Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

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.

Un congé de paternité renforcé

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a connu plusieurs changements depuis le débit 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

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 de 2 ;
– au décès de leur enfant : 12 jours au lieu de 5.

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 :

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

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 14e et la 21e 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 1er janvier 2024, qui font suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22e 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 1er 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026



Anne-Lise Castell ©Gilles Piel

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026



Axel Wantz

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 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.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 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 évènements 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 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).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 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 entraine 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,

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 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 RésohebdoEco - www.reso-hebdo-eco.com



Anne-Lise Castell, juriste aux Éditions Tissot

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 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 RésohebdoEco – www.reso-hebdo-eco.com

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026



Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot.

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 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 13 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 13 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.

Enfant malade : quand et comment les salariés peuvent-ils s’absenter ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026



Quand un employeur peut-il accorder une absence pour enfant malade à un salarié et la rémunérer ? Y a-t-il des dispositions particulières pour la covid-19 ? Le point sur le sujet.

Le Code du travail autorise les salariés à bénéficier de jours de congés pour s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans, malade ou accidenté, dont il a la charge. La durée est de trois jours par an, portée à cinq si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a au moins trois enfants à charge. L'employeur doit autoriser cette absence, quelle que soit l'ancienneté du collaborateur, mais il n'a pas à la rémunérer. L'employé doit alors adresser un certificat médical pour en bénéficier. Attention toutefois, de nombreuses conventions collectives prévoient des dispositions plus favorables, comme un congé plus long ou rémunéré. Il faut donc penser vérifier. Cela peut aussi être prévu par un accord collectif ou un usage. Il faut aussi savoir qu'en Alsace-Moselle, ce congé doit bien être payé.

En cas de covid

Si un salarié est cas contact de son enfant de moins de 16 ans (ou en situation de handicap) positif à la covid-19, et qu'il ne peut pas télétravailler, il peut demander un arrêt de travail dérogatoire pour la durée de l'isolement de l'enfant sur le site declare.ameli.fr. Cet arrêt est de sept jours à partir du test positif ou du début des symptômes et peut aller, dans certains cas, jusqu'à 10 jours. Un seul des parents peut en

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

bénéficier. Si l'enfant sort de son isolement avec un test négatif deux jours avant la date de fin d'attestation, le collaborateur peut reprendre le travail, mais l'employeur doit alors signaler cette reprise anticipée à l'Assurance maladie. Cet arrêt est indemnisé sans vérification des conditions d'ouverture de droits et sans délai de carence jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard. L'employeur doit également verser des indemnités complémentaires sans carence. Le dispositif qui permettait à un salarié d'être placé en activité partielle garde d'enfant, en cas notamment de fermeture de classe, a en revanche disparu depuis le 1er août 2022.

Les congés pour cas graves

Selon la gravité de l'état de santé de l'enfant, d'autres congés peuvent être mobilisés.

- le congé de présence parentale : il peut être ouvert lorsque l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité qui rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Il est en principe de 310 jours sur trois ans, mais peut être renouvelé selon des règles récemment assouplies.
- les congés pour événements familiaux : la maladie, l'accident grave ou le handicap grave de l'enfant permet au salarié de prolonger le congé précédent d'une année supplémentaire maximum. L'employeur n'a pas à rémunérer le salarié (sauf dispositions plus favorables), mais ce dernier peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale.
- 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. Il est d'au moins deux jours ouvrables et il est rémunéré. Il doit être pris dans un délai raisonnable suivant l'annonce de la maladie de l'enfant. Il est récent (fin 2021) et un décret doit encore venir fixer la liste des pathologies chroniques concernées.

À noter aussi : un salarié dont l'enfant est malade peut également bénéficier de dons de jours de repos de ses collègues dans certaines situations.

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

---

Sobriété énergétique et télétravail : Quelles possibilités pour l'entreprise et les salariés ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026



Les prix de l'énergie et des carburants flambent, avec un impact pour les entreprises et les salariés. Le télétravail serait-il exceptionnellement la solution pour limiter les frais ? Un salarié peut-il demander à télétravailler pour ces raisons ? Ou, à l'inverse demander à venir sur site pour limiter ses frais à domicile ? L'employeur peut-il, de son côté, exiger qu'il télétravaille pendant plusieurs jours d'affilée ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Un salarié peut-il demander à télétravailler pour économiser du carburant ?
Oui, pour cela, il faut d'abord vérifier s'il existe un accord collectif ou une charte sur le télétravail qui a prévu les modalités de recours à un télétravail exceptionnel et l'appliquer le cas échéant. Si ce n'est pas le cas, on peut quand même à tout moment convenir de recourir au télétravail d'un commun accord avec l'employeur, accord formalisé par tout moyen.

Peut-il demander à revenir sur site pour limiter ses frais à domicile ?
Celui qui est habituellement en télétravail peut être tenté de revenir dans l'entreprise chauffée et alimentée en électricité. Là encore, employeur et salarié peuvent, d'un commun accord, convenir de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

mettre fin au télétravail et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, la décision restant à la discrétion de l'employeur. Les conditions de retour à une situation sans télétravail doivent être prévues par l'accord ou la charte sur le télétravail (Code du travail, art. L.1222-9).

Peut-on imposer du télétravail exceptionnel à un salarié ?
Le plan de sobriété énergétique du Gouvernement a évoqué la possibilité de renforcer le télétravail cet hiver pour permettre à des bâtiments de fermer. L'idée fait débat, puisque le gain énergétique dépend des conditions de travail spécifiques de chaque entreprise et risque a contrario d'augmenter les dépenses énergétiques des salariés…
Renforcer oui ; imposer non. Pour l'imposer, il faut faire face à des circonstances exceptionnelles ou de force majeure, comme la menace du Covid-19. Dans ce cas, 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.

