Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Embauche et gestion des salariés : les principales obligations de l’employeur



L’embauche de salariés implique le respect d’un ensemble de dispositions légales, sociales et administratives qui évoluent en fonction de la situation de l’entreprise et de son effectif. Afin d’accompagner les employeurs dans leurs démarches, plusieurs outils et ressources permettent d’identifier les obligations applicables, de sécuriser les recrutements et de garantir la conformité des pratiques. Retrouvez sur Entreprendre.service-public.fr une sélection d’informations utiles relatives aux formalités d’embauche, aux déclarations sociales, à l’application de la convention collective, à la protection sociale des salariés ainsi qu’aux obligations documentaires de l’entreprise.

Simulateur d’obligations sociales
Vous craignez qu’une embauche entraîne de nouvelles obligations pour votre entreprise.
Ce simulateur liste les obligations que vous devez remplir selon votre effectif et les obligations nouvelles que vous devriez éventuellement remplir en embauchant de nouveaux salariés. En savoir plus

Comment trouver sa convention collective lors de l’embauche d’un premier salarié ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Lors de l'embauche de votre 1er salarié, vous pouvez être obligé d'appliquer une convention collective.
La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale de votre entreprise. Un service en ligne permet de rechercher la convention collective avec le nom de l'entreprise ou son numéro Siret. Trouver sa convention collective

Quelle obligation pour l'employeur en matière de complémentaire santé ?
Tout employeur du secteur privé (entreprise et association) a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés, sauf exceptions. Cette couverture peut être assurée notamment par une mutuelle. Un particulier employant un salarié à domicile n'est pas concerné. Certains salariés en contrat court peuvent être dispensés d'adhérer à la complémentaire santé collective et bénéficier d'un versement santé par l'employeur. Nous vous présentons les règles à connaître. En savoir plus

Comment différencier le travailleur indépendant du salarié ?
Le travailleur indépendant et le salarié ne sont pas soumis aux mêmes conditions de travail ni au même régime. Comment les distinguer ? Le critère principal qui permet de les différencier est le lien de subordination juridique. En savoir plus

Embauche d'un salarié par un groupement d'employeurs : quelles sont les règles ?
Un salarié peut-il être mis à la disposition de plusieurs membres d'un groupement d'entreprises ? Si tel est le cas, quelle est la situation durant son contrat de travail ? Nous vous expliquons la réglementation en vigueur. En savoir plus

Procédure et formalités d'embauche d'un salarié du secteur privé
Avant l'embauche d'un salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat, l'employeur doit respecter différentes formalités dont la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Comment déclarer un salarié et quelles informations lui communiquer ? Nous faisons un point sur la réglementation. En savoir plus

Préparer et diffuser une offre d'emploi
Le contenu de l'offre d'emploi, comme ses modalités de diffusion, doivent respecter le cadre fixé par le code du travail. Nous vous présentons les règles à connaître. En savoir plus

Déclarer vos salariés
Vous êtes un employeur, chef d'entreprise ou responsable du personnel, et vous devez déclarer vos salariés ? Nous vous présentons les déclarations obligatoires, les échéances à respecter, les organismes où s'adresser et les démarches à accomplir. En savoir plus

Registres obligatoires dans l'entreprise
L'employeur doit détenir plusieurs registres dans l'entreprise. Nous faisons le point sur ces registres, leur contenu et les sanctions en cas de non-respect des obligations. En savoir plus

L.G.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Accidents du travail : après avoir fragilisé la branche, l'État présente la facture aux entreprises



À compter du 1er novembre 2026, la Sécurité sociale réduira le niveau de prise en charge des arrêts de travail liés aux accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP). L'augmentation du coût des couvertures prévoyance pénalisera tant les entreprises que le pouvoir d'achat des salariés.
Le plafond de rémunération servant au calcul des indemnités journalières versées par l'Assurance maladie sera abaissé. Conséquence : pour les salariés concernés, une part plus importante du maintien de salaire pourra être supportée par les employeurs, directement ou à travers leurs régimes de prévoyance.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

« Le sujet n'est évidemment pas de remettre en cause la protection des salariés victimes d'un accident du travail, explique Marc Sanchez, secrétaire général du Syndicat des Indépendants et TPE. Mais il est difficilement acceptable de réduire aujourd'hui leur prise en charge par la Sécurité sociale et de reporter la dépense sur les employeurs alors que la branche accidents du travail – maladies professionnelles a longtemps été excédentaire et que ses ressources ont été mobilisées pour financer d'autres besoins de la Sécurité sociale. Les entreprises ne peuvent pas devenir la variable d'ajustement de choix de financement qu'elles n'ont pas décidés. »

