

Fidélisation et recrutement, les deux priorités des RH en 2024



Quel est le moral des professionnels RH ? Comment perçoivent-ils leur métier et son évolution ? Quels sont les sujets qui vont les mobiliser le plus en 2024 ? Les [Éditions Tissot](#) et [Payfit](#) publient le 7^e baromètre 'Les RH au quotidien' réalisé auprès de plus de 900 professionnels des RH. Une édition qui reprend leur pouls dans un contexte économique et social en tension et qui met en lumière leurs deux sujets de mobilisation en 2024 : la fidélisation des salariés et le recrutement de nouveaux talents. Plus que jamais, la dimension humaine du métier des RH va être au cœur de ces enjeux !

Dans un marché très concurrentiel, marqué par des pénuries de talents sur de nombreux métiers, l'heure est à la fidélisation des salariés, anciens ou plus récemment recrutés. Près des 2/3 des RH (64 %), + 12 points par rapport à 2023, pensent que ce sera LE sujet phare de l'année et prévoient d'intensifier leurs

Ecrit par le 22 juillet 2024

actions pour retenir leurs talents.

Le recrutement va également continuer d'occuper une place prépondérante dans le quotidien de ces professionnels, même si 59% des RH le placent en seconde position de leurs priorités 2024 (-7 points par rapport à 2023).

Pour répondre à ce double enjeu, dans ce contexte inflationniste, la politique de rémunération des salariés devient un levier central de fidélisation et de recrutement. Près d'1 RH sur 2 (45%) a travaillé sur une politique salariale plus attractive.

Rémunération et qualité de vie au travail, au cœur des attentes des salariés

Les RH perçoivent une pression croissante des salariés pour engager des actions sur la qualité de vie au travail (71%) et la rémunération (64%) : +15 points par rapport à 2022 !

- Si, en 2023, l'hybridation du travail était au cœur de la stratégie de recrutement et de fidélisation, en 2024, 60% des répondants affirment que la politique de télétravail n'a pas évolué dans leur entreprise. 21% des professionnels RH déclarent même qu'elle est devenue plus flexible. Certaines entreprises ont néanmoins fait marche arrière : pour 13%, la politique de télétravail est aujourd'hui moins flexible et une ultra minorité (6%) l'a même totalement supprimée.
- Le sujet de la revalorisation des salaires est plus que jamais d'actualité. Les RH s'attendent à consacrer en 2024 davantage de temps aux négociations et revalorisations salariales. Des augmentations individuelles (62%) plus que collectives (41%) sont projetées dans un grand nombre d'entreprises interrogées. 40% des RH misent sur les primes individuelles et 34% sur des rémunérations additionnelles de type intéressement, participation ou encore épargne salariale.

Et dans ce contexte, comment se portent nos RH en 2024 ?

RH : la dimension humaine du métier plus que jamais au cœur des motivations

« Un métier passion, prenant et enrichissant qui évolue continuellement », déclare un des répondants. L'engouement pour le métier ne faiblit pas puisque 71% des RH se voient toujours exercer cette profession dans 10 ans. Et que plus de 9 sur 10 se sentent utiles dans leur mission et y trouvent du sens au quotidien.

À ce titre, concilier les attentes des salariés avec celles de la direction constitue la principale source de satisfaction de près de la moitié d'entre eux (45%), suivie par l'accompagnement de l'évolution des salariés.

Ecrit par le 22 juillet 2024

La dimension humaine du métier reste de loin la première motivation pour 1 professionnel RH sur 2. Accompagner les salariés et travailler sur la gestion des carrières ou les conditions de travail est au cœur de leur engagement ; un indicateur en hausse de 6 points par rapport à 2023 et de 10 points par rapport à 2022 !

La dimension sociale du métier, de son côté, perd de l'importance avec -7 points entre 2023 et 2024. Communiquer vers le personnel, gérer les litiges et accompagner les grands projets d'entreprise ne séduit plus que 23% des RH.

« Comme depuis plusieurs années, le Baromètre 2024 nous confirme que le métier de RH est un métier passion, 9 RH sur 10 se sentent utiles et motivés. Leur principal défi cette année sera de consacrer du temps aux missions qu'ils aiment le plus : accompagner les salariés, concilier les intérêts des salariés avec ceux des dirigeants », commente [Marie-Alice Tantardini](#), Directrice des Ressources Humaines chez PayFit.

Mais toujours plus sollicités, les RH se considèrent toujours proches de l'épuisement

Il faut être sur tous les fronts et « la fonction RH devient de plus en plus compliquée à assumer » selon l'un des répondants. 8 RH sur 10 se sentent sursollicités, proches de l'épuisement et ne s'attendent pas à des améliorations en 2024.

73% des RH interrogés se déclarent également frustrés. Car si leur principale motivation est de travailler sur la qualité de vie au travail et l'évolution des salariés, la réalité n'est pas à la hauteur de leurs aspirations : plus 1 sur 2 (55%) consacre encore au moins la moitié de son temps à des tâches administratives !

« Le métier se complexifie avec des enjeux de plus en plus lourds d'engagement, de santé mentale, d'absentéisme, alors que l'administratif s'alourdit sans vraiment créer de valeur », note l'un d'entre eux.

Pour mener à bien leurs différents projets et missions, 59% des professionnels RH déclarent toujours manquer de temps et surtout de budget, soit + 13 points qu'en 2022 sur ce dernier item.

Le manque de budget est le principal frein à l'équipement en outils digitaux, pourtant largement plébiscités pour le gain de temps et d'efficacité qu'ils apportent, pour 66% d'entre eux, soit 4 points de plus qu'en 2023.

Ils y ont néanmoins largement recours (83%) pour la paie, la gestion des absences et congés, le stockage des informations et le recrutement.

« La digitalisation a certes permis d'aider les RH dans leur quotidien ces dernières années, mais le temps passé en tâches à faible valeur ajoutée est toujours important, et inversement proportionnel à celui que ces professionnels aimeraient consacrer à la gestion des carrières ou aux conditions de travail, moteur de leur engagement dans ce métier », constate [Caroline Acs](#), Directrice Générale des Editions Tissot. « Les outils qui simplifient les procédures RH et les aident à prendre des décisions soumises à une

Écrit par le 22 juillet 2024

réglementation complexe et en constante évolution leur font encore trop souvent défaut. En dépit de cela, nous nous réjouissons que la grande majorité d'entre eux se sente toujours utile, motivée, et animée par la conviction de faire grandir l'humain dans l'entreprise. »

'Dry January' : les règles de la consommation d'alcool au travail



Pour certains, la première bonne résolution de l'année prend la forme du dry January. Un défi qui consiste à ne pas boire d'alcool pendant un mois afin de prendre conscience des effets bénéfiques de ce changement de comportement. C'est aussi l'opportunité pour les entreprises de mener des actions de prévention et d'information sur les risques liés à la consommation d'alcool et de rappeler les règles qui s'appliquent au travail. Quelles sont-elles ? Quelles sont les sanctions ? Le point avec [Isabelle Vénuat](#), juriste aux [Editions Tissot](#), spécialistes du droit

Ecrit par le 22 juillet 2024

du travail.

L'alcool est-il autorisé sur le lieu de travail ?

Le vin, la bière, le cidre et le poiré (un équivalent du cidre à base de poire) sont les seules boissons autorisées par la loi sur le lieu de travail. Mais il est toutefois interdit de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse dans ces lieux ! Le non-respect de cette interdiction est sanctionné par une amende de 10 000€ appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés dans l'entreprise.

Le principe est que la consommation d'alcool ne doit pas porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs. Or, elle peut modifier les capacités de travail : baisse de vigilance, champ visuel rétréci, oubli d'opérations indispensables à la sécurité, temps de réaction plus long... Un risque d'augmentation d'accident sur site et de circulation non négligeable...

La survenance d'un accident sur le lieu de travail en lien avec l'état d'ébriété expose donc l'employeur à la qualification d'accident du travail, voire à sa faute inexcusable.

L'employeur peut-il interdire l'alcool au travail ?

L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des salariés et prévenir tout risque d'accident. C'est pourquoi il peut limiter, voire interdire, la consommation d'alcool. Mais ces restrictions doivent être proportionnées au but recherché et justifiées par la tâche à accomplir. C'est-à-dire qu'il faut tenir compte de l'exposition des travailleurs à des risques en raison de leurs activités. C'est le cas par exemple, du salarié qui travaille avec des produits hautement dangereux, un conducteur d'engins, ou un salarié qui utilise une plateforme élévatrice, ... De telles restrictions doivent être inscrites dans le règlement intérieur ou, à défaut, dans une note de

service. Quelles sont les obligations du salarié face aux risques liés à l'alcool ?

