû être travaillé. En d'autres termes, tous les salariés, quelle que soit leur situation (ancienneté, âge...), n'ont pas à venir travailler et bénéficient du maintien de leur rémunération. Dans les entreprises qui ne peuvent pas interrompre le travail en raison de la nature de leur activité (hôtels, établissements de gardiennage...), travailler le 1er mai est toutefois envisageable. Dans ce cas, les salariés ont droit, en plus de leur salaire habituel, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Ecrit par le 7 avril 2026

S'agissant des autres jours fériés :

- s'ils tombent un jour habituellement non travaillé, cela n'aura aucune incidence sur le salaire ;
- s'ils tombent un jour qui aurait dû être travaillé et que ce jour est chômé, le salarié ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera du maintien de son salaire. Si ce jour férié est travaillé, le salarié ne bénéficie, sauf dispositions plus favorables de l'accord d'entreprise ou de la convention collective, d'aucune majoration de salaire ou de repos compensateur.

Le 11 novembre tombe un samedi. Même si ce jour férié coïncide avec un jour de repos pour de nombreux salariés, aucune disposition légale n'oblige l'employeur à leur donner un congé supplémentaire, voire de leur verser un complément de rémunération. Mais là encore, une convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables, il est donc important de bien les consulter.

Comment comptabiliser ses congés payés de l'année ?

La période d'acquisition s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, à défaut d'accord d'entreprise ou de branche. Sauf dispositions plus favorables, le salarié, à temps plein ou partiel, acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables. Le calcul peut également se faire en jours ouvrés (jours d'ouverture de l'entreprise) dès lors que cela n'a pas pour effet de réduire le droit à congés. Sauf notamment les absences pour congé de maternité, de paternité, jours de RTT, congés pour événements familiaux, arrêt maladie suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle sous certaines conditions, les absences durant la période d'acquisition ne produisent aucun droit à congés payés.

Si les salariés ont été placés en activité partielle, ces périodes sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Ainsi, la totalité des heures chômées sont prises en compte pour le calcul du nombre des jours de congés payés acquis.

Quand peut-on les prendre ?

La période de prise de congés est fixée par accord d'entreprise, à défaut par accord de branche ou le cas échéant, par l'employeur après avis du CSE, sous réserve de comprendre obligatoirement la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Cette période de congés doit être portée à la connaissance du personnel au moins deux mois avant son ouverture.

Passé la période de prise, les congés non pris sont définitivement perdus. Cependant, certaines situations permettent le report des congés payés. C'est le cas lorsque le salarié ne peut pas prendre ses congés en raison d'une absence pour maternité, arrêt maladie.

Par exception, le salarié peut demander à prendre ses congés par anticipation (congés non encore acquis) mais l'employeur n'a pas l'obligation de donner son accord. En revanche, dès lors qu'il a acquis des jours de congés, le salarié peut les solder sans attendre le début de la période de prise des congés.

Quelle est l'incidence des jours fériés sur les congés payés ?

Cette année, le 14 juillet est un vendredi et le 15 août un mardi. Ces jours fériés peuvent donc tomber pendant une période de congés payés. Si le jour férié est chômé dans l'entreprise, il ne sera pas décompté du nombre de congés payés pris.

En revanche, si le jour férié est travaillé, il comptera pour un jour de congé. Les jours fériés chômés sont

Ecrit par le 7 avril 2026

considérés comme du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Grève liée à la réforme des retraites Quelles conséquences pour les salariés, grévistes ou non ?



De nombreux salariés pourraient être tentés de prendre part à la journée nationale de grève contre la réforme des retraites ce mardi 7 mars. Quelles possibilités ont-ils de le faire ? Y a-t-il forcément une perte de salaire ? Les représentants du personnel peuvent-ils poser des heures de délégation ? Quid des salariés non-grévistes qui rencontreraient des difficultés pour venir travailler ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux [Editions Tissot](#) (éditeur spécialiste du droit social).

Ecrit par le 7 avril 2026

Qui peut faire grève ?

Pour ne pas justifier de sanctions contre les grévistes, la grève doit :

- consister en une interruption collective du travail. Il n'est pas nécessaire que tous les salariés ou la majorité des salariés de l'entreprise y participent mais il en faut au moins 2. Par exception, un salarié interrompant seul le travail pour obéir à un mot d'ordre de grève nationale reste protégé par le droit de grève ;
- entraîner une cessation totale du travail. La grève perlée ou du zèle est une forme illégale d'exercice du droit de grève ;
- être fondée par des revendications professionnelles.

La grève contre la réforme des retraites remplit bien ces 3 conditions. Les salariés qui décideraient de faire grève ne peuvent donc pas être sanctionnés.

Quelles conséquences sur le salaire pour les grévistes ?

Les salariés du secteur privé souhaitant faire grève n'ont pas à informer leur employeur de leur intention, contrairement à ceux du secteur public. L'employeur doit, en revanche, avoir connaissance des revendications au moment de l'arrêt de travail.

En principe, rien n'oblige l'employeur à maintenir le salaire du personnel en grève puisque le contrat de travail est suspendu. Il peut donc opérer une retenue sur salaire correspondante à la durée de l'absence pour grève, qualifiée sur le bulletin de salaire d'« absence non rémunérée ». Toutefois, la perte de salaire subie par les salariés grévistes est parfois compensée par l'employeur dans le cadre d'un accord de fin de grève ou dès lors que l'employeur a commis un manquement grave et délibéré.

