

Peut-on télétravailler depuis son lieu de vacances ?



Depuis plusieurs années, le télétravail a explosé ; de nombreuses entreprises l'ont aujourd'hui durablement adopté et, cet été, le gouvernement incite à y recourir pendant la période des Jeux Olympiques et Paralympiques. Mais quid du lieu ? Un salarié doit-il forcément télétravailler de chez lui ou peut-il le faire ailleurs, par exemple depuis son lieu de vacances ? Le point avec [Isabelle Vénuat](#), juriste aux [Éditions Tissot](#), spécialistes du droit du travail.

Quels sont les lieux depuis lesquels on peut télétravailler ?

Au domicile ou en dehors, selon les questions-réponses du ministère du Travail, sauf si la charte ou l'accord qui l'a mis en place prévoient d'autres dispositions. Ce sont eux qui définissent précisément les lieux dans lesquels il sera effectué (domicile du salarié, résidence secondaire, espace de coworking, etc.),

Ecrit par le 22 juillet 2024

en tenant compte du fait que chacun dispose de la liberté de choisir son domicile.

Cependant, un motif légitime, comme la nécessité de pouvoir revenir rapidement sur le lieu de travail en cas de besoin, ou encore des questions de sécurité ou de connexions réseau, peut justifier qu'un salarié télétravaille impérativement depuis son domicile habituel. Et dès lors que l'accord collectif ou la charte l'impose, un salarié qui ne respecterait pas cette règle encourt une sanction disciplinaire.

Si rien n'a été prévu, un salarié peut donc télétravailler depuis le lieu de son choix, qui peut être son lieu de vacances. Une souplesse particulièrement bienvenue pour les salariés des villes qui accueillent les JO.

Peut-on télétravailler depuis l'étranger ?

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

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

Quels sont les abus sanctionnables ?

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

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

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

Isabelle Vénuat (Éditions Tissot)

Ecrit par le 22 juillet 2024



En baisse en 2023, l'absentéisme s'établit à un taux de 5,17%

Ecrit par le 22 juillet 2024



Le Groupe de protection sociale et patrimoniale [APICIL](#) publie les résultats de la 3^{ème} édition de son Observatoire des arrêts de travail. Après une hausse en 2022, le taux d'absentéisme baisse en 2023.

L'absentéisme en entreprise est un phénomène qui suscite une attention croissante en France, reflétant les profondes mutations du monde du travail. Depuis quelques années, le rapport des salariés au travail a considérablement évolué, influencé notamment par la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, la montée du télétravail et une sensibilisation accrue aux questions de santé mentale.

Dans ce contexte dynamique, il est essentiel de disposer d'analyses précises et d'indicateurs fiables pour comprendre les tendances en matière d'absentéisme et les causes des arrêts de travail. Ce rapport, 3^{ème} édition publiée par le Groupe APICIL, propose d'examiner les données de l'année 2023, en s'intéressant particulièrement aux impacts de ces évolutions sociétales et économiques sur la santé au travail.

Malgré une baisse, le taux d'absentéisme reste à un niveau élevé

Ecrit par le 22 juillet 2024

En 2023, l'absentéisme a atteint un taux de 5,17%, soit une baisse de 0,59 point par rapport à 2022, mais ce taux demeure supérieur à celui de 2021 (5%). Par ailleurs, plus d'un quart des salariés (27,46%) ont bénéficié d'au moins un arrêt de travail au cours de l'année, soit une diminution de 7,67 points, une proportion qui retrouve son niveau de 2021 (27,78%).

Si l'absentéisme baisse pour toutes les catégories d'âge, ce sont les salariés âgés de 30-39 ans qui restent les plus concernés, avec 30,46% d'entre eux qui ont eu au moins une absence en 2023, en baisse de 8,42 points. Cependant, ce chiffre est toujours supérieur à toutes les autres tranches d'âge, y compris les seniors. Les collaborateurs de plus de 60 ans présentent d'ailleurs la plus faible proportion ayant eu au moins un arrêt de travail dans l'année (19,64%).

Depuis les 3 dernières années, la cellule médicale d'APICIL constate une représentation de plus en plus significative des jeunes actifs en arrêt pour dépression ou burn-out. La tranche des 30-39 ans est particulièrement touchée par les pathologies psychiques, leur proportion passant de 24% en 2021 à 27% en 2023.

Accroissement du micro-absentéisme et des arrêts de plus de 30 jours

La durée moyenne globale des arrêts de travail s'allonge légèrement, passant de 22,13 jours en 2022 à 23,7 jours en 2023, soit une augmentation de +7,09%. Cependant, cette durée a diminué de manière significative sur 2 ans, enregistrant une baisse de -14,63%. La hausse des arrêts de longue durée, qu'ils soient compris entre 31 et 90 jours (15,92% ; +1,68 point par rapport à 2022) ou supérieurs à 90 jours (5,27% ; +0,91 point), explique le rallongement de la durée moyenne des arrêts de travail.

La part du micro-absentéisme augmente également en 2023 (17,14%, +5,21 points pour les arrêts de moins de 3 jours), un signal préoccupant dans un contexte d'évolution du rapport au travail, où il passe souvent inaperçu. Les absences de courte durée peuvent, en effet, sembler moins significatives que les arrêts de longue durée, ce qui peut conduire à y accorder une attention moindre. De plus, le suivi du micro-absentéisme peut être plus difficile en raison de son caractère sporadique et de sa fréquence élevée, rendant la collecte de données et l'analyse plus complexes. Néanmoins, il constitue un indicateur important de la santé au travail et de l'engagement des collaborateurs.

La maladie professionnelle demeure le motif qui engendre les arrêts les plus longs

En 2023, les arrêts pour maladie représentent 89% des arrêts, en légère diminution (-3 pts par rapport à 2022), contre 4,59% (+1,49 pt) pour les temps partiels thérapeutiques, en constante augmentation depuis 3 ans, et 0,31% pour les maladies professionnelles, qui repartent à la hausse (+0,08 pt). En outre, la maladie professionnelle demeure le motif qui engendre les arrêts les plus longs, avec une moyenne de 86,20 jours. Les enjeux de prévention en entreprise restent donc importants.

Les statistiques de sinistralité des maladies professionnelles en 2022, publiées en décembre 2023 par l'Assurance Maladie, montraient une baisse, qui pouvait en partie s'expliquer par des évolutions des modes de travail, notamment le recours au télétravail. Cependant, cette tendance ne s'est pas installée dans la durée, puisque la part des maladies professionnelles repart légèrement à la hausse en 2023. De

Ecrit par le 22 juillet 2024

plus, les troubles musculo-squelettiques représentaient toujours la grande majorité de ces sinistres, avec 38 286 maladies professionnelles prises en charge. Enfin, 1 814 maladies professionnelles relevaient de maladies psychiques, en augmentation régulière.

Un constat partagé par la cellule médicale d'APICIL, pour qui les principales causes en 2023 des arrêts « longs » faisant l'objet d'un suivi médical par l'assureur restent :

- Les pathologies psychologiques, en premier lieu, représentant plus d'un tiers des dossiers (allant de la fatigue psychologique à la dépression longue, en passant par des syndromes de burn-out de plus en plus fréquents).
- Les troubles musculo-squelettiques, en particulier chez les assurés travaillant dans un secteur où la pénibilité est importante, mais aussi chez ceux en postures « statiques longues », un phénomène parfois exacerbé par le télétravail.

La santé, l'économie sociale et l'éducation en tête des secteurs les plus sinistrés

En 2023, les segments de population les plus à risque face à l'absentéisme, tant en volume qu'en durée des arrêts, restent identiques aux années précédentes :

- Les travailleurs à faible qualification : une durée moyenne de 25,7 jours pour les Employés, Techniciens et Agents de maîtrise et un taux d'absentéisme de 8,07% pour les ouvriers
- Les seniors : une durée moyenne de 35,66 jours pour les salariés de plus de 60 ans et un taux d'absentéisme de 6,09% pour les 50-59 ans Les collaborateurs ayant plus de 10 ans d'ancienneté : une durée moyenne de 29,48 jours et un taux d'absentéisme de 6,02%
- Les femmes : une durée moyenne de 24,47 jours et un taux d'absentéisme de 5,95%

La question de l'accès à l'information et à la prévention est plus que jamais cruciale pour ces populations à risques, notamment dans un contexte d'allongement de la durée du travail.

Selon une étude de la Dares de mars 2024², seuls 43 % des salariés travaillant dans des entreprises de plus de 10 employés ont déclaré avoir reçu, au cours des douze derniers mois, des informations sur l'ensemble des risques professionnels. Les travailleurs les moins informés sont ceux exerçant dans les services, plutôt dans des petits établissements, et sont le plus souvent des femmes. Les jeunes sont mieux informés que leurs aînés, tout comme les personnels d'encadrement par rapport à l'ensemble des salariés.

Le secteur enregistrant le plus fort taux d'absentéisme reste celui de la santé, de l'économie sociale et de l'éducation (6,79%, en baisse de 0,65 point), pour une durée moyenne par arrêt de 27,96 jours, suivi par

Ecrit par le 22 juillet 2024

le transport et le commerce (5,17%, en baisse de 1,19 point), puis l'industrie et BTP (5,01%, en baisse de 0,57 point).

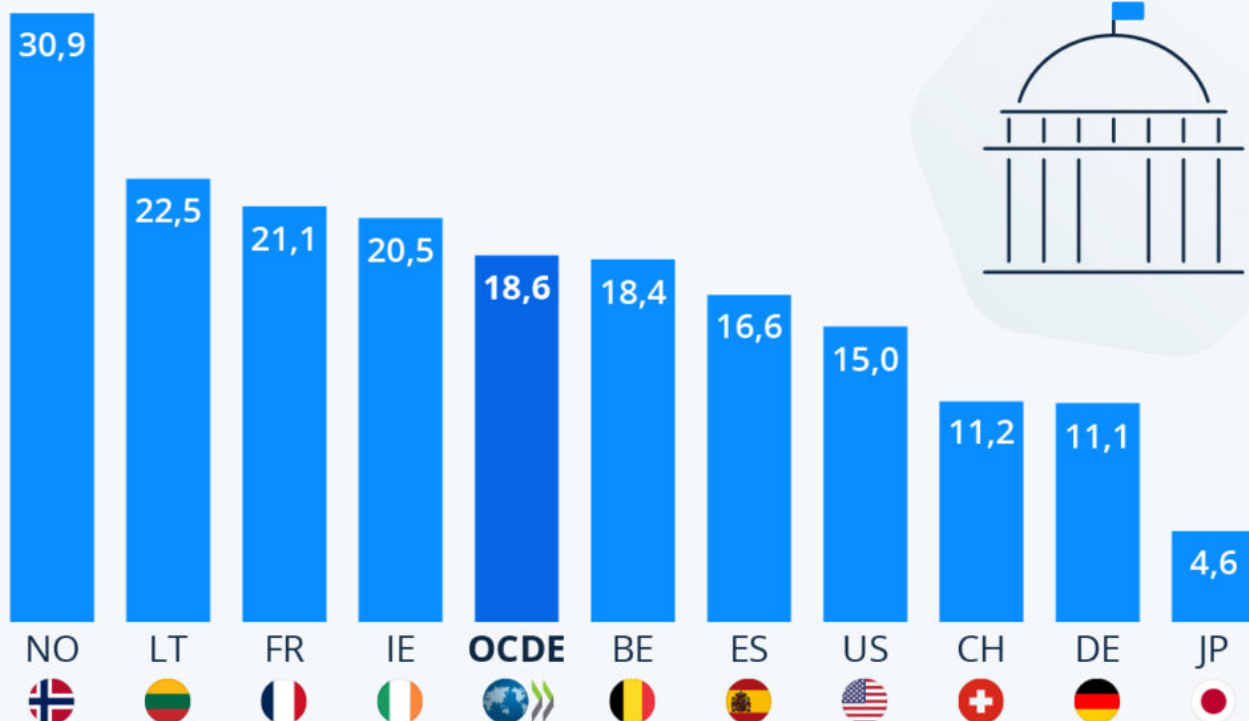
« Le rapport des salariés au travail et le fonctionnement des entreprises ont considérablement évolué ces dernières années. Dans ce contexte, les entreprises sont confrontées à des défis majeurs, notamment en matière de recrutement, où la pénurie de talents et les difficultés à pourvoir certains postes stratégiques rendent la gestion de l'absentéisme encore plus critique. De fait, le sujet de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) est devenu une préoccupation centrale pour les employeurs, afin d'améliorer l'engagement et la fidélisation de leurs collaborateurs. Cette thématique a toujours été au cœur de la politique du Groupe APICIL, comme en témoigne notre rapprochement récent avec le Groupe JLO, un cabinet de conseil RH et QVCT », estime [Thomas Perrin](#), Directeur Général Adjoint Services du Groupe APICIL.

Un Français sur cinq travaille dans la fonction publique

Ecrit par le 22 juillet 2024

Un Français sur cinq travaille dans la fonction publique

Part de fonctionnaires dans la population active dans une sélection de pays de l'OCDE en 2021 (en %)



Source : OCDE



statista

L'exécutif s'attaque à la fonction publique. Dans une interview publiée dans le journal Le Parisien mardi 9 avril, le ministre de la Transformation et de la Fonction publique Stanislas Guerini a annoncé vouloir « lever le tabou du licenciement dans la fonction publique », remettant ainsi en question le principe d'« emploi à vie » qui caractérisait jusqu'ici le statut particulier des fonctionnaires en France. Si le licenciement existe déjà dans la fonction publique (pour trois motifs : l'inaptitude physique, la faute

Ecrit par le 22 juillet 2024

disciplinaire et l'insuffisance professionnelle), il est très peu appliqué : en 2022, seulement 235 fonctionnaires ont été licenciés en France.

L'annonce de Stanislas Guerini est intervenue à la sortie d'une réunion organisée le même jour avec les syndicats en vue d'un projet de réforme, prévu pour l'automne. Parmi les pistes étudiées figurent également la remise en cause des catégories historiques de la fonction publique (A, B et C), ainsi qu'une possible rémunération au mérite des agents. Sans surprise, le ministre s'est attiré les foudres des syndicats pour ses paroles, et pour un projet de loi qu'ils jugent « injuste », qui risque d'« accroître la division entre les agents publics ».

Comme le montre notre infographie, basée sur un [rapport](#) de l'OCDE, la France compte légèrement plus de fonctionnaires que la moyenne des pays de l'organisation : 21,1 % de la population active en France travaille en effet dans la fonction publique, alors que la moyenne de l'OCDE s'établit à 18,6 %. C'est dans les pays d'Europe du nord qu'on trouve la plus grande part de fonctionnaires : ils sont 30,9 % en Norvège, 29,3 % en Suède, 28 % au Danemark, et 24,5 % en Finlande. À l'inverse, l'Allemagne et le Japon avaient des secteurs publics relativement peu importants : l'Allemagne ne comptait que 11,1 % de fonctionnaires dans sa population active, et le Japon seulement 4,6 %.

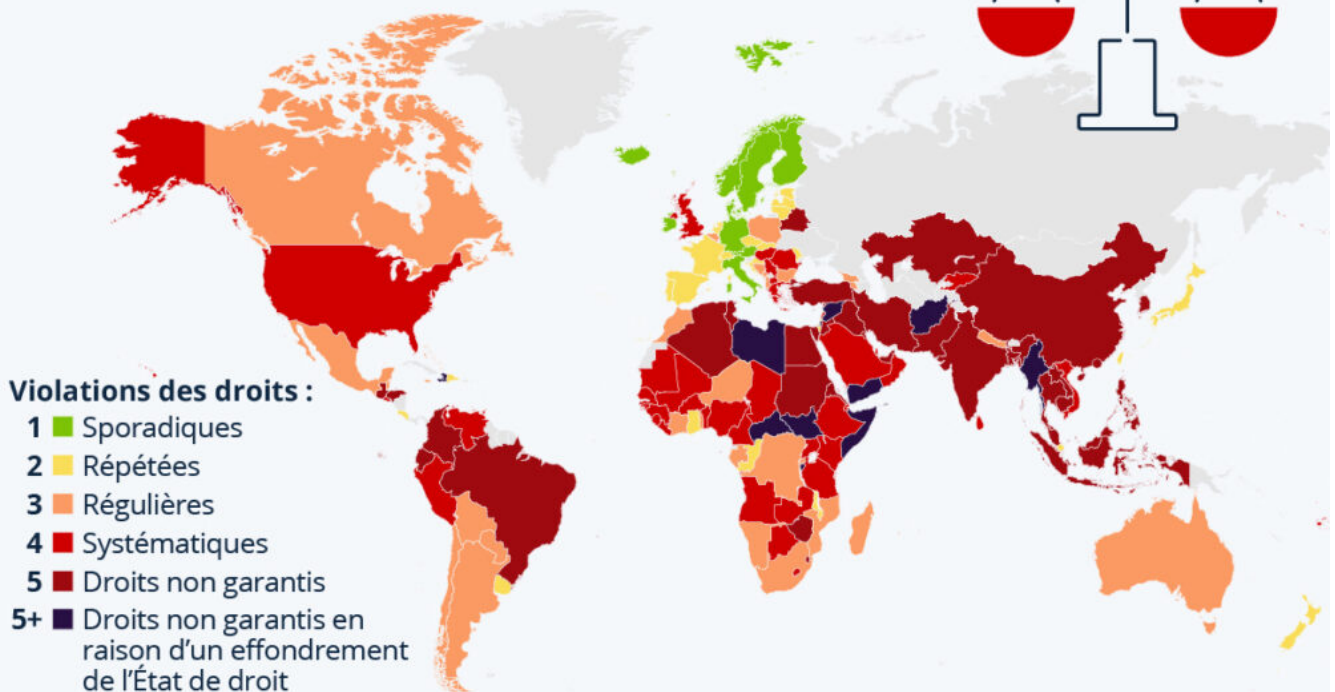
De Valentine Fourreau pour Statista

Où les travailleurs sont-ils les mieux (et les moins bien) protégés ?

Écrit par le 22 juillet 2024

Droits des travailleurs : un état des lieux mondial

Évaluation des droits des travailleurs
par pays, selon le Global Rights Index 2023



Basée sur la liberté d'association, le droit à la négociation collective et le droit de grève
(1 = violations sporadiques, 5 = aucune garantie des droits).

Source : Confédération syndicale internationale (CSI)



statista

Selon la dernière étude de la [Confédération syndicale internationale](https://www.csi-international.org/) (CSI), les dix pays les plus défavorables aux travailleurs en 2023 étaient le Bangladesh, la Biélorussie, l'Équateur, l'Égypte, l'Eswatini, le Guatemala, le Myanmar, la Tunisie, les Philippines et la Turquie. La CSI a évalué 149 pays sur la base de la liberté d'association, du droit à la négociation collective et du [droit de grève](#), sur une échelle de 1 (= violations sporadiques) à 5 (= aucune garantie des droits en raison de l'effondrement de

Ecrit par le 22 juillet 2024

l'État de droit).

Comme le met en avant notre carte, de nombreux pays d'Afrique, du Moyen-Orient et d'Asie ont été classés dans les deux catégories les plus basses en matière de droits des travailleurs, indiquant que ces derniers n'y sont tout simplement pas garantis. On y trouve notamment des pays dans lesquels un effondrement général de l'État de droit a été constaté. L'Afghanistan, le Yémen, la Libye et la Somalie en sont des exemples. Le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord ont obtenu le plus mauvais score régional sur l'indice de la CSI, avec une moyenne de 4,53, suivis de la région Asie-Pacifique avec 4,13.