Une branche encore largement excédentaire il y a trois ans

La branche accidents du travail – maladies professionnelles, financée par les cotisations des employeurs, affichait encore un excédent de près de 1,4 milliard d'euros en 2023. Depuis, son équilibre financier s'est fortement dégradé. Le Sénat relève notamment deux mouvements : l'augmentation du transfert vers la branche maladie au titre de la sous-déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles, et la réaffectation d'une partie des cotisations AT-MP vers la branche vieillesse. Cette dernière opération avait été conçue afin d'augmenter les ressources de la branche vieillesse sans accroître globalement les cotisations patronales : la baisse des cotisations AT-MP compensait alors leur hausse côté vieillesse.

> « Les entreprises ne peuvent pas devenir la variable d'ajustement de choix de financement qu'elles n'ont pas décidés. »
>
> *Marc Sanchez, secrétaire général du Syndicat des Indépendants et TPE*

Pour le SDI, cette précision ne change toutefois pas le problème posé aujourd'hui : *une branche dont les marges financières ont été utilisées pour répondre à d'autres besoins sociaux se retrouve désormais déficitaire, et l'une des réponses apportées consiste à transférer une nouvelle partie du coût vers les entreprises.

Les employeurs sont déjà financièrement responsabilisés

Pour justifier la réforme, le ministère du Travail met notamment en avant la nécessité de responsabiliser les entreprises dans lesquelles surviennent les accidents. Le SDI rappelle que cette responsabilisation existe déjà : la cotisation AT-MP est intégralement supportée par les employeurs et son mode de calcul tient précisément compte du risque professionnel et, selon les entreprises, de leur sinistralité. Ajouter une nouvelle charge au titre de cette même « responsabilisation » revient donc à faire peser un coût supplémentaire sur les employeurs sans répondre à la question centrale du financement de la branche.

Pour les TPE, un coût supplémentaire n'est jamais neutre

Pour les petites entreprises, cette réforme intervient dans un contexte où les marges sont déjà extrêmement contraintes et où le coût du travail pèse directement sur les capacités d'embauche. Chaque dépense supplémentaire consacrée au maintien d'un emploi existant réduit d'autant les marges disponibles pour recruter, investir ou augmenter les rémunérations.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Le SDI demande donc que le redressement financier de la branche AT-MP ne repose pas sur un nouveau transfert de charges vers les entreprises et appelle à réexaminer en priorité les choix de financement qui ont contribué à dégrader ses comptes.

L.G.

Un employeur a-t-il le droit de contacter le médecin traitant d'un salarié ?



Dans un arrêt rendu le 10 décembre, la Cour de cassation se prononce sur la possibilité ou non pour un employeur de contacter le médecin traitant d'un salarié.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Un employeur sollicite le médecin traitant de son salarié pour obtenir des informations sur les dates d'un arrêt maladie. Ce dernier est par la suite licencié en partie en raison des informations communiquées. Il décide de saisir la juridiction prudhommale.

La cour d'appel retient que l'employeur a méconnu le droit à la vie privée du salarié car le secret médical doit recouvrir l'ensemble des informations concernant la personne. L'employeur n'était donc pas légitime à contacter le médecin traitant de ce dernier, même si cela concernait l'échange d'informations administratives. La cour d'appel constate que certaines informations données étaient soulignées dans la lettre de licenciement. Elle condamne la société et juge le licenciement nul.

L'employeur se pourvoit en cassation. Il indique ne pas avoir porté atteinte à la vie privée du salarié en contactant son médecin traitant. De plus, il précise que le licenciement ne se basait pas directement sur les informations recueillies auprès du médecin du travail.

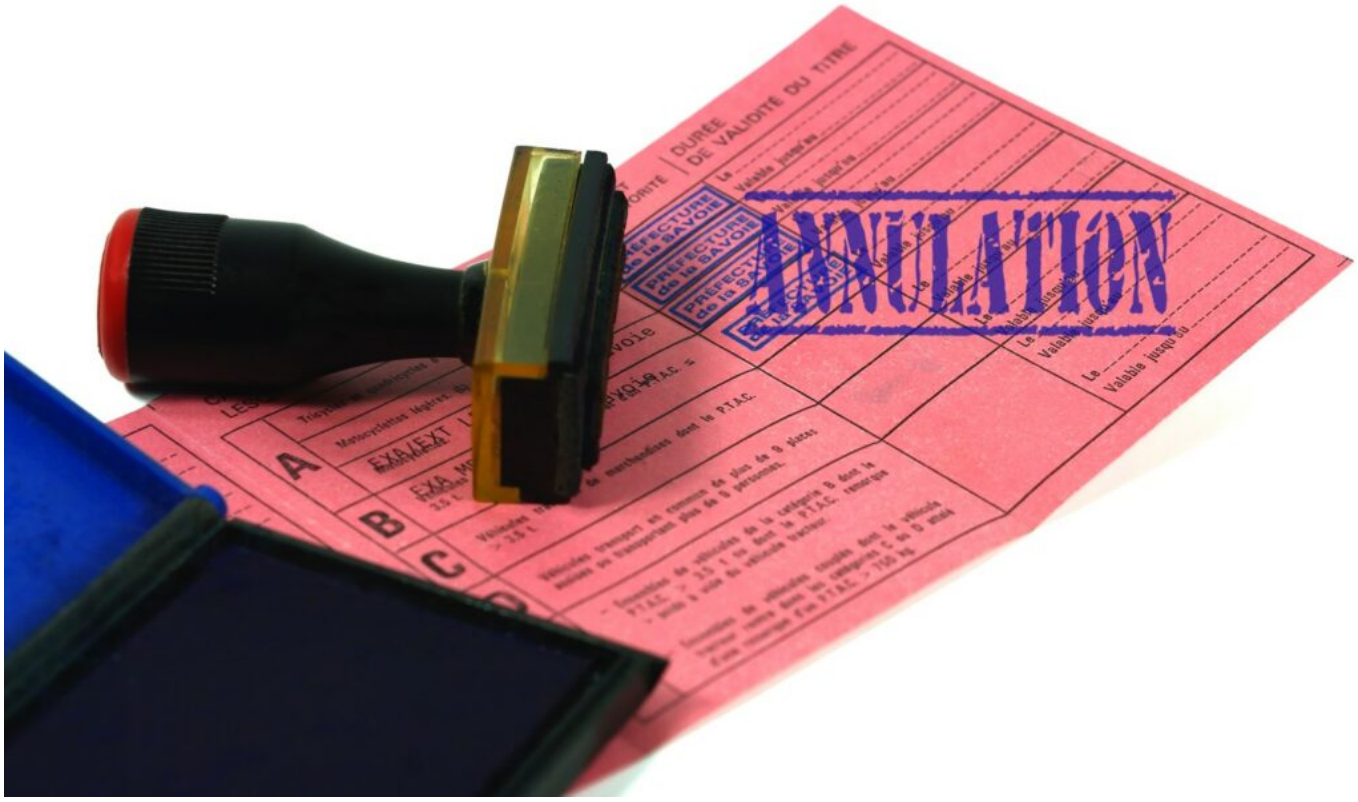
La Cour de cassation confirme l'arrêt rendu en appel et déclare le licenciement nul. Elle se fonde sur l'article 9 du code civil pour indiquer que « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de sa vie privée dont relèvent en particulier son état de santé et ses relations avec son médecin traitant ». Ainsi, en contactant le médecin traitant et en violant le secret médical, l'employeur viole nécessairement l'une des libertés fondamentales du salarié, à savoir le droit au respect de sa vie privée.

Dans ce type de cas, l'employeur peut contacter l'Assurance maladie et demander qu'un contrôle soit effectué. Il peut également solliciter le médecin du travail « pour toute question concernant l'état de santé de ses salariés. »

Les employeurs vont pouvoir vérifier en ligne la validité du permis de leurs salariés

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026



Le ministère de l'Intérieur ouvre Verif.permisdeconduire.gouv.fr. Ce téléservice sécurisé permet aux employeurs du transport public routier de voyageurs ou de marchandises de savoir si leurs employés conducteurs ont un permis valide.

Si un salarié a le devoir d'avertir sans délai son employeur de toute restriction de ses droits à conduire ou de l'invalidation de son permis de conduire (suspension, annulation, invalidation, etc.), les employeurs du transport public routier de voyageurs ou de marchandises ont également la possibilité légale d'accéder aux informations relatives à la validité du permis de conduire des personnes qu'elles emploient comme conducteur pour améliorer la prévention et la sécurité routière.

Grâce au téléservice https://www.verif.permisdeconduire.gouv.fr/, les employeurs du transport public routier de voyageurs ou de marchandises peuvent désormais connaître la validité ou l'invalidité du permis de conduire de leurs employés salariés affectés à la conduite (mais pas leur solde de points), en contrepartie d'une participation financière.