Le cas particulier des représentants du personnel et des heures de délégation : La grève ne suspend pas leur mandat. Les élus du CSE ont donc la possibilité légale de poser des heures de délégation pendant le temps de grève, ce qui entraîne un maintien de leur rémunération.

Le salarié non-gréviste empêché d'accéder à son lieu de travail à cause des transports est-il rémunéré ?

Un salarié absent ou en retard en raison de la grève des transports ne commet pas une faute. L'employeur ne peut donc pas le sanctionner. Le salarié doit toutefois l'informer de son absence.

L'employeur n'est pas tenu au paiement des heures d'absence, sauf dispositions particulières de la convention collective ou du règlement intérieur. Mais d'autres solutions peuvent être envisagées pour les salariés empêchés par une grève :

- L'employeur peut mettre en place un covoiturage, ou organiser lui-même le transport de ses salariés par un système de navette, par exemple,
- Il peut également s'arranger avec ses salariés en faisant récupérer les heures perdues en partant un peu plus tard le soir,

Ecrit par le 7 avril 2026

- Le salarié peut aussi choisir de poser un jour de congé payé ou un jour de RTT,
- Il est enfin possible d'avoir recours au télétravail pour les salariés dont le domicile est équipé (ordinateur, connexion internet), et dont les missions le permettent selon l'accord collectif ou la charte sur le télétravail. A défaut, un simple accord formalisé par tout moyen avec le salarié suffit.

Compte tenu de l'annonce par les syndicats du calendrier de grève, l'employeur pourra aussi anticiper les difficultés de déplacement des salariés (rendez-vous extérieur, déplacement professionnel, formation, etc.) et les décaler.

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



Anne-Lise Castell, juriste aux **Éditions Tissot**

Ecrit par le 7 avril 2026

Index d'égalité professionnelle : Les évolutions 2023



Il ne reste que quelques semaines aux entreprises d'au moins 50 salariés pour publier leur index d'égalité professionnelle, le 1er mars 2023. Et ce, même si elles ont publié des mesures de correction ou des objectifs de progression au 1er septembre 2022. Comment calculer et publier correctement l'index ? Les réponses d'Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot spécialisées en droit social.

Une obligation d'information renforcée

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mesurer les écarts de rémunération entre femmes et hommes à partir de 4 ou 5 indicateurs (selon l'effectif).

Elles ont ensuite l'obligation de publier la note globale de l'index et la note obtenue à chacun des

Ecrit par le 7 avril 2026

indicateurs sur le site internet de l'entreprise :

- au plus tard le 1er mars de chaque année, les notes doivent rester visibles jusqu'à la publication des résultats l'année suivante.
- de manière visible et lisible, par exemple, sur la page d'accueil ou dans une rubrique facilement identifiable et accessible en deux ou trois clics.
- par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage, etc.) si l'entreprise ne dispose pas d'un site internet. Attention une publication sur un intranet n'est pas suffisante !

Mais aussi de les communiquer à l'administration - via le site Index Egapro du ministère du Travail et au CSE via la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Si le niveau de résultat obtenu est inférieur à 75 points, les entreprises doivent mettre en œuvre des mesures de correction et, le cas échéant, de rattrapage salarial dans un délai de 3 ans.

En 2023, l'administration devra également être informée au plus tard le 1er mars :

- des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre (score inférieur à 75 points) ;
- des objectifs de progression de chacun des indicateurs (score inférieur à 85 points) ;
- ainsi que les modalités de publication de ces mesures et de ces objectifs.

Les cas particuliers des indicateurs incalculables...

Lorsqu'il est impossible de calculer la note globale (le nombre maximal de points pouvant être obtenu est de toute façon inférieur à 75), elle n'a pas à être publiée sur le site Internet. Il en va de même si un indicateur n'est pas calculable. Il faut dans ce cas préciser au CSE pourquoi il n'a pas pu être calculé.

Quelles sont les sanctions encourues ?

L'entreprise qui ne respecte pas ses obligations s'expose à un panel de sanctions, civiles ou pénales. Le défaut de publication au 1er mars 2023, des informations relatives aux écarts de rémunération ou de définition de mesures de correction, entraîne dans un premier temps une mise en demeure de l'inspection du travail d'y remédier dans un délai minimum d'un mois. L'entreprise doit alors prouver qu'elle respecte ses obligations ou justifier de sa défaillance, au risque d'essuyer une pénalité qui peut atteindre au maximum 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas l'une des obligations sur l'égalité professionnelle.

Le défaut de visibilité et de lisibilité des résultats entraîne, lui aussi, une pénalité financière allant jusqu'à 1 % de la masse salariale annuelle. Une pénalité spécifique s'applique également en cas de résultat insuffisant pendant 3 années consécutives.

Enfin, si les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer n'ont pas été mis à disposition des élus (via la BDESE), un délit d'entrave peut être reconnu (7 500€ d'amende).

Face à ce casse-tête, des offres en ligne existent pour agir vite, éviter les erreurs et fiabiliser le calcul.

Par [Anne-Lise Castell](#), juriste aux [Éditions Tissot](#) pour [RésohebdEco](#) - www.reso-hebdo-eco.com

Ecrit par le 7 avril 2026



Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot.