

Ecrit par le 3 avril 2025

Entreprise : tout savoir sur les primes



Une entreprise peut individualiser la rémunération de ses salariés en instaurant une part variable qui peut prendre la forme de primes versées en contrepartie de leur activité. Elles s'acquièrent alors proportionnellement à leur temps de présence explique Amélie Gianino des Editions Tissot.

L'employeur est tenu de rémunérer ses salariés pour le travail fourni. La rémunération versée peut être fixe, auquel cas elle est due dès lors que les collaborateurs effectuent un travail, peu importe sa qualité. Mais l'entreprise peut substituer, ou adjoindre, une part variable. La rémunération versée dépend alors du niveau de performance réalisé, individuellement ou collectivement.

Quels sont les dispositifs ?

Il est possible d'opter pour différents dispositifs de rémunération variable : commissions, bonus, prime sur objectif (qualitatif ou quantitatif), etc. Ils doivent dans tous les cas reposer sur des critères objectifs, réalisables et indépendants de la volonté du dirigeant.

Ecrit par le 3 avril 2025

Lorsque la variation de salaire est liée à des objectifs, il est recommandé de ne pas les faire figurer dans le contrat des salariés. Il faudrait sinon obtenir individuellement leur accord pour pouvoir les modifier. En cas de fixation unilatérale par l'employeur, il faut porter les objectifs à la connaissance des salariés en début d'exercice. À défaut, l'entreprise pourrait, en cas de contentieux, être condamnée à payer l'intégralité de la part variable même si les buts n'ont pas été réalisés !

Comment s'acquiert la partie variable du salaire liée à l'activité des salariés ?

La réponse est plus ou moins évidente en fonction du dispositif mis en place.

- les dispositifs qui valorisent la réalisation d'une action particulière : la partie variable s'acquiert à chaque fois que l'action valorisée est effectuée (par ex. les commissions sont dues pour chaque vente ou commande réalisée par les salariés).
- les dispositifs qui reposent sur la réalisation d'objectifs dans un certain délai (trimestre, année, etc.) : la partie variable s'acquiert au regard de la réalisation des objectifs par les salariés à l'issue du délai qui leur est imparti pour les atteindre.

Comment calculer la rémunération due à des salariés qui quittent l'entreprise avant l'expiration de la période accordée pour atteindre les objectifs ?

La Cour de cassation a été amenée récemment à répondre à cette question. Dans l'affaire qui lui était soumise, une société avait embauché une salariée en cours d'année. Son contrat de travail instaurait une prime sur objectif annuelle. Il précisait que la prime était 'proratisée' au titre de son année d'embauche. Mais il n'évoquait pas de prorata en cas de départ en cours d'année

Or, la salariée a été licenciée au cours de l'année suivante. Après avoir dépassé les objectifs qui lui avaient été fixés au titre de celle-ci. Elle n'avait cependant pas perçu l'intégralité de la prime sur objectif. Mais seulement une partie, calculée au prorata de sa durée de présence. Elle a donc saisi le tribunal pour solliciter le solde. La Cour de cassation a considéré que la prime n'était due qu'en proportion du temps de présence de la salariée au cours de l'exercice. Elle indique à cet égard que « lorsqu'une prime constitue la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, elle s'acquiert au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice ».

Peu importe donc que la proratisation de la prime en cas d'embauche ou de départ en cours d'exercice ne soit pas mentionnée dans le contrat de travail. Ou que le salarié ait atteint la totalité des objectifs fixés lors de son départ. Dans tous les cas, la prime liée à son activité ne lui est due qu'au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours de la période fixée pour atteindre les objectifs.

Cour de cassation, chambre sociale, 9 février 2022, n° 20-12.611 (lorsqu'une prime constitue la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, elle s'acquiert au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice).

Par [Amélie Gianino](#) - Juriste en droit social et rédactrice au sein des [Éditions Tissot](#)

Discipline : lorsque l'entretien d'évaluation vire à la sanction



L'entretien d'évaluation permet de faire le point avec le salarié sur l'année écoulée. Mais attention si, lors de cet échange, l'employeur reproche au salarié des agissements fautifs en lui demandant de changer immédiatement de comportement, on se rapproche plus de la mesure disciplinaire que du bilan de l'année écoulée.

Les limites de l'entretien d'évaluation

L'entretien d'évaluation permet d'apprécier les compétences du salarié, d'identifier ses points forts et ses difficultés afin de trouver des solutions pour les lever. Cela peut également être le moment où l'employeur fixe les objectifs pour l'année à venir.

Afin d'assurer le suivi de ces entretiens d'une année sur l'autre, la rédaction d'un compte-rendu est fortement conseillée. Mais attention à son contenu. En effet, dans certaines situations, cela peut vite

Ecrit par le 3 avril 2025

changer sa dénomination.

Lorsque l'employeur dresse le bilan de l'année, il doit être vigilant s'il formule des griefs précis et profite de cet entretien pour inviter son collaborateur à changer immédiatement de comportement. Dans une telle situation, le compte rendu de l'entretien d'évaluation peut constituer une sanction disciplinaire. Et en agissant ainsi, le dirigeant épuise son pouvoir disciplinaire. Il ne pourra plus sanctionner le salarié. Pour rappel, en principe, une même faute ne peut pas faire l'objet de deux sanctions successives.

L'employeur ne peut pas sanctionner deux fois la même faute, sauf si :

- de nouveaux faits se sont produits depuis la première sanction,
- le salarié persiste et continue à avoir son comportement fautif.

Les limites du pouvoir disciplinaire

Si un fait fautif est sanctionné deux fois, le salarié peut demander l'annulation de la sanction.

C'est ce qui vient d'arriver à un employeur qui avait licencié un salarié pour faute grave. Le salarié a contesté : les faits reprochés pour justifier son licenciement avaient, selon lui, déjà été sanctionnés par un avertissement.

En effet, lors de son entretien d'évaluation, on lui avait présenté différents motifs de mécontentement :

- plainte de collaborateurs en souffrance liée à son attitude dure et fermée aux changements ;
- anomalies et problèmes récurrents dans son travail constituant des dysfonctionnements graves liés à la sécurité électrique ;
- non-respect des normes réglementaires et leur application par un pilotage rigoureux des équipes, etc.

Dans le compte rendu de l'entretien d'évaluation, il est reproché au salarié des griefs précis. On l'invite de manière impérative à un changement complet et total de son savoir-être et savoir-faire, et ce, sans délai.

Mais dans la lettre de licenciement, il est également reproché au salarié :

- ses écarts de comportement avec des collègues ou subordonnés ;
- son taux élevé de défauts électriques ;
- son défaut de respect des process en vigueur.

Pour les juges, le compte rendu d'entretien d'évaluation comportait des griefs précis. Il sanctionnait le comportement considéré comme fautif du salarié et constituait un avertissement. Et si un avertissement a été infligé au salarié, les mêmes faits ne pouvaient pas justifier son licenciement. Il est donc sans cause réelle et sérieuse.

Cour de cassation, chambre sociale, 2 février 2022, n° 20-13.833 (le compte rendu d'un entretien d'évaluation peut constituer une mesure disciplinaire lorsqu'il formule des griefs précis et invite le

Ecrit par le 3 avril 2025

salarié à un changement de comportement immédiat)

Par Isabelle Vénuat, juriste en droit social et rédactrice au sein des [Éditions Tissot](https://www.editions-tissot.com) pour Réso hebdo éco - www.reso-hebdo-eco.com

Accident de la route avec un véhicule de fonction : un licenciement pour faute peut-il se justifier ?



Un salarié qui cause un accident de la circulation avec un véhicule de l'entreprise peut, dans certains cas, être sanctionné. Qu'en est-il si le salarié provoque l'accident au retour d'un salon professionnel ?

Accident de la route avec un véhicule de fonction : pas de sanction pécuniaire

Ecrit par le 3 avril 2025

Si un salarié endommage son véhicule de fonction en faisant une erreur de conduite, l'employeur ne peut pas lui demander de payer les réparations. Il s'agit en effet d'une sanction pécuniaire interdite (Code du travail, art. L. 1331-2). Même si le collaborateur propose spontanément de rembourser les frais, il n'est pas possible de retenir sur son salaire les sommes correspondantes.

L'entreprise ne peut pas non plus prévoir, dans le contrat de travail, une clause prévoyant le paiement d'une franchise par le salarié en cas d'accident responsable ou sans tiers identifié, survenu avec le véhicule fourni par la société. Une telle clause serait en effet nulle et non avenue et l'on fait comme si elle n'existait pas.

Par exception, il existe un cas de figure dans lequel la responsabilité pécuniaire du salarié peut être engagée : la faute lourde. Néanmoins celle-ci ne pourra pas résulter d'une simple erreur de conduite, ni d'une contravention. En effet, il faut prouver que le collaborateur avait l'intention de nuire à l'entreprise. Ce qui sera le plus souvent très difficile à établir.

Accident de la route avec un véhicule de fonction : le licenciement disciplinaire est possible en cas de comportement fautif

L'employeur ne peut pas sanctionner un salarié au simple motif qu'il a eu un accident de la circulation ou a commis une erreur de conduite avec un véhicule de l'entreprise.

Par contre, s'il a eu un comportement fautif ayant provoqué un accident, une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement pour faute grave est alors envisageable.

C'est ce qu'a rappelé la Cour de cassation dans une affaire où l'employé conduisait sous l'emprise de l'alcool son véhicule de fonction, au retour d'un salon professionnel. Il a tenté de faire valoir que le licenciement disciplinaire n'était pas justifié car le sinistre relevait de sa vie personnelle, s'étant produit en dehors du temps de travail. Les juges n'ont pas suivi. Les faits reprochés se rattachaient bien à la vie professionnelle du salarié qui a manqué à une obligation découlant de son contrat de travail en provoquant un accident avec son véhicule de fonction après avoir bu, alors qu'il rentrait d'un salon où il s'était rendu sur instruction de son employeur. Le licenciement pour faute grave a, en l'espèce, été jugé justifié.

Une décision qui s'inscrit dans la lignée de précédents arrêts, la Cour de cassation ayant déjà notamment jugé qu'en cas de défaut du port de la ceinture de sécurité et d'excès de vitesse, le licenciement pour faute grave pouvait se justifier (Cass. soc., 15 décembre 2016, n° 15-21.749).

Cour de cassation, chambre sociale, 19 janvier 2022, n° 20-19.742 (se rattachent à la vie professionnelle du salarié les faits commis, alors qu'il conduisait sous l'empire d'un état alcoolique son véhicule de fonction, au retour d'un salon professionnel, où il s'était rendu sur instruction de son employeur).

[Anne-Lise Castell](#), juriste en droit social et rédactrice au sein des [Éditions Tissot pour Réso hebdo éco](#)

Ecrit par le 3 avril 2025



[Anne-Lise Castell @Gilles Pie\]](#)

Les absences au travail ont-elles un impact

Ecrit par le 3 avril 2025

sur les congés payés ?



Maladie, congé maternité... Tous les salariés seront un jour absents de leur travail pour un motif légitime. Mais quelles conséquences ces absences justifiées occasionnent-elles sur leurs droits à congés payés ? [Amélie Gianino](#), juriste aux [Editions Tissot](#), éditeur spécialiste du droit social, répond aux trois questions les plus fréquentes.

Qu'advient-il de mes congés payés si je tombe malade ou si je suis victime d'un accident ?

Lorsque vous êtes en arrêt de travail pendant vos congés payés, vous vous demandez certainement si vous pourrez profiter de ces congés à la fin de votre arrêt maladie ou s'ils sont malheureusement perdus.

Tout dépend de la date de début de votre arrêt maladie :

- si votre arrêt maladie a débuté avant que vous ne soyez en congés payés : les congés payés qui coïncident avec votre arrêt maladie seront reportés. Vous pourrez donc bénéficier de ces

Écrit par le 3 avril 2025

congés payés à la fin de votre arrêt maladie. Ces congés devront en principe être pris avant la fin de la période de référence fixée dans votre entreprise pour la prise des congés payés.

- si votre arrêt maladie a débuté au cours de vos congés payés : les congés payés qui coïncident avec votre arrêt maladie ne seront pas reportés. Vous cumulerez les indemnités journalières de sécurité sociale avec une indemnité de congés payés versée par votre employeur. Celui-ci ne sera toutefois pas tenu de vous verser d'indemnité complémentaire liée à votre maladie.

Et si je suis absent pour un autre motif ?

Les congés payés que vous n'auriez pas pu prendre en raison d'un congé de maternité ou d'adoption sont reportés. Vous pourrez donc en bénéficier à l'issue de votre congé de maternité ou d'adoption.