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. Celle-ci peut aller du simple avertissement à un licenciement pour faute selon les circonstances.

Et si les entreprises relevaient le défi du mois sans alcool ?

Le 'dry January' constitue une opportunité pour l'employeur de faire connaître et mettre concrètement en œuvre son obligation de santé sécurité. Alors pourquoi ne pas profiter de ce mois de janvier pour lancer le Challenge du mois sans alcool dans l'entreprise, avec une campagne de prévention des risques professionnels liés à l'alcool et des actions d'information et de formation ?

Écrit par le 22 juillet 2024



Isabelle Venuat. © Gilles Piel

Sobriété énergétique en entreprise : Quels impacts sur les conditions de travail ?

Ecrit par le 22 juillet 2024



Le bilan du premier plan de sobriété énergétique lancé en 2022 montre une diminution globale de la consommation d'énergie de 12 %. Un effort qui doit se poursuivre pour diminuer notre consommation de gaz et d'électricité de 10% à fin 2024 et de 40 % d'ici 2050 (par rapport à 2019). Quelles sont les pistes d'économies possibles, les nouvelles mesures applicables aux entreprises ? De quelle façon peuvent-elles modifier les conditions de travail des salariés ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Les mesures pour diminuer la consommation de carburant qui n'impactent pas les conditions de travail
Le covoiturage qui permet depuis 2023 de bénéficier du coup de pouce de 100 euros pour les trajets au quotidien dépend des possibilités des salariés de le pratiquer. 160 000 conducteurs sont déjà engagés dans le dispositif.

Le remboursement des dépenses de transport des salariés qui utilisent les services de location de vélos privés ne modifie pas, lui non plus, les conditions de travail. Aujourd'hui de 50%, comme pour les transports en commun, il devrait être étendu. La réduction d'impôt sur les sociétés pour les entreprises qui mettent une flotte de vélos de fonction à disposition de leurs salariés sera prorogée jusqu'au 31 décembre 2027.

En revanche, passer de 130 km/h à 110 km/h sur l'autoroute sur les trajets personnels comme

Ecrit par le 22 juillet 2024

professionnels peut s'avérer un défi difficile à relever pour les professionnels du transport, de la livraison ou de la prospection commerciale pour lesquels le temps est compté. Et ce, même si ce ralentissement économise 20% de carburant et 20% d'émissions de gaz à effet de serre.

Attention aux économies d'énergie dans les locaux de l'entreprise !

Passer à l'éclairage Led ou isoler les réseaux d'eau dans tous les bâtiments et mettre en place des systèmes d'automatisation et de contrôle des bâtiments ne pose aucune difficulté et évite 20% de gaspillage énergétique.

Il n'en va pas de même pour la température des locaux et leur ventilation.

- Les 19°C pour les pièces occupées, 16°C hors période d'occupation et 8°C si les lieux sont inoccupés plus de 2 jours sont toujours de rigueur, sachant qu'1°C de moins c'est 7% de consommation d'énergie en moins. Il est d'ailleurs recommandé de s'équiper de thermostat programmable pour consommer 6 à 10 fois moins d'électricité.

- La ventilation dans les bureaux, salles ou bâtiments inoccupés doit être arrêtée lorsque cela est possible pour économiser 50% de consommation d'énergie.

Le télétravail permet-il vraiment d'économiser l'électricité ?

Les premiers résultats d'une expérimentation commandée par le Ministère de la Transition écologique et menée par l'ADEME et l'IFPEB montrent que l'impact du télétravail est jugé « négligeable » sur les consommations d'électricité lorsque celui-ci n'implique pas une fermeture de site.

En revanche, les résultats s'avèrent concluants en cas de fermeture des sites de bureaux sur une journée, avec 25% à 40% d'économies d'énergie moyennes sur les journées de fermeture et un gisement maximum potentiel de 60%.

Le télétravail doit donc s'organiser en prenant en compte l'intérêt énergétique, avec des fermetures de sites.

Rappelons qu'il doit faire l'objet d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe. Il est toutefois possible de l'instaurer en signant de simples accords avec les salariés.

