Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Protection des données à caractère personnel en entreprise

Le samedi 28 janvier prochain aura lieu la journée européenne de la protection des données à caractère personnel. A cette occasion, Alexandre Cogné, expert cyber chez Ping Identity rappelle comment bien protéger ses données au sein d'une entreprise.

« La gestion de nos données personnelles sous-entend automatiquement une notion de consentement mais à quel moment la traiter et comment la faire perdurer ?, interroge Alexandre Cogné, expert cyber chez Ping Identity, société américaine présente dans le monde entier spécialisée dans la cyber-sécurité des entreprises. Pour les entreprises, en interne, la question doit être abordée lors de la signature du contrat de travail. Saviez-vous que les employés placent leurs données personnelles sous la responsabilité de leur employeur ? La gestion des identités au sein même de l'entreprise est alors un problème qui fait l'objet d'une situation dont les bases doivent être claires et connues de tous. »

Les bonnes pratiques RGPD

« Du côté du consommateur, songez au SIAM (Service integration and management). C'est un outil qui

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

permet aux services IT de multiplier les fournisseurs en articulant rendement et efficacité. Les gestionnaires des identités s'appuient sur un profil utilisateur, c'est-à-dire sur une plateforme dont l'utilisateur a déjà accepté les conditions d'utilisation. Mais connaissez-vous suffisamment les bonnes pratiques RGPD ? Les éditeurs sont automatiquement soumis à cette charte lorsque les données ont été saisies. La plupart des éditeurs vont ainsi faire signer cette dernière par la plateforme commerciale pour laquelle ils agissent. En renforçant la sécurité des accès ils contribuent à limiter toute fuite potentielle des données. Savez-vous si la charte a été signé au sein de votre entreprise ? Si ce n'est pas le cas il faudrait alors songer à changer de prestataire. »

La garantie des accès
« Si vous travaillez pour une plateforme de vente en ligne, les failles peuvent être de deux ordres : une vente volontaire des données et une cyberattaque. Êtes-vous en capacité d'apporter à vos utilisateurs toutes les garanties à la circulation de leurs données ? Si vous faites les bons choix, peu importe ! Dans la mesure où un éditeur de solution de gestion des identités va garantir chaque accès de manière très rigoureuse. Il contribuera à sécuriser le dispositif de gestion des données. Aujourd'hui la gestion des identités apporte un certain nombre de garanties en termes de respect des données privées mais connaissez-vous les solutions existantes ? Elles permettent d'identifier les risques, de les gérer et de limiter les fraudes. Les consommateurs et les entreprises en bénéficient vis-à-vis de leurs responsabilités mais aussi sur un aspect financier. »

Alexandre Cogné, expert cyber chez Ping Identity

Protéger les avocats et les équipes juridiques contre les cyber-risques

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Qu’ils fassent partie d’un cabinet d’avocats ou qu’ils soient juristes au sein d’une entreprise, les avocats traitent chaque jour des informations sensibles et sont susceptibles d’être la cible de cyberattaquants.

Les avocats ont des obligations éthiques et légales de protéger les données de leurs clients et de les signaler rapidement aux autorités compétentes ainsi qu’à leurs clients s’ils subissent une violation de données. Ils ont également un rôle essentiel à jouer à la suite d’une violation. Ce seul fait en fait des cibles prisées des cybercriminels.
Quels sont les cyber-risques auxquels les avocats sont alors confrontés ? Et de quelle manière les équipes informatiques et les cabinets d’avocats peuvent-ils protéger leurs clients et leurs organisations ?

Des informations sensibles
Selon le domaine d’activité et le contexte, les avocats gèrent une grande variété d’informations sensibles et confidentielles. Les clients, les employés et leurs entreprises comptent sur le fait qu’elles restent en sécurité entre leurs mains. Les avocats spécialisés dans l’emploi peuvent traiter les Informations personnelles identifiables (IPI) de leurs clients, notamment les numéros de sécurité sociale, les numéros

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

de permis de conduire, des informations bancaires, les dates de naissance ou encore les dossiers médicaux.

