

Ecrit par le 11 avril 2025

Semaine de 4 jours : objectifs, organisation et impacts dans les entreprises qui l'ont testée



La semaine de 4 jours est expérimentée en France depuis quelques mois, dans le privé mais aussi dans la fonction publique. Les Editions Tissot ont analysé les accords collectifs de 4 entreprises qui l'ont testée. Quels sont leurs objectifs ? Comment se sont-elles organisées ? Quels sont les impacts de cette nouvelle organisation ? Les réponses d'[Axel Wantz](#), juriste aux [Editions Tissot](#), éditeur spécialiste du droit social.

Quels sont les objectifs poursuivis par les entreprises ayant mis en place la semaine de travail de quatre jours ?

De manière globale, les partenaires sociaux mettent en avant que cette nouvelle organisation du travail doit permettre de répondre aux besoins des salariés, en termes de santé et de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et de l'entreprise, en termes d'organisation, d'implication, de compétitivité

Ecrit par le 11 avril 2025

et de rentabilité.

Comment les entreprises se sont-elles organisées (bénéficiaires, durée du travail, rémunération) ?

Sauf exclusion spécifique, l'ensemble des salariés ont vocation à bénéficier de la semaine de quatre jours. En fonction des entreprises, les salariés intérimaires, les cadres en forfait jours ou les cadres dirigeants peuvent en être exclus. Notons cependant l'exclusion généralisée des alternants et des stagiaires.

La semaine de travail sur quatre jours n'emporte pas, de fait, une réduction du temps de travail hebdomadaire. Sur ce point, les accords analysés font état de deux tendances. La majorité des accords opte pour une réduction immédiate ou progressive de la durée du travail à 32 heures. A la marge, un accord retient toutefois une durée du travail égale ou supérieure à 35 heures, on parle à ce titre de compression du temps de travail. Pour rappel, le Code du travail fixe la durée hebdomadaire de travail à 35 heures.

La réduction du nombre de jours travaillés aboutit à augmenter la durée quotidienne de travail. Cette hausse peut varier entre 1h et 1h45 par jour. A noter que les entreprises restent tenues au respect des dispositions légales et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail, aux durées minimales de repos, à l'amplitude journalière et à la pause.

En termes de rémunération, les partenaires sociaux affirment, sans exception, que les salariés concernés ne doivent subir aucune perte de salaire. Pour ce faire, les accords recourent à divers procédés : augmentation du taux horaire, maintien du taux horaire couplé d'un complément de rémunération...

Quels sont les impacts de cette nouvelle organisation de la semaine de travail (heures supplémentaires, congés payés) ?

Cette réorganisation du travail a conduit les négociateurs à prévenir ou neutraliser les effets que celle-ci pouvait emporter sur les congés payés et les heures supplémentaires.

● les heures supplémentaires

La loi impose une contrepartie à l'accomplissement d'heures supplémentaires. Celle-ci prend alors la forme :

- d'une majoration de salaire de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires (de la 36^e à la 43^e heure) et 50 % pour les heures suivantes.
- ou d'un repos compensateur équivalent.

Les accords procédant à une réduction de la durée hebdomadaire de travail adoptent des positions différentes sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Et pour cause, la jurisprudence admet qu'une réduction corrélative n'est pas automatique. Cela suppose, en réalité, une disposition spécifique en ce sens. Dès lors, selon les accords, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires peut être abaissé à compter de la 33^e heure ou maintenu à la 36^e heure.

En revanche, tous les accords ayant décidé d'abaisser ce seuil déclenchement retiennent des taux de majoration et des seuils d'application identiques, à savoir : 25 % à compter de la 33^e heure puis 50 % à

Ecrit par le 11 avril 2025

compter de la 44^e heure.

● les congés payés

Une même logique ressort des trois accords abordant ce sujet : la semaine de quatre jours n'institue pas de nouveaux droits. Ainsi donc, avec ou sans mesures correctrices, les règles préexistantes sont maintenues : 30 jours ouvrables de congés payés. C'est-à-dire cinq semaines de six jours.

Axel Wantz, juriste aux [Editions Tissot](#), éditeur spécialiste du droit social

Rentrée scolaire : Parent et salarié, quels sont mes droits le jour de la rentrée... et après ?



Ecrit par le 11 avril 2025

La rentrée approche, l'heure pour nos chers bambins de retourner sur les bancs de l'école. L'heure également pour les parents de concilier la gestion des enfants et le travail : accompagner son enfant le jour de la rentrée, gérer les maladies, aménager ses horaires... Des situations qui soulèvent chaque rentrée scolaire leur lot d'interrogations. Isabelle Venuat, juriste aux Editions Tissot (éditeur spécialiste du droit social), répond aux trois questions les fréquentes.

Puis-je arriver en retard au travail pour accompagner mon enfant lors de la rentrée scolaire ?

Le Code du travail ne prévoit pas d'autorisation d'absence pour la rentrée scolaire. Il faut donc se référer à sa convention collective qui pourra prévoir, sous condition d'ancienneté du salarié, d'âge des enfants ou de niveau scolaire, un certain nombre d'heures afin d'accompagner ses enfants pour leur premier jour de classe.

A titre d'exemple, la convention collective de la coiffure prévoit une autorisation d'absence de 3 heures rémunérées le jour de la rentrée, pour accompagner ses enfants jusqu'à 13 ans. Celle de la Publicité, autorise les parents à prendre une demi-journée « à leur demande ». Dans le secteur de la propreté, la convention collective prévoit pour les parents dont l'enfant entre pour la première fois à l'école, le bénéfice d'une journée de congé rémunérée.

Si rien n'est prévu dans la convention collective, il faut vérifier s'il n'existe pas un usage d'entreprise ou un accord d'entreprise sur le sujet. Aucune disposition ? Dans ce cas, l'employeur est libre d'accorder ou non des heures d'absence pour cette rentrée scolaire.

Et si l'employeur refuse ? Sauf s'il est au forfait jours puisque la notion de retard y est inexistante, l'ultime solution pour le salarié sera alors de poser un jour de congé payé ou de RTT.

Quels sont mes droits quand mon enfant est malade, de combien de jours puis-je disposer par enfant et par an ?

En cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans, constaté par certificat médical, le salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré, quelle que soit son ancienneté, à condition qu'il assume la charge de cet enfant. La durée de ce congé est de 3 jours par an au maximum avec possibilité de fractionnement. Il est porté à 5 jours si :

- l'enfant est âgé de moins de 1 an ;
- le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

Attention toutefois, cette durée de 3 jours (ou 5 jours selon le cas) est une durée globale pour tous les enfants du salarié et non pour chaque enfant ! La convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables, notamment le maintien de la rémunération ou des durées d'absences plus longues.

Dernière précision, ce congé pour enfant malade concerne les cas bénins de maladie ou d'accident nécessitant un court rétablissement. En cas d'accident, de maladie ou de handicap grave de l'enfant, le salarié pourra notamment bénéficier d'un congé de présence parentale et s'absenter pendant plusieurs mois.

Quels sont mes droits si je souhaite obtenir un temps de travail aménagé (4/5e par ex) pour m'occuper de mes enfants ?

Jusqu'aux 3 ans de l'enfant, le salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise peut demander à

Écrit par le 11 avril 2025

bénéficiaire d'un congé parental d'éducation à temps plein (le contrat de travail est alors suspendu) ou à temps partiel, avec un minimum de 16 heures de travail par semaine. L'ancienneté d'un an s'apprécie à la date de naissance de l'enfant ou à la date de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Ceci est un droit que l'employeur ne peut refuser si le salarié en remplit les conditions.

Néanmoins, en cas de congé parental d'éducation à temps partiel, l'employeur a le pouvoir d'imposer la répartition des horaires au salarié afin de ne pas désorganiser le fonctionnement du service ou de l'entreprise.

