Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Gérer une absence de longue durée



Il se peut qu'au cours de sa carrière un salarié s'arrête pour une longue durée en raison d'une maladie, d'un congé maternité suivi d'un congé parental ou d'un congé pour convenance personnelle (sabbatique, pour création d'entreprise, etc.). Peut-on le remplacer ? Peut-on le licencier si son absence s'éternise ?

Peut-on remplacer un salarié absent ?

L'employeur peut tout à fait remplacer un salarié absent pour une longue durée en recrutant un salarié sous contrat à durée déterminée (CDD). Le Code du travail autorise cette pratique.

Il peut arriver que l'absence de ce salarié se prolonge plus longtemps que prévu. Dans un tel cas, il est possible de prolonger ou de faire succéder plusieurs CDD (avec le même salarié ou non) pour remplacer un salarié à nouveau absent. Toutefois, il faut être vigilant, la succession de CDD souffre certaines règles.

Notons que lorsque la date de retour du salarié est inconnue, il est possible de recourir à un CDD à terme imprécis, plutôt qu'un CDD à terme précis. Dans un tel cas, le CDD à terme imprécis prend fin lors du

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

retour du salarié absent. Mais il faut prévoir une durée minimale d'emploi.
Le mieux, lorsque la nature de l'absence le permet (congé de maternité, congé pour création d'entreprise, etc.), est d'anticiper pour préparer la période d'absence du salarié.

Peut-on licencier le salarié en raison de son absence prolongée ?
Absence en raison d'un arrêt maladie
Si l'absence du salarié découle d'une maladie, celle-ci ne peut en aucun cas motiver et justifier son licenciement (Code du travail, art. L. 1132-1).
L'employeur qui licencie son salarié en raison d'arrêts maladie prend un risque non négligeable. Le salarié sera fondé à saisir le juge prud'homal qui considèrera le licenciement comme discriminatoire.
Toutefois, si les arrêts pour maladie sont répétés ou s'ils se prolongent, l'employeur peut envisager de licencier l'employé sous de très strictes conditions qui sont cumulatives. En effet, cela est possible si et seulement si, les absences prolongées ou répétées :

• perturbent le fonctionnement de l'entreprise : il revient à l'employeur de démontrer cette perturbation qui peut se traduire par une surcharge très importante de travail des autres salariés de la société, des retards non négligeables de livraison, des dépassements larges de délais ou des clients mécontents… La simple désorganisation du service dans lequel est affecté le salarié n'est pas suffisante, il doit bien s'agir d'une désorganisation de l'entreprise ;
ET
• entraînent le nécessaire remplacement définitif du salarié par un salarié embauché sous CDI pour une durée de travail équivalente.

Absence en raison d'un congé de maternité ou de paternité
Il n'est pas possible d'entamer une procédure de licenciement pendant un congé de maternité, la salariée concernée bénéficiant d'une protection spéciale contre le licenciement. Il est interdit, pendant la période de suspension du contrat de travail, non seulement de notifier un licenciement, quel qu'en soit le motif (personnel ou économique), mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision. Et la protection s'étend quelque temps après le retour de la salariée. Avant et après le congé de maternité, le licenciement est possible en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour une raison étrangère à la grossesse et à l'accouchement.
Le père bénéficie également d'une protection contre le licenciement pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de son enfant. Durant cette période, il ne peut pas être licencié (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant).

Absence en raison d'un congé parental
L'employeur peut licencier un salarié pendant un congé parental, pour un motif sans rapport avec le congé parental (par exemple pour motif économique ou en raison d'une faute grave du salarié).

Absence pour cause de formation
Il est possible d'envisager le licenciement d'un salarié en formation, tant pour motif économique que pour motif personnel. Pour autant, cette décision de rompre le contrat de travail ne doit avoir aucun lien avec la formation du collaborateur et son absence pour cette raison.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Absence en raison d'un congé sabbatique, pour convenance personnelle…
Le contrat de travail peut tout à fait être rompu pendant de tels congés en raison d'un motif économique ou en présence d'une faute du salarié ou d'un motif personnel.

Par Carole Anzil
Auteur pour les Editions Tissot pour Réso hebdo éco – www.reso-hebdo-eco.com

---

Tout savoir sur les astreintes



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Le sujet du mois vu par les éditions Tissot : l'astreinte est la période pendant laquelle le salarié doit se tenir prêt pour intervenir rapidement en cas de problème au niveau de l'entreprise. Quelles conditions pour la mettre en place ? Peut-elle être imposée ? Quelle compensation ? Toutes les réponses dans cet article…

Qu'est-ce qu'une astreinte ?
L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.
Le salarié d'astreinte n'a pas l'obligation d'être sur son lieu de travail. Toutefois, il doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail.
Il n'a pas non plus l'obligation d'être à son domicile ou à proximité. En revanche, il doit être joignable à tout moment.

