

Ecrit par le 18 mai 2026

Pics de chaleur : quelle protection et quelle liberté pour les salariés dans leur tenue vestimentaire ?



Avec les températures qui s'élèvent, les salariés ont logiquement ressorti des tenues légères. Or, celles-ci peuvent parfois sembler inappropriées. Comment composer avec des températures extrêmes lorsqu'on travaille ? Peut-on venir en tenue légère au bureau ? Les employeurs ont-ils, de leur côté, des obligations vis-à-vis de leurs salariés sachant que les prévisions météo nous annoncent un été particulièrement chaud ? Le télétravail peut-il représenter une solution ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux [Editions Tissot](#), spécialistes du droit du travail.

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

Oui, il s'agit d'une liberté individuelle. Chaque salarié est libre de se vêtir comme il l'entend que ce soit en télétravail ou au bureau. Les seules restrictions que peut y apporter l'employeur sont soumises à deux conditions : elles doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, et proportionnées au but

Écrit par le 18 mai 2026

recherché.

Concrètement,

- L'employeur peut imposer une tenue de travail pour des raisons d'hygiène ou de sécurité : une blouse dans le milieu médical ou des équipements de protection individuelle sur les chantiers. Dans ce dernier cas, il doit même veiller à ce que les salariés la portent et ne troquent pas leurs EPI (chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection) contre des tongs, shorts, chapeaux ou casquettes.

- Il peut aussi faire valoir l'image de l'entreprise. Or, s'il paraît justifié d'imposer des règles vestimentaires - voire un uniforme - aux salariés en contact avec la clientèle ou aux commerciaux, le débat est beaucoup moins tranché pour les salariés qui travaillent dans des bureaux et ne rencontrent pas de clients.

Dans tous les cas, une tenue décente et qui ne soit pas contraire aux bonnes mœurs peut être exigée (le maillot de bain n'en est pas une !) ...mais sans exercer de discrimination : si le port du short ou des tongs est autorisé pour les femmes, difficile de l'interdire aux hommes...

L'employeur est-il tenu de fournir des équipements de type climatisation ou ventilateur dans ses locaux ? (puisque'il a l'obligation de les chauffer l'hiver) ?

Non. La seule obligation de l'employeur en la matière est que, dans les locaux fermés où le personnel est amené à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à éviter notamment les élévations exagérées de température. Clairement, une simple aération vers l'extérieur peut suffire. En revanche, au-delà de 33° C, l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) estime que le travail présente des dangers pour les salariés. Donc, même si le Code du travail ne fixe pas de température maximale au-delà de laquelle il n'est plus possible de travailler, l'employeur doit être vigilant et doit assurer la sécurité de ses salariés en toute occasion.

Quelles sont ses autres obligations pour assurer la sécurité de ses salariés en cas de forte chaleur ?

Le Code du travail lui impose tout d'abord de mettre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche, et d'aménager les postes de travail extérieurs de telle sorte qu'ils soient protégés, dans la mesure du possible, contre les conditions atmosphériques (zones d'ombre, abris, locaux aérés, climatisés, etc.).

Concrètement, toutes les bonnes pratiques doivent être mises en œuvre, et notamment :

- adapter les horaires de travail dans la mesure du possible (par exemple en commençant plus tôt le matin),
- prévoir des pauses supplémentaires pendant les heures les plus chaudes,
- rappeler à tous les signes et symptômes des coups de chaleurs (maux de tête, fatigue, peau sèche et chaude, etc.),
- inciter les salariés à se surveiller mutuellement pour déceler d'éventuels symptômes de coups de chaleurs et les signaler.

Sur un plan plus réglementaire, l'employeur doit intégrer le risque de forte chaleur dans son Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) et de mettre en œuvre des mesures préventives contre ce

Ecrit par le 18 mai 2026

risque.

Un plan national de gestion des vagues de chaleur a été dévoilé le 8 juin par le Gouvernement. Il annonce un renforcement des contrôles de l'inspection du travail. L'information des employeurs de la prochaine survenue d'une vague de chaleur va aussi être renforcée avec la création d'un guide.

Le télétravail peut-il représenter une solution, et selon quelles modalités ?

Oui. Le ministère du Travail indique qu'il faut privilégier le télétravail lorsque cela est possible, pour permettre par exemple au salarié de ne pas être exposé à la chaleur pendant son temps de trajet, s'il prend les transports en commun ou son vélo.