La cybermenace contre les équipes juridiques
Les avocats comprennent bien la valeur de la sécurité des informations. Elle est essentielle à la confidentialité qui rend possible le conseil juridique et la relation avocat-client. Cependant, avec des ressources informatiques parfois limitées, leur traitement d'informations sensibles et les failles de sécurité des logiciels juridiques, les équipes juridiques sont régulièrement sujettes aux cyberattaques.

Des failles de sécurité dans les technologies juridiques
Depuis plusieurs années, la technologie juridique (ou Legal Tech) facilite grandement leur quotidien, de la comptabilité à la facturation en passant par les communications avec les clients et la gestion des documents. La confiance et la confidentialité étant des éléments fondamentaux des pratiques juridiques, il est essentiel de disposer d'une technologie juridique sécurisée. La technologie juridique permet aux organisations de traiter plus rapidement les données, de réduire les erreurs administratives, de créer une transparence dans la facturation et de permettre aux équipes juridiques internationales de collaborer plus efficacement. Les logiciels de découverte électronique (ou eDiscovery) aident les avocats à trouver et à trier les documents et à se concentrer sur des tâches plus importantes.
Dans les grands cabinets d'avocats et les équipes juridiques internes, des professionnels de la sécurité disposant de moyens sont équipés pour gérer la sécurité de l'information et la technologie. Cependant, le fait de disposer de plus de moyens ne se traduit pas nécessairement par une diminution des attaques ou des violations, bien au contraire.

Le manque de temps favorise la praticité au détriment de la sécurité
Peu importe où et comment ils exercent, les avocats ont le devoir de protéger les informations de leurs clients. Cependant, les exigences en matière de productivité et d'heures facturables se heurtent souvent à la sécurité des informations d'une manière qui porte atteinte à la confidentialité. Bien qu'elle ne soit pas à proprement parler une cybermenace externe, la non-conformité comporte un risque important de litiges coûteux ou d'interruptions des activités. Heureusement des solutions existent. Une formation à la sécurité peut aider les avocats et le personnel non-juriste à reconnaître les vecteurs de menace et à instiller l'importance de la sécurité de l'information dans un cabinet axé sur le client.

Ces dernières années, des cyberattaques très médiatisées contre de grands cabinets d'avocats ont mis en évidence la menace omniprésente contre les avocats et les données sensibles. Il devient donc nécessaire de protéger les avocats et les données confidentielles qu'ils traitent au quotidien face aux cybermenaces. L'hygiène des mots de passe, par exemple, contribue grandement à atténuer le risque et l'impact des cybermenaces.

Arnaud De Backer – Channel Sales Manager EMEA – Chez Keeper Security

---

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Les bons conseils pour gérer son entreprise

Pour bien gérer son entreprise, il faut relever plusieurs défis, résoudre les problèmes posés par son financement, sa croissance, la gestion de l'entreprise, la vente des produits, et ce, malgré un nombre de collaborateurs parfois réduits. Fiscalité, cotisations, rémunération du dirigeant, changements de l'entreprise… : entreprendre.service-public.fr vous apporte toutes les informations utiles pour la gestion de votre entreprise.

Tout savoir sur la protection sociale de l'entrepreneur individuel
En tant qu'entrepreneur individuel, vous pouvez bénéficier d'une protection sociale en payant des cotisations sociales. Cette protection comprend des droits à l'assurance maladie, l'assurance maternité/paternité, la retraite. En savoir plus.

Modification des statuts de la société
Les statuts ont vocation à organiser le fonctionnement de la société en définissant l'ensemble des règles

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

qui régissent les rapports entre les associés et à l'égard des tiers. Ils sont rédigés dès la création de la société et peuvent être modifiés en cours de route. Les formalités à accomplir diffèrent selon la forme sociale de la société. En savoir plus.

Augmenter le capital social de la société
Le capital social n'est pas figé. Que ce soit pour intégrer de nouveaux associés, améliorer sa situation financière ou renforcer sa crédibilité, une société peut réaliser une augmentation de capital social. Les démarches à accomplir varient selon la forme juridique de la société (SARL/EURL, SA ou SAS/SASU). En savoir plus.

Changer la forme juridique de la société
Changer la forme juridique de votre société implique de respecter des conditions et formalités qui dépendent à la fois de sa forme juridique d'origine et de la nouvelle forme juridique visée. En savoir plus.

