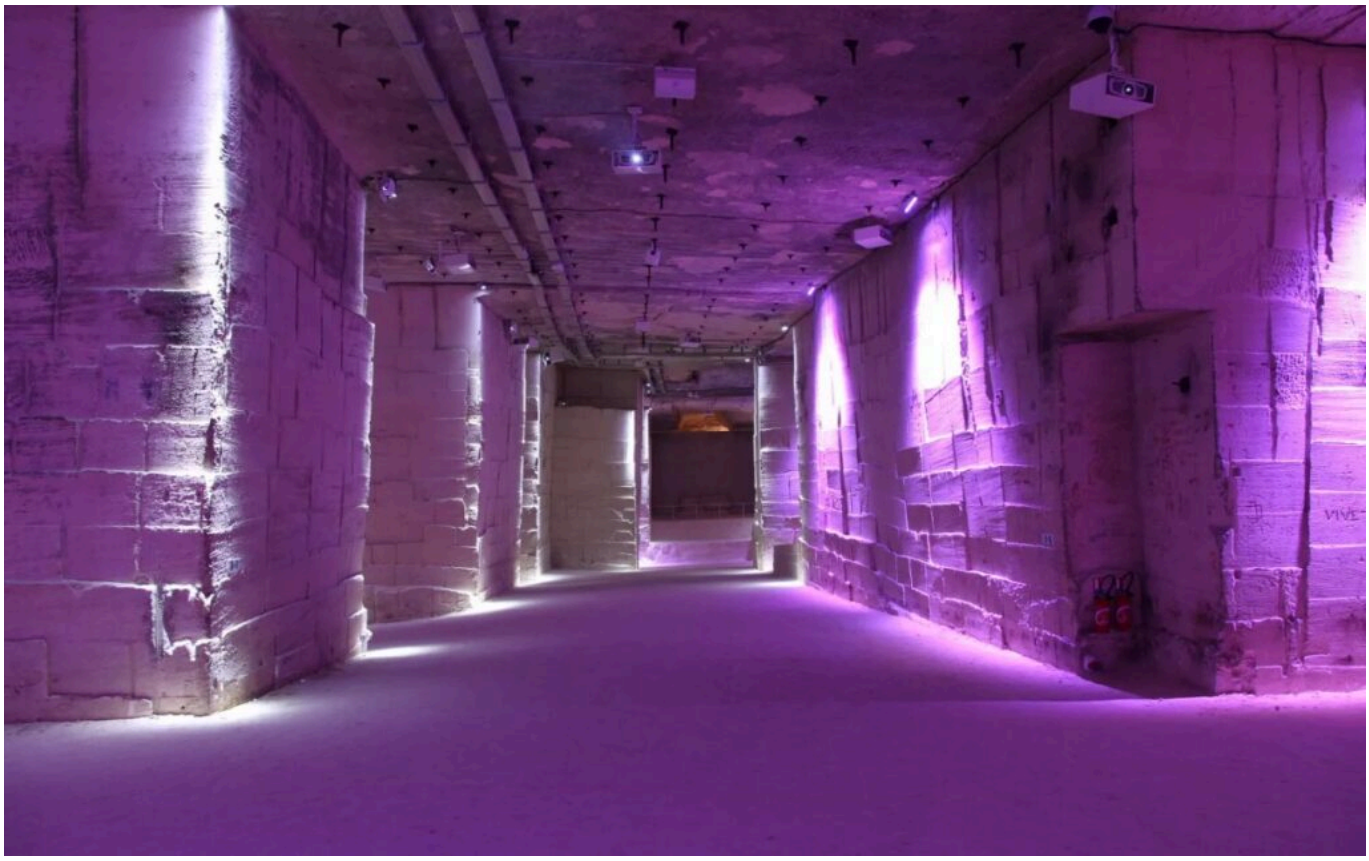
Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Carrières des Lumières et château des Baux de Provence, un nouvel épisode dans la saga mais certainement pas le dernier



Me Solène Arguillat évoque le contentieux qui oppose les anciens exploitants de la Cathédrale d'images, devenue aujourd'hui Les Carrières des Lumières, à la commune des Baux-de-Provence. L'avocate au barreau d'Avignon, qui intervient essentiellement en droit public des affaires et qui souhaite mettre ses compétences au service des entreprises et des collectivités, décrypte les dernières décisions prises par la commune des Baux–de-Provence.

Souvenez-vous, par deux décisions du 28 novembre 2022, la Cour administrative d'appel de Marseille a mis fin aux conventions de délégation de service public liant la commune des Baux-de-Provence à la société Culturespaces pour l'exploitation des Carrières des Lumières et du château des Baux-de-Provence, puis, en février 2023, c'était au tour du Tribunal Correctionnel de Paris de se prononcer sur le

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

favoritisme qui aurait permis à Culturespaces d'être attributaire en retenant la responsabilité du Maire de l'époque.

Désormais, à deux mois du terme fixé par la Cour pour l'arrêt de l'exploitation, l'on en sait un peu plus sur les intentions de la Commune.

En effet, si celle-ci a introduit un pourvoi en cassation à l'encontre des deux décisions, seul le recours contre l'annulation de la délégation de la gestion des Carrières a passé le filtre de la recevabilité.

Ainsi, le sort de la délégation de l'exploitation du Château est définitivement tranché.

La Commune a choisi de conserver le site en gestion interne via une régie. Le Conseil Municipal souhaite éviter une situation de monopole d'un exploitant et entend « intégrer le site au parcours du village », sans toutefois exclure la passation d'une nouvelle délégation si la gestion municipale s'avère trop complexe.

Lire également : "Clap de fin pour l'exploitation des Carrières des Lumières du château des Baux-de-Provence par Culturespaces ?"

Concernant les Carrières des Lumières, si la Commune souhaite attendre la décision du Conseil d'Etat avant de relancer une éventuelle publicité pour une procédure de mise en concurrence, elle a voté lors du Conseil Municipal du 28 juin dernier le principe d'une nouvelle délégation du service public.

En effet, suivant le rapport de présentation sur le sujet, après un examen de tous les montages juridiques qui s'offre à elle (régie, SPL, SEMOP, marché public de service, contrat concessif…), la Commune a fait connaitre sa nette préférence pour la délégation afin d'externaliser les risques d'exploitation. Au regard de la taille de la Commune et de son personnel municipal, de la technicité croissante des contenus son et lumière combinée à la spécificité des lieux et des aléas d'exploitation susceptibles d'être rencontrés, l'exploitation par un professionnel du secteur versant une redevance à la Commune propriétaire est une décision plutôt pragmatique.

Toutefois, pour éviter la fermeture du site le temps de la procédure de passation, il va falloir soit une décision favorable du Conseil d'Etat, soit une suspension du caractère exécutoire de la décision de la Cour Administrative d'Appel.

A suivre donc

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Signature de l’arrêté organisant le Diplôme d’études supérieures de Notariat

L’arrêté du 5 juillet 2023 publié au Journal Officiel le 13 juillet 2023 précise les conditions d’organisation et de mise en œuvre des enseignements du nouveau Diplôme d’études supérieures de notariat (DESN).

A compter de la rentrée universitaire 2024, le DESN sera la principale voie d’accès à la profession. Les études supérieures de notariat sont assurées par l’Institut national des formations notariales (INFN) et par les établissements publics d’enseignement supérieur ayant conclu avec lui la convention prévue à cet effet.

« Cet arrêté était attendu et sa publication est une très bonne nouvelle, explique Me Sophie Sabot-Barcet, Présidente du Conseil supérieur du notariat.. Ce nouveau diplôme s’appuie sur une formation qui se veut avant tout professionnelle les étudiants devant réaliser une formation en alternance sur une durée de 24 mois, avec un stage en office et des enseignements. Ce diplôme permet ainsi aux futurs notaires de bénéficier d’une formation globale et transversale, et vient renforcer le lien privilégié que le notariat a toujours entretenu avec l’université. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

> « Ce diplôme vient renforcer le lien privilégié que le notariat a toujours entretenu avec l'université. »
>
> *Me Sophie Sabot-Barcet, Présidente du Conseil supérieur du notariat.*

Ce nouveau diplôme est délivré par les établissements d'enseignement supérieur et deux modes d'accès sont prévus :

- Une entrée automatique pour les titulaires d'un master mention droit notarial ;
- Une sélection par la commission nationale pour les autres masters de droit, avec un registre des équivalences enrichi, afin de doter la profession d'une diversité de profils et de compétences.

La formation de 24 mois sera composée de 3 périodes
La première période de formation « le notaire, officier public et ministériel » donne dans ses enseignements une place centrale à l'acte authentique et à la déontologie, à l'histoire du notariat, aux politiques publiques, à la médiation et aux outils numériques.
La deuxième période de formation « le notaire, expert juridique » conserve les fondamentaux comme le droit des personnes et de la famille, le droit immobilier et le droit rural, le droit des affaires et de l'entreprise.
La troisième période de formation « le notaire, entrepreneur » vise à accompagner le notaire chef d'entreprise et manager.

Une nouveauté réside dans la possibilité pour les étudiants de bénéficier d'une période de césure. Pendant cette période, les étudiants peuvent réaliser une expérience complémentaire, hors office notarial, en France ou à l'étranger. Il peut s'agir de stages professionnels ou de formations.
Pour les personnes qui sont inscrit(e)s aux formations dans leur version antérieure à l'arrêté susvisé, elles demeurent soumis(e)s aux dispositions des anciennes voies universitaires et professionnelles, jusqu'au 31 décembre 2027 au plus tard.

