Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 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 évènements 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.).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 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 ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

bénéficier. 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 1er 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 ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 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

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026



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.

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

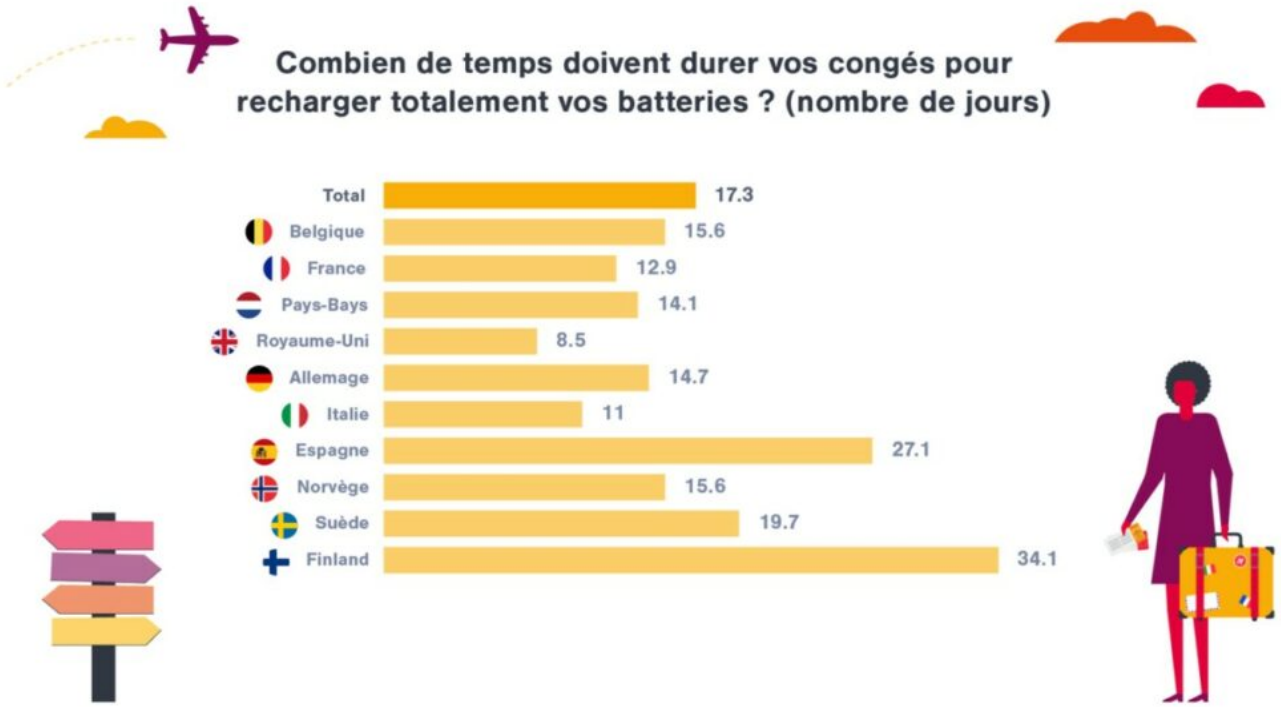
Ecrit par le 11 novembre 2026

- 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.

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



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

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 peut 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.

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

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 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 préfereront garder un oeil 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.*

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

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



A l'occasion de cette rentrée, Olivier Baglio du cabinet d'avocat avignonnais Axio constate que la Cour de Cassation reconnait 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 :

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

– 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 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 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.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 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.