

Ecrit par le 22 juillet 2024

Burn-out : quand le déni camoufle la souffrance au travail



Les experts en management et qualité de vie au travail du Cabinet [AlterNego](#) reviennent sur ce qu'est le burnout en entreprises et sur les façon de le détecter.

Le diagnostic de burn-out, parfois galvaudé, est souvent utilisé pour désigner un état dépressif ou encore une période de grande fatigue. Pourtant il s'agit avant tout d'un terme clinique aux symptômes bien précis, qui désigne le syndrome d'épuisement professionnel. Épuisement à la fois émotionnel, physique et psychique d'après le modèle de Maslach et Jackson. On parle de « pathologie du surinvestissement au travail » dans la mesure où le burn-out naît de la rencontre entre un individu et une situation de travail dégradée.

« Véritable processus de dégradation qui s'inscrit dans la durée », s'accordent à dire les deux psychologues cliniciennes, [Laurence de Malartic](#) et [Victoria Tchakmazian](#), le burn-out peut même mettre des semaines, des mois, voire des années à se révéler. Celui-ci passe par de nombreuses manifestations

Ecrit par le 22 juillet 2024

qui impactent le comportement et la santé de l'individu. Alors comment cet état psychologique peut-il mettre tant de temps à s'installer sans être détecté, autant du côté de l'employeur que du salarié lui-même ?

Le déni comme lutte contre l'effondrement

Au fur et à mesure que l'on avance dans le temps, les manifestations symptomatiques du burn-out se distinguent en quatre phases. « La première que l'on peut observer est la satisfaction que produit l'investissement professionnel, observe Laurence de Malartic.

La seconde, quant à elle, porte sur le sur engagement provoqué par l'investissement dans le travail. » Et c'est bien souvent au cours de ce stade que l'entourage professionnel et personnel commence à interroger la mise en danger de la personne concernée. Les lanceurs d'alerte cherchent alors à la faire ralentir, mais se retrouvent face à une personne qui rassure, assure que ça va aller, qu'elle peut gérer. Et pour cause, c'est la phase de résistance qui parle à sa place. Autrement dit, la troisième étape du processus empêche à la fois la personne atteinte et l'entourage de réaliser réellement ce qui est en train de se passer.

Durant cette étape clé du processus de dégradation, l'individu a déjà bien entamé sa baisse motivationnelle, la fatigue commence à peser... les ressources en termes de compétences et d'énergie atteignent leurs limites. Pourtant, c'est aussi paradoxalement le moment, où la négation est à son paroxysme. « Négation à la fois du surmenage et de la charge de travail, associée à la diminution de l'estime de soi, l'augmentation de l'anxiété et aux difficultés cognitives (concentration, mémorisation, traitement de l'information...) », poursuit la psychologue. Le déni agit alors comme vernis pour camoufler une réalité qui n'est plus supportable et avouable. « La phase de résistance vient révéler une lutte intérieure entre l'épuisement subi et la volonté inconsciente de s'opposer à cette réalité », décrit Victoria Tchakmazian, rappelant par la même occasion que le déni est d'ailleurs un « mécanisme de défense » au service de la survie du sujet. C'est cette dualité qui perpétue l'épuisement jusqu'à atteindre cet état de stress dépassé. À savoir la quatrième phase, qu'on appelle aussi l'effondrement. Mais quelle réalité veut-on ici combattre pour ne pas sombrer ?

Le déni comme lutte contre soi-même

Lorsque notre inconscient vient nier l'épuisement professionnel qu'il subit, c'est son propre rapport à l'estime de soi qu'il cherche à éviter. « Si je reconnais que je n'en peux plus, que je suis fatiguée, que je n'arrive pas à remplir mes missions, cela me renvoie une image défailante de moi-même », explique Laurence de Malartic. Et c'est bien par l'impossibilité d'accepter l'image qui m'est renvoyée par mon état que se manifeste le lien de corrélation entre le déni et le burn-out. « Un sentiment de défaite vis-à-vis de soi et des autres qui est insupportable pour de nombreux individus, traduit Victoria Tchakmazian. À un niveau très inconscient bien sûr, mais présent malgré tout. »

Si le rapport aux autres peut entretenir une forme de pression, c'est surtout le rapport à soi-même qui prédomine dans l'analyse du déni. Et c'est ici que le concept de « moi idéal » entre en jeu. « Pour Freud, le moi idéal, c'est une image très valorisée, surdimensionnée de soi que l'on a besoin de présenter aux

Écrit par le 22 juillet 2024

autres afin de montrer le meilleur de nous-mêmes », explique Victoria Tchakmazian. Alors quand le burn-out aboutit à son lent processus de dégradation, c'est l'estime et l'amour qu'on se porte à soi qui se retrouvent affaiblis. « Les psychanalystes vont d'ailleurs désigner l'abandon de cette image fantasmée par un effondrement de ce moi idéal », ajoute Laurence de Malartic. Étape finale du processus de burn-out dont la conséquence physique se traduit littéralement par le fait de ne plus « pouvoir mettre le pied par terre. »

Sortir du déni : la nécessité d'une double prise en charge

Si la phase d'effondrement de l'individu est parfois impossible à empêcher au vu de l'épuisement traversé sur une période plus ou moins longue, il peut dans certains cas être évité. Pour tenter de lever le déni à temps, un double accompagnement est nécessaire. « L'entreprise a évidemment un rôle à jouer dans la perception de la réalité de l'organisation du travail pour restaurer un cadre bienveillant, à l'écoute et des conditions de travail acceptables », énonce Victoria Tchakmazian, en s'équipant pour repérer les signaux faibles manifestés par le sujet en risque de burn-out, et en mobilisant l'ensemble des acteurs internes à l'entreprise pour éviter que la situation se dégrade, autant dans le management par des formations sur les risques psychosociaux et une sensibilisation à l'écoute active (technique de réception de parole, NDLR), qu'au niveau des équipes par un apprentissage de co-vigilance, de co-responsabilité et d'attention à l'autre. « Mais on ne peut pas non plus imputer à l'employeur la seule responsabilité du burn-out, et par conséquent n'être que le seul soutien possible », tempore Laurence de Malartic. Notamment en raison de la part du déni qui empêche la visibilité du burn-out et l'articulation « propre à ce syndrome entre le contexte du travail et la personne en question », poursuit la psychologue. Si l'organisation a un rôle à jouer, l'individu se doit aussi d'assurer le sien.

Le salarié doit alors être accompagné par un psychothérapeute pour lever ce mécanisme de défense très ancré qu'est le déni et étayer les troubles associés. Cela nécessite de s'interroger : quel est mon rapport au travail ? Quels sont mes lieux d'investissement autres que le travail ? Comment renouer avec d'autres espaces d'engagement extra-professionnels (personnels, sportifs, culturels, associatifs...) ? « L'objectif est de faire réaliser au sujet que son surinvestissement dépend sans doute d'une croyance personnelle selon laquelle le travail définirait qui l'on est. Autrement dit, réduire la personne à sa fonction professionnelle au détriment de sa globalité en tant que personne à part entière », nous apprend Victoria Tchakmazian. « Ainsi la prise en charge psychothérapeutique permet de déconstruire cette représentation d'une identité majoritairement construite par rapport au métier, pour restaurer l'identité globale de la personne dans son rapport au monde professionnel et personnel », indique Laurence de Malartic. L'accompagnement est long de la même manière que le processus met du temps à se révéler. La guérison est elle aussi progressive et s'inscrit dans le temps.

Vers une interrogation de la culture en toile de fond

Enfin il est difficile de parler de déni dans le burn-out sans évoquer le contexte dans lequel évolue le professionnel dans sa situation de travail et dans la société actuelle. Culture organisationnelle de l'entreprise, qui autorise les individus (ou non) à aller voir les managers, à parler de ces sujets. « Cette démarche dépend de l'autorisation implicite et explicite à aborder les questions de santé mentale

Ecrit par le 22 juillet 2024

au quotidien, sans peur d'être stigmatisé, soulève Laurence de Malartic, en créant des espaces de paroles, de régulation et un environnement de travail adapté. »

Mais ce n'est pas tout, la dimension sociétale est elle aussi à interroger. « Notre société vient renforcer chez l'individu cette reconnaissance par le niveau d'investissement dans sa profession et l'invitation à refuser toute forme de limites », affirme Victoria Tchakmazian. Ainsi, le travail revêt aujourd'hui une importance telle qu'il vient poser la question fondamentale des ressources. De la famille, aux amis, à l'école, jusqu'au travail, en passant par les études... Les différents cercles sociaux qui fondent notre rapport au monde, tout notre système semble propice au surinvestissement qui favorise la construction du « moi idéal. » Au détriment de la santé. Or on ne peut pas nier éternellement le principe de limite, dans notre capacité à consommer, à puiser, à supporter... Nulle ressource est illimitée et c'est désormais tout notre écosystème qui s'épuise jusqu'à un point de non-retour. L'urgence est donc à l'économie d'énergie dans sa globalité, à l'écoute de ses capacités réelles et à l'acceptation de ses signaux faibles qui viennent nous alerter. C'est peut-être alors le seuil tolérance vis-à-vis des autres et de soi-même qu'il faudrait commencer par assouplir. À défaut d'être entièrement repensé.

De Elise Assibat pour [AlterNego](#)

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

Ecrit par le 22 juillet 2024



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 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.

Ecrit par le 22 juillet 2024

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.

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

Ecrit par le 22 juillet 2024



Isabelle Vénuat, juriste aux Editions Tissot. © Gilles Piel

Ecrit par le 22 juillet 2024

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

Ecrit par le 22 juillet 2024

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

Ecrit par le 22 juillet 2024

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.

La part d'emplois précaires a explosé en 30 ans

Ecrit par le 22 juillet 2024



En l'espace d'environ une génération (soit une trentaine d'années), l'entrée sur le [marché du travail](#) s'est fortement précarisée en France. Comme le révèle une étude publiée récemment dans le journal [Le Monde](#), la part d'emplois précaires des moins de 25 ans a triplé entre 1983 et 2019. Concrètement, plus d'un jeune salarié sur deux est aujourd'hui soit en CDD, soit en intérim, soit en contrat aidé ou d'apprentissage (près de 53 % en 2019).

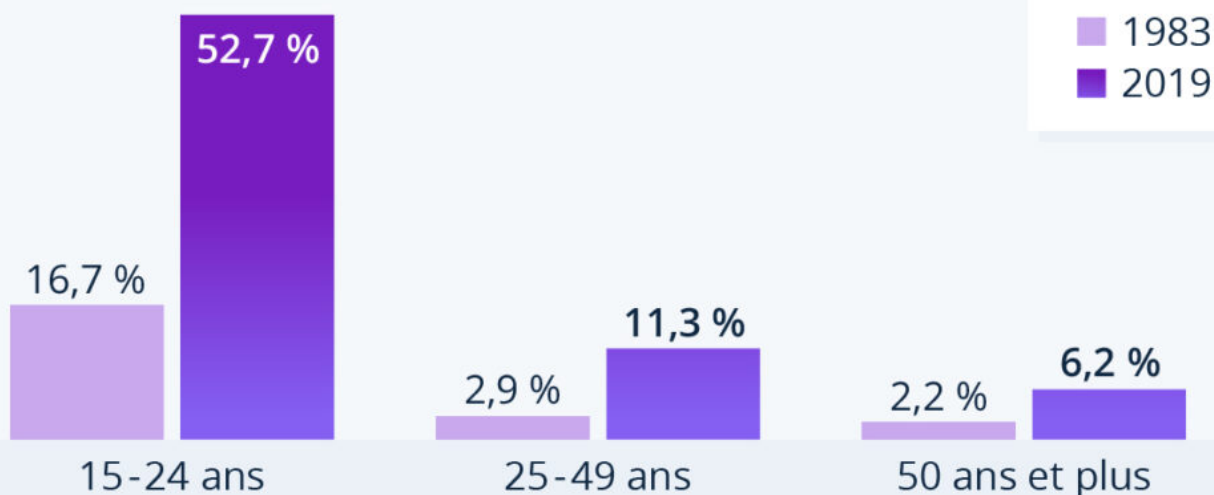
« Une part croissante des jeunes connaît des trajectoires d'entrée dans la vie active pour le moins heurtées, avec des séquences d'emplois précaires et de périodes de [chômage](#) de plus en plus fréquentes », explique le sociologue Camille Peugny. Actuellement, le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) se situe à environ 17 % en France, soit un taux relativement élevé en [comparaison avec les autres puissances économiques](#).

Comme le montre également le graphique ci-dessous, depuis les années 1980, la qualité de l'emploi s'est globalement détériorée pour l'ensemble des [salariés français](#). La part d'emplois précaires a ainsi presque quadruplé pour les salariés de 25 à 49 ans, passant de 2,9 % à 11,3 % entre 1983 et 2019, et elle est passée de 2,2 % à 6,2 % chez les plus de 50 ans (soit presque le triple). À noter que le taux de chômage général à l'époque était similaire à celui d'aujourd'hui : [environ 7 % aux premiers trimestres 1983 et 2023](#).

Ecrit par le 22 juillet 2024

La part d'emplois précaires a explosé

Évolution de la part d'emplois précaires selon le groupe d'âge en France *



Évolution sur la période

x 3,2

x 3,9

x 2,8

* Emplois précaires : CDD, intérim, contrat aidé ou apprentissage.

Source : Insee via Le Monde



statista

Tristan Gaudiaut, Statista.

Ecrit par le 22 juillet 2024

Nouveaux droits pour la vie familiale des salariés : les changements déjà intervenus et ceux à venir



Une série de mesures destinées à préserver la vie familiale des salariés a été engagée. Quels sont les nouveaux droits du salarié qui prend son congé paternité ? Quels congés peut-on et pourra-t-on prendre en cas de maladie ou décès d'un enfant ? Quel accompagnement en cas de fausse couche ou de règles douloureuses ? Les réponses d'Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social.

Un congé de paternité renforcé

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a connu plusieurs changements depuis le début de l'année et d'autres sont encore attendus ces prochains mois.

- **Intéressement et participation** : les congés de paternité sont désormais assimilés à des périodes de

Ecrit par le 22 juillet 2024

présence pour le calcul de la répartition de la prime, au même titre que les périodes de congé de maternité.

- **Ancienneté** : la durée du congé paternité est dorénavant assimilée à une période de travail effectif pour la comptabilisation de l'ancienneté.

Une avancée importante puisque différents dispositifs sont dépendants de l'ancienneté (prime d'ancienneté, indemnité de licenciement, etc.).

- **Maintien des avantages acquis** : la loi prévoit désormais que le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début de son congé de paternité. Il s'agit notamment de garantir le maintien des congés payés acquis.

Les nouveautés annoncées en 2023

Dans le cadre d'un plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les pouvoirs publics ont prévu :

- de faciliter l'indemnisation des congés paternité (et maternité) notamment en diminuant la durée d'affiliation nécessaire de 10 mois à 6 mois ;
- d'engager un dialogue avec les partenaires sociaux visant à augmenter le nombre d'autorisations d'absence pour le coparent qui souhaite assister aux rendez-vous médicaux prénataux.

Les congés pour événements familiaux prennent en compte de nouvelles situations et vont s'allonger

- **le congé pour l'annonce du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant d'un salarié**

Depuis le 30 mars 2023, un décret liste les maladies chroniques qui peuvent justifier ce congé, d'une durée de 2 jours minimum :

- les maladies particulièrement coûteuses et nécessitant un traitement long, comme la mucoviscidose, le diabète type 1 et type 2 ;
- les maladies rares répertoriées dans la nomenclature Orphanet ; - les allergies sévères.

- **Le congé pour décès d'un enfant**

Actuellement il est de 5 jours pour le décès d'un enfant, ou de 7 jours ouvrés si l'enfant est décédé avant ses 25 ans, ou si, quel que soit son âge, l'enfant décédé était lui-même parent.

Un projet de loi prévoit d'augmenter le nombre de jours accordés aux parents qui font face à ces deux congés :

- à l'annonce de la survenue du handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant : au moins 5 jours au lieu de 2 ;
- au décès de leur enfant : 12 jours au lieu de 5.

Nouveauté : les salariées mieux protégées en cas de fausse couche ou de règles douloureuses

Plusieurs propositions de loi souhaitent étendre les droits et la protection des salariées.

- **Le congé de fausse couche** : un congé spécifique de 5 jours minimum pour la mère ou son (ou sa) partenaire, figure dans deux propositions de loi du 18 avril et du 10 mai 2023. A suivre ! Bon à savoir :

Ecrit par le 22 juillet 2024

Certaines branches ont déjà négocié un tel congé en cas de fausse couche mais aussi d'IVG.

- **Une nouvelle protection contre le licenciement en cas de fausse couche tardive**

L'employeur ne pourrait plus rompre le contrat de travail d'une salariée victime d'une fausse couche tardive pendant les 10 semaines qui suivent une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluses.

Cette protection ne jouerait pas toutefois en cas de faute grave de l'intéressée ou d'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

- **Indemnisation sans carence en cas de fausse couche**

Pour les arrêts de travail prescrits au plus tard à partir du 1^{er} janvier 2024, qui font suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22^e semaine d'aménorrhée, l'indemnité journalière de Sécurité sociale serait accordée sans délai de carence (normalement de 3 jours).

- **Santé menstruelle des femmes**

Lorsqu'une salariée souffre d'endométriose ou de règles douloureuses (dysménorrhée) un arrêt maladie spécifique serait créé, de 13 jours maximum par an pour une durée de 2 jours maximum par mois avec une indemnisation dès le 1^{er} jour.

Il est aussi envisagé d'imposer dans les accords ou chartes sur le télétravail l'obligation de prévoir les modalités d'accès de ces salariées à une organisation en télétravail. Et d'inscrire dans le règlement intérieur des mesures pour prendre en compte la santé menstruelle (par exemple l'installation de sanitaires avec point d'eau ou la mise à disposition de protections hygiéniques).

Anne-Lise Castell des Editions Tissot pour Réso Hebdo Eco

Écrit par le 22 juillet 2024



Anne-Lise Castell © Gilles Piel

Formation juridique : les obligations du chef d'entreprise vis-à-vis des travailleurs qui ne

Écrit par le 22 juillet 2024

sont pas ses salariés



La confédération des petites et moyennes entreprises de Vaucluse ([CPME84](#)) et le cabinet [Barthélémy Avocats](#) proposent une formation juridique sur les obligations du chef d'entreprise vis-à-vis des travailleurs qui ne sont pas ses salariés, ce mardi 25 avril.

Si la réglementation en matière de santé et de sécurité a vocation à s'appliquer aux salariés de l'entreprise, d'autres catégories de travailleurs évoluent aussi dans l'environnement de travail. Afin de mieux déterminer les obligations à l'égard de chacune de ces catégories, il importe de revenir sur ce qu'est un salarié, un stagiaire, un salarié mis à disposition quelle que soit l'entreprise « employeur » ou un travailleur temporaire.

Ainsi la [confédération des petites et moyennes entreprises de Vaucluse](#), l'organisation au service des TPE-PME, commerçants et indépendants dans le département et le cabinet spécialisé en droit social, [Barthélémy Avocats](#), s'associent pour proposer une formation juridique, animée par Maître [Hélène Quilichini](#), sur les obligations du chef d'entreprise vis-à-vis des travailleurs qui ne sont pas ses salariés.

Cette formation aura lieu ce mardi 25 avril, de 8h30 à 12h30, au siège de la CPME84, 4-6 avenue de la Reine Jeanne, à Avignon.

Ecrit par le 22 juillet 2024

Inscription obligatoire sur contact@cpme84.org ou au 04 90 14 90 90.

J.R.

Indemnité kilométrique : pourquoi faut-il mettre en place un dispositif pour les salariés qui viennent à pied ?



[WeWard](#) et [Betterway](#) viennent de publier une « tribune » sur la mise en place d'un dispositif « indemnité kilométrique marche ». Pour rappel, WeWard est une application mobile française

Ecrit par le 22 juillet 2024

qui propose de gagner de l'argent ou des bons d'achats à ses utilisateurs en fonction du nombre de pas qu'ils réalisent chaque jour. En échange de cela, WeWard collecte les données des utilisateurs et les vend à des commerçants partenaires qui peuvent ainsi mieux cibler leurs potentiels clients.

La mobilité est l'un des grands enjeux de cette décennie. En ville, la voiture est utilisée par 60% des urbains pour les déplacements domicile-travail de moins de 5 kilomètres. Des trajets qui pourraient être remplacés par des mobilités douces - vélo, co-voiturage, marche. Afin d'encourager le recours à des transports plus propres, le « forfait mobilités durables » est entré en vigueur le 10 mai 2020 et permet d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés lorsqu'ils utilisent un moyen de transport alternatif (co-voiturage, vélo...). Il s'agit de la prise en charge facultative par leur employeur de tout ou d'une partie de ces frais de transports personnels, et d'une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Or, ce dispositif n'est pas aujourd'hui disponible pour les salariés qui se rendent à leur travail à pied. C'est pourtant le moyen de transport le plus écologique et encourager la marche aurait pourtant de nombreux bénéfices, pour l'entreprise, le salarié et la société.