Pour l'imposer, il faut en revanche faire face à des circonstances exceptionnelles ou de force majeure, ce qui pourrait être le cas pour une période de canicule en cas d'alerte rouge, voire orange, la question n'ayant pas encore été tranchée.

La liste des salariés bénéficiant du télétravail doit donc être réexaminée en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap.

Dans les autres cas, l'employeur et le salarié peuvent à tout moment convenir de recourir au télétravail d'un commun accord, et celui qui est habituellement en télétravail peut demander à revenir dans l'entreprise «climatisée».

Anne-Lise Castell, juriste aux [Editions Tissot](#), spécialistes du droit du travail.

La part d'emplois précaires a explosé en 30 ans

Ecrit par le 18 mai 2026



En l'espace d'environ une génération (soit une trentaine d'années), l'entrée sur le [marché du travail](#) s'est fortement précarisée en France. Comme le révèle une étude publiée récemment dans le journal [Le Monde](#), la part d'emplois précaires des moins de 25 ans a triplé entre 1983 et 2019. Concrètement, plus d'un jeune salarié sur deux est aujourd'hui soit en CDD, soit en intérim, soit en contrat aidé ou d'apprentissage (près de 53 % en 2019).

« Une part croissante des jeunes connaît des trajectoires d'entrée dans la vie active pour le moins heurtées, avec des séquences d'emplois précaires et de périodes de [chômage](#) de plus en plus fréquentes », explique le sociologue Camille Peugny. Actuellement, le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) se situe à environ 17 % en France, soit un taux relativement élevé en [comparaison avec les autres puissances économiques](#).

Comme le montre également le graphique ci-dessous, depuis les années 1980, la qualité de l'emploi s'est globalement détériorée pour l'ensemble des [salariés français](#). La part d'emplois précaires a ainsi presque quadruplé pour les salariés de 25 à 49 ans, passant de 2,9 % à 11,3 % entre 1983 et 2019, et elle est passée de 2,2 % à 6,2 % chez les plus de 50 ans (soit presque le triple). À noter que le taux de chômage général à l'époque était similaire à celui d'aujourd'hui : [environ 7 % aux premiers trimestres 1983 et 2023](#).

Écrit par le 18 mai 2026

La part d'emplois précaires a explosé

Évolution de la part d'emplois précaires selon le groupe d'âge en France *



Évolution sur la période

x 3,2

x 3,9

x 2,8

* Emplois précaires : CDD, intérim, contrat aidé ou apprentissage.

Source : Insee via Le Monde



statista

Tristan Gaudiaut, Statista.

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 début de l'année et d'autres sont encore attendus ces prochains mois.

- **Intéressement et participation** : les congés de paternité sont désormais assimilés à des périodes de

Ecrit par le 18 mai 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 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 :

Ecrit par le 18 mai 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 14^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluses.

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

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

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

- **Santé menstruelle des femmes**

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

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

Anne-Lise Castell des Editions Tissot pour Réso Hebdo Eco

Ecrit par le 18 mai 2026



Anne-Lise Castell © Gilles Piel

Formation juridique : les obligations du chef d'entreprise vis-à-vis des travailleurs qui ne

Écrit par le 18 mai 2026

sont pas ses salariés



La confédération des petites et moyennes entreprises de Vaucluse ([CPME84](#)) et le cabinet [Barthélémy Avocats](#) proposent une formation juridique sur les obligations du chef d'entreprise vis-à-vis des travailleurs qui ne sont pas ses salariés, ce mardi 25 avril.

Si la réglementation en matière de santé et de sécurité a vocation à s'appliquer aux salariés de l'entreprise, d'autres catégories de travailleurs évoluent aussi dans l'environnement de travail. Afin de mieux déterminer les obligations à l'égard de chacune de ces catégories, il importe de revenir sur ce qu'est un salarié, un stagiaire, un salarié mis à disposition quelle que soit l'entreprise « employeur » ou un travailleur temporaire.

Ainsi la [confédération des petites et moyennes entreprises de Vaucluse](#), l'organisation au service des TPE-PME, commerçants et indépendants dans le département et le cabinet spécialisé en droit social, [Barthélémy Avocats](#), s'associent pour proposer une formation juridique, animée par Maître [Hélène Quilichini](#), sur les obligations du chef d'entreprise vis-à-vis des travailleurs qui ne sont pas ses salariés.