Tout ce qu'il faut savoir sur la fiscalité d'un micro-entrepreneur
Si vous êtes micro-entrepreneur, vous avez la possibilité de bénéficier d'allègements fiscaux et de crédits d'impôt. En savoir plus.

Arnaque au paiement des cotisations : restez vigilant
A la suite d'une hausse du nombre de fraudes au paiement des cotisations, l'Urssaf alerte sur les bons réflexes à adopter si vous êtes victime d'une tentative de fraude. En savoir plus.

Procédure et formalités d'embauche d'un salarié
Lors de l'embauche d'un salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat, l'employeur doit respecter différentes formalités obligatoires, dont la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Des formalités spécifiques supplémentaires sont prévues pour le recrutement de certaines catégories de salariés. En savoir plus.

Prêt de main-d'œuvre entre entreprises
Pour pallier les difficultés de recrutement dans certains secteurs en tension ou pour éviter le chômage partiel en cas de baisse d'activité, une entreprise peut avoir recours au prêt de main-d'œuvre. L'employeur met alors des salariés à la disposition d'une autre entreprise utilisatrice pendant une durée déterminée. En savoir plus.

Mode de règlement privé d'un litige : arbitrage
Toute entreprise peut recourir à l'arbitrage pour régler un litige provenant d'une transaction commerciale. L'entreprise renonce alors à passer par les tribunaux étatiques et choisit la justice privée. Ce choix nécessite l'existence d'un accord des parties au litige. L'arbitrage a un coût parfois élevé, mais est confidentiel et rapide. L'arbitrage est notamment utilisé dans les domaines de la distribution et de la franchise. En savoir plus.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Emploi & handicap : les dernières mesures avec Service-Public.fr

Fin 2021, le taux de chômage des personnes en situation de handicap était à 14%, contre 7,4% pour l'ensemble de la population. Pour réduire cet écart et accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi, différentes mesures ont été prises, Service-Public.fr présente les principales en cours.

Les aides aux personnes handicapées sont revalorisées de 5%
Pour faire face à la hausse des prix qui a atteint 5,9 % sur un an, en août 2022, et pour soutenir le pouvoir d'achat des personnes en situation de handicap, les aides financières versées par les organismes d'insertion professionnelle des personnes handicapées sont revalorisées de 5% en moyenne à compter du 1er septembre 2022. Cette revalorisation doit permettre d'assurer le maintien dans l'emploi, les parcours professionnels et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Toutes les réponses ici.

DuoDay 2022 : une immersion professionnelle pour les personnes en situation de handicap
La 5e édition nationale du DuoDay s'est déroulée le 17 novembre 2022 dans le cadre de la Semaine

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui s'est tenue du 15 au 21 novembre 2022. L'occasion de former de nouveaux duos entre professionnels et personnes en situation de handicap, tout au long d'une journée d'immersion.

'CDD tremplin' : la liste des entreprises adaptées a été actualisée
Le CDD dit 'tremplin' conclu entre une entreprise adaptée volontaire et un travailleur handicapé est destiné à favoriser sa mobilité professionnelle vers l'emploi en milieu ordinaire. Initiée par l'État dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, cette expérimentation est prévue jusqu'au 31 décembre 2022. La liste des entreprises adaptées pouvant conclure un 'CDD tremplin' a été actualisée par un arrêté publié au Journal officiel le 20 octobre 2022. En savoir plus.

Handicap et emploi dans le secteur privé
Les personnes en situation de handicap peuvent travailler en milieu ordinaire : Employeurs publics et privés du marché du travail classique, en entreprise adaptée à leurs possibilités ou encore en milieu protégé (en Ésat). Pour se renseigner, cliquez ici.

Promotion par détachement d'un fonctionnaire handicapé
Jusqu'au 31 décembre 2026, si vous êtes fonctionnaire handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, vous pouvez être détaché dans un corps ou cadre d'emplois : ensemble de fonctionnaires soumis à un même ensemble de règles, appelé statut particulier, fixé par décret, et ayant vocation à occuper les mêmes emplois de niveau ou de catégorie supérieure. À la fin d'une durée minimale de détachement, éventuellement renouvelable, vous pouvez être intégré dans ce corps ou cadre d'emplois. Votre détachement et votre intégration sont prononcés après avis d'une commission sur votre aptitude à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois d'accueil. Se renseigner

Qu'est-ce que le dispositif d'emploi accompagné des travailleurs handicapés ?
Une personne reconnue travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peut bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné dès l'âge de 16 ans. Ce dispositif comporte un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle pour accéder au marché du travail du milieu ordinaire : employeurs publics et privés du marché du travail classique et s'y maintenir. Il est mis en place sur décision de la CDAPH. Découvrir le dispositif

Travailleur handicapé : contrat d'apprentissage
Un travailleur handicapé peut faire un apprentissage et conclure un contrat permettant d'obtenir une qualification professionnelle. Ce contrat d'apprentissage se déroule en entreprise et en centre de formation. L'apprenti bénéficie d'aménagements particuliers compte tenu de son statut de travailleur handicapé. Lire la fiche

Comment être reconnu travailleur handicapé (RQTH) ?
La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) permet l'accès à un ensemble de mesures favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à un nouvel emploi. Vous êtes concerné si vos possibilités d'obtenir ou de conserver votre emploi sont réduites du fait de la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique. Vous devez être âgé de plus de 16 ans. La RQTH

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

est attribuée pour une durée allant jusqu'à 10 ans (ou à vie dans certains cas). En savoir plus

À propos de la Dila : La Direction de l'information légale et administrative (Dila) est une administration centrale placée sous l'autorité du Secrétaire général du Gouvernement au sein des services du Premier ministre. Elle exerce les missions de diffusion légale, d'information administrative et d'édition publique et, à ce titre, gère les sites legifrance.gouv.fr, service-public.fr, vie-publique.fr, boamp.fr et bodacc.fr, journal-officiel.gouv.fr. Elle est également un éditeur public avec la marque La Documentation française et propose à ses partenaires publics des prestations d'édition et d'impression, avec son activité d'imprimerie. www.dila.premier-ministre.gouv.fr

---

Seulement 4 Français sur 10 anticipent leur succession

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Le « Baromètre 2022 de l'Épargne en France et en régions », réalisée par l'Ifop* à l'initiative d'Altaprofits, Société de Conseil en Gestion de Patrimoine sur Internet, a déchiffré le comportement des Français en matière d'héritage et de transmission. Il en ressort :

Une minorité de Français anticipe sa succession

• 4 Français sur 10 (41%) déclarent avoir mis en place un ou plusieurs dispositifs pour organiser leur succession (contre 59%, aucun). Parmi ces dispositifs : l'assurance vie est le plus prisé (26%), viennent ensuite le testament (10%), la donation (8%) et les avantages matrimoniaux comme un contrat de mariage (6%).

Dans le détail. Parmi les Français qui ont mis en place un ou plusieurs dispositifs, on constate que les dispositions prises augmentent à partir de 35 ans et plus (44% pour cette catégorie, avec 29% en assurance vie, 11% via un testament, 9% par une donation, 7% par un contrat de mariage). Certaines catégories sont surreprésentées : naturellement, les 65 ans et plus (55% contre 32% de moins de 35 ans), puis, les hommes (43% contre 38% de femmes) ainsi que les habitants des régions Bourgogne-Franche-Comté (50%), Nouvelle-Aquitaine (47%) et Pays de la Loire (46%) contre, à l'opposé, les habitants de Bretagne (25%).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Un consensus sur l'utilité ou la nécessité d'une réforme sur l'allègement des droits de succession

• 9 Français sur 10 (91%) considèrent que la réforme sur l'allègement des droits de succession est utile ou nécessaire. Ce qui est également le cas en régions.

Dans le détail. Une majorité de Français (59%) considère cette réforme comme nécessaire, 32% comme utile, contre seulement 9% inutile. En régions, les habitants du Centre-Val de Loire sont les plus représentés (96%, + 5 points par rapport à l'ensemble des Français), 67% estimant la réforme nécessaire, 29% utile, 4% inutile (respectivement, + 8, – 3, – 5 points par rapport au plan national). Même si les Bretons sont les moins favorables à cette réforme, le taux d'adhésion reste élevé (86%, – 5 points par rapport au global), 49% nécessaire, 37% utile, 14% inutile (respectivement, – 10, + 5, + 5 points par rapport à l'ensemble des Français).