Si vous décidez par la suite de prendre un congé parental d'éducation et que vous ne soldez pas vos congés payés en amont, vous pourrez en perdre le bénéfice selon votre date de reprise du travail :

- si votre congé parental prend fin avant l'expiration de la période de référence fixée dans votre entreprise pour la prise des congés payés : vous pourrez bénéficier des congés payés que vous n'avez pas utilisés avant le début de votre congé parental ;
- si votre congé parental prend fin après l'expiration de la période de référence fixée dans votre entreprise pour la prise des congés payés : les congés payés que vous n'avez pris avant le début de votre congé parental seront perdus.

En cas de mise à pied à titre conservatoire par votre employeur, vous devriez conserver le bénéfice de vos congés payés, ces deux périodes ne pouvant se superposer.

Est-ce que je continue à acquérir des congés payés pendant mes périodes d'absence ?

Vous acquérez des congés payés en contrepartie du travail effectif que vous fournissez pour votre employeur. Donc, lorsque vous ne travaillez pas, vous ne pouvez pas solliciter le bénéfice de congés payés.

Certaines absences sont toutefois assimilées à du travail effectif pour l'acquisition de congés payés. Vous acquérez donc des congés payés pendant ces périodes au cours desquelles vous ne travaillez pas. Sont notamment concernées les absences suivantes :

- congés payés de l'année précédente ;
- congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- repos accordés en contrepartie de la réalisation d'heures supplémentaires ;
- RTT.

Les périodes d'arrêt maladie ne sont pas assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Vous n'acquérez donc pas de congés payés pendant ces périodes.

Si votre arrêt de travail est occasionné par un accident de travail ou par une maladie professionnelle, vous acquérez par contre des congés payés pendant une année.

Ecrit par le 3 avril 2025

A noter : les conventions collectives peuvent prévoir des droits plus favorables pour les salariés.

Par ailleurs, les tribunaux tendent à appliquer la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 qui comporte des dispositions beaucoup plus favorables pour les salariés. Elle permet en effet aux salariés d'acquérir des congés payés pendant leurs périodes d'absence, notamment pour maladie, et de reporter les congés non pris, notamment en raison d'absences liées à une maladie ou à un congé parental.

[Amélie Gianino](#), juriste aux [Editions Tissot](#)

Peut-on interdire des tenues pas assez habillées au travail ?

Ecrit par le 3 avril 2025



Pendant ces derniers mois et l'explosion du télétravail, bon nombre de personnes ont pris l'habitude de s'habiller avant tout confortablement. Alors que le retour partiel au bureau a sonné et que les températures commencent à grimper, certains salariés risquent donc d'être tentés de venir par exemple travailler en short et en tongs. Un comportement que l'employeur peut juger mal approprié avec l'activité professionnelle. Mais a-t-il le droit de faire quelque chose ?

Tenue vestimentaire des salariés : une liberté soumise à exception

En principe, un salarié est libre de s'habiller comme il le souhaite pour venir travailler.

Il s'agit en effet d'une liberté individuelle à laquelle l'employeur ne peut apporter des restrictions qu'à condition que celles-ci soient :

- justifiées par la nature de la tâche à accomplir ;
- proportionnées au but recherché.

En pratique, deux cas de figure peuvent ainsi aboutir à des restrictions : des impératifs d'hygiène ou de sécurité et l'image de l'entreprise.

Ecrit par le 3 avril 2025

Tenue vestimentaire des salariés : zoom sur les restrictions envisageables

L'employeur ne court aucun risque à imposer une tenue de travail à ses salariés lorsqu'il existe des **raisons d'hygiène et de sécurité**. Par exemple une blouse dans le milieu médical ou des équipements de protection individuelle sur les chantiers. Il est même indispensable pour lui d'imposer une tenue protectrice et de veiller à ce que les salariés la portent. Particulièrement en été où ces derniers ont tendance à troquer les chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection contre des tongs, shorts, chapeaux ou casquettes.

Si l'employeur souhaite imposer le port d'une tenue de travail ou d'un uniforme, il est préférable de le prévoir dans le contrat de travail, ainsi que dans le règlement intérieur ou dans une note de service. Rappelons d'ailleurs que, dans ce cas, c'est à lui de prendre en charge leur entretien.

Bien évidemment, en cette période de crise sanitaire, il existe un élément qui doit être obligatoirement porté et sur lequel l'entreprise ne doit pas transiger : le masque ! Il reste pour le moment obligatoire dans les lieux de travail partagés et clos. Il est recommandé de faire usage, *a minima*, d'un masque grand public de catégorie 1.

Des adaptations sont toutefois possibles. Par exemple pour les employés qui travaillent seuls dans un bureau.

Concernant l'autre cas de figure qui peut amener l'employeur à restreindre la liberté de ses salariés de se vêtir comme bon leur semble, à savoir **l'image de l'entreprise**, les choses sont un peu plus compliquées.

Il est en effet plus difficile d'apprécier les restrictions qui peuvent être imposées car elles dépendent de chaque entreprise et du personnel concerné.

Ainsi, il paraît justifié d'imposer des règles aux commerciaux, aux salariés en contact avec la clientèle.

Par exemple, la Cour de cassation a déjà jugé que le port d'un bermuda, s'agissant d'un salarié pouvant être en contact avec la clientèle, constitue une tenue vestimentaire incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail. De même pour une salariée d'une agence immobilière, elle aussi en contact avec la clientèle, il a été jugé que son employeur pouvait lui interdire de se présenter au travail en survêtement. En revanche, il paraît plus compliqué d'imposer des restrictions aux employés qui travaillent dans des bureaux et ne sont pas amenés à rencontrer des clients.

Dans tous les cas, l'employeur peut parfaitement exiger de ses salariés une tenue décente (il est logique d'interdire à un salarié se pointer au travail en maillot de bain !) et qui ne soit pas contraire aux bonnes mœurs.

Dernier point de vigilance pour l'employeur (et non des moindres) : le risque de discrimination. Si le port du short est autorisé pour les femmes, difficile de l'interdire aux hommes...

Anne-Lise Castell. Juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot. pour RésoHebdoEco.

3 avril 2025 |

Ecrit par le 3 avril 2025



OLYMPUS DIGITAL CAMERA

Congé de paternité : nouvelles règles applicables à compter du 1er juillet 2021



La réforme du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant s'applique aux naissances qui interviennent à compter du 1er juillet 2021 et à celles qui étaient prévues à partir de cette même date. Une partie du congé paternité devient obligatoire. Sa durée est également allongée.

La réforme du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant a été mise en place par la loi de financement de la Sécurité sociale 2021. Les nouvelles dispositions s'appliqueront aux enfants nés ou adoptés à

Ecrit par le 3 avril 2025

compter du 1er juillet 2021, ainsi qu'aux enfants nés avant cette date, mais dont la naissance était supposée intervenir à compter du 1er juillet. Le droit au congé de paternité de l'accueil de l'enfant est ouvert au père, le cas échéant, au conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS. Les deux principales mesures de cette réforme sont l'allongement de la durée du congé de paternité et surtout une partie de ce congé qui devient obligatoire, sauf exception. Ainsi, pour les naissances prévues à partir du 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires, 32 en cas de naissances multiples.

Le congé est composé :

- **d'une période obligatoire de quatre jours calendaires consécutifs immédiatement prise après le congé de naissance.** Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, cette période de quatre jours consécutifs est prolongée de droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs ;
- **d'une période de 21 jours calendaires fractionnable** (ou 28 jours en cas de naissances multiples).

Le délai dans lequel les jours de congé doivent être pris, ainsi que les modalités de fractionnement de la période de congés de 21 jours (ou 28) ont été fixés par décret.

Allongement du délai de prise du congé

Le décret allonge le délai durant lequel le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être pris. Ainsi, pour les naissances prévues jusqu'au 30 juin 2021, le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance, sauf exception.

Pour les naissances prévues à compter du 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être pris dans les six mois suivant la naissance.

Il peut être reporté au-delà des six mois dans les cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant. Le congé est pris dans les six mois (au lieu de quatre) qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- le décès de la mère. Le congé est pris dans les six mois (au lieu de quatre) qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père dans une telle situation.

Communication de la date prévisionnelle d'accouchement

Le salarié doit respecter un délai de prévenance pour communiquer à l'employeur la date prévisionnelle de l'accouchement. Ce délai est d'au moins un mois avant la date prévue de l'accouchement.

Mais si la naissance intervient avant cette date, le salarié peut, s'il le souhaite, débiter la ou les période(s) de congé au cours du mois suivant la naissance. Pour cela, il doit informer son employeur sans délai de son choix.