Ainsi, par exemple, si l'employeur ne peut refuser un congé parental à temps partiel, il n'est pas tenu d'accepter l'absence le mercredi si d'autres personnes du service prennent déjà ce jour. Il pourra donc imposer un autre jour d'absence dans la semaine. Le refus du salarié de se plier aux nouveaux horaires choisis par l'employeur peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

À la fin du congé parental d'éducation à temps partiel, le salarié qui souhaite continuer sur le même rythme peut demander à ce que son contrat à temps plein soit transformé en contrat de travail à temps partiel. Mais dans ce cas, ce n'est plus un droit. Et l'employeur peut refuser la demande s'il estime qu'un temps partiel est néfaste à la bonne marche de l'entreprise.

Isabelle Vénuat, juriste aux Editions Tissot

Ecrit par le 11 avril 2025



Isabelle Vénuat, juriste aux Editions Tissot. © Gilles Piel

Ecrit par le 11 avril 2025

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 11 avril 2025

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 11 avril 2025

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.

Peut-on télétravailler depuis son lieu de vacances ?

Ecrit par le 11 avril 2025



Peut-on télétravailler depuis son lieu de vacances ? Depuis plusieurs années, le télétravail a explosé et de très nombreuses entreprises l'ont aujourd'hui durablement adopté. Mais quid du lieu ? Un salarié doit-il forcément télétravailler de chez lui ou peut-il le faire ailleurs, par exemple depuis son lieu de vacances ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Quels sont les lieux depuis lesquels on peut télétravailler ?

Le ministère du Travail précise, dans ses questions-réponses, que le télétravail peut s'effectuer au domicile ou en dehors, sauf si la charte ou l'accord prévoit le contraire. Tout dépend donc de la façon dont le télétravail a été mis en place dans l'entreprise et si quelque chose a été prévu sur le sujet.

Une charte ou un accord peuvent définir les lieux dans lesquels il sera effectué (domicile du salarié, résidence secondaire, espace de coworking, etc.), en tenant compte du fait que chacun dispose de la liberté de choisir son domicile. Cependant, un motif légitime comme la nécessité de pouvoir revenir rapidement sur le lieu de travail en cas de besoin, ou encore des questions de sécurité ou de connexions réseau, peut justifier qu'un salarié télétravaille impérativement depuis son domicile habituel.

Si rien n'a été prévu, un salarié peut télétravailler sur le lieu de son choix, qui peut donc être son lieu de vacances. On peut aussi imaginer un mode de transport à condition que le salarié puisse effectivement travailler dans de bonnes conditions.

Attention dès lors que l'accord collectif ou la charte impose bien de télétravailler à son domicile, un

Ecrit par le 11 avril 2025

salarié qui ne respecterait pas cette règle encourt une sanction disciplinaire.

Peut-on télétravailler depuis l'étranger ?

La question doit être envisagée d'emblée pour anticiper les difficultés, qui peuvent survenir, par exemple, si un salarié reste trop longtemps en télétravail à l'étranger ? Quelle est la législation applicable ? Faut-il envisager l'expatriation ?

Des problèmes peuvent aussi survenir en cas de problème de santé, de prise en charge et d'application de la Sécurité sociale. Ce sont notamment quelques-unes des raisons pour lesquelles des limites peuvent être posées pour limiter la durée du télétravail hors domicile ou restreindre son exercice depuis l'étranger.

Quels sont les abus sanctionnables ?

Si un salarié télétravaille depuis le lieu de son choix, télétravail ne rime pas pour autant avec liberté totale. L'employeur peut donc parfaitement contrôler l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Ce contrôle doit être proportionné à l'objectif poursuivi, ne pas porter atteinte aux droits et libertés du salarié et faire l'objet d'une information des salariés et d'une consultation préalable des représentants du personnel.

Le contrôle permanent est, lui, interdit. La CNIL¹ en donne des exemples : webcam, logiciels qui enregistrent les frappes, obligation pour le salarié d'effectuer très régulièrement des actions pour démontrer sa présence derrière son écran comme cliquer toutes les X minutes sur une application, ...

Enfin, que le salarié télétravaille de chez lui ou de son lieu de vacances ne doit pas avoir d'impact sur la qualité de son travail, et l'employeur peut tout à fait envisager une sanction s'il n'effectue pas ses tâches, n'est pas joignable à ses heures de travail, n'assiste pas aux réunions en audio ou visio, etc...

Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail

Ecrit par le 11 avril 2025



Anne-Lise Castell.

Les règles applicables aux jobs d'été en 2023

Ecrit par le 11 avril 2025



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.

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

Ecrit par le 11 avril 2025

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 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.

Écrit par le 11 avril 2025

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



Écrit par le 11 avril 2025

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

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

Ecrit par le 11 avril 2025

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.

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.

Écrit par le 11 avril 2025

« 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 ».

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



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

Ecrit par le 11 avril 2025

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 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](#)

Écrit par le 11 avril 2025



Axel Wantz

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

Ecrit par le 11 avril 2025



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 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.

Ecrit par le 11 avril 2025

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.).
- 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.

Écrit par le 11 avril 2025

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.

Le temps (de travail) se gâte pour l'employeur

Ecrit par le 11 avril 2025



Par une série d'arrêts intervenus en ce dernier trimestre 2022, la frontière n'est plus aussi claire entre ce qui relève du temps de travail effectif. [Olivier Baglio](#) du [cabinet d'avocat avignonnais Axio](#) propose d'y voir plus clair et conseille d'auditer et modifier vos pratiques le plus rapidement possible afin d'éviter toutes mauvaises surprises.

Tenant à une évolution du Droit communautaire en matière de droit au repos garanti à tout salarié (CJUE 9 mars 2021), la Cour de cassation s'est attachée à transposer dans sa jurisprudence relative à la durée du travail de nouvelles contraintes pour les entreprises.

Auparavant le temps de travail effectif était facilement identifiable depuis sa définition légale :
« Article L3121-1 du code du travail : La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

Les temps accessoires de restauration, d'habillage, d'astreintes ou de déplacements étaient exclus de cette définition et pouvaient simplement donner lieu à des compensations financières particulières ou en temps de repos librement négociés.

Ecrit par le 11 avril 2025

« **Auditez et modifiez vos pratiques le plus rapidement possible !** »

Olivier Baglio

Par une série d'arrêts intervenus en ce dernier trimestre 2022, la frontière n'est plus aussi claire entre ce qui relève du temps de travail effectif (sur la base duquel se calcule les heures supplémentaires, les limites maximales de la durée du travail, le repos compensateur éventuel, la garantie du repos journalier de 11h imposés par les textes) et le temps de travail périphérique et non effectif.

Tout d'abord un arrêt du 26 octobre 2022 (Cassation sociale n°21-14.178) a considéré que le temps d'astreinte d'un salarié à son domicile constituait un temps de travail effectif lorsque les contraintes de cette astreinte étaient telles qu'elles avaient affecté sa capacité à vaquer à des occupations personnelles à son domicile.

Puis un arrêt du 23 novembre 2022 (Cassation sociale n°23-11-2022) vient de qualifier de temps de travail effectif le temps de trajet domicile -premier et dernier client d'un salarié itinérant au motif qu'il téléphonait à ses clients durant ledit trajet.

Dans les deux cas, la frontière devient poreuse, les juges s'attachant à l'examen des conditions matérielles d'exécution du contrat plutôt qu'à une approche purement textuelle et catégorielle.

On pourra une nouvelle fois regretter une méthode qui fragilise rétroactivement et sur 3 ans (prescription) les pratiques en vigueur au sein d'entreprises qui considéraient respecter les normes en vigueur jusqu'à présent et qui se trouvent désormais exposées judiciairement à des demandes d'heures supplémentaires, de travail dissimulé adossés à une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Une loi qui elle ne dispose que pour l'avenir aurait été plus opportune pour transposer dans le droit Français des contraintes communautaires ayant des incidences financières aussi considérables pour les entreprises.

Par [Olivier Baglio](#)