En parallèle, l'héritage ne concerne qu'un tiers des Français

A l'heure actuelle :

• 1 Français sur 3 (34%) déclare avoir déjà personnellement bénéficié d'un héritage (contre 66% n'en ayant jamais reçu). Plus précisément :

• 19% d'entre eux ont bénéficié d'un héritage sous forme de patrimoine immobilier (dont 4% plusieurs héritages et 15% un seul),

• 18% d'un héritage sous forme de patrimoine financier du type assurance vie, capitalisation, livrets ou Plan Épargne en Actions (dont 6% plusieurs héritages et 12% un seul).

Dans le détail. L'héritage concerne surtout et de manière assez logique les Français âgés de 65 ans et plus (50%), 32% sous forme de patrimoine immobilier (dont 7% plusieurs, 25% un seul), 24% sous forme de patrimoine financier (dont 7% plusieurs, 17% un seul). En régions, ce sont les habitants de l'Auvergne-Rhône-Alpes qui ont le plus fréquemment hérité (40%, + 6 points par rapport à l'ensemble des Français), au taux identique de 22 % que ce soit en patrimoine immobilier ou en patrimoine financier. Du côté opposé, les habitants respectivement de Bretagne et du Centre-Val de Loire ont le moins hérité (26% et 23%). En Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse, les habitants se distinguent en héritage de patrimoine immobilier, au taux le plus haut toutes régions confondues, soit 24% (+ 5 points par rapport au taux national).

«L'assurance vie est prioritairement appréciée pour anticiper sa succession, explique Stellane Cohen, présidente d'Altaprofits. Il s'agit d'un outil de transmission du patrimoine que les Français utilisent majoritairement. Simple dans sa mise en œuvre, il répond au plus grand nombre de situations familiales, patrimoniales et fiscales.»

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Le temps (de travail) se gâte pour l’employeur

Par une série d’arrêts intervenus en ce dernier trimestre 2022, la frontière n’est plus aussi claire entre ce qui relève du temps de travail effectif. Olivier Baglio du cabinet d’avocat avignonnais Axio propose d’y voir plus clair et conseille d’auditer et modifier vos pratiques le plus rapidement possible afin d’éviter toutes mauvaises surprises.

Tenant à une évolution du Droit communautaire en matière de droit au repos garanti à tout salarié (CJUE 9 mars 2021), la Cour de cassation s’est attachée à transposer dans sa jurisprudence relative à la durée du travail de nouvelles contraintes pour les entreprises.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Auparavant le temps de travail effectif était facilement identifiable depuis sa définition légale :
« Article L3121-1 du code du travail : La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

Les temps accessoires de restauration, d'habillage, d'astreintes ou de déplacements étaient exclus de cette définition et pouvaient simplement donner lieu à des compensations financières particulières ou en temps de repos librement négociés.

> **« Auditez et modifiez vos pratiques le plus rapidement possible ! »**
>
> *Olivier Baglio*

Par une série d'arrêts intervenus en ce dernier trimestre 2022, la frontière n'est plus aussi claire entre ce qui relève du temps de travail effectif (sur la base duquel se calcule les heures supplémentaires, les limites maximales de la durée du travail, le repos compensateur éventuel, la garantie du repos journalier de 11h imposés par les textes) et le temps de travail périphérique et non effectif.

Tout d'abord un arrêt du 26 octobre 2022 (Cassation sociale n°21-14.178) a considéré que le temps d'astreinte d'un salarié à son domicile constituait un temps de travail effectif lorsque les contraintes de cette astreinte étaient telles qu'elles avaient affecté sa capacité à vaquer à des occupations personnelles à son domicile.

Puis un arrêt du 23 novembre 2022 (Cassation sociale n°23-11-2022) vient de qualifier de temps de travail effectif le temps de trajet domicile -premier et dernier client d'un salarié itinérant au motif qu'il téléphonait à ses clients durant ledit trajet.