Fractionnement du congé de 21 jours (ou 28 jours)

Ecrit par le 3 avril 2025

La période de congé de 21 ou 28 jours peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

Le salarié doit informer son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

Sauf exception, il est interdit d'employer le salarié pendant le congé de naissance de trois jours ouvrables minimum et pendant la première période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de quatre jours calendaires. Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés. Attention, l'interdiction d'emploi n'est pas applicable au congé de paternité et d'accueil de l'enfant lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités journalières.

Source : Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, Jo du 12

Isabelle Venuat - Juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot pour [Réso Hebdo Eco](#)

3 avril 2025 |

Ecrit par le 3 avril 2025



Isabelle Venuat

Gérer une absence de longue durée



Il se peut qu'au cours de sa carrière un salarié s'arrête pour une longue durée en raison d'une maladie, d'un congé maternité suivi d'un congé parental ou d'un congé pour convenance personnelle (sabbatique, pour création d'entreprise, etc.). Peut-on le remplacer ? Peut-on le licencier si son absence s'éternise ?

Peut-on remplacer un salarié absent ?

L'employeur peut tout à fait remplacer un salarié absent pour une longue durée en recrutant un salarié sous contrat à durée déterminée (CDD). Le Code du travail autorise cette pratique.

Il peut arriver que l'absence de ce salarié se prolonge plus longtemps que prévu. Dans un tel cas, il est

Ecrit par le 3 avril 2025

possible de prolonger ou de faire succéder plusieurs CDD (avec le même salarié ou non) pour remplacer un salarié à nouveau absent. Toutefois, il faut être vigilant, la succession de CDD souffre certaines règles. Notons que lorsque la date de retour du salarié est inconnue, il est possible de recourir à un CDD à terme imprécis, plutôt qu'un CDD à terme précis. Dans un tel cas, le CDD à terme imprécis prend fin lors du retour du salarié absent. Mais il faut prévoir une durée minimale d'emploi.

Le mieux, lorsque la nature de l'absence le permet (congé de maternité, congé pour création d'entreprise, etc.), est d'anticiper pour préparer la période d'absence du salarié.

Peut-on licencier le salarié en raison de son absence prolongée ?

Absence en raison d'un arrêt maladie

Si l'absence du salarié découle d'une maladie, celle-ci ne peut en aucun cas motiver et justifier son licenciement (Code du travail, art. L. 1132-1).

L'employeur qui licencie son salarié en raison d'arrêts maladie prend un risque non négligeable. Le salarié sera fondé à saisir le juge prud'homal qui considèrera le licenciement comme discriminatoire.

Toutefois, si les arrêts pour maladie sont répétés ou s'ils se prolongent, l'employeur peut envisager de licencier l'employé sous de très strictes conditions qui sont cumulatives. En effet, cela est possible si et seulement si, les absences prolongées ou répétées :

- perturbent le fonctionnement de l'entreprise : il revient à l'employeur de démontrer cette perturbation qui peut se traduire par une surcharge très importante de travail des autres salariés de la société, des retards non négligeables de livraison, des dépassements larges de délais ou des clients mécontents... La simple désorganisation du service dans lequel est affecté le salarié n'est pas suffisante, il doit bien s'agir d'une désorganisation de l'entreprise ;

ET

- entraînent le nécessaire remplacement définitif du salarié par un salarié embauché sous CDI pour une durée de travail équivalente.

Absence en raison d'un congé de maternité ou de paternité

Il n'est pas possible d'entamer une procédure de licenciement pendant un congé de maternité, la salariée concernée bénéficiant d'une protection spéciale contre le licenciement. Il est interdit, pendant la période de suspension du contrat de travail, non seulement de notifier un licenciement, quel qu'en soit le motif (personnel ou économique), mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision. Et la protection s'étend quelque temps après le retour de la salariée. Avant et après le congé de maternité, le licenciement est possible en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour une raison étrangère à la grossesse et à l'accouchement.

Le père bénéficie également d'une protection contre le licenciement pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de son enfant. Durant cette période, il ne peut pas être licencié (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant).

Absence en raison d'un congé parental

L'employeur peut licencier un salarié pendant un congé parental, pour un motif sans rapport avec le congé parental (par exemple pour motif économique ou en raison d'une faute grave du salarié).