Une question de justice

En 2022 en France, les salariés sont encouragés à utiliser les transports en commun (remboursement d'une partie des titres de transports) ou des mobilités douces (forfait mobilités durables) pour se rendre sur leur lieu de travail. Alors que la marche reste le moyen de déplacement le plus écologique parmi la multitude de mobilités douces qui existent, celle-ci n'est pas reconnue dans ce processus d'indemnisation. La mettre en avant, l'encourager et donc l'indemniser permettrait de mettre sur un pied d'égalité ces marcheurs de la première heure. Le dispositif existant ayant pour but d'augmenter le pouvoir d'achat et réduire nos émissions, reconnaître cet effort prend tout son sens à l'heure où chacun doit limiter son impact environnemental.

En parallèle, la promotion de la mobilité verte est un enjeu stratégique pour les villes : meilleur partage de l'espace public, des rues plus silencieuses et moins polluées, une ville plus propre et plus apaisée. Les pouvoirs publics ont donc tout intérêt à se saisir de leur part dans la prise en compte des indemnités kilométriques pour les marcheurs, de la même manière que les aides à l'achat de vélo ou trottinette et les remboursements pour les transports publics sont évalués. Faire évoluer la loi LOM - Loi d'Orientation des Mobilités - en ce sens, c'est-à-dire en faisant évoluer la fiscalité des entreprises dont les salariés viennent à pied au travail, irait alors dans le sens de la collectivité et des enjeux écologiques et environnementaux urgents que nous traversons.

Encourager le retour au bureau des salariés

La mise en œuvre d'une telle mesure demande de pouvoir attester du moyen de transport des salariés. Indemniser les salariés proportionnellement au nombre de kilomètres marchés à la fin du mois est un levier de motivation sur au moins trois facteurs : encourager le retour sur le lieu de travail, permettre un complément de revenus, améliorer la santé physique et morale des salariés.

Ecrit par le 22 juillet 2024

Si la démarche s'inscrit dans un contexte de réduction de l'empreinte carbone, et dans le fait de « prendre sa part » dans la lutte contre le réchauffement climatique, la mise en place de l'indemnisation kilométrique Marche (IKM) va bien au-delà. A l'échelle de l'individu, c'est un complément de salaire, équivalent à celui versé aux collaborateurs qui viennent en transports en commun ou qui ont investi dans un vélo. Pour l'entreprise, l'enjeu est d'encourager le retour des salariés sur le lieu de travail, d'augmenter les temps d'échanges et de partages et donc de créativité ; en somme, de renforcer la cohésion des équipes et l'engagement de chacun.

Ce dispositif au service du déploiement des stratégies RSE des entreprises participe aussi à attirer les nouveaux talents et réduire l'empreinte carbone globale de l'entreprise.

Des salariés en meilleure santé

Au-delà des aspects financiers de cette indemnité, il s'agit avant tout d'une question de santé publique, et de bien-être général. L'entreprise a tout à gagner à encourager les activités sportives auprès de ses collaborateurs. De nombreuses études ont démontré l'impact positif de la marche : une meilleure concentration, un état d'esprit plus positif et un meilleur engagement dans l'ensemble des projets. Pour l'entreprise, ce sont des salariés en meilleure forme, avec un système immunitaire renforcé, et donc moins absents. Les arrêts de travail évités, c'est un coût en moins pour la collectivité. Si les salariés sont alors en meilleure forme et plus motivés, ils en sont plus heureux et s'épanouissent davantage dans leur environnement professionnel.

Des initiatives de ce style émergent à l'étranger, comme à Singapour où le gouvernement offre des récompenses aux personnes qui adoptent des modes de vie plus sains : à l'aide de dispositifs mis en place via des montres connectées, les habitants peuvent gagner jusqu'à 380 dollars de Singapour lorsqu'ils participent à des promenades, des activités telles que la méditation ou la natation.

Mettre en place l'Indemnité Kilométrique Marche (IKM) en France est bénéfique à 3 échelles : à titre personnel, pour l'entreprise et pour la collectivité. De nombreuses questions restent en suspens et mériteraient une réponse globale : quelles distances indemniser ? À quelle hauteur ? Faut-il plafonner l'indemnité ? À quelles réductions fiscales les entreprises pourront-elles prétendre ?

La mise en place de ce dispositif dans les entreprises, qui reconnaît et encourage l'effort, doit s'inscrire dans une démarche écologique et de santé publique, à l'échelle du territoire.

Par Yves Benchimol, cofondateur de [WeWard](#).

Ecrit par le 22 juillet 2024

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



Les fêtes de fin d'année approchent, et avec elles la possibilité pour les entreprises, de proposer à leurs salariés des cadeaux, un repas, ou encore de fermer quelques jours. Quels sont les droits et obligations de l'employeur en cette période ? [Isabelle Vénuat](#), juriste aux [Editions Tissot](#), répond aux trois questions les plus fréquentes :

La consommation d'alcool est-elle autorisée lors d'un pot ou repas de fin d'année ?

Oui, à deux conditions :

- Elle n'est pas interdite sur le lieu de travail mais reste toutefois **restreinte à une liste limitative de boissons alcoolisées : le vin, le cidre, la bière et le poiré ;**
- **L'employeur est responsable de la sécurité de ses salariés pendant et après l'évènement sur le plan civil comme sur le plan pénal.** Il est donc chargé de prendre toutes mesures permettant d'assurer la sécurité et de préserver la santé des salariés.

Sur le lieu de travail, la survenance d'un accident en lien avec l'état d'ébriété expose l'employeur à la

Ecrit par le 22 juillet 2024

qualification d'accident du travail, voire à la faute inexcusable de l'employeur (permettant à la victime ou à ses ayants droit de prétendre à une réparation intégrale du préjudice). Et ce, même si le salarié a commis une faute en consommant des boissons non autorisées.

De même, si au retour de cette réunion festive, un salarié alcoolisé est victime d'un accident de la route, la qualification d'accident de trajet pourra également être recherchée.

Si cet événement est organisé en dehors des heures de travail, l'employeur reste malgré tout responsable de la sécurité de ses salariés, à partir du moment où c'est lui qui a organisé l'événement.

Plusieurs solutions peuvent donc être mises en place :

- **L'employeur peut interdire dans le règlement intérieur la consommation d'alcool sur le lieu de travail**, à condition que cette interdiction soit proportionnée au but recherché. En effet, il n'est pas possible d'interdire l'alcool de façon absolue, sans raison particulière.
- Les autres solutions relèvent surtout du bon sens. Il est ainsi fortement conseillé d'interdire la consommation d'alcool en libre-service, de restreindre la quantité de bouteilles disponibles et surtout de faire en sorte que les salariés alcoolisés ne prennent pas le volant (prévoir des transports en commun, demander au salarié de remettre ses clés de voiture, désigner des chauffeurs volontaires, etc.).

Par ailleurs, le salarié est, lui aussi, soumis à une obligation de sécurité et doit respecter les règles prévues par le règlement intérieur. Ainsi, son état d'ébriété sur le lieu de travail constitue une faute disciplinaire pouvant donner lieu à sanction (y compris s'il a consommé de l'alcool dans le cadre de sa vie personnelle).

Attention : Le salarié peut refuser de participer à des 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.).

Ecrit par le 22 juillet 2024

- Le bon d'achat doit **permettre l'accès à des biens déterminés en fonction de l'évènement** : un bon d'achat offert pour le Noël des enfants sera limité à des jouets, livres, vêtements, ...et ne pourra pas être utilisé pour payer ses courses alimentaires.
- Enfin, leur montant **ne doit pas excéder 171 €** en 2022 (5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale). Pour Noël, ce seuil s'applique par salarié et par enfant.

L'employeur peut-il imposer la fermeture de l'entreprise pendant les fêtes de fin d'année ?

Oui, et elle est assez simple à mettre en œuvre. Il n'est en effet pas nécessaire d'obtenir l'accord des salariés mais simplement de les informer et de consulter le CSE, s'il existe.

Attention : les jours de fermeture ne sont pas indemnisés pour les salariés les plus récemment arrivés, qui n'auront pas forcément acquis assez de jours de congés pour faire face à cette fermeture. Sauf dispositions contraires de la convention ou de l'accord collectif applicable à l'entreprise.

En pratique, ils seront donc contraints de poser un congé sans solde, ou de prendre leurs congés de manière anticipée.

La convention d'assurance chômage prévoit pour eux une aide pour congés non payés, destinée aux salariés qui percevaient, avant de reprendre un emploi, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou l'allocation de solidarité spécifique. Cette aide est accordée sous conditions et doit être demandée exclusivement par le salarié à l'agence Pôle Emploi dont il dépendait. L'employeur doit fournir une attestation au salarié pour Pôle Emploi justifiant de la fermeture de l'entreprise et de la durée pendant laquelle il se trouvera privé de salaire.

Enfant malade : quand et comment les salariés peuvent-ils s'absenter ?

Ecrit par le 22 juillet 2024



Quand un employeur peut-il accorder une absence pour enfant malade à un salarié et la rémunérer ? Y a-t-il des dispositions particulières pour la covid-19 ? Le point sur le sujet.

Le Code du travail autorise les salariés à bénéficier de jours de congés pour s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans, malade ou accidenté, dont il a la charge. La durée est de trois jours par an, portée à cinq si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a au moins trois enfants à charge. L'employeur doit autoriser cette absence, quelle que soit l'ancienneté du collaborateur, mais il n'a pas à la rémunérer. L'employé doit alors adresser un certificat médical pour en bénéficier. Attention toutefois, de nombreuses conventions collectives prévoient des dispositions plus favorables, comme un congé plus long ou rémunéré. Il faut donc penser vérifier. Cela peut aussi être prévu par un accord collectif ou un usage. Il faut aussi savoir qu'en Alsace-Moselle, ce congé doit bien être payé.

En cas de covid

Si un salarié est cas contact de son enfant de moins de 16 ans (ou en situation de handicap) positif à la covid-19, et qu'il ne peut pas télétravailler, il peut demander un arrêt de travail dérogatoire pour la durée de l'isolement de l'enfant sur le site declare.ameli.fr. Cet arrêt est de sept jours à partir du test positif ou du début des symptômes et peut aller, dans certains cas, jusqu'à 10 jours. Un seul des parents peut en

Ecrit par le 22 juillet 2024

bénéficiaire. Si l'enfant sort de son isolement avec un test négatif deux jours avant la date de fin d'attestation, le collaborateur peut reprendre le travail, mais l'employeur doit alors signaler cette reprise anticipée à l'Assurance maladie. Cet arrêt est indemnisé sans vérification des conditions d'ouverture de droits et sans délai de carence jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard. L'employeur doit également verser des indemnités complémentaires sans carence. Le dispositif qui permettait à un salarié d'être placé en activité partielle garde d'enfant, en cas notamment de fermeture de classe, a en revanche disparu depuis le 1^{er} août 2022.

Les congés pour cas graves

Selon la gravité de l'état de santé de l'enfant, d'autres congés peuvent être mobilisés.

- le congé de présence parentale : il peut être ouvert lorsque l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité qui rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Il est en principe de 310 jours sur trois ans, mais peut être renouvelé selon des règles récemment assouplies.
- les congés pour événements familiaux : la maladie, l'accident grave ou le handicap grave de l'enfant permet au salarié de prolonger le congé précédent d'une année supplémentaire maximum. L'employeur n'a pas à rémunérer le salarié (sauf dispositions plus favorables), mais ce dernier peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale.
- le congé pour l'annonce du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant d'un salarié. Il est d'au moins deux jours ouvrables et il est rémunéré. Il doit être pris dans un délai raisonnable suivant l'annonce de la maladie de l'enfant. Il est récent (fin 2021) et un décret doit encore venir fixer la liste des pathologies chroniques concernées.

À noter aussi : un salarié dont l'enfant est malade peut également bénéficier de dons de jours de repos de ses collègues dans certaines situations.

Par [Anne-Lise Castell](#), juriste en droit social et rédactrice au sein des [Éditions Tissot](#) pour [RésohebdoEco](#) - www.reso-hebdo-eco.com