Le salarié peut-il exiger une indemnisation des frais occasionnés par le télétravail ?
Les frais exposés en télétravail sont différents de ceux des salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise : abonnement Internet, achat de fournitures de bureau (imprimante, encre) mais aussi électricité et chauffage ; un sujet « brûlant » du moment…

Le principe posé par la Cour de cassation est que les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur. Cela s'applique à l'ensemble des situations de travail, y compris le télétravail.
La plupart du temps, la question des frais du télétravail est réglée dans l'accord collectif, la charte mettant en place le télétravail ou l'accord salarié-employeur.

Concrètement, le remboursement des frais engagés peut se faire :

- Au réel, sur présentation de justificatifs,
- Ou sous la forme d'allocation forfaitaire, dont le montant maximum varie selon le nombre de jours effectués en télétravail.

Avec la hausse prévisible des prix de l'énergie, le remboursement au réel comporte le risque d'augmenter la prise en charge de l'employeur et l'allocation forfaitaire d'être jugée trop faible par le salarié pour couvrir la réalité de ses frais…

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 13 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Anne-Lise Castell © Gilles Piel

Canicule : télétravail ou pas ?



Lorsqu'une alerte orange, voire rouge, canicule est mise en place, l'employeur doit prendre des mesures pour protéger les salariés, comme le télétravail exceptionnel. Mais il doit aussi s'assurer que le télétravailleur est bien protégé contre le risque de forte chaleur.

En cas de fortes chaleurs, les employeurs doivent prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs contre des risques d'épuisement ou de déshydratation. Dès que les températures deviennent trop élevées, il faut ainsi mettre en place une organisation et des moyens adaptés comme des horaires décalés, des pauses plus fréquentes, mais aussi le télétravail.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Que dit le Code du travail ?
Le Code du travail impose uniquement aux employeurs, dans des locaux fermés où les salariés sont amenés à travailler, de veiller au renouvellement régulier de l'air, et d'éviter les élévations exagérées de température. Il n'y a pas de limite de température. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) considère cependant qu'au-delà de 30 °C pour un salarié sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque. Et que le travail par fortes chaleurs, et notamment au-dessus de 33 °C, présente des dangers. En pratique, si les températures dépassent les 30 °C, la situation doit donc être considérée comme sérieuse.

Le ministère du Travail l'indique très clairement : il faut privilégier le télétravail lorsque cela est possible. Cela permet en effet notamment à un salarié de ne pas sortir de chez lui et de ne pas être exposé à la chaleur pendant son temps de trajet (notamment s'il prend les transports en commun ou vient à vélo).

Si un département passe en vigilance rouge, la liste des salariés bénéficiant du télétravail doit être réexaminée, en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap.

Cela ne pose pas trop de difficultés si le télétravail existe déjà dans l'entreprise par le biais d'un accord collectif ou d'une charte. Dans ce cas, les modalités de recours à un télétravail exceptionnel sont généralement prévues et il suffit de les suivre. L'employeur et le salarié peuvent également, à tout moment, convenir d'y recourir d'un commun accord.

Quelles marges de manoeuvre ?
Le salarié ne peut en revanche pas obliger son employeur à accepter le télétravail. Il peut néanmoins faire valoir qu'il dispose d'un droit de retrait s'il a un motif raisonnable de penser qu'il court un danger grave et imminent pour sa santé, mettant ainsi en péril sa santé et sa sécurité. Cela peut arriver si l'employeur n'a pas prévu des moyens adaptés pour lutter contre les fortes chaleurs, mais on est sur du cas par cas.
Du côté de l'employeur, difficile aussi d'imposer le télétravail aux employés sauf circonstances exceptionnelles, comme la menace épidémique de la covid-19. Dans ce cas de force majeure, le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des collaborateurs.
Mais une période de canicule peut-elle vraiment être considérée comme une circonstance exceptionnelle ? La question n'est pas formellement tranchée même si cela semble envisageable en cas d'alerte rouge voire orange.
Encore faut-il s'assurer que le télétravail est vraiment une bonne solution pour protéger le salarié…

Quid du télétravailleur qui subit les fortes chaleurs ?
Parfois la situation peut être inversée. Le salarié peut en effet davantage subir la chaleur chez lui que dans l'entreprise "climatisée". Tout va dépendre en effet du lieu où il exerce son télétravail, de ses conditions de travail.
Peut-on imaginer qu'un salarié, habituellement en télétravail, puisse demander à revenir dans

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

l'entreprise ou que l'employeur le lui impose car il serait davantage protégé ?
Là encore il faut regarder les conditions de mise en place du télétravail et ce qui a été stipulé dans l'accord et la charte. Le plus important étant, de toutes façons, d'instaurer un dialogue entre le salarié et l'employeur pour se mettre d'accord sur la meilleure solution à retenir. L'un comme l'autre peuvent ainsi convenir de mettre fin au télétravail et d'organiser le retour du collaborateur dans les locaux de l'entreprise. L'employeur doit s'inquiéter de ce sujet. Pour un télétravailleur aussi, il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et sa santé.
Si le retour au travail n'est pas la meilleure solution, il peut par exemple s'agir de lui permettre de décaler ses horaires.
On le voit le sujet est compliqué et le plus important reste de dialoguer pour trouver la meilleure solution…

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