Attention à ne pas aller trop loin

Les économies d'énergie ne doivent pas se faire au détriment de la protection de la santé et la sécurité des salariés, dont l'employeur est comptable en toute circonstance. S'il prend des mesures trop drastiques il pourrait donc voir sa responsabilité engagée et un manquement à l'obligation de sécurité reconnu. Une modification des conditions de travail peut en principe être imposée à un salarié même sans son accord. En revanche, tout changement important dans l'organisation, les procédés ou les conditions de travail nécessite une réévaluation des risques. Et donc une mise à jour du document unique et une consultation des représentants du personnel.

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

Vie familiale des salariés : Les nouveaux droits et ceux qui pourraient voir le jour



Le législateur a été prolix cette année en mesures destinées à améliorer la vie familiale des salariés. Leur protection est renforcée pendant la grossesse, en cas de maladie grave, de handicap ou d'accident d'un enfant ou lorsqu'une présence parentale est indispensable. Quels sont les nouveaux droits ouverts aux salariés qui vivent ces situations ? Quelles sont les nouvelles mesures attendues ? Les réponses d'[Anne-Lise Castell](#), juriste aux [Editions Tissot](#), éditeur spécialiste du droit social.

Une protection renforcée en cas de fausse couche

- **Licenciement**

Ecrit par le 22 juillet 2024

Les femmes enceintes ne peuvent pas être licenciées pendant leur congé maternité et les congés payés pris immédiatement après celui-ci. Mais pendant la grossesse et 10 semaines après la fin du congé maternité, il est toujours possible à l'employeur de les licencier pour une faute grave non liée à leur état de grossesse.

Quid de cette protection en cas de fausse couche précoce ? Depuis le 9 juillet 2023, le législateur interdit de licencier pendant les 10 semaines qui suivent une fausse couche médicalement constatée entre la 14e et la 21e semaine d'aménorrhée (absence de règles) incluses. A compter de la 22e semaine, l'interdiction vaut pendant 26 semaines au minimum (soit la durée du congé maternité). Cette protection ne s'oppose pas à un licenciement en cas de faute grave de l'intéressée ou d'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à la fausse couche.

• **Arrêt de travail lié à une fausse couche**

Pour les arrêts de travail prescrits au plus tard à partir du 1er janvier 2024, qui font suite à une fausse couche survenue avant la 22ème semaine d'aménorrhée, l'indemnité journalière de Sécurité sociale sera accordée depuis la loi du 7 juillet 2023 sans le délai de carence habituel de 3 jours.

La protection des parents d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victimes d'accident grave s'étend

• **Le congé pour l'annonce du handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer**

Depuis le 21 juillet 2023, la durée minimale du congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant est passée à 5 jours au lieu de de 2.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise, et tous les types de contrat sont concernés (y compris les CDD ou les salariés à temps partiel). Ce congé n'entraîne aucune réduction de la rémunération et est également assimilé à du temps de travail effectif pour la durée des congés payés.

• **Le congé pour décès d'un enfant**

Depuis le 21 juillet 2023, la durée minimale du congé pour décès d'un enfant est désormais de :

- 12 jours pour le décès d'un enfant ;
- 14 jours lorsque l'enfant est décédé avant ses 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou encore en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

• **Le salarié en congé de présence parentale**

Il est désormais interdit de licencier le salarié en congé de présence parentale, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant. Il s'agit des 310 jours ouvrés au cours desquels sa présence soutenue est indispensable à son enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou qui est victime d'un accident d'une particulière gravité. Mais aussi des périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel.

Ecrit par le 22 juillet 2024

Ce congé est indemnisé par des allocations journalières de présence parentale (AJPP).

La loi permet également de renouveler le congé de présence parentale sans attendre l'expiration d'un délai de 3 ans lorsque les 310 jours de congé sont épuisés. Et elle supprime la condition d'accord explicite du service médical de l'Assurance maladie pour renouveler l'AJPP, qui pourra être seulement implicite.

[Anne-Lise Castell](#), juriste aux [Editions Tissot](#)

Les mesures en discussion qui pourraient voir le jour...

Les parents d'un enfant malade pourraient être autorisé à justifier de son état de santé par une simple déclaration sur l'honneur et plus nécessairement par un certificat médical.