Néanmoins, des violations des droits des travailleurs sont constatées partout dans le monde. La CSI considère par exemple les États-Unis et l'Australie comme des pays où les droits des travailleurs sont systématiquement violés. Le « pays de la liberté » est ainsi moins bien loti dans ce domaine que son voisin du sud, le Mexique. Dans l'ensemble, le tableau est plutôt effrayant : 87 % des pays ont violé le droit de grève de leurs travailleurs en 2023, contre 63 % en 2014. Toujours selon le rapport, des travailleurs ont été victimes de violences dans 30 % des pays et des syndicalistes ont été assassinés dans huit pays l'an dernier, la Colombie étant le pays le plus dangereux à cet égard.

En comparaison avec le reste du monde, l'Europe protège relativement mieux les droits des travailleurs. Tous les pays classés par la CSI dans la meilleure catégorie de l'évaluation s'y trouvent et la note moyenne de la région était de 2,56 en 2023. Les nations scandinaves, en particulier, se distinguent par des [conditions de travail](#) plutôt favorables, même si des violations sporadiques des droits s'y produisent également. Avec des violations répétées constatées, la France n'est en revanche pas classée dans la meilleure catégorie de l'indice, au même titre que des pays comme l'Espagne et la Suisse (violations répétées) ou le Royaume-Uni et la Belgique (violations régulières).

De Tristan Gaudiaut pour Statista

Sécurité de l'emploi : plus de la moitié des télétravailleurs à plein temps inquiets pour leur avenir

Ecrit par le 22 juillet 2024



Face à l'incertitude économique, près de 4 travailleurs sur 10 (38%), en France et dans le monde, ne se sentent pas en sécurité dans leur emploi, soulignant ainsi la nécessité pour les employeurs d'adopter des mesures appropriées afin de rassurer leurs talents, révèle le rapport* de [l'ADP research institute](#), '[People at work 2023 : l'étude workforce view](#)', après l'enquête menée auprès de plus de 32 000 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France. Au niveau européen, la France est en deuxième position derrière la Suisse (48%) parmi les pays où les salariés craignent le plus pour la sécurité de leur emploi, alors que seulement 25% des Néerlandais et 28% des Allemands expriment ce ressenti.

Sentiment d'insécurité de l'emploi plus marqué chez les hommes

En France, le sentiment d'insécurité de l'emploi est le plus marqué chez les hommes (44% contre 31% des femmes), ainsi que chez les membres de la génération Z âgés de 18 à 24 ans (43% contre 33% des plus de 55 ans). Par secteur d'activité, les salariés de l'immobilier (54%), des médias et de l'information (47%), des transports, de la logistique et de l'industrie (46%) sont les plus nombreux à se sentir en insécurité dans leur emploi. A l'inverse, les travailleurs de l'éducation et de la santé sont près de la moitié à se sentir en sécurité dans leur travail actuel (49%).

En outre, les salariés travaillant uniquement à distance sont ceux qui se sentent le plus en insécurité dans leur emploi : plus de la moitié d'entre eux font part de ce sentiment (55 %), contre 38% de ceux en 100% présentiel et 34% en mode hybride. A noter également que les travailleurs exerçant au sein d'une grande entreprise de plus de 1 000 salariés ne sont que 27% à se sentir en insécurité dans leur emploi, alors qu'ils sont 43% pour les employés de PME (entre 10 et 249 salariés).

Ecrit par le 22 juillet 2024

L'incertitude économique accentue le sentiment d'insécurité professionnelle

Près de 7 travailleurs français sur 10 (68%, loin de la moyenne européenne de 57%) pensent qu'aucune profession ne sera épargnée par l'incertitude économique actuelle. Un ressenti qui est plus fortement partagé par les collaborateurs âgés de 35 ans et plus (71% contre 64% des 18-34 ans). Au niveau des secteurs d'activité, c'est tout particulièrement le cas chez les salariés évoluant dans l'industrie (75%), le commerce (73%), le transport et la logistique (72%), contrairement à ceux des médias et de l'information (56%).

Si au niveau monde, près d'un travailleur sur quatre (23%) estime que, d'ici cinq ans, le recours à l'IA sera la norme dans son secteur d'activité et aura pour effet de réduire les tâches manuelles, les Français comme les Européens ne sont que 14% à exprimer ce sentiment. Un chiffre qui est, néanmoins, plus important chez les hommes (16% contre 10% des femmes), chez les jeunes de 18 à 24 ans (19% contre 12% des 25 ans et plus), chez les collaborateurs exerçant dans le secteur de la finance (21%), des services professionnels (20%), de l'informatique, des télécommunications et de l'industrie (18%).

La sécurité de l'emploi : un critère essentiel pour les Français

La sécurité de l'emploi est primordiale pour les travailleurs français : elle arrive en deuxième position des critères les plus importants dans un travail pour 40% d'entre eux, loin derrière cependant le salaire (66%) mais avant le plaisir au travail (37%), la flexibilité des horaires (31%) et l'évolution de carrière (30%). A noter que la sécurité de l'emploi prend de l'importance de façon proportionnelle avec l'âge des collaborateurs : alors que pour les 18-24 ans, elle se positionne en quatrième position parmi les critères les plus importants pour eux dans un emploi (29%), elle arrive en deuxième place chez les répondants de 55 ans et plus, avec près d'1 sur 2 qui l'affirme (47%). Pour les moins de 34 ans, après le salaire, c'est le plaisir au travail qui prime (37%), suivi par la progression de carrière (34%).

Les salariés français sont 61% à se dire satisfaits de la sécurité de l'emploi chez leur employeur actuel (la moyenne mondiale étant de 65%). Néanmoins, l'étude révèle que ceux travaillant dans les médias et les métiers de l'information sont de loin les moins satisfaits, avec à peine plus d'une personne sur trois se sentant en sécurité dans son emploi (35%). C'est deux fois moins que les salariés exerçant un métier dans l'éducation et la santé (70%).

L'étude indique également que travailler uniquement à distance amène à être moins satisfait de son employeur en matière de sécurité de l'emploi (46%) par rapport à leurs collègues en présentiel (61%) ou en mode hybride (65%). Ils sont d'ailleurs plus de la moitié à envisager de faire plus d'heures supplémentaires (51%) pour « sécuriser » leur emploi, contre 33 % pour les travailleurs en mode hybride et 27% pour ceux sur site. Ainsi, alors que le monde s'adapte au fur et à mesure au travail hybride et que de nombreux collaborateurs souhaitent travailler à distance, l'un des défis des employeurs est de conserver la satisfaction de leurs salariés vis-à-vis de la sécurité de l'emploi.