700 000 conducteurs et 33 500 entreprises seraient concernés

Les modalités juridiques et pratiques ont été définies à l'issue de plusieurs consultations des organisations professionnelles et syndicales, et rendues officielles par arrêté du 15 février 2024. Près de 700 000 conducteurs et 33 500 entreprises seraient concernés.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Un portail inédit, sécurisé et simple d'utilisation pour les employeurs

Les entreprises exerçant une activité de transport public routier de voyageurs ou de marchandises peuvent donc désormais recevoir par voie électronique via ce nouveau portail l'état des droits à conduite du dit salarié à un instant 't' : informations relatives à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire (valide, invalide ou suspendu, et le cas échéant avec les conditions restrictives – exemple : conduite de nuit interdite). Ces données sont issues du système national des permis de conduire (SNPC). Ces informations ne concernent que les permis de conduire français et ne peuvent être utilisées en dehors du cadre professionnel.


MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Attestation

de vérification du permis de conduire

SÉCURITÉ ROUTIÈRE VIVRE, ENSEMBLE

Numéro de dossier (NEPH) : 820166910099

Comme le prévoient les articles L225-5 11°, R.225-5 I 4° et R225-5-1 du code de la route, les informations relatives à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire sont communiquées aux entreprises exerçant une activité de transport public routier de voyageurs ou de marchandises, pour les personnes qu'elles emploient comme conducteur de véhicule à moteur.
Ces informations ne concernent que les permis de conduire français et ne peuvent être utilisées en dehors du cadre professionnel.

État du permis : **Inconnu de nos services**

Date de l'interrogation : 17/11/2021 – 20h20

2D-DOC

Le relevé d'informations est issu des données enregistrées dans le système national des permis de conduire à date du 17/11/2021 à 20H20. Ce relevé a pour seule finalité de communiquer l'état des droits à conduire d'un salarié, sans préjudice de l'enregistrement ultérieur d'informations affectant ses droits.


MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Attestation

de vérification du permis de conduire

SÉCURITÉ ROUTIÈRE VIVRE, ENSEMBLE

Numéro de dossier (NEPH) : [redacted]

Comme le prévoient les articles L225-5 11°, R.225-5 I 4° et R225-5-1 du code de la route, les informations relatives à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire sont communiquées aux entreprises exerçant une activité de transport public routier de voyageurs ou de marchandises, pour les personnes qu'elles emploient comme conducteur de véhicule à moteur.
Ces informations ne concernent que les permis de conduire français et ne peuvent être utilisées en dehors du cadre professionnel.

Nom de naissance : [redacted]

Prénom(s) : [redacted]

État du permis : **Valide**

[redacted]

Date de l'interrogation : 01/06/2021 – 21h20

2D-DOC

Le relevé d'informations est issu des données enregistrées dans le système national des permis de conduire à date du 01/06/2021 à 21H20. Ce relevé a pour seule finalité de communiquer l'état des droits à conduire d'un salarié, sans préjudice de l'enregistrement ultérieur d'informations affectant ses droits.

Conditions restrictives : [redacted]

Catégorie : B

Etat : Valide

Aménagements : [redacted]