Les interruptions médicales de grossesse (IMG) pourraient, comme les fausses couches, être indemnisées sans délai de carence au 1er janvier 2024.

Télétravail : Son cadre et ce qui a changé en 2023

Ecrit par le 22 juillet 2024



Depuis la crise sanitaire, le télétravail s'est généralisé et le législateur a suivi l'évolution imposée par les nécessités de protection des salariés. Aujourd'hui, le cadre est fixé. Quel est-il ? Quels sont les points qui doivent dorénavant être examinés dans l'accord ou la charte sur le télétravail ? Quelle protection sociale pour les salariés transfrontaliers ? Quelle protection spécifique pour ceux qui ont le statut d'aidants ? Quelles évolutions pourraient survenir ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux [Editions Tissot](#), spécialistes du droit du travail.

Comment le télétravail se met-il en place ?

Il peut faire l'objet d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe. Il est toutefois possible de l'instaurer en signant de simples accords avec les salariés.

Quels sont les points qui doivent dorénavant être examinés dans l'accord ou la charte ?

L'accord ou la charte doivent trancher les points suivants :

- les conditions de passage en télétravail et de retour au présentiel, en particulier en cas d'épisode de pollution ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

Ecrit par le 22 juillet 2024

- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés et des salariées enceintes au télétravail.

Quelle protection spécifique pour ceux qui ont le statut d'aidants ?

Il n'existait pas, jusqu'au 21 juillet 2023, de droits spécifiques pour les salariés parents d'enfants malades ou encore aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche dans l'accès au télétravail. Il faut aujourd'hui inclure dans l'accord ou la charte les modalités d'accès de ces salariés au télétravail. Les entreprises qui n'ont pas d'accord ou charte et formalisent le télétravail par tout moyen, doivent, au surplus, motiver le refus d'une demande formulée par un travailleur handicapé ou un proche aidant.

Quelle protection sociale pour les salariés transfrontaliers ?

Un salarié qui travaille dans 2 Etats peut être rattaché à la Sécurité sociale de son pays de résidence s'il y travaille au moins 25 % de son temps.

Depuis le 1er juillet 2023 et pour 5 ans, un accord-cadre européen sur le télétravail des salariés transfrontaliers permet le maintien à la législation de Sécurité sociale de leur Etat d'emploi des salariés frontaliers qui télétravaillent moins de 50 % de leur temps de travail dans leur Etat de résidence.

Si, par exemple, un salarié est employé par une entreprise suisse et télétravaille jusqu'à 49,9 % de son temps en France, il peut rester rattaché à la Sécurité sociale suisse.

La demande de maintien à la législation de Sécurité sociale de leur Etat d'emploi doit résulter d'un accord entre le salarié transfrontalier et l'employeur.

Les évolutions possibles

• **Egalité femmes - hommes** : Le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes recommande :

- de croiser les négociations sur le télétravail et sur l'égalité professionnelle, pour intégrer le sujet de l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions dans les accords collectifs ou les chartes sur le télétravail et, inversement, introduire un thème dédié au télétravail dans les accords égalité professionnelle/QVCT ;
- de réintroduire dans le Code du travail le principe selon lequel l'employeur doit prendre à sa charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, particulièrement dans le contexte actuel de l'augmentation du coût de l'énergie. Pour rappel, les pouvoirs publics ont annoncé la reconduction du régime fiscal de faveur concernant les allocations versées aux salariés en 2022. Elles sont donc non imposables et exonérées de charges sociales dans certaines limites.

• **Canicule et télétravail** :

Pendant l'été, une proposition de loi visant à adapter le Code du travail aux conséquences du

Écrit par le 22 juillet 2024

réchauffement climatique a été déposée. Il est notamment prévu :

- d'interdire de soumettre un travailleur à une activité en cas d'activation du niveau 4 de vigilance météorologique (rouge), hors professions déterminées par décret.
- De limiter le travail à 6 heures par jour en cas de vigilance 3 (orange). L'employeur prendrait alors les mesures nécessaires d'aménagement du poste de travail, incluant un recours possible au télétravail.

Reste à savoir si cette proposition de loi sera retenue et inscrite à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale.