Le texte est disponible via ce lien : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047816470

Pics de chaleur : quelle protection et quelle

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

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 recherché.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Concrètement,
● L'employeur peut imposer une tenue de travail pour des raisons d'hygiène ou de sécurité : une blouse dans le milieu médical ou des équipements de protection individuelle sur les chantiers. Dans ce dernier cas, il doit même veiller à ce que les salariés la portent et ne troquent pas leurs EPI (chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection) contre des tongs, shorts, chapeaux ou casquettes.

● Il peut aussi faire valoir l'image de l'entreprise. Or, s'il paraît justifié d'imposer des règles vestimentaires – voire un uniforme – aux salariés en contact avec la clientèle ou aux commerciaux, le débat est beaucoup moins tranché pour les salariés qui travaillent dans des bureaux et ne rencontrent pas de clients.

Dans tous les cas, une tenue décente et qui ne soit pas contraire aux bonnes mœurs peut être exigée (le maillot de bain n'en est pas une !) …mais sans exercer de discrimination : si le port du short ou des tongs est autorisé pour les femmes, difficile de l'interdire aux hommes…

L'employeur est-il tenu de fournir des équipements de type climatisation ou ventilateur dans ses locaux ? (puisqu'il a l'obligation de les chauffer l'hiver) ?
Non. La seule obligation de l'employeur en la matière est que, dans les locaux fermés où le personnel est amené à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à éviter notamment les élévations exagérées de température . Clairement, une simple aération vers l'extérieur peut suffire.En revanche, au-delà de 33° C, l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) estime que le travail présente des dangers pour les salariés. Donc, même si le Code du travail ne fixe pas de température maximale au-delà de laquelle il n'est plus possible de travailler, l'employeur doit être vigilant et doit assurer la sécurité de ses salariés en toute occasion.

Quelles sont ses autres obligations pour assurer la sécurité de ses salariés en cas de forte chaleur ?
Le Code du travail lui impose tout d'abord de mettre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche, et d'aménager les postes de travail extérieurs de telle sorte qu'ils soient protégés, dans la mesure du possible, contre les conditions atmosphériques (zones d'ombre, abris, locaux aérés, climatisés, etc.).

Concrètement, toutes les bonnes pratiques doivent être mises en œuvre, et notamment :
● adapter les horaires de travail dans la mesure du possible (par exemple en commençant plus tôt le matin),
● prévoir des pauses supplémentaires pendant les heures les plus chaudes,
● rappeler à tous les signes et symptômes des coups de chaleurs (maux de tête, fatigue, peau sèche et chaude, etc.),
● inciter les salariés à se surveiller mutuellement pour déceler d'éventuels symptômes de coups de chaleurs et les signaler.

Sur un plan plus réglementaire, l'employeur doit intégrer le risque de forte chaleur dans son Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) et de mettre en œuvre des mesures préventives contre ce risque.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Un plan national de gestion des vagues de chaleur a été dévoilé le 8 juin par le Gouvernement. Il annonce un renforcement des contrôles de l'inspection du travail. L'information des employeurs de la prochaine survenue d'une vague de chaleur va aussi être renforcée avec la création d'un guide.

Le télétravail peut-il représenter une solution, et selon quelles modalités ?
Oui. Le ministère du Travail indique qu'il faut privilégier le télétravail lorsque cela est possible, pour permettre par exemple au salarié de ne pas être exposé à la chaleur pendant son temps de trajet, s'il prend les transports en commun ou son vélo.
Pour l'imposer, il faut en revanche faire face à des circonstances exceptionnelles ou de force majeure, ce qui pourrait être le cas pour une période de canicule en cas d'alerte rouge, voire orange, la question n'ayant pas encore été tranchée.
La liste des salariés bénéficiant du télétravail doit donc être réexaminée en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap.
Dans les autres cas, l'employeur et le salarié peuvent à tout moment convenir de recourir au télétravail d'un commun accord, et celui qui est habituellement en télétravail peut demander à revenir dans l'entreprise «climatisée».

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

Peut-on télétravailler depuis son lieu de vacances ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

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

Quels sont les lieux depuis lesquels on peut télétravailler ?
Le ministère du Travail précise, dans ses questions-réponses, que le télétravail peut s'effectuer au domicile ou en dehors, sauf si la charte ou l'accord prévoit le contraire. Tout dépend donc de la façon dont le télétravail a été mis en place dans l'entreprise et si quelque chose a été prévu sur le sujet.
Une charte ou un accord peuvent définir les lieux dans lesquels il sera effectué (domicile du salarié, résidence secondaire, espace de coworking, etc.), en tenant compte du fait que chacun dispose de la liberté de choisir son domicile. Cependant, un motif légitime comme la nécessité de pouvoir revenir rapidement sur le lieu de travail en cas de besoin, ou encore des questions de sécurité ou de connexions réseau, peut justifier qu'un salarié télétravaille impérativement depuis son domicile habituel.
Si rien n'a été prévu, un salarié peut télétravailler sur le lieu de son choix, qui peut donc être son lieu de vacances. On peut aussi imaginer un mode de transport à condition que le salarié puisse effectivement travailler dans de bonnes conditions.
Attention dès lors que l'accord collectif ou la charte impose bien de télétravailler à son domicile, un

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

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

Peut-on télétravailler depuis l'étranger ?
La question doit être envisagée d'emblée pour anticiper les difficultés, qui peuvent survenir, par exemple, si un salarié reste trop longtemps en télétravail à l'étranger ? Quelle est la législation applicable ? Faut-il envisager l'expatriation ?
Des problèmes peuvent aussi survenir en cas de problème de santé, de prise en charge et d'application de la Sécurité sociale.Ce sont notamment quelques-unes des raisons pour lesquelles des limites peuvent être posées pour limiter la durée du télétravail hors domicile ou restreindre son exercice depuis l'étranger.

Quels sont les abus sanctionnables ?
Si un salarié télétravaille depuis le lieu de son choix, télétravail ne rime pas pour autant avec liberté totale. L'employeur peut donc parfaitement contrôler l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Ce contrôle doit être proportionné à l'objectif poursuivi, ne pas porter pas atteinte aux droits et libertés du salarié et faire l'objet d'une information des salariés et d'une consultation préalable des représentants du personnel.
Le contrôle permanent est, lui, interdit. La CNIL1 en donne des exemples : webcam, logiciels qui enregistrent les frappes, obligation pour le salarié d'effectuer très régulièrement des actions pour démontrer sa présence derrière son écran comme cliquer toutes les X minutes sur une application, …
Enfin, que le salarié télétravaille de chez lui ou de son lieu de vacances ne doit pas avoir d'impact sur la qualité de son travail, et l'employeur peut tout à fait envisager une sanction s'il n'effectue pas ses tâches, n'est pas joignable à ses heures de travail, n'assiste pas aux réunions en audio ou visio, etc…

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Anne-Lise Castell.

Sécurité économique : Les commissaires aux comptes et les avocats s’allient pour conjuguer leurs expertises

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

La Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) et le Conseil national des barreaux (CNB) viennent de signer une convention de partenariat pour allier leurs expertises et favoriser le développement des relations entre les deux professions du Droit qu'ils représentent, au bénéfice de l'économie dans son ensemble.
Face aux grandes mutations de l'économie, notamment dans les domaines du numérique et de la durabilité, les entreprises doivent relever de nouveaux défis. A leurs côtés, les commissaires aux comptes et les avocats, professionnels du Droit contribuent à la sécurité et à la justice économique afin de créer un climat de confiance.
La CNCC et le CNB, instances représentatives des deux professions, réunies par ces enjeux, viennent de conclure un partenariat entre elles visant à favoriser les échanges entre les deux institutions et les professionnels qu'elles représentent, afin de développer des synergies au sein de l'économie.

> « Il s'agit d'allier les forces de nos instances au service de l'accompagnement des professionnels et de favoriser nos échanges au service de l'économie dans son ensemble. »
>
> *Yannick Ollivier, président de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes*

« Nos professions, professions du Droit, jouent un rôle essentiel au service de la sécurité, de la justice économique et de la transition vers une économie plus durable à l'heure où le calendrier législatif en la

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

matière s'accélère, explique Yannick Ollivier, président de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes. Il s'agit d'allier les forces de nos instances au service de l'accompagnement des professionnels et de favoriser nos échanges au service de l'économie dans son ensemble. »

Ce partenariat a pour objet de :

- Développer la connaissance réciproque des missions des commissaires aux comptes et des avocats.
- Accompagner la transformation de leurs professions, en lien avec les attentes et les besoins des entreprises pour favoriser le développement de la confiance économique pour une croissance plus durable.
- Sensibiliser les professionnels et les entreprises aux enjeux de la transition vers une économie plus durable.

Pour concrétiser l'ambition de ce partenariat, la CNCC et le CNB prévoient le développement d'un cycle de webconférences autour des thématiques en lien avec les missions des deux professions ainsi que sur le thème de la RSE.
Pour assurer la plus grande portée possible à cette initiative et ancrer leurs engagements dans les territoires, des manifestations communes seront organisées en région par les deux professions.

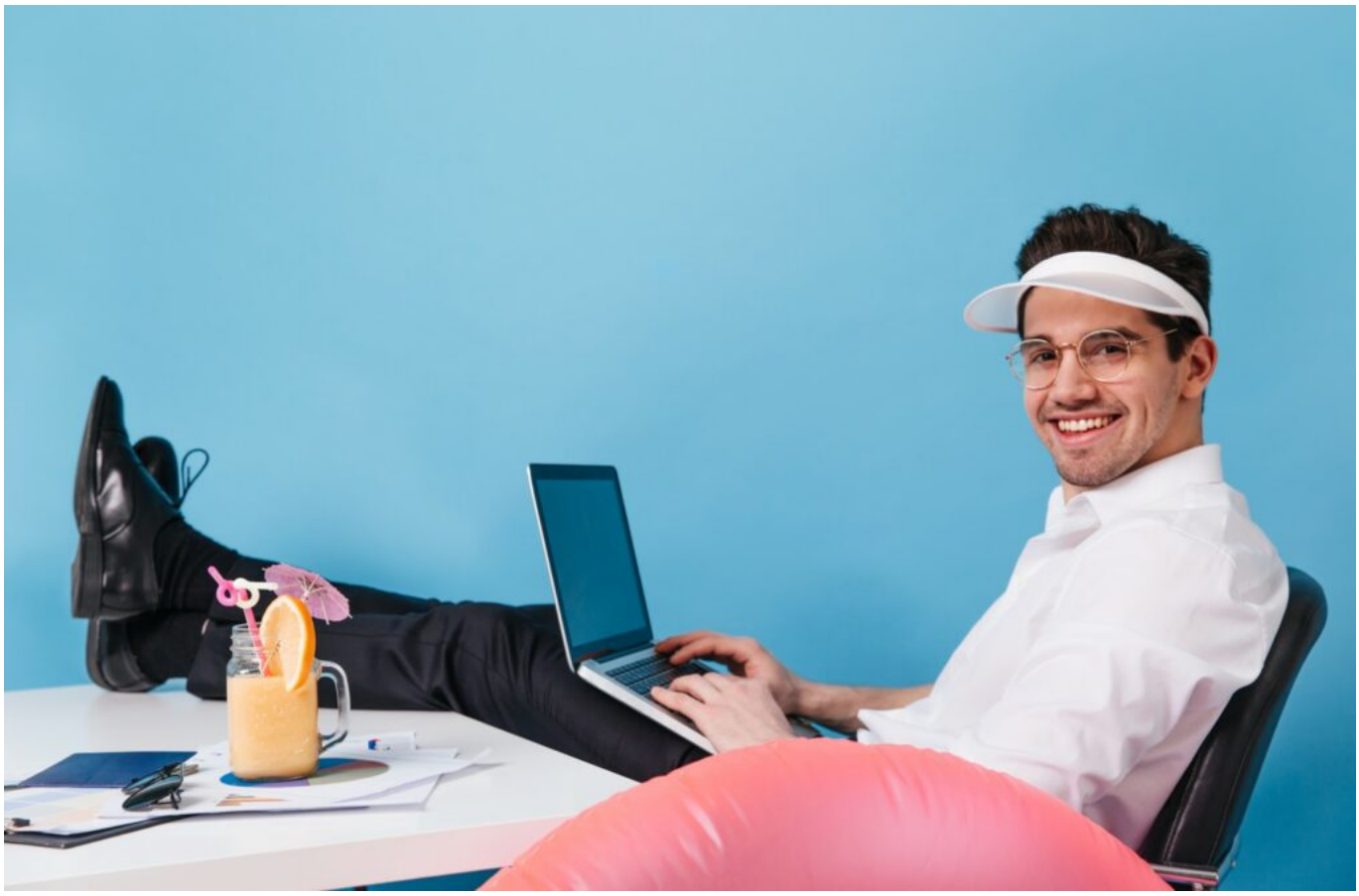
> « Les professions d'avocat et de commissaire aux comptes jouent un rôle clé dans l'économie de notre pays. »
>
> *Jérôme Gavaudan, président du Conseil national des barreaux*

« Les professions d'avocat et de commissaire aux comptes jouent un rôle clé dans l'économie de notre pays, complète Jérôme Gavaudan, président du Conseil national des barreaux. Au-delà d'une meilleure compréhension entre les deux professions, ce partenariat sera l'occasion de renforcer la protection des entreprises d'un point de vue juridique et financier. Nous nous réjouissons de cette unité entre nos deux professions pour répondre aux évolutions du marché économique. »

