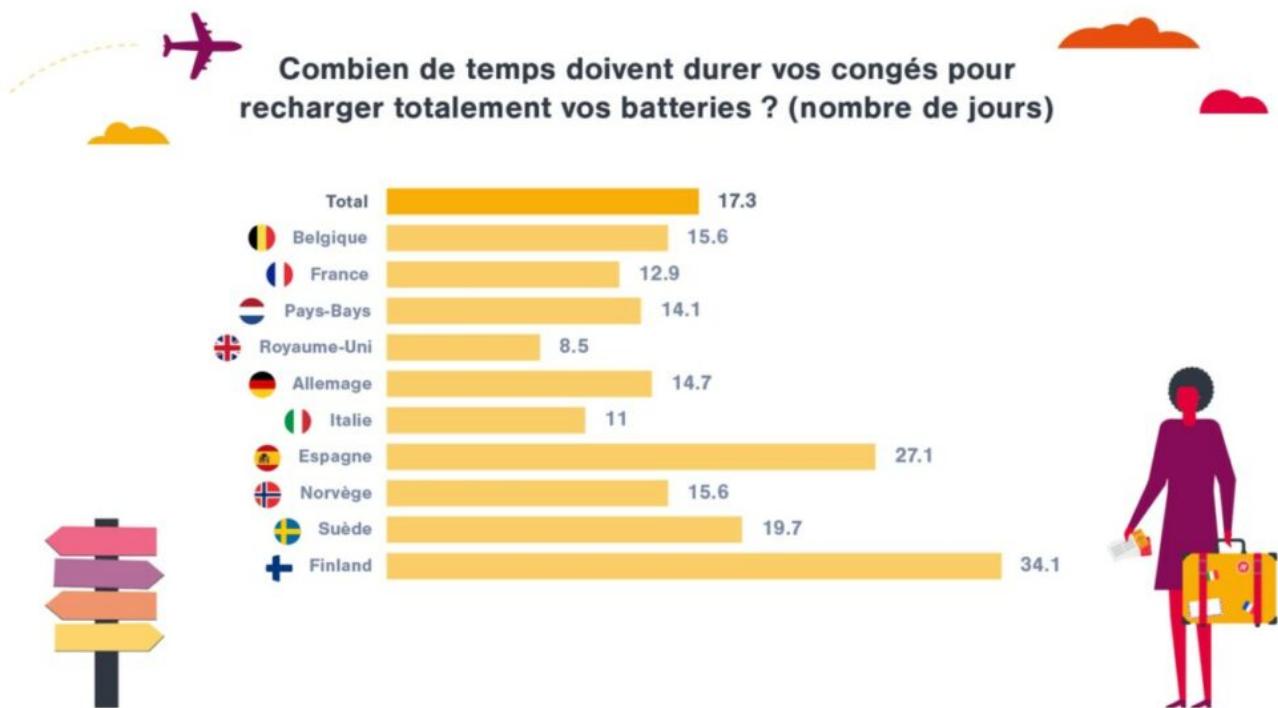


Ecrit par le 13 février 2026

Les salariés français ont besoin en moyenne de 13 jours de vacances pour réellement se reposer



D'après une récente étude* menée auprès de plus de 10 000 employés européens par le spécialiste RH et paie [SD Worx](#), les salariés français auraient besoin en moyenne de 13 jours consécutifs de vacances pour recharger leurs batteries (contre 17 en moyenne en Europe). En revanche, 30 % des salariés interrogés répondraient à des appels téléphoniques ou à des emails professionnels pendant leurs congés. À l'approche des vacances d'été, SD Worx fait le point sur les attentes et les besoins des salariés en matière de congés.

Les salariés recherchent plus que jamais à atteindre l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et cela passe notamment par les congés. Au niveau européen, le nombre de congés nécessaires pour une réelle déconnexion varie très nettement en fonction du pays de résidence: alors que la moyenne européenne s'élève à 17 jours, le Royaume-Uni et l'Italie sont à contre courant de la tendance avec respectivement un nombre de congés de 8,5 et 11. La France se situe à peu près dans la moyenne avec 13 jours. Dans des pays comme l'Espagne et la Finlande, le besoin de vacances est plus important, chacun préférant respectivement 27 jours et 34 jours.

Ecrit par le 13 février 2026

27% des Français reconnaissent qu'ils continuent de travailler pendant leurs congés

Si l'on considère les périodes de prise de congés d'une année sur l'autre, les variations sont moins frappantes entre les différents pays d'Europe. Par exemple, 37% des salariés européens optent pour les mêmes périodes de congés. Ce pourcentage s'élève à 37% également en France, à 45% aux Pays-Bas, ou encore à 42% en Italie. La Finlande est le pays le moins familier à cette pratique avec seulement 23% des salariés. À noter que les personnes qui prennent des congés sur une même période d'une année à l'autre sont généralement mariées ou en couple (40%). Du côté des célibataires, seul 1 salarié sur 3 pose des vacances à la même période chaque année. D'autre part, les salariés européens préfèrent poser des vacances plus courtes ou avoir des week-end prolongés dans 33% des cas.

On note également que 37% des salariés européens sont prêts à prendre des congés sans solde lorsque les leurs ont été intégralement consommés. Ceci est particulièrement marqué chez les salariés suédois (44%), anglais (43%) et finlandais (42%). En France, presqu'un tiers des salariés (30%) se dit enclin à prendre des congés sans solde.

Les Français arrivent à déconnecter pendant leurs congés

En Europe, il est très compliqué de « déconnecter du boulot » pendant ses congés. Pourtant, 53% des salariés français et 60% des salariés allemands indiquent qu'ils se coupent totalement de leurs activités professionnelles pendant les vacances : ils ne consultent pas leurs e-mails ou ne répondent aux appels liés au travail. Cette rigueur et cette vision partagées par le couple franco-allemand est aux antipodes des pratiques européennes : les salariés norvégiens (45%), néerlandais (37%) et italiens (34%) gardent un œil sur leur travail même pendant leurs congés.

Toutefois, 30 % des salariés français indiquent avoir du mal à "couper" avec le travail lors de leurs congés. Il en est de même pour les salariés norvégiens (36%), anglais (33%) et italiens (32%), en particulier, qui éprouvent des difficultés à cet égard. Si on s'intéresse au prisme de l'âge, ce sont surtout les jeunes salariés européens âgés de 25 à 34 ans qui rencontrent le plus de difficultés à se déconnecter du travail pendant les vacances (38%). Cette inquiétude et cette pression diminue avec l'âge, car en moyenne seulement 21% des plus de 55 ans admettent rencontrer des difficultés à se couper mentalement avec leur travail.

Les demandes de congés ne sont pas (encore) suffisamment digitalisées

En matière de demande de congés, les salariés français sont loin d'être libres de les prendre comme bon leur semble. Selon les régions, ils doivent anticiper plus ou moins pour prendre la période souhaitée. 69% d'entre eux estiment qu'ils ont besoin de demander à l'avance l'autorisation de prendre des congés. La France se place donc à nouveau à contre-courant de ses voisins européens qui disposent de beaucoup plus de souplesse en la matière. En effet, les répondants français estiment qu'ils doivent absolument demander une autorisation de congés à 42%. À l'inverse, près de quatre travailleurs européens sur dix (36,5%) n'ont pas besoin de demander leurs jours à l'avance, tout particulièrement en Belgique (41,6%) et au Royaume-Uni (39%).

Dans les entreprises où il est nécessaire d'anticiper les demandes de congés, il existe des différences frappantes : les salariés européens doivent faire leur demande en moyenne 37 jours à l'avance - contre 33 en France. En Allemagne, les congés doivent être posés 75 jours à l'avance, en Espagne 61 jours, et

Ecrit par le 13 février 2026

aux Pays-Bas 55 jours. Les travailleurs suédois, norvégiens et italiens semblent bénéficier de plus de flexibilité et peuvent faire leur demande respectivement 26, 14 et 11 jours à l'avance.

Malgré la numérisation croissante des processus de travail, on constate que les demandes de congés ne sont pas toujours faites par voie numérique. Seule la moitié des participants indiquent qu'ils peuvent demander un congé via leur ordinateur de bureau ou leur téléphone portable. Ce sont surtout les salariés néerlandais (66%), norvégiens (59%) et suédois (58%) qui y ont recours. 38% des salariés européens utilisent parfois leur smartphone pour demander des vacances.

« Il est important que les salariés puissent bénéficier d'une certaine flexibilité dans la gestion de leurs congés, afin de favoriser un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Chaque salarié étant différent, certains d'entre eux préféreront garder un œil sur ce qui se passe alors que d'autres voudront complètement déconnecter, indique Patrick Barazzoni chez SD Worx. De plus, des systèmes dédiés aux congés, rapides et intuitifs- comme des applications, peuvent permettre aux salariés de pouvoir les gérer de façon autonome. Bien évidemment, la numérisation et l'automatisation de ce type de processus est bénéfique aux employeurs, mais ils répondent également au besoin grandissant de personnalisation de la relation entre employeur et employé. Ils libèrent les équipes RH des tâches administratives et chronophages et créent de l'espace pour qu'ils se concentrent sur les actions à forte valeur ajoutée, comme la gestion des talents, du bien-être et du recrutement. »

**L'enquête a été menée en mars 2022 en Allemagne, en Belgique, en Espagne, en Finlande, en France, en Italie, en Norvège, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède. Au total, 10 119 salariés ont été interrogés. L'échantillon est représentatif des marchés du travail locaux spécifiques et présente la même composition par sexe, âge et diplôme que celle de la population active dans les pays concernés.*

Liberté d'expression des salariés : un nu pas très catholique

Ecrit par le 13 février 2026



A l'occasion de cette rentrée, Olivier Baglio du cabinet d'avocat avignonnais Axio constate que la Cour de Cassation reconnaît désormais comme un 'droit absolu' la liberté d'expression de tous les salariés.

Directeur d'une association catholique hospitalière pour adultes handicapés le jour et artiste photographe le reste du temps, un salarié souhaita faire partager sa passion de la photographie au plus grand nombre en publiant sur son compte Facebook une photo de sa propre personne en la présentant nue, agenouillée sur un prie-dieu dans une église.

Alertée par d'autres salariés, des résidents et des membres de leur famille, l'association ne fut que très modérément sensible au charme de la photographie ainsi publiée et engagea à l'encontre de son directeur une procédure de licenciement pour faute grave, que celui-ci s'empressa de contester devant le Conseil de Prud'hommes pour les motifs suivants :

- Il s'agirait de sa liberté d'expression incluant la liberté artistique, le cliché étant en outre dépourvu de caractère obscène,
- Cette photographie avait été prise hors du lieu et du temps de travail et relevait de sa vie personnelle.

La Cour d'Appel a rejeté ces arguments en considérant qu'une telle publication caractérisait un

Ecrit par le 13 février 2026

abus du droit à la liberté d'expression puisque :

- La large diffusion de la photographie par le salarié sur le réseau social Facebook, qui plus est sur la page d'accueil, la rendait accessible à tout public, à savoir ses subordonnés, aux résidents et à leur famille.
- Le caractère inapproprié et excessif de la photographie le montrant dénudé pouvait causer un tort à l'employeur.

Par un arrêt rendu le 23 juin 2021 (n°19-21.651), la Cour de cassation a censuré la Cour d'Appel en rappelant que le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci d'une liberté d'expression totale à laquelle, seules les restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché, peuvent être apportées.

Or la photographie litigieuse étant dépourvue de caractère injurieux diffamatoire ou excessif et ne faisant aucun lien entre le salarié et son emploi, elle ne pouvait caractériser un abus dans la liberté d'expression du salarié, véritable liberté fondamentale garantie par la Cour...