Ecrit par le 3 avril 2025

Absence pour cause de formation

Il est possible d'envisager le licenciement d'un salarié en formation, tant pour motif économique que pour motif personnel. Pour autant, cette décision de rompre le contrat de travail ne doit avoir aucun lien avec la formation du collaborateur et son absence pour cette raison.

Absence en raison d'un congé sabbatique, pour convenance personnelle...

Le contrat de travail peut tout à fait être rompu pendant de tels congés en raison d'un motif économique ou en présence d'une faute du salarié ou d'un motif personnel.

Par [Carole Anzil](#)

Auteur pour les [Editions Tissot](#) pour [Réso hebdo éco - www.reso-hebdo-eco.com](http://www.reso-hebdo-eco.com)

Tout savoir sur les astreintes

Ecrit par le 3 avril 2025



Le sujet du mois vu par les éditions Tissot : l'astreinte est la période pendant laquelle le salarié doit se tenir prêt pour intervenir rapidement en cas de problème au niveau de l'entreprise. Quelles conditions pour la mettre en place ? Peut-elle être imposée ? Quelle compensation ? Toutes les réponses dans cet article...

Qu'est-ce qu'une astreinte ?

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le salarié d'astreinte n'a pas l'obligation d'être sur son lieu de travail. Toutefois, il doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail.

Il n'a pas non plus l'obligation d'être à son domicile ou à proximité. En revanche, il doit être joignable à tout moment.

Ecrit par le 3 avril 2025

Quelles sont les conditions de mise en place de l'astreinte ?

Les astreintes peuvent être fixées par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. Sont notamment prévus l'organisation, le délai de prévenance, les salariés concernés...

En l'absence de convention ou d'accord, ces dispositions sont fixées par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) et information de l'inspection du travail.

Dès lors qu'elles sont mises en place, l'employeur est tenu de communiquer la programmation individuelle des astreintes à chacun des salariés concernés dans un délai raisonnable, lequel est en principe défini par la convention ou l'accord d'entreprise.

En l'absence de délai prévu, il doit informer son salarié 15 jours à l'avance. Toutefois, face à une circonstance exceptionnelle, le délai peut être abaissé, mais sans pouvoir être inférieur à 1 jour franc.

Peut-elle être imposée au salarié ?

Lorsque l'astreinte est prévue par sa convention collective, son recours ne constitue pas une modification du contrat de travail et s'impose au salarié et ce, même si son contrat de travail ne contient aucune clause relative aux astreintes.

A contrario, lorsque le régime d'astreintes n'est pas prévu par accord collectif ou dans le contrat de travail, alors sa mise en place constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord du salarié.

Quelles sont les contreparties de l'astreinte ?

Les astreintes effectuées par le salarié donnent lieu à des compensations soit financières, soit sous forme de repos.

Ces contreparties sont prévues dans la convention ou l'accord d'entreprise, ou à défaut par l'employeur.

Il faut distinguer :

- **le temps d'attente** : le salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles mais reste prêt à intervenir à tout moment. Ce temps d'attente n'est pas assimilé à du temps de travail effectif ;
- **le temps d'intervention** : le salarié exécute une intervention au service de l'entreprise. La durée de l'intervention (temps de trajet compris) constitue du temps de travail effectif, qui doit être rémunéré comme tel.

La mise à disposition gratuite d'un logement, appelé logement de fonction, peut tout à fait constituer un élément de cette compensation. Néanmoins, pour que l'attribution d'un logement de fonction à titre gratuit constitue une modalité de rémunération de l'astreinte, il faut qu'une stipulation du contrat de travail ou de la convention collective le prévoie expressément.

Quelles sont les conséquences de l'astreinte sur la durée du travail ?

En cas d'intervention pendant une période d'astreinte, la durée de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif.

Ainsi, si le temps passé en intervention a pour effet de porter la durée de travail au-delà de la durée

Ecrit par le 3 avril 2025

légale ou conventionnelle, alors il fait l'objet d'une majoration au titre des heures supplémentaires. Enfin, exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour calculer la durée minimale du repos quotidien et du repos hebdomadaire.

Dès lors que le salarié doit intervenir une ou plusieurs fois pendant la période d'astreinte, un repos journalier et/ou hebdomadaire intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention, sauf s'il a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos.

Par Carole Anzil, les [Editions Tissot](#) pour [Réso hebdo éco](#)

Vaccination par la médecine du travail : quel impact pour l'employeur ?