Cette formation aura lieu ce mardi 25 avril, de 8h30 à 12h30, au siège de la CPME84, 4-6 avenue de la Reine Jeanne, à Avignon.

Ecrit par le 18 mai 2026

Inscription obligatoire sur contact@cpme84.org ou au 04 90 14 90 90.

J.R.

Indemnité kilométrique : pourquoi faut-il mettre en place un dispositif pour les salariés qui viennent à pied ?



WeWard et **Betterway** viennent de publier une « tribune » sur la mise en place d'un dispositif « indemnité kilométrique marche ». Pour rappel, WeWard est une application mobile française

Ecrit par le 18 mai 2026

qui propose de gagner de l'argent ou des bons d'achats à ses utilisateurs en fonction du nombre de pas qu'ils réalisent chaque jour. En échange de cela, WeWard collecte les données des utilisateurs et les vend à des commerçants partenaires qui peuvent ainsi mieux cibler leurs potentiels clients.

La mobilité est l'un des grands enjeux de cette décennie. En ville, la voiture est utilisée par 60% des urbains pour les déplacements domicile-travail de moins de 5 kilomètres. Des trajets qui pourraient être remplacés par des mobilités douces - vélo, co-voiturage, marche. Afin d'encourager le recours à des transports plus propres, le « forfait mobilités durables » est entré en vigueur le 10 mai 2020 et permet d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés lorsqu'ils utilisent un moyen de transport alternatif (co-voiturage, vélo...). Il s'agit de la prise en charge facultative par leur employeur de tout ou d'une partie de ces frais de transports personnels, et d'une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Or, ce dispositif n'est pas aujourd'hui disponible pour les salariés qui se rendent à leur travail à pied. C'est pourtant le moyen de transport le plus écologique et encourager la marche aurait pourtant de nombreux bénéfices, pour l'entreprise, le salarié et la société.

Une question de justice

En 2022 en France, les salariés sont encouragés à utiliser les transports en commun (remboursement d'une partie des titres de transports) ou des mobilités douces (forfait mobilités durables) pour se rendre sur leur lieu de travail. Alors que la marche reste le moyen de déplacement le plus écologique parmi la multitude de mobilités douces qui existent, celle-ci n'est pas reconnue dans ce processus d'indemnisation. La mettre en avant, l'encourager et donc l'indemniser permettrait de mettre sur un pied d'égalité ces marcheurs de la première heure. Le dispositif existant ayant pour but d'augmenter le pouvoir d'achat et réduire nos émissions, reconnaître cet effort prend tout son sens à l'heure où chacun doit limiter son impact environnemental.

En parallèle, la promotion de la mobilité verte est un enjeu stratégique pour les villes : meilleur partage de l'espace public, des rues plus silencieuses et moins polluées, une ville plus propre et plus apaisée. Les pouvoirs publics ont donc tout intérêt à se saisir de leur part dans la prise en compte des indemnités kilométriques pour les marcheurs, de la même manière que les aides à l'achat de vélo ou trottinette et les remboursements pour les transports publics sont évalués. Faire évoluer la loi LOM - Loi d'Orientation des Mobilités - en ce sens, c'est-à-dire en faisant évoluer la fiscalité des entreprises dont les salariés viennent à pied au travail, irait alors dans le sens de la collectivité et des enjeux écologiques et environnementaux urgents que nous traversons.

Encourager le retour au bureau des salariés

La mise en œuvre d'une telle mesure demande de pouvoir attester du moyen de transport des salariés. Indemniser les salariés proportionnellement au nombre de kilomètres marchés à la fin du mois est un levier de motivation sur au moins trois facteurs : encourager le retour sur le lieu de travail, permettre un complément de revenus, améliorer la santé physique et morale des salariés.

Ecrit par le 18 mai 2026

Si la démarche s'inscrit dans un contexte de réduction de l'empreinte carbone, et dans le fait de « prendre sa part » dans la lutte contre le réchauffement climatique, la mise en place de l'indemnisation kilométrique Marche (IKM) va bien au-delà. A l'échelle de l'individu, c'est un complément de salaire, équivalent à celui versé aux collaborateurs qui viennent en transports en commun ou qui ont investi dans un vélo. Pour l'entreprise, l'enjeu est d'encourager le retour des salariés sur le lieu de travail, d'augmenter les temps d'échanges et de partages et donc de créativité ; en somme, de renforcer la cohésion des équipes et l'engagement de chacun.