Quelles sont les conditions de mise en place de l'astreinte ?
Les astreintes peuvent être fixées par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. Sont notamment prévus l'organisation, le délai de prévenance, les salariés concernés…
En l'absence de convention ou d'accord, ces dispositions sont fixées par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) et information de l'inspection du travail.
Dès lors qu'elles sont mises en place, l'employeur est tenu de communiquer la programmation individuelle des astreintes à chacun des salariés concernés dans un délai raisonnable, lequel est en principe défini par la convention ou l'accord d'entreprise.
En l'absence de délai prévu, il doit informer son salarié 15 jours à l'avance. Toutefois, face à une circonstance exceptionnelle, le délai peut être abaissé, mais sans pouvoir être inférieur à 1 jour franc.

Peut-elle être imposée au salarié ?
Lorsque l'astreinte est prévue par sa convention collective, son recours ne constitue pas une modification du contrat de travail et s'impose au salarié et ce, même si son contrat de travail ne contient aucune clause relative aux astreintes.
A contrario, lorsque le régime d'astreintes n'est pas prévu par accord collectif ou dans le contrat de travail, alors sa mise en place constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord du salarié.

Quelles sont les contreparties de l'astreinte ?
Les astreintes effectuées par le salarié donnent lieu à des compensations soit financières, soit sous forme de repos.
Ces contreparties sont prévues dans la convention ou l'accord d'entreprise, ou à défaut par l'employeur.

Il faut distinguer :

- **le temps d'attente** : le salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles mais reste prêt à intervenir à tout moment. Ce temps d'attente n'est pas assimilé à du temps de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

travail effectif ;
- **le temps d'intervention** : le salarié exécute une intervention au service de l'entreprise. La durée de l'intervention (temps de trajet compris) constitue du temps de travail effectif, qui doit être rémunéré comme tel.

La mise à disposition gratuite d'un logement, appelé logement de fonction, peut tout à fait constituer un élément de cette compensation. Néanmoins, pour que l'attribution d'un logement de fonction à titre gratuit constitue une modalité de rémunération de l'astreinte, il faut qu'une stipulation du contrat de travail ou de la convention collective le prévoie expressément.

Quelles sont les conséquences de l'astreinte sur la durée du travail ?
En cas d'intervention pendant une période d'astreinte, la durée de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif.
Ainsi, si le temps passé en intervention a pour effet de porter la durée de travail au-delà de la durée légale ou conventionnelle, alors il fait l'objet d'une majoration au titre des heures supplémentaires. Enfin, exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour calculer la durée minimale du repos quotidien et du repos hebdomadaire.
Dès lors que le salarié doit intervenir une ou plusieurs fois pendant la période d'astreinte, un repos journalier et/ou hebdomadaire intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention, sauf s'il a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos.

Par Carole Anzil, les Editions Tissot pour Réso hebdo éco

Vaccination par la médecine du travail : quel impact pour l'employeur ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026



Le sujet du mois vu par les éditions Tissot : depuis le 25 février, les services de santé au travail peuvent vacciner, sous certaines conditions, les salariés contre la Covid-19. Un questions-réponses du ministère du Travail apporte des précisions intéressantes sur les conséquences de cette vaccination pour l'employeur vis-à-vis de son service de santé au travail et des salariés (information des salariés, coût éventuel, etc.).

Les médecins du travail, voire les infirmiers, ont la possibilité de vacciner les salariés volontaires des entreprises adhérentes avec le vaccin Astrazeneca. Actuellement, la vaccination par les services de santé au travail est réservée aux personnes de 50 à 64 ans inclus, atteintes de comorbidités et qui sont volontaires. En effet, le médecin du travail doit, comme le médecin traitant, obtenir le consentement éclairé du salarié avant de pratiquer l'acte vaccinal notamment par le biais d'un entretien médical avec celui-ci, avant la première injection.
Du côté de l'employeur, cette vaccination comporte aussi des conséquences.

Les conséquences de la vaccination dans la relation employeur-service de santé au travail
Le secret médical doit avant tout être respecté. Dès lors, si l'employeur est invité à collaborer à la vaccination des salariés en les informant de cette possibilité, son rôle auprès de la médecine du travail

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

est en fait assez réduit, car il ne doit pas savoir qui se fait ou non vacciner.
Le médecin du travail n'a ainsi pas le droit de l'informer des employés vaccinés. Il agit en toute indépendance. Le secret médical couvre non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris.
C'est également lui qui vérifie si les salariés sont éligibles à la vaccination et non l'employeur.
Pour faciliter cette confidentialité, il est d'ailleurs préférable de faire la vaccination dans les locaux des services de santé au travail et non dans l'entreprise.
Autre point intéressant à soulever : cette campagne de vaccination ne coûte rien à l'entreprise. En effet, la visite est couverte par la cotisation annuelle versée au service de santé au travail interentreprises, et les services de santé au travail mettent à la disposition de la campagne vaccinale leurs ressources en termes de professionnels de santé et de logistique.
Quant aux vaccins, ils sont fournis gratuitement par l'Etat. L'employeur n'a donc aucune charge financière supplémentaire à supporter.