Ecrit par le 3 avril 2025

Le sujet du mois vu par les [éditions Tissot](#) : depuis le 25 février, les services de santé au travail peuvent vacciner, sous certaines conditions, les salariés contre la Covid-19. Un questions-réponses du ministère du Travail apporte des précisions intéressantes sur les conséquences de cette vaccination pour l'employeur vis-à-vis de son service de santé au travail et des salariés (information des salariés, coût éventuel, etc.).

Les médecins du travail, voire les infirmiers, ont la possibilité de vacciner les salariés volontaires des entreprises adhérentes avec le vaccin Astrazeneca. Actuellement, la vaccination par les services de santé au travail est réservée aux personnes de 50 à 64 ans inclus, atteintes de comorbidités et qui sont volontaires. En effet, le médecin du travail doit, comme le médecin traitant, obtenir le consentement éclairé du salarié avant de pratiquer l'acte vaccinal notamment par le biais d'un entretien médical avec celui-ci, avant la première injection.

Du côté de l'employeur, cette vaccination comporte aussi des conséquences.

Les conséquences de la vaccination dans la relation employeur-service de santé au travail

Le secret médical doit avant tout être respecté. Dès lors, si l'employeur est invité à collaborer à la vaccination des salariés en les informant de cette possibilité, son rôle auprès de la médecine du travail est en fait assez réduit, car il ne doit pas savoir qui se fait ou non vacciner.

Le médecin du travail n'a ainsi pas le droit de l'informer des employés vaccinés. Il agit en toute indépendance. Le secret médical couvre non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris.

C'est également lui qui vérifie si les salariés sont éligibles à la vaccination et non l'employeur.

Pour faciliter cette confidentialité, il est d'ailleurs préférable de faire la vaccination dans les locaux des services de santé au travail et non dans l'entreprise.

Autre point intéressant à soulever : cette campagne de vaccination ne coûte rien à l'entreprise. En effet, la visite est couverte par la cotisation annuelle versée au service de santé au travail interentreprises, et les services de santé au travail mettent à la disposition de la campagne vaccinale leurs ressources en termes de professionnels de santé et de logistique.

Quant aux vaccins, ils sont fournis gratuitement par l'Etat. L'employeur n'a donc aucune charge financière supplémentaire à supporter.

Les conséquences de la vaccination dans la relation employeur-salariés

Un employeur ne peut pas demander à un salarié s'il s'est fait vacciner, mais il doit informer tout le monde de la possibilité de le faire.

Cette information est large puisqu'elle doit être diffusée à l'ensemble des salariés quel que soit leur âge. Elle doit toutefois faire mention du ciblage de la stratégie nationale (personnes de 50 à 64 ans inclus atteintes de comorbidités à ce stade de la campagne). Elle doit aussi être assez explicite et rappeler que la vaccination repose sur le volontariat. A aucun moment le salarié ne doit se sentir contraint, il s'agit d'une simple information. Les modalités de cette information ne sont pas précisées, l'employeur peut donc procéder comme il le souhaite (courrier, e-mail, affichage, message dans l'Intranet, etc.).

Il doit également penser aux salariés vulnérables, absents de l'entreprise, ou qui bénéficient de l'activité partielle.

A noter qu'une information peut également être diffusée par le service de santé au travail qui peut cibler

Ecrit par le 3 avril 2025

les salariés susceptibles d'être concernés.

Si le salarié éligible refuse la vaccination, cela n'a aucune conséquence. L'employeur ne peut ni le sanctionner, ni l'écarter de son poste. Il ne doit d'ailleurs même pas être au courant. Aucune décision d'inaptitude ne peut également être tirée de ce refus.

Enfin, notons qu'un salarié peut s'absenter de son poste pour se faire vacciner. Il doit alors seulement informer son employeur qu'il rencontre le médecin du travail à sa demande sans avoir à lui préciser le motif.

Source : *Questions-réponses du ministère du Travail sur la vaccination par les services de santé au travail, mis à jour le 1er mars 2021*

Par Anne-Lise Castell, juriste en droit social et rédactrice au sein des éditions Tissot.
www.editions-tissot.fr pour Réso Hebdo Eco - www.reso-hebdo-eco.com

3 avril 2025 |

Ecrit par le 3 avril 2025



3 avril 2025 |



Ecrit par le 3 avril 2025

Anne-Lise Castell. ©Gilles Piel