Ce dispositif au service du déploiement des stratégies RSE des entreprises participe aussi à attirer les nouveaux talents et réduire l'empreinte carbone globale de l'entreprise.

Des salariés en meilleure santé

Au-delà des aspects financiers de cette indemnité, il s'agit avant tout d'une question de santé publique, et de bien-être général. L'entreprise a tout à gagner à encourager les activités sportives auprès de ses collaborateurs. De nombreuses études ont démontré l'impact positif de la marche : une meilleure concentration, un état d'esprit plus positif et un meilleur engagement dans l'ensemble des projets. Pour l'entreprise, ce sont des salariés en meilleure forme, avec un système immunitaire renforcé, et donc moins absents. Les arrêts de travail évités, c'est un coût en moins pour la collectivité. Si les salariés sont alors en meilleure forme et plus motivés, ils en sont plus heureux et s'épanouissent davantage dans leur environnement professionnel.

Des initiatives de ce style émergent à l'étranger, comme à Singapour où le gouvernement offre des récompenses aux personnes qui adoptent des modes de vie plus sains : à l'aide de dispositifs mis en place via des montres connectées, les habitants peuvent gagner jusqu'à 380 dollars de Singapour lorsqu'ils participent à des promenades, des activités telles que la méditation ou la natation.

Mettre en place l'Indemnité Kilométrique Marche (IKM) en France est bénéfique à 3 échelles : à titre personnel, pour l'entreprise et pour la collectivité. De nombreuses questions restent en suspens et mériteraient une réponse globale : quelles distances indemniser ? À quelle hauteur ? Faut-il plafonner l'indemnité ? À quelles réductions fiscales les entreprises pourront-elles prétendre ?

La mise en place de ce dispositif dans les entreprises, qui reconnaît et encourage l'effort, doit s'inscrire dans une démarche écologique et de santé publique, à l'échelle du territoire.

Par Yves Benchimol, cofondateur de [WeWard](#).

Ecrit par le 18 mai 2026

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



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

Ecrit par le 18 mai 2026

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.

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 événements 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.).

Ecrit par le 18 mai 2026

- 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.

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 ?

Ecrit par le 18 mai 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

Ecrit par le 18 mai 2026

bénéficiaire. 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 1^{er} 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

Baisse du chauffage au travail : quel impact sur les salariés ?

Ecrit par le 18 mai 2026



L'opérateur de bureau [Deskeo](#) vient de réaliser une étude autour de la baisse de température à 19°C dans les bureaux. Cette mesure est-elle bien acceptée par les Français ? Quel impact sur la productivité des salariés ?

Les entreprises tendent à baisser la température au sein de leurs bureaux en réponse au gouvernement qui a appelé les Français à plus de sobriété énergétique. D'après l'enquête de Deskeo, plus de la moitié des salariés Français, c'est-à-dire 59,4%, ont été informés de cette mesure. Les 40,6% restants expliquent qu'ils n'ont pas été mis au courant.

58,4% des salariés interrogés ont plus ou moins remarqué qu'il faisait plus froid dans leur bureau, alors que 41,6% n'ont pas constaté de différence. En très grande majorité, à 67,4%, les répondants acceptent cette préconisation du gouvernement et pensent qu'il est « normal de faire des efforts. » 24,2% avouent ressentir « un mal-être » à cause du froid, et 8,4% se disent en colère car selon eux, « ça ne changera rien à la crise économique et environnementale. »

Au niveau de la productivité des salariés, 54,2% estiment que cette diminution de température n'affecte en rien leur efficacité, tandis que 29% pensent que cela affecte « un peu » leur productivité et 16,8% que

Ecrit par le 18 mai 2026

cela l'affecte beaucoup. Pour 22,4% des sondés, 19°C est la température optimale pour travailler. Pour 26,9%, la température idéale se situe entre 19 et 20°C. Entre 20 et 21°C pour 36,5%, et à plus de 21°C pour 14,2%.

En réponse à la baisse des températures dans les bureaux, 3 collaborateurs sur 4, c'est-à-dire 74,8% des salariés interrogés, ne comptent pas demander de jour de télétravail supplémentaire afin de travailler dans une température plus élevée chez eux.

V.A.

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



Le fait qu'un salarié qui abandonne son poste ait accès à des conditions d'indemnisation

Ecrit par le 18 mai 2026

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.

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

Ecrit par le 18 mai 2026