Dans les deux cas, la frontière devient poreuse, les juges s'attachant à l'examen des conditions matérielles d'exécution du contrat plutôt qu'à une approche purement textuelle et catégorielle.
On pourra une nouvelle fois regretter une méthode qui fragilise rétroactivement et sur 3 ans (prescription) les pratiques en vigueur au sein d'entreprises qui considéraient respecter les normes en vigueur jusqu'à présent et qui se trouvent désormais exposées judiciairement à des demandes d'heures supplémentaires, de travail dissimulé adossés à une demande de résiliation judicaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Une loi qui elle ne dispose que pour l'avenir aurait été plus opportune pour transposer dans le droit Français des contraintes communautaires ayant des incidences financières aussi considérables pour les entreprises.

Par Olivier Baglio

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Dans quel cas un accident peut-il être reconnu comme accident de trajet ?

Pour qu'un accident soit reconnu, pour un salarié, comme accident de trajet, la loi et la jurisprudence ont édicté des règles très précises. Le groupe de travail Ressources humaines d'Absoluce, réseau de cabinets indépendants d'expertise comptable, d'audit et de conseil, précise les conditions de cette reconnaissance.

L'accident de trajet doit se produire entre le domicile et le lieu de travail, ou entre le lieu de travail et le lieu de restauration. C'est le Code de la sécurité sociale, et non le Code du travail, qui régit les règles relatives à l'accident de trajet.

Qu'est-ce qu'un trajet « protégé » ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Pour qu'un trajet soit « protégé », c'est-à-dire protégé par le droit du travail, il doit être effectué dans des plages horaires cohérentes avec les horaires de travail. Il intègre la longueur du trajet et le moyen de transport utilisé. Si par exemple un salarié quitte son poste à 18 heures, et que son accident survient à 23 heures, même s'il a lieu sur son trajet travail-domicile, celui-ci ne sera pas considéré comme accident de trajet. En revanche, si un pot est organisé dans l'entreprise avec l'accord de l'employeur, et que le salarié part plus tard, s'il a un accident, celui-ci sera bien considéré comme accident de trajet.
Le trajet doit être habituel et le plus direct possible. Toutefois, des tolérances existent. Certains détours peuvent être acceptés, lorsqu'ils sont justifiés par les nécessités essentielles de la vie courante, comme par exemple s'arrêter pour faire quelques courses, déposer les enfants à l'école ou sur leur lieu de garde, etc.
De même, si l'interruption du trajet ou le détour est lié au travail, par exemple pour récupérer un colis, ou pour un déplacement professionnel à l'extérieur de l'entreprise, l'accident sera reconnu comme accident de trajet.
Concernant les règles entre le lieu de travail et le lieu de restauration, l'accident de trajet est reconnu sous deux conditions : le lieu de restauration doit être fréquenté régulièrement, à une fréquence appréciée par les tribunaux, en fonction de chaque cas, mais pas obligatoirement tous les jours ; et les repas doivent être pris pendant les heures de travail, par exemple pour la pause déjeuner.

Où commence le trajet ?
Un salarié avait essayé de « faire passer » une chute dans son escalier extérieur en accident de trajet. Le juge lui a donné tort. Le trajet protégé commence à partir du moment où l'on a quitté le domicile. En conséquence tout accident survenu dans sa maison, dans son jardin, dans ses dépendances, à cause d'une plaque de verglas dans la pente de sa sortie de garage… ne pourra pas être qualifié d'accident de trajet. En clair, il faut avoir passé la grille !

24 heures pour déclarer l'accident de trajet
Attention, c'est au salarié de fournir les éléments qui apporteront la preuve que son accident est bien un accident de trajet. Il doit ensuite déclarer cet accident à son employeur dans les 24 heures qui suivent.
Il faut savoir que l'accident de travail et l'accident de trajet relèvent de deux régimes différents, même s'ils présentent des similitudes. Par exemple, un accident de trajet n'impacte pas le taux de cotisation AT/MP (accident du travail/maladie professionnelle).