Anne-Lise Castell, juriste aux [Editions Tissot](#),

Congés payés : Un salarié malade acquiert bien des jours de congé



Ecrit par le 22 juillet 2024

En France, l'acquisition de congés payés implique du travail effectif. Or, selon le droit européen, la maladie ne doit pas avoir d'impact sur les congés payés d'un salarié. La Cour de cassation a appliqué ce principe dans plusieurs décisions rendues le 13 septembre. Ce qui soulève une multitude de questions du côté des entreprises comme des salariés : pour quels jours ? Sur combien de temps ? L'employeur doit-il l'appliquer immédiatement ? Et s'il y a déjà eu un refus par le passé ? Décryptage avec Anne-Lise Castell, juriste aux [Editions Tissot](#), éditeur spécialiste du droit social.

Les règles d'acquisition avant le 13 septembre 2023

Avant le 13 septembre on appliquait le droit français. Il prévoit qu'un salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. Certaines absences sont toutefois assimilées à du travail effectif, comme par exemple le congé de maternité ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an).

En revanche, la maladie non professionnelle n'est pas assimilée à du travail effectif et ne permet donc pas d'acquérir des congés payés, sauf dispositions plus favorables.

Ce qui change à partir du 13 septembre

La Cour de cassation écarte, dans plusieurs décisions, les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne. Celui-ci n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont en congé maladie et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de la période de référence (en général du 1er juin de chaque année au 31 mai de l'année suivante).

- Les salariés atteints de maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnelle), ont le droit de réclamer des droits à congé payé en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.
- L'indemnité compensatrice de congés payés ne peut être limitée à un an en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Concrètement, si un salarié est arrêté pendant deux ans, il a en principe droit à 10 semaines de vacances à son retour.
- Le délai de prescription de l'indemnité de congés payés ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congés payés.
- Le salarié qui n'a pas pu prendre ses congés payés parce qu'il est en congé parental en conserve le bénéfice. Les congés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Écrit par le 22 juillet 2024



Anne-Lise Castell.

Impacts pratiques et évolution attendue

Il n'est pas possible aujourd'hui d'invoquer le Code du travail ou l'attente de sa modification pour refuser à un salarié malade l'acquisition de congés payés. Ces nouvelles dispositions concernent en pratique :

- l'intégralité des congés payés, donc y compris la 5e semaine et les congés conventionnels ;
- la période d'acquisition en cours, mais aussi les périodes antérieures (avec une prescription de 3 ans voire plus si l'employeur n'a pas fait ce qu'il faut) ;
- et elles instaurent un report sans limite, si la maladie dure plusieurs années.

L'impact financier peut donc être considérable...

Ecrit par le 22 juillet 2024

Un salarié malade qui s'est vu refuser, au cours des 3 dernières années, l'acquisition de congés payés peut réitérer sa demande au vu des nouvelles décisions. Même s'il a quitté l'entreprise...
En attendant une éventuelle réaction des pouvoirs publics (qui pourraient notamment limiter le report dans le temps) l'employeur doit englober toute la période où le salarié n'a pas pu travailler lorsqu'il calcule ses droits à congés. A défaut, il prend le risque d'être condamné par un conseil des prud'hommes ou une cour d'appel, en cas de contentieux avec l'employé.

Anne-Lise Castell, juriste aux [Editions Tissot](#)

Bon à savoir

Il y a d'autres domaines relatifs aux congés où le droit français n'est pas conforme au droit européen, notamment dans le cas où le salarié tombe malade pendant ses congés payés.

Aujourd'hui, bien qu'il n'y ait pas (encore !) de décision sur ce sujet précis, il est conseillé aux salariés dans cette situation de se servir des nouvelles décisions de justice du 13 septembre pour demander un report

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

Ecrit par le 22 juillet 2024



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 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

Ecrit par le 22 juillet 2024

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 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 ?



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 Vénuat, 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

Ecrit par le 22 juillet 2024

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 bénéficier 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.

Écrit par le 22 juillet 2024

A 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



Écrit par le 22 juillet 2024

Isabelle Vénuat, juriste aux Editions Tissot. © Gilles Piel

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.

Ecrit par le 22 juillet 2024

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 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 ? (puisqu'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.),

Ecrit par le 22 juillet 2024

● 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'Evaluation des Risques (DUER) et de mettre en œuvre des mesures préventives contre ce 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.