Les règles applicables aux jobs d'été en 2023

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025



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

Peut-on travailler pendant l'été si l'on est mineur ?
Oui, tout à fait ! Même si en principe les jeunes ne peuvent pas être employés avant 16 ans, il est possible de travailler à partir de 14 ans pendant les vacances scolaires, à condition de respecter certaines règles. Et tout d'abord, l'autorisation du représentant légal du mineur.
Ainsi, un mineur entre 14 et 16 ans peut travailler pendant les vacances scolaires si celles-ci durent au moins 2 semaines (14 jours calendaires), et s'il bénéficie d'un repos effectif et continu pendant au moins la moitié des vacances. De plus, le travail confié doit être adapté à son âge : il ne peut être affecté qu'à des travaux légers qui ne portent pas atteinte à sa sécurité, à sa santé ou à son développement.
Plus généralement, les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être affectés à des travaux excédant leurs forces ou qui les exposent à des risques pour leur santé, leur sécurité ou leur moralité.

● Pour le temps de travail, la règle des 35 heures hebdomadaires s'applique, et, pour les moins de 16

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

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

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

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

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

Quelle rémunération pour un job d'été ?
Si le jeune est âgé de 18 ans ou plus, il doit être rémunéré au minimum sur la base du SMIC horaire, soit 1 747,20€ bruts pour 35 heures par semaine depuis le 1er mai 2023 (11,52€ bruts par heure).Si le jeune est mineur, sa rémunération est minorée : 9,22 € bruts par heure s'il est âgé de moins de 17 ans, et 10,37€ bruts par heure entre 17 et 18 ans. Ces abattements ne s'appliquent plus dès lors que le jeune travailleur justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. La convention collective peut cependant
prévoir des rémunérations plus favorables.
Au terme du contrat, il percevra une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % des salaires perçus. En revanche, l'indemnité de fin de contrat (prime de précarité) n'est pas due lorsque le contrat s'effectue pendant les vacances scolaires ou universitaires (sauf si le contrat de travail ou la convention collective le prévoient). À noter : les jeunes en job d'été bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu jusqu'à l'âge de 25 ans, dans la limite de 3 fois le montant mensuel du SMIC par an.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?
Tout d'abord, l'embauche doit être déclarée à l'Urssaf (ou à la MSA), dans les 8 jours qui précèdent la date prévisible d'entrée dans l'entreprise. Si elle concerne un jeune entre 14 et 16 ans pendant les vacances scolaires, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail.
L'employeur doit ensuite établir par écrit un contrat de travail à durée déterminée (CDD), qui doit comporter toutes les mentions obligatoires : motif du recours, nom et qualification professionnelle de la personne remplacée en cas de remplacement, durée du contrat de travail, durée de la période d'essai (si celle-ci est prévue), désignation du poste de travail, intitulé de la convention collective applicable, montant de la rémunération, nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance. Le contrat doit être remis au salarié pour signature dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Une visite médicale d'information et de prévention doit être réalisée avant l'embauche pour les jeunes de moins de 18 ans.
Enfin, le jeune salarié doit être inscrit sur le registre unique du personnel et se voir appliquer les règles édictées par le Code du travail et par la convention collective applicable à l'entreprise.

Margaux Berbey, juriste aux Editions Tissot, pour Réso hebdo éco

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Margaux Berbey, juriste aux Editions Tissot.

Renforcement des obligations de déclaration en cas d’accident du travail mortel et de lutte contre le travail illégal

Olivier Dussopt, le ministre du Travail renforce les obligations de déclaration en cas d’accident du travail mortel et de lutte contre le travail illégal. Le décret 2023-452 paru au journal officiel le 11 juin 2023 renforce l’information de l’inspection du travail en cas de survenance d’un accident du travail mortel et permet ainsi de garantir l’efficacité de l’enquête menée.

Les services de l’inspection du travail ont besoin d’être informés rapidement de la survenance d’un

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

accident du travail mortel. En effet, la qualité des procédures mises en œuvre à la suite de ce type d'événements dépend principalement des constats réalisés sur place dans de courts délais après la survenance de l'accident. Des constats trop tardifs sont susceptibles de nuire à la manifestation de la vérité, compte tenu du risque d'altération des preuves.
Ainsi, le décret paru oblige l'employeur à informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail dans les douze heures, qui suivent le décès du travailleur, sauf s'il établit qu'il n'a pu avoir connaissance du décès que postérieurement à l'expiration de ce délai.

Dans ce cas, le délai de douze heures imparti à l'employeur pour informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail court à compter du moment où l'employeur a connaissance du décès du travailleur. Cette information est communiquée par tout moyen permettant de conférer date certaine à cet envoi. Le décret liste les informations précises à communiquer.

Le décret renforce également l'obligation de transparence et de visibilité des entreprises intervenantes sur les chantiers du bâtiment, contribuant ainsi à l'efficacité des moyens de lutte contre le travail dissimulé qui est lui-même un facteur de survenance d'accidents du travail.

L'entrepreneur travaillant sur un chantier ayant donné lieu à la délivrance d'un permis de construire affiche sur ce chantier, pendant la durée de l'affichage du permis, son nom, sa raison ou sa dénomination sociale ainsi que son adresse. L'affichage est assuré sur un panneau dont les indications sont lisibles de la voie publique.
Le décret permet désormais la mise en place d'un espace numérique partagé sur lequel les entreprises intervenantes sont invitées à renseigner les informations prévues par la réglementation (nom, raison ou dénomination sociale, adresse). Une fois ces données renseignées sur l'espace numérique, celles-ci sont rendues accessibles à toute personne disposant d'un smartphone passant devant le chantier, par le scan du QR Code.

Pour les professionnels intervenant sur le chantier, cette solution permet de :

- Simplifier la collecte d'informations relatives aux entreprises et la mise à jour des coordonnées des intervenants sur le panneau ;
- Faciliter la déclaration de l'entreprise en toute autonomie.

> « Notre objectif de plein emploi est assorti d'une nécessite du bon emploi. »
>
> *Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion*

Pour les organismes de contrôle, cette solution permet de disposer en temps réel des informations liées à tous leurs chantiers (nom, coordonnées, numéro SIRET des entreprises intervenantes) soit en se connectant gratuitement à une plateforme, soit sur le chantier en scannant le QR code.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

« La politique que je porte au ministère du Travail a pour objectif de réduire les accidents du travail mortel et à développer tous les moyens utiles pour lutter contre le travail illégal, explique Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. C'est le sens des décisions portées par ce décret. Notre objectif de plein emploi est assorti d'une nécessite du bon emploi ».

Entreprise en difficulté : Entreprendre.service-public.fr référence les dispositifs et aides possibles

Votre entreprise connaît des difficultés ? Vous ignorez les dispositifs et les aides possibles ? Des mesures préventives existent. Entreprendre.service-public.fr fait le point pour aider votre entreprise.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Dispositifs de soutien aux entreprises en difficultés

Une entreprise qui rencontre des difficultés financières peut bénéficier de plusieurs dispositifs. Elle peut obtenir des délais de paiement pour ses dettes sociales et fiscales en saisissant l'administration concernée ou la Commission des chefs des services financiers (CCSF). Le Codefi : Comité départemental d'examen des problèmes de financement des entreprises et le Ciri : Comité interministériel de restructuration industrielle peuvent l'aider à trouver des solutions pour sa restructuration. Enfin, la Médiation du crédit assiste l'entreprise qui a eu un refus de crédit bancaire. En savoir plus

Alertes pour la prévention des difficultés des entreprises

Différentes procédures d'alerte peuvent être mises en œuvre pour détecter au plus tôt les difficultés d'une entreprise et essayer d'y remédier avant que la situation ne s'aggrave. Lire la suite

Procédure de conciliation

La procédure de conciliation est une procédure amiable de prévention des difficultés des entreprises. Elle permet à l'entreprise de poursuivre son activité sans que le chef d'entreprise ne soit dessaisi de ses pouvoirs. Elle a pour objectif d'aboutir à la conclusion d'un accord amiable entre l'entreprise et ses principaux créanciers : Personne à qui l'on doit de l'argent ou la fourniture d'une prestation. Se renseigner

Mandat ad hoc

Le mandat ad hoc est une procédure préventive de règlement des difficultés destinée aux entreprises qui ne sont pas en cessation des paiements : Situation où la trésorerie dont l'entreprise dispose n'est plus suffisante pour régler ses dettes. Dans ce cas, l'entreprise doit effectuer une déclaration de cessation des paiements, appelée dépôt de bilan, auprès du tribunal de commerce ou du tribunal judiciaire… Elle permet à l'entreprise de réaménager ses dettes dans le secret, sans en informer les salariés et les tiers : Personne qui ne fait pas partie de la société. Le recours au mandat ad hoc est payant. Pour en savoir plus

Prêt garanti par l'État (PGE) Résilience : la possibilité de réaménager le prêt également prolongée

Le nouveau prêt garanti par l'État (PGE) Résilience mis en place pour soutenir les entreprises affectées économiquement par la guerre en Ukraine, qui devait initialement prendre fin le 31 décembre 2022, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2023. Il en est de même pour la possibilité donnée aux TPE et PME d'aménager la période de remboursement de ce prêt. En savoir plus

Perte de la moitié des capitaux propres

La perte de la moitié du capital social traduit une situation financière alarmante pour la société (SARL/EURL, SA, SAS/SASU). La survenance de cette situation conduit soit à la dissolution de la société,

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

soit à l'obligation pour les associés de reconstituer les capitaux propres. Lire la suite

Procédure de sauvegarde

La procédure de sauvegarde s'adresse à une entreprise qui n'est pas en cessation des paiements : Situation où la trésorerie dont l'entreprise dispose n'est plus suffisante pour régler ses dettes. Dans ce cas, l'entreprise doit effectuer une déclaration de cessation des paiements, appelée dépôt de bilan, auprès du tribunal de commerce ou du tribunal judiciaire. et qui justifie de difficultés financières qu'elle n'est pas en mesure de surmonter. La sauvegarde facilite la réorganisation de l'entreprise pour permettre la poursuite de l'activité économique, le maintien de l'emploi et le règlement des dettes. En savoir plus

Redressement judiciaire simplifié : procédure de traitement de sortie de crise

La procédure de traitement de sortie de crise est une procédure de redressement judiciaire simplifiée. Elle est ouverte aux petites entreprises en cessation des paiements : situation où la trésorerie dont l'entreprise dispose n'est plus suffisante pour régler ses dettes. Dans ce cas, l'entreprise doit effectuer une déclaration de cessation des paiements, appelée dépôt de bilan, auprès du tribunal de commerce ou du tribunal judiciaire qui fonctionnaient dans des conditions satisfaisantes avant la crise sanitaire. Lire la suite

Déclaration de créances

Lorsqu'une entreprise est en difficulté et doit de l'argent à un créancier : Personne à qui l'on doit de l'argent ou la fourniture d'une prestation, celui-ci doit effectuer une déclaration de créances pour obtenir le paiement des sommes d'argent dues. Cette déclaration se fait auprès du mandataire judiciaire ou du liquidateur judiciaire. En savoir plus

Des aides complémentaires pour la facture d'énergie 2023 des TPE/PME

Face à la forte hausse des prix de l'énergie, de très nombreuses aides publiques ont été mises en place. En complément de ces dispositifs, de nouveaux moyens sont mis en oeuvre afin d'aider les entreprises à régler leur facture d'énergie de l'année 2023. En savoir plus

Prolongation du plan d'accompagnement des entreprises à la sortie de crise

Le Ministère de l'Économie a annoncé que le plan d'accompagnement des entreprises à la sortie de crise devant se terminer le 31 décembre 2022 est finalement prolongé en raison des hausses des coûts de matières premières dues à la guerre en Ukraine. En savoir plus

Dispositifs de soutien aux entreprises en difficulté

Une entreprise qui rencontre des difficultés financières peut bénéficier de plusieurs dispositifs. Elle peut obtenir des délais de paiement pour ses dettes sociales et fiscales, être accompagner pour trouver des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

solutions pour sa restructuration… Service-public vous explique les différents dispositifs

Le prêt à taux bonifié Résilience modifié et prolongé jusqu'au 31 décembre 2023

Initialement mis en place pour soutenir les entreprises souffrant de la crise sanitaire, le prêt à taux bonifié Résilience vise désormais à soutenir l'ensemble des entreprises ayant des problèmes de trésorerie liés aux impacts du conflit en Ukraine. Cette aide est prolongée jusqu'au 31 décembre 2023. En savoir plus

---

Les Sorgues du Comtat donnent l'accès aux droits pour tous le temps d'une matinée

La communauté d'agglomération des Sorgues du Comtat organise son 1er Forum de l'accès aux droits, pour une justice de proximité pour tous, ce jeudi 25 mai à la salle des fêtes d'Althen des Paluds. « Le volet social fait partie intégrante de nos objectifs, affirme Christian Gros, président de l'agglomération. Cela passe par l'accompagnement des citoyens à qui nous devons proximité. Accéder à une information juridique, même en milieu rural, est important. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Ainsi, de nombreux professionnels seront à l'écoute du public et pourront lui délivrer des conseils gratuitement. En tout, 14 partenaires seront présents tels que les associations d'aide aux victimes, de violences conjugales, de lutte contre le harcèlement scolaire comme Ailhas, Cidff, Amav, Api Provence, ou encore Rheso. Il y aura également des avocats d'enfants et généraliste, la médiation familiale, le conciliateur de justice, ainsi que les notaires.

Ainsi, le public pourra se renseigner sur divers sujets comme les litiges entre particuliers, le droit des enfants, le logement, la lutte contre les violences, le droit à la consommation, l'insertion, le harcèlement scolaire, le droit des victimes, l'accompagnement des jeunes, le droit de la famille, le conflit familial, la succession, et bien d'autres.

Jeudi 25 mai. De 9h à 12h. Entrée libre. Salle des fêtes. 170 Route de la Garance. Althen des Paluds.

V.A.