Catégorie : C

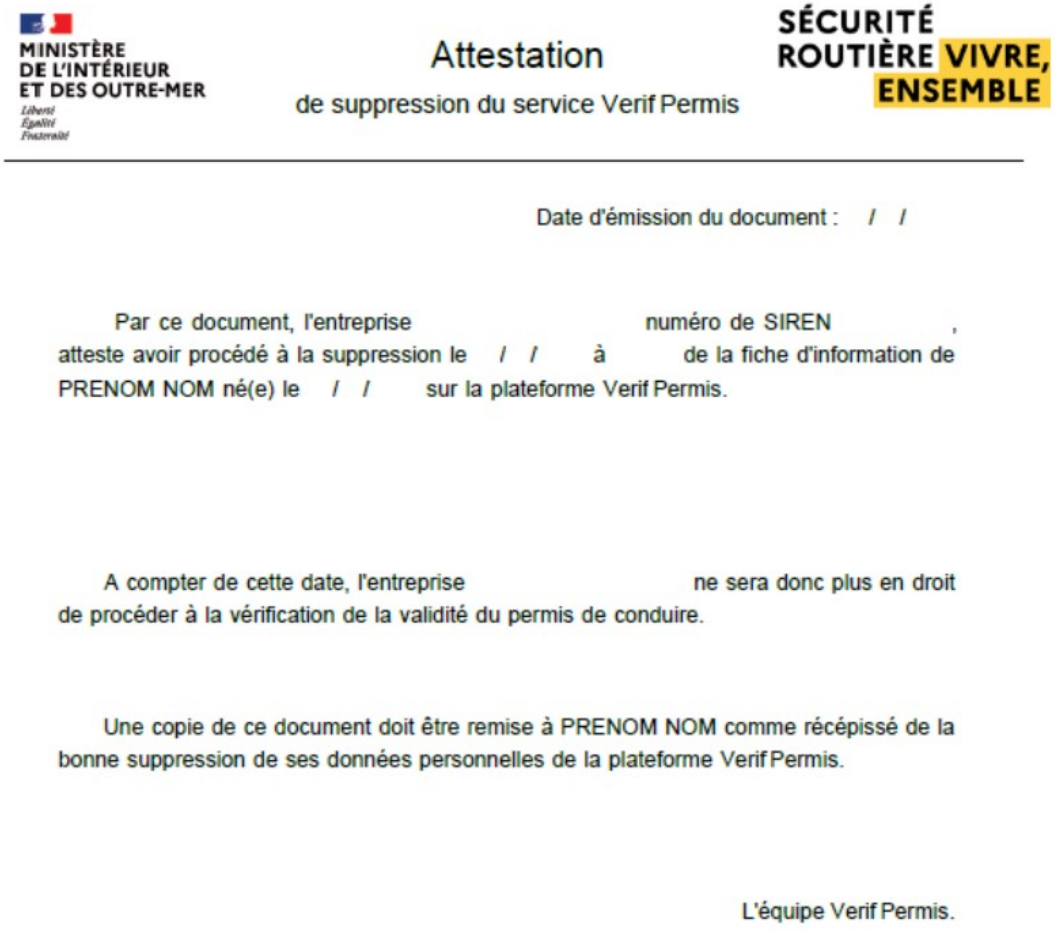
Etat : [redacted]

Exemples d'attestations de vérification du permis de conduire – specimen

Au terme de son contrat de travail ou en cas de démission, le salarié pourra obtenir une attestation de suppression empêchant toute consultation ultérieure de son permis de conduire par son précédent employeur.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MER
Liberté
Égalité
Fraternité

Attestation

de suppression du service Verif Permis

SÉCURITÉ ROUTIÈRE VIVRE, ENSEMBLE

Date d'émission du document : / /

Par ce document, l'entreprise numéro de SIREN ,
atteste avoir procédé à la suppression le / / à de la fiche d'information de
PRENOM NOM né(e) le / / sur la plateforme Verif Permis.

A compter de cette date, l'entreprise ne sera donc plus en droit
de procéder à la vérification de la validité du permis de conduire.

Une copie de ce document doit être remise à PRENOM NOM comme récépissé de la
bonne suppression de ses données personnelles de la plateforme Verif Permis.

L'équipe Verif Permis.

Attestation de suppression.

Combien coûte une consultation pour l'employeur ?
Pour les entreprises de 50 conducteurs salariés ou moins :

a) Pour l'abonnement annuel avec un nombre de 100 consultations : 40€ HT ;
b) Pour toute consultation unitaire au-delà du volume prédéfini : 0,95€ HT ;
Pour les entreprises de plus de 50 conducteurs salariés :

a) Pour l'abonnement annuel : 40€ HT ;
b) Pour chaque consultation unitaire : 0,95€ HT.

Prévenir les risques d'accidents de la route
La vérification par la consultation du portail par l'employeur représente un outil supplémentaire pour réduire les accidents de la route impliquant un véhicule lourd ou tout autre véhicule conduit dans le

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

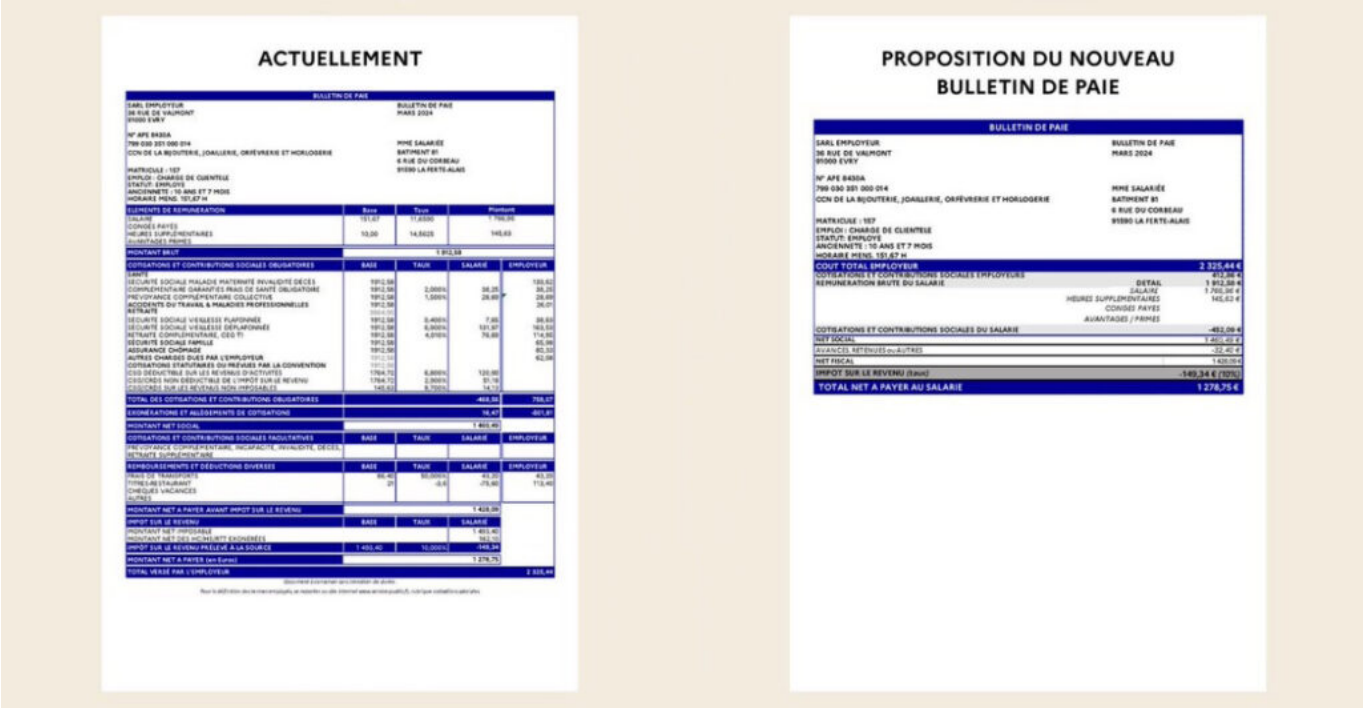
Ecrit par le 11 novembre 2026

cadre d'une mission de transport de voyageurs ou de marchandises.

Pour rappel, le salarié a l'obligation d'avertir sans délai son employeur de toute modification de ses droits à conduire ou de l'invalidation de son permis de conduire (suspension, annulation, invalidation, etc.). De son côté, l'employeur a l'obligation de veiller à préserver la santé et la sécurité de son employé.

L.G.

Bulletin de salaire : vers une simplification ou une dissimulation ?



La lourdeur administrative est dans notre pays un véritable fléau auquel nous sommes tous un jour confronté. Malheureusement, la numérisation de la paperasse et des procédures n'a pas aidé sur ce point. Nombre de gouvernements qui se sont attelés à vouloir simplifier pour « libérer les énergies » ont échoué. Bercy repart à la charge avec un projet de loi sur la simplification. Il contient une cinquantaine de mesures dont la simplification des bulletins de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

salaire. Enfin ?

En fait on ne simplifie pas les bulletins de salaire on simplifie leur présentation. Nuance importante. En l'espèce il ne s'agit pas de simplifier les choses mais de masquer qu'elles sont compliquées. Le projet porté par Bruno Lemaire vise à supprimer un certain nombre de lignes de ce bulletin qui au fil des décennies a pris un sacré embonpoint. Ainsi, on passerait de 50 à 15 lignes. Waooh un vrai choc de simplification. Il s'agit « d'améliorer la lisibilité » dixit le ministre. Dans les lignes supprimées, sont concernés les détails des calculs des cotisations sociales. Pour nombre de représentations salariales le risque de ne plus savoir avec précision combien on cotise pour sa protection sociale ou sa retraite est assez clair, et en particulier sur les évolutions futures. Circulez il y a rien à voir !

Tout est affaire de communication, d'éléments de langage

Cet histoire pourrait rester anecdotique et sans grand importance si elle n'était pas révélatrice d'un mode de gouvernance qui, aujourd'hui, privilégie la réaction sur l'action. « Affichons que c'est simple et l'on pensera que c'est simple ». Tout est affaire de communication, d'éléments de langage, comme on dit aujourd'hui. Mais on ne simplifiera rien pour autant. Ici la simplification rime avec la perte de transparence. Mais le salarié pourra toujours demander à son employeur le détail du calcul de ses cotisations vous répondra-t-on. Imaginez les entreprises qui devront faire du sur-mesure pour chaque employé : « je vous met les retraites ou pas ? ». Offrir cette possibilité c'est au fond reconnaître que c'est complexe et surtout qu'on peut rien faire, à part vous en écarter car vous n'êtes pas en capacité de comprendre. Pauvres manants.

Dans d'autres temps, le sociologue Pierre Bourdieu expliquait que notre organisation sociale reposait sur un rapport de force entre dominants dominés. On ne peut que constater que cette vision de la société qui pourrait apparaître comme simpliste et dépassée dans un monde globalisé n'est peut-être pas aussi crétine que cela. Dormez braves gens on s'occupe de tout…

Que change la présomption de démission en cas d'abandon de poste ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026



Le fait qu'un salarié qui abandonne son poste ait accès à des conditions d'indemnisation chômage plus favorables qu'un salarié qui démissionne a provoqué un débat. Il a été créée, en conséquence, une présomption de démission dans le projet de loi sur le marché du travail.

Qu'est-ce qu'un abandon de poste ? Que change la présomption de démission ? Quand sera-t-elle appliquée ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot (éditeur spécialiste du droit social).

Qu'est-ce qu'un abandon de poste ?
On parle d'abandon de poste lorsqu'un salarié ne vient plus travailler sans justifier son absence. Et ce, en dépit de l'obligation d'en informer son employeur dans les plus brefs délais, et de remettre un justificatif d'absence au plus tard dans les 48 heures.
Il ne s'agit pas d'une démission. Celle-ci suppose en effet d'établir la volonté claire et non équivoque du salarié de quitter l'entreprise (par oral ou par écrit).

L'employeur
L'employeur peut alors, après avoir tenté de prendre contact avec le salarié et d'en savoir plus sur les raisons de son absence, envisager le licenciement pour faute grave. Dans ce cas et jusqu'à présent, le salarié n'avait pas droit à une indemnité de licenciement ni à une indemnité compensatrice de préavis mais pouvait prétendre au chômage contrairement au salarié démissionnaire.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Que change la présomption de démission ?
Elle s'appliquera lorsque le salarié abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de revenir à son poste. Un décret va venir déterminer un délai minimum à respecter, à l'expiration duquel le salarié sera présumé avoir démissionné. Le salarié pourra contester cette présomption en saisissant le conseil de prud'hommes (par exemple s'il a quitté son poste pour des raisons de santé ou sécurité), qui statuera dans un délai d'un mois.

Licenciement pour faute grave
En revanche, il ne sera pas considéré comme démissionnaire s'il reprend le travail après un abandon de poste dans les délais requis ; y compris s'il le fait à plusieurs reprises. Mais rien n'interdit alors à l'employeur de recourir alors au licenciement pour faute grave…

Quand sera-t-elle appliquée ?
Les sénateurs et députés viennent de trouver un accord sur le projet de loi le 9 novembre en commission mixte paritaire. Un vote formel doit encore avoir lieu le 17 novembre au Sénat mais le texte ne sera plus modifié. Il faut en revanche s'attendre à une saisine du Conseil constitutionnel. Si ce dernier valide la mesure, elle pourra entrer en vigueur après la publication de la loi au Journal officiel. Mais en pratique elle ne sera pas applicable tant que le décret d'application fixant le délai minimum pour reprendre le travail ne sera pas publié. Ce décret pourrait également préciser une date d'entrée en vigueur.
Article rédigé par Anne-Lise Castell pour les éditions Tissot.
MH



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Le maintien en emploi : des aides financières et techniques pour soutenir employeurs et salariés



Jeudi 17 novembre, l'Aist84 organise une réunion d'information, d'échanges et de prévention est organisée sur le sujet du maintien en emploi.

Toute personne peut connaître, au cours de sa vie, des évènements, personnels ou professionnels, susceptibles d'impacter sa santé. Face à ces problématiques, il est essentiel, tant pour le salarié que pour l'entreprise, d'éviter une perte d'emploi et de compétences. Le maintien en emploi est précisément là pour ça, et ce tout au long du parcours professionnel du salarié.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Le maintien en emploi ne se limite pas aux salariés en arrêt de travail. C'est une démarche qui peut être mise en œuvre dès lors qu'un salarié éprouve des difficultés à réaliser son travail et que l'activité de l'entreprise en est impactée. De nombreuses aides financières et techniques, ainsi que des outils spécifiques, existent pour soutenir employeurs et salariés.

Marie-Pierre Barrière, médecin du travail, Nathalie Suard, infirmière en santé au travail, et Julie Amoureux, assistante sociale du travail, vous proposent une réunion d'information et d'échanges pour vous donner les clés du maintien en emploi.

Programme

- Qu'est-ce que le maintien en emploi ?
- Zoom sur la réglementation.
- Quels impacts pour l'entreprise ?
- Les dispositifs : aides pour l'employeur, aides financières, aides techniques, outils spécifiques.
- Ce qu'il faut retenir.

Réunion le jeudi 17 novembre de 8h30 à 10h, 40 rue François Premier à Avignon. Inscription gratuite en suivant ce lien.

J.R.

Où reste-t-on le plus longtemps avec le même employeur ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026



L'idée de garder le même employeur toute sa vie pourrait aujourd'hui sembler inenvisageable pour de nombreux jeunes actifs, pourtant, ceci n'était pas si rare il y a encore une génération. Des statistiques de l'OCDE donnent un aperçu de la durée moyenne passée à travailler pour le même employeur dans une sélection de pays. Elles révèlent que ce sont les salariés grecs et italiens qui conservent le même emploi le plus longtemps, soit en moyenne un peu plus de 13 ans. Les Français restent en moyenne 11 ans

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

auprès du même employeur et se situent dans la moyenne européenne. Comme le montre notre graphique, cette durée est en revanche plus courte au Royaume-Uni, en Suisse et au Danemark, où la moyenne se situe plutôt autour de 8 ans.

Hors d'Europe, les salariés peuvent être amenés à changer d'entreprise encore plus fréquemment. En Corée du Sud par exemple, les salariés gardent en moyenne le même emploi pendant 6 ans, ce qui correspond à la durée la plus courte de l'OCDE (donnée de 2019). Le pays asiatique fait actuellement face a une rupture générationnelle sur la vision du monde du travail qui pousse de nombreux jeunes actifs à changer d'employeur. Comme le rapporte l'agence de presse Yonhap, près de la moitié des jeunes Sud-coréens quittent leur premier emploi moins d'un an après avoir été embauché, à la recherche notamment d'un poste mieux rémunéré et offrant de meilleures conditions de travail.

De Tristan Gaudiaut pour Statista

Nouvelles dates des vacances scolaires : ce que cela change pour l'employeur et le salarié

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026



A l'issue d'une réunion avec les organisations syndicales, la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Élisabeth Borne et le secrétaire d'État chargé des Retraites et de la Santé au travail, Laurent Pietraszewski, invitent les employeurs à faciliter la prise de congés de leurs salariés qui ont des enfants sur les nouvelles dates de vacances scolaires (du 10 au 26 avril 2021) lorsqu'ils avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures.
« Il a été convenu avec les partenaires sociaux que cette solution devait être mise en œuvre dans le cadre du dialogue entre le salarié et l'employeur », expliquent ces derniers.

En droit commun, la période de prévenance est habituellement d'un mois pour poser ses congés. En bonne entente entre le salarié et l'employeur, il peut être décidé de modifier les dates de congé initialement prévues dans un délai plus court. Dans certains cas, la possibilité pour l'employeur d'imposer au salarié la prise de jours de congés ou de RTT, prévue par l'ordonnance du 16 décembre 2020, pourra également être utilisée.

Concrètement, cela veut dire que :

- Pour un parent de la zone B (initialement en vacances du 24 avril au 10 mai), le salarié pourra demander d'avancer ses congés de 15 jours ;

Ecrit par le 11 novembre 2026

- Pour un parent de la zone C (initialement en vacances du 17 avril au 3 mai), le salarié pourra demander d'avancer sa semaine de congés si elle était prévue du 25 avril au 3 mai ;
- Pour un parent de la zone A (dates de congés maintenues du 10 au 26 avril), il partira en congé comme prévu.

Par ailleurs, pour faciliter les modes de garde, les déplacements entre régions seront autorisés pour amener ou aller chercher un enfant ou plusieurs enfants chez un proche. Si le salarié ne peut pas décaler ses congés, qu'il ne dispose pas de mode de garde et qu'il est dans l'incapacité de télétravailler alors, il pourra être placé en activité partielle.