Les conséquences de la vaccination dans la relation employeur-salariés
Un employeur ne peut pas demander à un salarié s'il s'est fait vacciner, mais il doit informer tout le monde de la possibilité de le faire.
Cette information est large puisqu'elle doit être diffusée à l'ensemble des salariés quel que soit leur âge. Elle doit toutefois faire mention du ciblage de la stratégie nationale (personnes de 50 à 64 ans inclus atteintes de comorbidités à ce stade de la campagne). Elle doit aussi être assez explicite et rappeler que la vaccination repose sur le volontariat. A aucun moment le salarié ne doit se sentir contraint, il s'agit d'une simple information. Les modalités de cette information ne sont pas précisées, l'employeur peut donc procéder comme il le souhaite (courrier, e-mail, affichage, message dans l'Intranet, etc.).
Il doit également penser aux salariés vulnérables, absents de l'entreprise, ou qui bénéficient de l'activité partielle.
A noter qu'une information peut également être diffusée par le service de santé au travail qui peut cibler les salariés susceptibles d'être concernés.
Si le salarié éligible refuse la vaccination, cela n'a aucune conséquence. L'employeur ne peut ni le sanctionner, ni l'écarter de son poste. Il ne doit d'ailleurs même pas être au courant. Aucune décision d'inaptitude ne peut également être tirée de ce refus.
Enfin, notons qu'un salarié peut s'absenter de son poste pour se faire vacciner. Il doit alors seulement informer son employeur qu'il rencontre le médecin du travail à sa demande sans avoir à lui préciser le motif.

Source : *Questions-réponses du ministère du Travail sur la vaccination par les services de santé au travail, mis à jour le 1er mars 2021*

Par Anne-Lise Castell, juriste en droit social et rédactrice au sein des éditions Tissot. www.editions-tissot.fr pour Réso Hebdo Eco – 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

Congés et jours de repos : « il est possible d'imposer et de modifier leurs dates jusqu'au 30 juin 2021 »



Depuis fin mars 2020, une ordonnance permet aux entreprises d'imposer, sous certaines conditions, la prise de jours de congés et de repos, voire de modifier leurs dates lorsqu'ils sont déjà validés. Mis en place pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, le dispositif devait prendre fin le 31 décembre 2020. Une nouvelle ordonnance prolonge cette faculté dans

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

la gestion des jours de congés jusqu'au 30 juin 2021.

Congés payés : dates imposées ou modifiées, congés fractionnés
Depuis le premier confinement, l'employeur peut imposer la prise de congés payés à ses salariés et modifier les dates de ceux déjà validées sans avoir à respecter les dispositions prévues par le Code du travail ou des accords collectifs (accord d'entreprise, convention collective).

Mais attention, cette possibilité est encadrée. Mise en place par une ordonnance du 25 mars 2020, elle est soumise à l'application d'un accord collectif qui autorise l'employeur, dans la limite de 6 jours de congés payés, et en respectant un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc :

- à décider de la prise de jours de congés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont vocation à être pris ;
- ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Un accord collectif peut également l'autoriser :

- à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané aux salariés conjoints et partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans l'entreprise.

A l'origine, la période de congés imposée ou modifiée ne pouvait pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Mais la loi autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire du 14 novembre 2020 habilite le Gouvernement à prendre, par voie d'ordonnance, des mesures autorisant notamment les entreprises à imposer ou modifier les dates de congés payés et de jours de repos de leurs salariés en dérogeant aux dispositions légales. C'est donc sans surprise que le dispositif mis en place au printemps dernier est prolongé jusqu'au 30 juin 2021.

Jours de repos et de réduction de temps de travail
L'ordonnance du 25 mars 2020 prévoit également que l'employeur peut imposer les dates de prise des jours de RTT indépendamment des dispositions fixées par l'accord collectif applicable à son entreprise.
Certains accords prévoient qu'un nombre de jours de RTT est imposé par l'employeur et qu'un nombre de jours est laissé à la libre initiative du salarié.
En application de cette ordonnance, l'employeur peut déroger aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise et :

- imposer la prise, à des dates déterminées, de jours de repos au choix du salarié qu'il a acquis ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Contrairement aux jours de congés payés, il n'est pas nécessaire de négocier un accord collectif pour imposer les jours de repos mais l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.
Les mêmes règles s'appliquent pour les jours de repos des salariés en forfait jours. L'employeur peut également imposer la prise des jours déposés dans le compte épargne-temps (CET).
Mais attention, le nombre total de jours de repos pouvant être imposés ou dont les dates peuvent être modifiées ne peut pas être supérieur à 10 jours.
A l'origine, la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne pouvait pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. Mais également sans surprise, l'ordonnance publiée le 17 décembre 2020 prolonge cette période jusqu'au 30 juin 2021.

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

Sources : *Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre, Jo du 17, art. 1*
Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, Jo du 26

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026



OLYMPUS DIGITAL CAMERA

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !