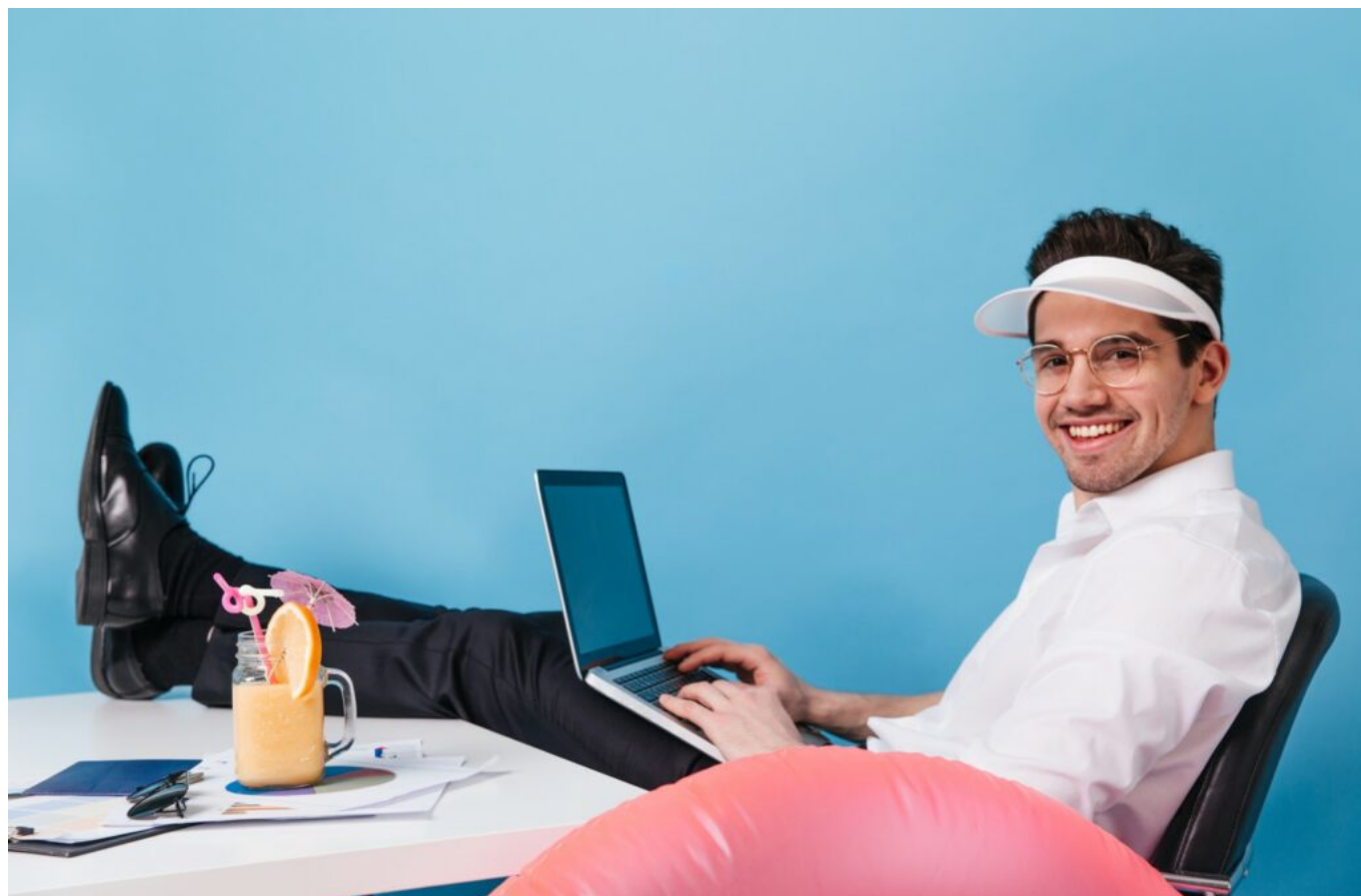


Ecrit par le 3 avril 2026

Les règles applicables aux jobs d'été en 2023



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.

Ecrit par le 3 avril 2026

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 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

Ecrit par le 3 avril 2026

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.

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 3 avril 2026



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

Ecrit par le 3 avril 2026

Renforcement des obligations de déclaration en cas d'accident du travail mortel et de lutte contre le travail illégal



Olivier Dussopt, le ministre du Travail renforce les obligations de déclaration en cas d'accident du travail mortel et de lutte contre le travail illégal. Le décret 2023-452 paru au journal officiel le 11 juin 2023 renforce l'information de l'inspection du travail en cas de survenance d'un accident du travail mortel et permet ainsi de garantir l'efficacité de l'enquête menée.

Les services de l'inspection du travail ont besoin d'être informés rapidement de la survenance d'un accident du travail mortel. En effet, la qualité des procédures mises en œuvre à la suite de ce type d'événements dépend principalement des constats réalisés sur place dans de courts délais après la survenance de l'accident. Des constats trop tardifs sont susceptibles de nuire à la manifestation de la vérité, compte tenu du risque d'altération des preuves.

Écrit par le 3 avril 2026

Ainsi, le décret paru oblige l'employeur à informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail dans les douze heures, qui suivent le décès du travailleur, sauf s'il établit qu'il n'a pu avoir connaissance du décès que postérieurement à l'expiration de ce délai.

Dans ce cas, le délai de douze heures imparti à l'employeur pour informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail court à compter du moment où l'employeur a connaissance du décès du travailleur. Cette information est communiquée par tout moyen permettant de conférer date certaine à cet envoi. Le décret liste les informations précises à communiquer.

Le décret renforce également l'obligation de transparence et de visibilité des entreprises intervenantes sur les chantiers du bâtiment, contribuant ainsi à l'efficacité des moyens de lutte contre le travail dissimulé qui est lui-même un facteur de survenance d'accidents du travail.

L'entrepreneur travaillant sur un chantier ayant donné lieu à la délivrance d'un permis de construire affiche sur ce chantier, pendant la durée de l'affichage du permis, son nom, sa raison ou sa dénomination sociale ainsi que son adresse. L'affichage est assuré sur un panneau dont les indications sont lisibles de la voie publique.

Le décret permet désormais la mise en place d'un espace numérique partagé sur lequel les entreprises intervenantes sont invitées à renseigner les informations prévues par la réglementation (nom, raison ou dénomination sociale, adresse). Une fois ces données renseignées sur l'espace numérique, celles-ci sont rendues accessibles à toute personne disposant d'un smartphone passant devant le chantier, par le scan du QR Code.

Pour les professionnels intervenant sur le chantier, cette solution permet de :

- Simplifier la collecte d'informations relatives aux entreprises et la mise à jour des coordonnées des intervenants sur le panneau ;
- Faciliter la déclaration de l'entreprise en toute autonomie.

« Notre objectif de plein emploi est assorti d'une nécessité du bon emploi. »

Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

Pour les organismes de contrôle, cette solution permet de disposer en temps réel des informations liées à tous leurs chantiers (nom, coordonnées, numéro SIRET des entreprises intervenantes) soit en se connectant gratuitement à une plateforme, soit sur le chantier en scannant le QR code.

« La politique que je porte au ministère du Travail a pour objectif de réduire les accidents du travail mortel et à développer tous les moyens utiles pour lutter contre le travail illégal, explique Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. C'est le sens des décisions portées par ce décret. Notre objectif de plein emploi est assorti d'une nécessité du bon emploi ».

Entreprise en difficulté : Entreprendre.service-public.fr référence les dispositifs et aides possibles



Votre entreprise connaît des difficultés ? Vous ignorez les dispositifs et les aides possibles ? Des mesures préventives existent. [Entreprendre.service-public.fr](https://www.entreprendre.service-public.fr) fait le point pour aider votre entreprise.

Dispositifs de soutien aux entreprises en difficultés

Une entreprise qui rencontre des difficultés financières peut bénéficier de plusieurs dispositifs. Elle peut obtenir des délais de paiement pour ses dettes sociales et fiscales en saisissant l'administration concernée ou la Commission des chefs des services financiers (CCSF). Le Codefi : Comité départemental d'examen des problèmes de financement des entreprises et le Ciri : Comité interministériel de

Ecrit par le 3 avril 2026

restructuration industrielle peuvent l'aider à trouver des solutions pour sa restructuration. Enfin, la Médiation du crédit assiste l'entreprise qui a eu un refus de crédit bancaire. [En savoir plus](#)

Alertes pour la prévention des difficultés des entreprises

Différentes procédures d'alerte peuvent être mises en œuvre pour détecter au plus tôt les difficultés d'une entreprise et essayer d'y remédier avant que la situation ne s'aggrave. [Lire la suite](#)

Procédure de conciliation

La procédure de conciliation est une procédure amiable de prévention des difficultés des entreprises. Elle permet à l'entreprise de poursuivre son activité sans que le chef d'entreprise ne soit dessaisi de ses pouvoirs. Elle a pour objectif d'aboutir à la conclusion d'un accord amiable entre l'entreprise et ses principaux créanciers : Personne à qui l'on doit de l'argent ou la fourniture d'une prestation. [Se renseigner](#)

Mandat ad hoc

Le mandat ad hoc est une procédure préventive de règlement des difficultés destinée aux entreprises qui ne sont pas en cessation des paiements : Situation où la trésorerie dont l'entreprise dispose n'est plus suffisante pour régler ses dettes. Dans ce cas, l'entreprise doit effectuer une déclaration de cessation des paiements, appelée dépôt de bilan, auprès du tribunal de commerce ou du tribunal judiciaire... Elle permet à l'entreprise de réaménager ses dettes dans le secret, sans en informer les salariés et les tiers : Personne qui ne fait pas partie de la société. Le recours au mandat ad hoc est payant. [Pour en savoir plus](#)

Prêt garanti par l'État (PGE) Résilience : la possibilité de réaménager le prêt également prolongée

Le nouveau prêt garanti par l'État (PGE) Résilience mis en place pour soutenir les entreprises affectées économiquement par la guerre en Ukraine, qui devait initialement prendre fin le 31 décembre 2022, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2023. Il en est de même pour la possibilité donnée aux TPE et PME d'aménager la période de remboursement de ce prêt. [En savoir plus](#)

Perte de la moitié des capitaux propres

La perte de la moitié du capital social traduit une situation financière alarmante pour la société (SARL/EURL, SA, SAS/SASU). La survenance de cette situation conduit soit à la dissolution de la société, soit à l'obligation pour les associés de reconstituer les capitaux propres. [Lire la suite](#)

Procédure de sauvegarde

La procédure de sauvegarde s'adresse à une entreprise qui n'est pas en cessation des paiements : Situation où la trésorerie dont l'entreprise dispose n'est plus suffisante pour régler ses dettes. Dans ce

Ecrit par le 3 avril 2026

cas, l'entreprise doit effectuer une déclaration de cessation des paiements, appelée dépôt de bilan, auprès du tribunal de commerce ou du tribunal judiciaire. et qui justifie de difficultés financières qu'elle n'est pas en mesure de surmonter. La sauvegarde facilite la réorganisation de l'entreprise pour permettre la poursuite de l'activité économique, le maintien de l'emploi et le règlement des dettes. [En savoir plus](#)

Redressement judiciaire simplifié : procédure de traitement de sortie de crise

La procédure de traitement de sortie de crise est une procédure de redressement judiciaire simplifiée. Elle est ouverte aux petites entreprises en cessation des paiements : situation où la trésorerie dont l'entreprise dispose n'est plus suffisante pour régler ses dettes. Dans ce cas, l'entreprise doit effectuer une déclaration de cessation des paiements, appelée dépôt de bilan, auprès du tribunal de commerce ou du tribunal judiciaire qui fonctionnaient dans des conditions satisfaisantes avant la crise sanitaire. [Lire la suite](#)

Déclaration de créances

Lorsqu'une entreprise est en difficulté et doit de l'argent à un créancier : Personne à qui l'on doit de l'argent ou la fourniture d'une prestation, celui-ci doit effectuer une déclaration de créances pour obtenir le paiement des sommes d'argent dues. Cette déclaration se fait auprès du mandataire judiciaire ou du liquidateur judiciaire. [En savoir plus](#)

Des aides complémentaires pour la facture d'énergie 2023 des TPE/PME

Face à la forte hausse des prix de l'énergie, de très nombreuses aides publiques ont été mises en place. En complément de ces dispositifs, de nouveaux moyens sont mis en oeuvre afin d'aider les entreprises à régler leur facture d'énergie de l'année 2023. [En savoir plus](#)

Prolongation du plan d'accompagnement des entreprises à la sortie de crise

Le Ministère de l'Économie a annoncé que le plan d'accompagnement des entreprises à la sortie de crise devant se terminer le 31 décembre 2022 est finalement prolongé en raison des hausses des coûts de matières premières dues à la guerre en Ukraine. [En savoir plus](#)

Dispositifs de soutien aux entreprises en difficulté

Une entreprise qui rencontre des difficultés financières peut bénéficier de plusieurs dispositifs. Elle peut obtenir des délais de paiement pour ses dettes sociales et fiscales, être accompagnée pour trouver des solutions pour sa restructuration... Service-public vous explique les [différents dispositifs](#)

Le prêt à taux bonifié Résilience modifié et prolongé jusqu'au 31 décembre 2023

Initialement mis en place pour soutenir les entreprises souffrant de la crise sanitaire, le prêt à taux bonifié Résilience vise désormais à soutenir l'ensemble des entreprises ayant des problèmes de trésorerie

Ecrit par le 3 avril 2026

liés aux impacts du conflit en Ukraine. Cette aide est prolongée jusqu'au 31 décembre 2023. [En savoir plus](#)

Les Sorgues du Comtat donnent l'accès aux droits pour tous le temps d'une matinée



La communauté d'agglomération des Sorgues du Comtat organise son 1er Forum de l'accès aux droits, pour une justice de proximité pour tous, ce jeudi 25 mai à la salle des fêtes d'Althen des Paluds. « Le volet social fait partie intégrante de nos objectifs, affirme Christian Gros, président de l'agglomération. Cela passe par l'accompagnement des citoyens à qui nous devons proximité. Accéder à une information juridique, même en milieu rural, est important. »

Ainsi, de nombreux professionnels seront à l'écoute du public et pourront lui délivrer des conseils gratuitement. En tout, 14 partenaires seront présents tels que les associations d'aide aux victimes, de violences conjugales, de lutte contre le harcèlement scolaire comme [Ailhas](#), [Cidff](#), [Amav](#), [Api Provence](#), ou encore [Rheso](#). Il y aura également des avocats d'enfants et généraliste, la médiation familiale, le conciliateur de justice, ainsi que les notaires.

Ecrit par le 3 avril 2026

Ainsi, le public pourra se renseigner sur divers sujets comme les litiges entre particuliers, le droit des enfants, le logement, la lutte contre les violences, le droit à la consommation, l'insertion, le harcèlement scolaire, le droit des victimes, l'accompagnement des jeunes, le droit de la famille, le conflit familial, la succession, et bien d'autres.

Jeudi 25 mai. De 9h à 12h. Entrée libre. Salle des fêtes. 170 Route de la Garance. Althen des Paluds.

V.A.

Avec 'Allô impôt' l'ordre des experts-comptables vous aide à déclarer gratuitement vos impôts



Du lundi 22 au vendredi 26 mai prochain, [l'ordre des experts-comptables](#) lance l'opération [Allô Impôt](#). Une initiative placée cette année sous le signe notamment des retraites, des pensions et du patrimoine immobilier.

Ecrit par le 3 avril 2026

Avec 'Allô impôt', l'ordre des experts-comptables* accompagne désormais depuis 13 ans les citoyens dans leurs démarches de déclaration de leurs impôts.

« La mobilisation nationale de nos experts-comptables bénévoles permet chaque année d'accompagner des milliers de contribuables dans leurs démarches, explique Cécile de Saint-Michel, présidente du Conseil national de l'ordre des experts-comptables. Les questions sur les pensions, retraites et patrimoniales sont primordiales pour certains de nos appelants. Avec Allô Impôt, au-delà de renseigner, nous conseillons les contribuables pour leur permettre de déclarer plus sereinement. »

Comment ça marche ?

Pour trouver les réponses aux questions de fiscalité personnelle les contribuables peuvent se rendre sur le site www.allo-impot.fr. Ils peuvent aussi appeler le 0 8000 65432 pour échanger avec un expert-comptable (tous les jours ouvrés de 9h à 18h - nocturnes jusqu'à 21h les mardi 23 et jeudi 25 mai).

Par ailleurs, en région, les experts-comptables assurent également des permanences et offrent la possibilité aux contribuables de venir les rencontrer directement. Les permanences ouvertes seront indiquées sur le site www.allo-impot.fr.

Spécial retraites, pensions et patrimoine immobilier

Si les experts-comptables répondent à toutes vos questions, cette édition 2023 d'Allô impôt est placée plus spécifiquement sous le thème 'retraites, pensions et patrimoine immobilier'.

Déclaration 2023 : quelles nouveautés pour les séniors ?

En 2023, les changements concernant les séniors sont peu nombreux mais il y en a.

Immobilier : Nouvelle déclaration obligatoire des biens immobiliers en place depuis le 1er janvier.

Inflation : Revalorisation de 5,4 % du barème de l'impôt sur le revenu pour tenir compte de l'inflation.

Majoration d'une demi-part : Les veufs et veuves de plus de 74 ans dont le conjoint était titulaire de la carte du combattant au moment de son décès bénéficient également de la majoration d'une demi-part, quel que soit l'âge auquel le conjoint est décédé.

Crédit d'impôt : Si, en 2022, les contribuables ont bénéficié de l'avance immédiate de crédit d'impôt pour l'emploi à domicile, le montant perçu au titre de cette avance est prérempli. Ce montant sera ajouté dans le calcul du solde de l'impôt sur le revenu.

Sans oublier quelques points de vigilance...

Retraites

Déduction possible des cotisations versées à un plan épargne retraite du revenu global dans certaines limites.

Imposition de l'indemnité de départ à la retraite si celui-ci est volontaire.

Revenus du patrimoine

Déclaration à l'IFI pour les contribuables dotés d'un patrimoine immobilier net taxable supérieur à 1,3 M€.

Choix des frais réel ou microfoncier pour les propriétaires.

Ecrit par le 3 avril 2026

Dons aux associations

Attention également à bien renseigner les dons dans la déclaration. Bien remplir sa déclaration conditionne le montant de l'avantage fiscal. Il faut donc faire la distinction entre les dons versés :

- aux associations qui les utilisent pour venir en aide aux personnes en difficulté. La réduction d'impôt est de 75 % du montant du don.
- aux associations, organismes d'intérêt général et fondations reconnues d'utilité publique. La réduction d'impôt est alors de 66 % du montant du don.

Les dates limites des déclarations 2023

Ouverture de la déclaration en ligne : **13 avril 2023**

La date limite de dépôt des déclarations papier : **22 mai 2023**

Trois dates limites pour la déclaration en ligne sont fixées selon le département dans lequel se situe le domicile au 1er janvier 2023 :

- Départements 01 à 19 et non-résidents : 25 mai 2023 (Ardèche et Bouches-du-Rhône),
- Départements 20 à 54 : 1er juin 2023 (Gard et Drôme)
- Départements 55 à 976 : 8 juin 2023 (Vaucluse).

L.G.

**L'Ordre des experts-comptables rassemble 21 000 professionnels, 130 000 collaborateurs et 6 000 experts-comptables stagiaires, pour un marché de près de 12 milliards d'euros. Placé sous la tutelle du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, l'Ordre des experts-comptables a pour rôle d'assurer la représentation, la promotion, et le développement de la profession française d'expert-comptable. Il veille, par ailleurs, au respect de la déontologie, de la qualité et de la discipline professionnelle.*

Quelles sont les bonnes pratiques à adopter sur internet pour la sécurité de vos enfants ?

Ecrit par le 3 avril 2026



Lionel Paris, expert produits réseau pour Netgear, explique comment gérer la connexion à internet de vos enfants pour une tranquillité d'esprit de tous les membres de la famille.

En quelques années, internet et les réseaux sociaux ont pris une place importante dans notre quotidien. Mais cet univers digital est loin d'être à l'abri des dangers, c'est pour cela que transmettre de bons réflexes à nos enfants dès le plus jeune âge est primordial. Optez en premier lieu pour un contrôle parental pour permettre à vos enfants et adolescents de rester connectés tout en étant protégé.

Gérez le temps d'écran de vos enfants

Grâce au contrôle parental, vous pourrez contrôler la connexion internet de vos enfants. Il est important pour un enfant ou un adolescent de savoir gérer son temps en ligne et ne pas devenir dépendant à l'utilisation d'internet. Grâce à un contrôle parental, il vous sera possible de suspendre volontairement internet sur les appareils connectés de vos enfants lors de moments tels que les études ou encore les heures des repas.

Surveillez les contenus publiés et visionnés

Internet est un univers impitoyable, on y trouve tout mais surtout n'importe quoi. Malgré tous ses

Ecrit par le 3 avril 2026

avantages, internet reste rempli de sites dangereux et frauduleux, qui véhiculent de fausses informations ou incitent à la haine. Entre exposition à des images choquantes ou cyberharcèlement, ne prenez pas de risques pour la santé mentale de votre enfant. Grâce à un contrôle parental optimal, obtenez des informations sur l'activité de vos enfants en ligne et sur l'historique, définissez des filtres et bloquez les sites inappropriés. Rendez l'expérience de vos enfants en ligne sécurisée et apaisante.

Offrez-leurs des habitudes saines

L'importance pour vos enfants est de garder des habitudes saines pour promouvoir un équilibre entre le temps en ligne et le temps hors-ligne. Pour cela, choisissez les filtres de contenu les plus adaptés à l'âge de vos enfants, définissez des limites d'accès aux jeux ou aux réseaux sociaux, planifiez des heures de sommeil pour éviter le téléphone caché sous l'oreiller et prévoyez des temps d'arrêt sans avoir à leur confisquer leurs appareils.

L'importance est d'accompagner les enfants dans leurs expériences sur internet, en leur expliquant ses dangers, pour leur transmettre de bons réflexes et limiter leur dépendance sans les frustrer. Grâce au contrôle parental, vous pourrez construire des habitudes saines et protéger votre enfant sans le priver de rester connecté.

[Lionel Paris](#), expert produits réseau pour [Netgear](#)

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

Ecrit par le 3 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 3 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 3 avril 2026



Axel Wantz

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

Ecrit par le 3 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 3 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 3 avril 2026

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

Pourquoi certaines TPE deviennent-elles des PME ?



« Pourquoi certains créateurs d'entreprise réussissent à passer du stade de la TPE* à celui d'une PME** qui se développe harmonieusement ? Cette question m'a souvent été posée... », explique **Philippe Lechat**, ancien président du groupe **Axiome associés** pendant plus de 10 ans et aujourd'hui consultant en stratégie d'entreprise.

« Après des années d'observation et quelques lectures universitaires, il me semble que la clé de cette évolution est bien la capacité du créateur d'entreprise à conserver des qualités de leadership tout en développant celles de manager. »

Ecrit par le 3 avril 2026

Mais quelle est la différence entre leadership et management ?

« On considère généralement qu'un leader est choisi ou adopté (et donc parfois rejeté...) par une équipe, qui devient de facto 'son' équipe, alors qu'un manager est nommé à ce poste, dans l'équipe, par la direction de l'organisation.

Les fonctions de l'un et de l'autre sont différentes : Un leader doit scruter l'avenir en permanence pour faire des choix stratégiques, tout en rappelant régulièrement le cap fixé aux équipes opérationnelles. Un manager doit conduire son équipe au jour le jour vers l'objectif fixé, tout en veillant scrupuleusement à l'analyse et la résolution des problèmes rencontrés.

Les études réalisées montrent que les qualités essentielles d'un leader sont plutôt la créativité, l'intuition, l'ouverture d'esprit et, bien entendu, une grande capacité à communiquer. Le poste de manager demande lui plutôt des capacités d'écoute, de ténacité, de précision ainsi qu'un talent d'analyse et de mise en œuvre des process. »

Une fois ces idées générales posées, que se passe-t-il en général lors des premières années de lancement d'une entreprise ?

« Pour qu'un projet réussisse à décoller il est nécessaire que le créateur ait 'quelque chose en plus' que les concurrents déjà présents sur le marché. En effet, un avantage concurrentiel ou organisationnel doit permettre de prendre des parts de marchés significatives sur le secteur, à défaut, le projet échoue, faute de clients intéressants.

C'est bien pour trouver et mettre en avant ce petit quelque chose de différent que les talents de leader sont indispensables. Le créateur va devoir réussir à formuler son 'avantage déterminant' et faire adhérer à son projet : banquiers, associés, fournisseurs, salariés et surtout clients rentables !

Ses capacités à être 'un peu différent' et à communiquer brillamment sur son projet sont essentielles pour catalyser énergie, temps disponible et budgets. Si l'entreprise fonctionne correctement, elle va grandir, se structurer et continuer de fédérer les différents acteurs vers la poursuite de l'objectif.

Au bout d'un 'certain temps', l'entreprise grandissant, le fondateur va devoir passer de plus en plus de temps à gérer ses équipes, à organiser les process et à veiller à ce qu'ils restent efficaces. Il va aussi consacrer beaucoup d'énergie à conserver ses acquis tout en essayant de développer encore son activité.

»

« C'est à ce stade que les qualités de manager du chef d'entreprise doivent prendre le pas sur ses qualités de leader : avant de se consacrer à des idées nouvelles, il doit d'abord s'assurer que le premier projet avance correctement. Autrement dit, ce n'est qu'après avoir bien organisé son entreprise et recruté des managers efficaces que le chef d'entreprise peut se consacrer de nouveau au lancement de projets nouveaux grâce à son leadership. Bien évidemment, il doit, en même temps, rester vigilant sur la bonne marche de l'entreprise et régulièrement rappeler le cap qu'il a fixé aux équipes et aux managers en particulier... »

« Parfois, le leader sent que la fonction de management ne l'intéresse pas vraiment ou bien qu'il n'a pas les capacités requises. Il a alors tout intérêt à transmettre son entreprise sans attendre, c'est ainsi que l'on voit des chefs d'entreprise qui vendent les sociétés qu'ils ont créées plutôt que d'essayer de les développer eux même.

Dans le même sens, le 'seuil de survie des 3 ans de la nouvelle entreprise' n'est pas un mythe mais bien

Ecrit par le 3 avril 2026

le franchissement du passage de la création à la consolidation du projet, un leader qui passe ce seuil est bien celle qui a su manager développer le projet après les premières années de lancement.

En conclusion, vous l'aurez compris, le développement d'une PME tient beaucoup à la capacité de son leader à structurer et manager ses équipes, dans la durée, après la phase euphorisante et enthousiaste de la création ; ce n'est pas donné à tout le monde ! »

[Philippe Lechat](#) a été président du groupe [Axiome associés](#) pendant plus de 10 ans. Expert-Comptable inscrit et Commissaire aux Comptes jusqu'en 2019, il est désormais consultant en stratégie d'entreprise, en matière de transmission tout particulièrement. Il est aussi administrateur de plusieurs associations du secteur social et de l'insertion. Enfin, Il est vice-président de la Fondation Angladon qui gère le musée du même nom à Avignon.

*TPE : Très petites entreprises

** PME : Petites et moyennes entreprises