Quid du trouble objectif causé dans l'entreprise vis-à-vis du personnel placé sous ses ordres, des rapports avec les familles des résidents, des résidents eux-mêmes, et enfin du caractère propre de l'établissement religieux ?

Autant de difficultés abandonnées et renvoyées à l'employeur, car, pour la Cour de cassation, il fallait manifestement et à tout prix préserver la création artistique du salarié au nom de 'sa' liberté d'expression. Il n'est pas sûr qu'il faille s'en réjouir.

Par [Olivier Baglio](#)

Pass sanitaire : ce qui change pour les professionnels du BTP à partir du 30 août

Ecrit par le 13 février 2026



Les règles en vigueur se précisent concernant le pass sanitaire pour les salariés du BTP. L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) fait le point sur les dernières mesures applicables dès le 30 août 2021.

La loi relative à la gestion de la crise sanitaire, approuvée par le Conseil constitutionnel ([décision n° 2021-824 DC du 5 août 2021](#)) impose la détention d'un pass sanitaire dans des lieux à risque de contagion à la Covid-19. Sont notamment concernés les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, les restaurants (à l'exception des restaurants d'entreprise) ainsi que les séminaires et salons professionnels. Les déplacements de longue distance par transports collectifs, en avion, en TGV, trains de nuit, Intercités et cars sont également concernés. Ainsi, le public et les usagers de ces lieux et établissements doivent, depuis le 9 août, présenter un pass sanitaire valide pour y accéder. En revanche, d'autres lieux ou établissements qui ne sont pas mentionnés dans la loi ne peuvent l'exiger.

Nouvelles dispositions à compter du 30 août

Cette obligation de présenter un pass sanitaire valide s'appliquera aux personnes qui interviendront dans ces établissements et ce, à partir du 30 août 2021, alerte l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment sur son site. Une application « lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec

Ecrit par le 13 février 2026

l'exercice des activités qui y sont pratiquées le justifie, au regard notamment de la densité de population observée ou prévue ». L'OPPBTP ajoute : « A partir du 30 septembre, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans seront également soumis à cette obligation. » Exception à l'obligation : « sauf si l'intervention se déroule hors des espaces accessibles au public, en dehors des horaires d'ouverture au public ou si l'intervention est urgente. »

Statut vaccinal complet

Dans ce cas, l'exploitant aura le droit de demander aux salariés du BTP de présenter leur pass sanitaire. Pour qu'il soit valide, celui-ci doit comporter, sous format papier ou numérique via l'application Tous anti Covid, un statut vaccinal complet contre la Covid-19, un résultat d'un test RT-PCR ou antigénique de moins de 72 heures, un résultat d'un autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé ou un certificat de rétablissement de la Covid-19 reçu à l'issue du résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif, datant d'au moins onze jours et de moins de six mois.

L'employeur peut contrôler la validité du pass

L'employeur est autorisé par la loi à contrôler la validité du pass sanitaire de ses employés qui seraient amenés à travailler ou à intervenir dans les lieux concernés par le dispositif. Dans le respect du secret médical, le chef d'établissement et l'employeur ont uniquement accès au QR code du pass sanitaire, précisant la validité ou non du pass. Ils n'ont pas accès à la nature du justificatif. Toutefois, si le salarié le souhaite, il peut présenter à son employeur son justificatif de statut vaccinal complet. Dans ce cas uniquement, l'employeur est autorisé à conserver le justificatif de son salarié, jusqu'au 15 novembre 2021, en vue de lui délivrer un titre spécifique permettant une vérification simplifiée.

Informer le CSE

Dans les entreprises et établissements d'au moins 50 salariés, l'employeur est tenu d'informer le CSE (Comité social et économique) des mesures de contrôle du pass sanitaire qu'il entend mettre en œuvre. L'avis du CSE est rendu au plus tard un mois après l'information de l'employeur, et peut intervenir après que ce dernier a mis en œuvre ces mesures.

Plus d'informations, [cliquez ici](#).

L.M.

Ecrit par le 13 février 2026

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



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

Ecrit par le 13 février 2026

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 ;
- 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.