« De nombreuses entreprises rencontrent toujours d'importantes difficultés à attirer et fidéliser les talents. »

arlos Fontelas de Carvalho, président d'ADP en France, en Suisse et en Suède

Ecrit par le 22 juillet 2024

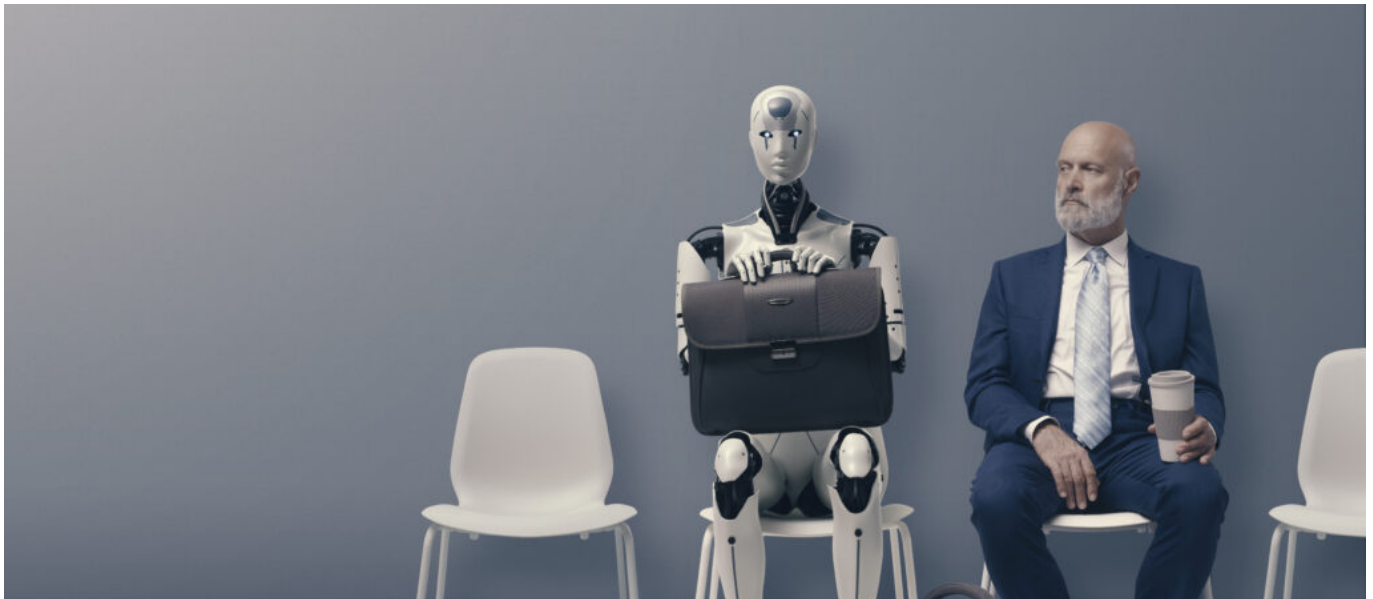
« Les temps actuels suscitent des inquiétudes chez les travailleurs, avec de nombreuses incertitudes sur les plans économiques, géopolitiques ou même technologiques, commente Carlos Fontelas de Carvalho, président d'ADP en France, en Suisse et en Suède. En parallèle, de nombreuses entreprises rencontrent toujours d'importantes difficultés à attirer et fidéliser les talents. Compte tenu de ce contexte, les employeurs doivent redoubler leurs efforts pour montrer à leurs équipes qu'elles sont appréciées à leur juste valeur, que leurs contributions sont reconnues et que des opportunités de formation associées à des perspectives d'évolution vont favoriser leur avenir professionnel. »

« Depuis longtemps, les avancées technologiques telles que l'automatisation, l'IA et le machine learning sont vues comme des opportunités pour ADP, afin de toujours mieux servir nos clients et faciliter la vie de nos collaborateurs, poursuit Carlos Fontelas de Carvalho. Si certains secteurs vont devoir s'adapter et certains métiers sont amenés à se transformer, une communication ouverte et transparente dès maintenant avec les collaborateurs peut aider à dissiper les idées reçues et rassurer les équipes quant à la sécurité de leur emploi. Cet environnement de travail positif doit être ressenti y compris par les salariés travaillant à distance. L'étude tend à montrer que ces derniers peuvent craindre de ne pas être assez 'visibles' pour se révéler indispensables à leur entreprise. Il est donc primordial de valoriser le rôle central des managers de proximité dans le maintien du lien, aussi bien sur site qu'à distance, et d'accélérer leur formation pour cela, afin que chaque collaborateur puisse faire entendre sa voix. »

*Le rapport « [People at Work 2023 : l'étude Workforce View](#) » étudie les comportements des salariés face au monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et espoirs vis-à-vis de leur futur environnement de travail. [ADP Research Institute](#) a interrogé 32 612 actifs dans 17 pays, dont 1 912 en France.

L'Intelligence artificielle en débat à Marseille

Ecrit par le 22 juillet 2024



Attendue ou redoutée l'Intelligence Artificielle (IA) fait débat. Un vrai sujet comme on dit. Certains de ses géniteurs sont d'ailleurs les premiers à s'interroger sur les incidences de cette nouvelle technologie sur nos modes de vie et sur notre organisation sociale. Le 24 novembre prochain, plusieurs spécialistes se réunissent à Marseille pour en débattre. Ce qui est présenté comme la révolution industrielle ultime pourrait bien rebattre les cartes dans un sens par forcément attendu.

300 millions d'emplois seraient menacés avec le développement de l'IA, dicit la banque Goldman et Sachs. L'essentiel des emplois supprimés le serait d'avantage chez les « cols blancs » que les « cols bleus ». Le boulanger, le charpentier, le maraîcher, l'agriculteur s'en trouveraient épargnés voire même confortés. On notera qu'il n'a pas fallu attendre l'arrivée de l'IA pour que de très nombreux employés du secteur tertiaire opèrent des reconversions professionnelles vers des métiers manuels. Le secteur de la boulangerie n'a jamais connu autant d'anciens directeurs marketings ou financiers. On reviendrait ainsi et pour partie, à une ancienne organisation sociale où les métiers ayant une fonction satisfaisant des besoins essentiels se trouveraient revalorisés. On laisserait ainsi aux machines le soin de faire les calculs et à l'homme les plaisirs du travail manuel (même mécanisé).

C'est un peu comme l'apport du tableur Excel aux métiers de la comptabilité.

Dans ce raisonnement - certes un peu simpliste- on considère l'IA comme un prolongement, une suite logique des avancées technologiques déjà réalisées. C'est un peu comme l'apport du tableur Excel aux métiers de la comptabilité. Il a permis de se dispenser de calculs longs et fastidieux. Mais, cette avancée technique s'est accompagnée d'une réduction des effectifs. Difficile d'entraver les avancées du numérique. On peut y résister mais pas s'y soustraire.

Ecrit par le 22 juillet 2024

C'est la création elle-même qui se trouve mise en danger

L'IA remettrait donc à l'honneur les métiers manuels. Sauf que... L'IA investit également tous les secteurs de la création : littérature, cinéma, arts graphiques, musique... Cette technologie permet aujourd'hui d'écrire à la façon de Victor Hugo, de peindre comme Nicolas de Staël, on encore de composer un morceau des Beatles. Outre le fait de faire disparaître les artistes, motifs de la grève à Hollywood il y a quelques semaines, c'est la création elle-même qui se trouve mise en danger. En effet, le principe de l'IA est de s'appuyer sur l'existant pour produire. Si dans le secteur de la santé, l'Intelligence Artificielle peut s'avérer précieuse pour que le praticien établisse un meilleur diagnostic, dans le domaine de la création il n'en va pas de même. La création a pour fonction première d'explorer constamment de nouveaux champs, de casser les codes, d'ouvrir de nouveaux horizons, de bousculer les idées... Il ne faudrait pas que la création ne devienne qu'un simple divertissement où on tournerait très vite en rond. Mais tant que la machine n'a pas connu un chagrin d'amour, on est tranquille, disait récemment le musicien André Manoukian !

Artificial Intelligence Marseille - Orange Vélodrome - Marseille. Vendredi 24 novembre. En live [ICI](#)

Semaine de 4 jours : l'intérêt des Français ne faiblit pas !

Ecrit par le 22 juillet 2024



L'idée d'une semaine de travail de quatre jours continue de susciter l'intérêt, avec plus d'un travailleur français sur 5 (22 % contre 28 % au niveau monde) estimant qu'elle sera la norme dans son secteur d'activité dans les cinq prochaines années. C'est ce que révèle l'étude de l'ADP® Research Institute « *People at Work 2023 : l'étude Workforce View* » menée auprès de plus de 32 000 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

Par secteur d'activité, les salariés de l'industrie (31 %) sont les plus nombreux à affirmer que la semaine de 4 jours deviendra la norme, suivis par ceux de l'informatique et des télécommunications (27 %), de l'immobilier et du commerce (25 %). A l'inverse, les travailleurs des médias et de l'information ne sont que 15 % à faire cette projection.

Le maintien du salaire : un critère indispensable au déploiement de la semaine de 4 jours

Au-delà des projections, l'étude met en avant les préférences des collaborateurs en termes de flexibilité. Ainsi, 37 % des interrogés préféreraient travailler 4 jours par semaine, en conservant le même salaire, mais avec des journées de travail plus longues. Ce chiffre atteint 41 % chez les jeunes de 25-34 ans (contre 32 % des 18-24 ans), 40 % chez ceux qui pratiquent le travail hybride (contre 31 % chez ceux en 100 % télétravail) et 39 % chez les femmes (contre 35 % des hommes) et les parents (contre 34 % chez ceux qui n'ont pas d'enfant). Les salariés évoluant dans le commerce (44 %), l'hôtellerie-restauration (43 %) et les transports (41 %) en sont également particulièrement demandeurs, d'autant plus qu'il s'agit de secteurs dans lesquels le télétravail semble impossible à pratiquer pour la majorité des effectifs.

Ecrit par le 22 juillet 2024

Le maintien d'un salaire identique reste un critère important dans la mise en place de la semaine de 4 jours, car seuls 9 % des interrogés accepteraient d'adopter ce type d'organisation pour un salaire moindre. En outre, dans le cas où ils ne pourraient pas être augmentés, la semaine de travail plus courte serait une alternative envisageable pour un quart des salariés (25 %).

Une part importante des salariés espère encore plus de flexibilité des horaires

Alors que les schémas classiques d'organisation du travail continuent d'évoluer, 18 % des travailleurs français (contre 33 % au niveau monde) considèrent que, d'ici cinq ans, la norme dans leur secteur d'activité sera de bénéficier d'une flexibilité totale des horaires de travail (à condition qu'ils parviennent à remplir leurs missions au regard d'indicateurs de productivité et de résultats). Ce sont les salariés des secteurs de la finance (27 %), des médias et de l'information (24 %) et de l'industrie (23 %) qui sont les plus nombreux à le penser. Quant au modèle de travail hybride (présentiel et télétravail), il devrait devenir une pratique standard selon 16 % des travailleurs (28 % au niveau monde), une projection qui est encore plus visible chez ceux exerçant dans l'informatique et les télécommunications (31 %), la finance et les services (26 %).

Emergence d'une flexibilité des congés payés

Outre la semaine de 4 jours, d'autres options permettant de bénéficier de plus de temps libre devraient voir le jour d'ici les 5 prochaines années. A l'échelle mondiale, plus d'un quart des travailleurs (27 %) estime que, d'ici cinq ans, l'acquisition de jours de congés supplémentaires sera la norme. Ils ne sont que 11 % en France.

Et pour 18 % des collaborateurs dans le monde (10 % en France), il sera normal d'avoir la possibilité de réduire son salaire en échange d'un plus grand nombre de jours de congés annuels, tandis que 12 % (contre 7 % en France) anticipent que les congés illimités deviendront monnaie courante.

Les attentes dans ce domaine se révèlent plus élevées chez les jeunes travailleurs (respectivement 20 % et 14 % des 18-24 ans), ce qui laisse à penser qu'une nouvelle transformation des normes admises au travail se profile à l'horizon.

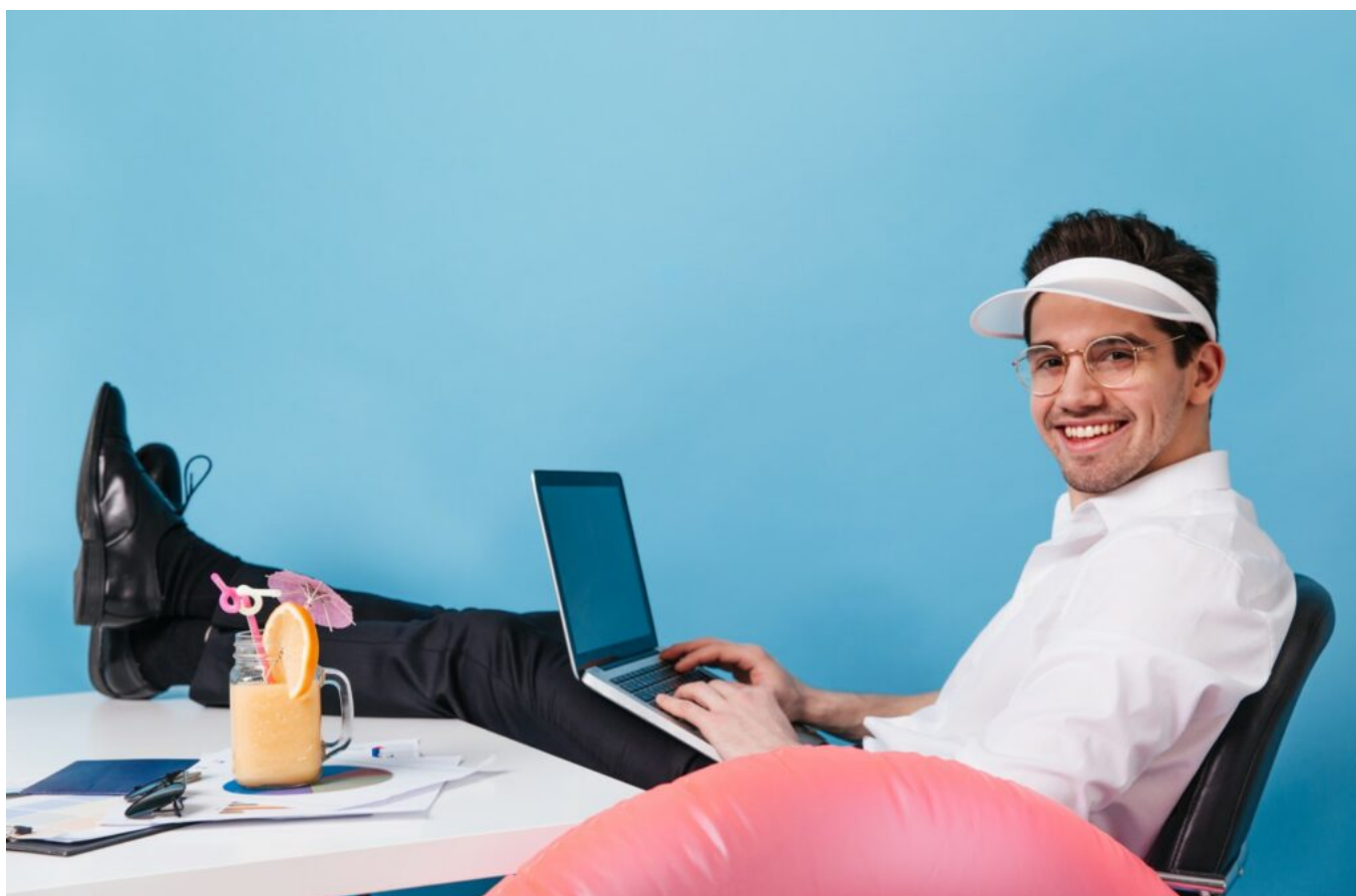
« Nous constatons toujours dans cette étude la demande pour un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée ; cette attente existe depuis longtemps mais cela s'est clairement accélérée depuis trois ans. Lorsqu'il n'est pas possible de proposer du télétravail ou un format de travail hybride, les employeurs peuvent répondre aux attentes de leurs talents par d'autres moyens, comme la mise en place de la semaine de 4 jours, pour les fidéliser et les motiver » estime **Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse.**

« Cependant, il est nécessaire de faire preuve de vigilance car les risques d'épuisement professionnel chez les salariés existent, que ce soit en travaillant sur des journées plus longues ou en devant réaliser leurs missions en moins de temps. De plus, il est évident qu'une semaine de 4 jours génère aussi des défis considérables en termes d'organisation du travail et du maintien du service et n'est pas réaliste dans de nombreuses organisations.

Ecrit par le 22 juillet 2024

*Ainsi, au-delà de ces nouveaux modes de travail, l'enjeu de rétention des talents passera par d'autres leviers comme le plaisir et l'épanouissement au travail, la progression des carrières et les opportunités de formation, très attendues notamment par les plus jeunes collaborateurs » conclut **Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse.***

Les règles applicables aux jobs d'été en 2023



Animation, restauration, vente, entretien des espaces verts, guide touristique... L'approche des vacances estivales est l'occasion pour de nombreux étudiants de rechercher un job d'été. Un mineur peut-il être embauché ? Comment sera-t-il rémunéré ? Quelles sont les règles applicables en la matière, les obligations de l'employeur ? Margaux Berbey, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social, répond à toutes ces questions.

Ecrit par le 22 juillet 2024

Peut-on travailler pendant l'été si l'on est mineur ?

Oui, tout à fait ! Même si en principe les jeunes ne peuvent pas être employés avant 16 ans, il est possible de travailler à partir de 14 ans pendant les vacances scolaires, à condition de respecter certaines règles. Et tout d'abord, l'autorisation du représentant légal du mineur.

Ainsi, un mineur entre 14 et 16 ans peut travailler pendant les vacances scolaires si celles-ci durent au moins 2 semaines (14 jours calendaires), et s'il bénéficie d'un repos effectif et continu pendant au moins la moitié des vacances. De plus, le travail confié doit être adapté à son âge : il ne peut être affecté qu'à des travaux légers qui ne portent pas atteinte à sa sécurité, à sa santé ou à son développement.

Plus généralement, les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être affectés à des travaux excédant leurs forces ou qui les exposent à des risques pour leur santé, leur sécurité ou leur moralité.

- Pour le temps de travail, la règle des 35 heures hebdomadaires s'applique, et, pour les moins de 16 ans, celle de 7 heures par jour. Cette durée journalière peut être portée jusqu'à 8 heures au-dessus de 16 ans. L'inspecteur du travail peut accorder une dérogation pour effectuer des heures supplémentaires, dans la limite de 5 heures par semaine (sauf pour le secteur du BTP et des espaces paysagers où cette autorisation n'est pas nécessaire).

- Le travail de nuit est interdit aux mineurs, de 22h à 6h pour les jeunes de plus de 16 ans, et de 20h à 6h pour les moins de 16 ans, sauf dérogations pour certains secteurs dont l'activité le justifie (hôtellerie, restauration, boulangerie, spectacles, etc.).

- Le jeune salarié doit bénéficier d'un repos quotidien minimum de 14 heures consécutives s'il a moins de 16 ans ; et de 12 heures consécutives entre 16 et 18 ans. Et d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives après 4h30 de travail. Il a également droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine (48 heures), dont obligatoirement le dimanche.

Enfin, un salarié mineur ne peut pas travailler les jours fériés, sauf dans les secteurs dont l'activité le justifie (hôtellerie, restauration, traiteurs, boulangerie, jardinerie, spectacles, etc.).

Quelle rémunération pour un job d'été ?

Si le jeune est âgé de 18 ans ou plus, il doit être rémunéré au minimum sur la base du SMIC horaire, soit 1 747,20€ bruts pour 35 heures par semaine depuis le 1er mai 2023 (11,52€ bruts par heure). Si le jeune est mineur, sa rémunération est minorée : 9,22 € bruts par heure s'il est âgé de moins de 17 ans, et 10,37€ bruts par heure entre 17 et 18 ans. Ces abattements ne s'appliquent plus dès lors que le jeune travailleur justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. La convention collective peut cependant prévoir des rémunérations plus favorables.

Au terme du contrat, il percevra une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % des salaires perçus. En revanche, l'indemnité de fin de contrat (prime de précarité) n'est pas due lorsque le contrat s'effectue pendant les vacances scolaires ou universitaires (sauf si le contrat de travail ou la convention collective le prévoient). À noter : les jeunes en job d'été bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu jusqu'à l'âge de 25 ans, dans la limite de 3 fois le montant mensuel du SMIC par an.

Ecrit par le 22 juillet 2024

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Tout d'abord, l'embauche doit être déclarée à l'Urssaf (ou à la MSA), dans les 8 jours qui précèdent la date prévisible d'entrée dans l'entreprise. Si elle concerne un jeune entre 14 et 16 ans pendant les vacances scolaires, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail.

L'employeur doit ensuite établir par écrit un contrat de travail à durée déterminée (CDD), qui doit comporter toutes les mentions obligatoires : motif du recours, nom et qualification professionnelle de la personne remplacée en cas de remplacement, durée du contrat de travail, durée de la période d'essai (si celle-ci est prévue), désignation du poste de travail, intitulé de la convention collective applicable, montant de la rémunération, nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance. Le contrat doit être remis au salarié pour signature dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Une visite médicale d'information et de prévention doit être réalisée avant l'embauche pour les jeunes de moins de 18 ans.

Enfin, le jeune salarié doit être inscrit sur le registre unique du personnel et se voir appliquer les règles édictées par le Code du travail et par la convention collective applicable à l'entreprise.

[Margaux Berbey](#), juriste aux Editions Tissot, pour Réso hebdo éco

Ecrit par le 22 juillet 2024



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

Ecrit par le 22 juillet 2024

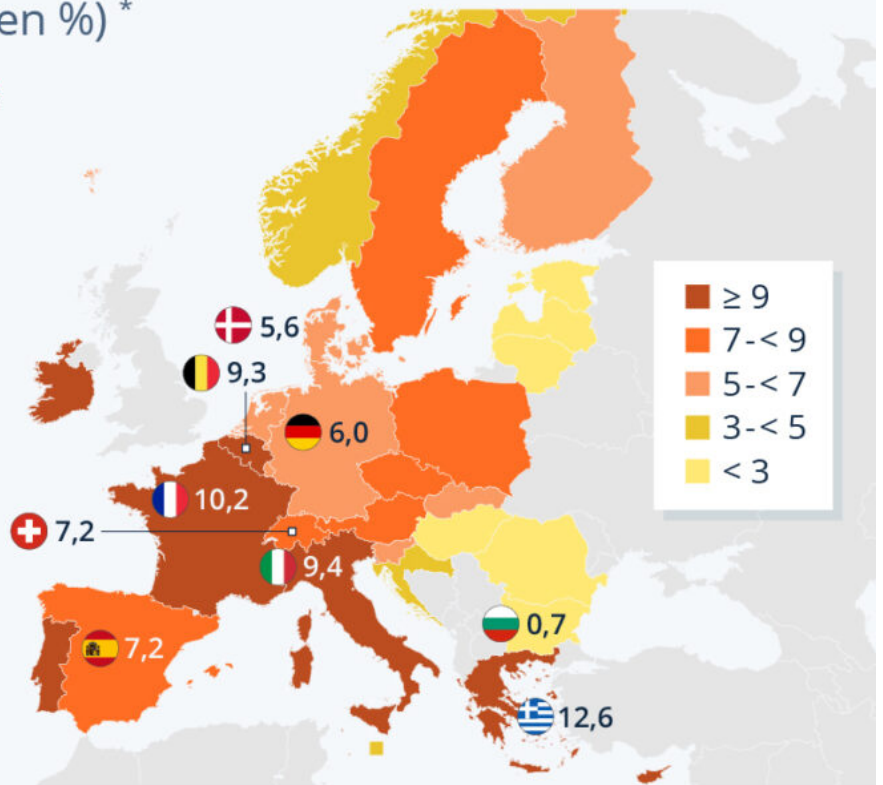
Où trouve-t-on le plus de gros travailleurs en Europe ?

Où trouve-t-on le plus de gros travailleurs en Europe ?

Part des employés travaillant de longues heures en 2022, par pays (en %) *



Moyenne UE-27
7,3 %



* Employés de 15 à 64 ans travaillant habituellement 49 heures ou plus par semaine.
Source : Eurostat



Ecrit par le 22 juillet 2024

Dans quels pays européens les travailleurs les plus acharnés sont-ils particulièrement nombreux ?

En moyenne dans l'UE, en 2022, 7,3 % de la population active travaillait de longues heures dans le cadre de son emploi principal (généralement 49 heures ou plus par semaine) - c'est ce qui ressort des dernières [données](#) d'Eurostat.

Les travailleurs indépendants étaient plus nombreux à travailler de longues heures (30 % des indépendants) que les salariés (4 % des salariés), selon Eurostat. En outre, les longues heures de travail étaient plus répandues chez les professionnels de l'agriculture, de la sylviculture et de la [pêche](#) (28 % des professionnels dans chaque groupe) et chez les [cadres](#) (24 %), que pour n'importe quelle autre catégorie professionnelle (toutes en dessous de 8 %).

Parmi les pays de l'UE, c'est en Grèce que le pourcentage de travailleurs effectuant de longues heures de travail était le plus élevé (12,6 %), suivi par la France et Chypre (environ 10 % chacun). Les taux les plus faibles étaient enregistrés en Bulgarie, en Lituanie et en Lettonie (environ 1 % chacun).

Claire Villiers, statista.