Quelles indemnités pour le salarié ?
Elles sont similaires à celles versées pour un accident du travail. Le salarié reçoit des indemnités journalières de sécurité sociale d'accident du travail (IJSSAT), sans délai de carence ; la prise en charge débute le jour de l'accident. Sous certaines conditions, qui sont celles applicables en cas d'arrêt pour maladie non professionnelle, une indemnisation complémentaire pourra être versée par l'employeur, après un délai de 7 jours.
Pour la détermination des droits à congés payés, ils sont similaires pour l'accident de trajet et l'accident de travail.
Enfin, le contrat de travail du salarié est suspendu. Le salarié peut être licencié, mais le licenciement ne peut pas être justifié par son état de santé.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Neige : comment faire face aux difficultés de transport et protéger les salariés ?

Les premières chutes de neige pourraient empêcher nombre de salariés de se déplacer normalement, certains n'y parvenant tout simplement pas, arrivant avec du retard ou partant en avance. Jours de congés, télétravail, comment faire face à la situation ? Quelles sont les obligations de l'employeur pour les véhicules de fonction ?

Peut-on sanctionner un salarié qui ne peut pas venir travailler en raison de la neige ?

Un salarié qui ne peut pas venir en raison des conditions climatiques ne commet pas une faute professionnelle. Son employeur ne peut donc pas le sanctionner. Il est toutefois important qu'il l'informe de ces absences liées aux conditions climatiques.

Que peut-on proposer au salarié qui ne peut pas venir travailler ?

Le Code du travail ne prévoit pas toutes les situations d'urgence, mais l'employeur peut s'arranger avec ses salariés, en les faisant notamment récupérer les heures perdues en partant un peu plus tard le soir. Le salarié peut aussi décider de poser un jour de congé payé, un jour de RTT (pris pour partie à son choix). Suivant les dispositions de l'accord sur la réduction du temps de travail en vigueur dans l'entreprise, l'employeur peut également décider que les salariés absents posent des jours de RTT.

Attention : l'employeur ne peut décider seul que le salarié est en congé payé. En effet, il a besoin de son accord pour décompter ces absences de ses congés payés.

Peut-on envisager le télétravail pour ceux qui sont coincés chez eux ?

Oui, il est tout à fait possible dans une telle situation de travailler exceptionnellement à domicile pour ceux qui sont équipés (ordinateur, connexion internet, etc.). En cas de recours occasionnel, un simple accord formalisé par tout moyen avec le salarié suffit. Un avenant au contrat de travail n'est pas obligatoire.

Notez-le : le Code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, l'employeur peut imposer le télétravail pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. On peut considérer que dans le cas de transports en communs perturbés ou coupés, de bouchons ou de circulation déconseillée, le salarié qui a besoin d'utiliser un moyen de transport se trouve dans un cas de force majeure.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Pneus « hiver » obligatoires : les sanctions sont-elles vraiment entrées en vigueur au 1er novembre ?

Depuis le 1er novembre 2021, les pneus « hiver » peuvent être imposés durant la période hivernale du 1er novembre au 31 mars de l'année suivante dans 48 départements de montagne. C'est le préfet de département qui détermine la liste des communes concernées par l'obligation d'équipement, avec des dérogations possibles sur certaines sections de route et itinéraires de délestage.

Nom Commune	obligation équipements hivernaux (1 : toute la commune, 5 : une partie de la commune)
Aurel	1
Beaumont-du-Ventoux	1
Bédoin	5
Lagarde-d'Apt	1
Malaucène	5
Monieux	1
Saint-Christol	1
Saint-Trinit	1
Sault	1

Les 9 communes vauclusiennes concernées par l'obligation d'équipement.

Les véhicules légers ou utilitaires (sauf ceux portant des pneus à clous) doivent ainsi :

- soit détenir dans leur coffre des dispositifs antidérapants amovibles (chaînes à neige métalliques ou textiles) permettant d'équiper au moins deux roues motrices ;
- soit être équipés de quatre pneus hiver estampillés « 3PMSF », ou au minimum « M+S ».

La mesure s'applique également aux véhicules de fonction.

Le défaut d'équipement en 2021 n'avait pas entraîné de sanctions, les reportant à 2022. Le ministère de la Transition écologique chargé des Transports a finalement souhaité laisser aux usagers le temps de s'habituer, repoussant la mise en œuvre des sanctions a minima jusqu'au début de l'année prochaine.

Mais attention, même si la réglementation ne l'impose pas ou ne prévoit aucune sanction, l'employeur doit, en vertu de son obligation générale d'assurer la sécurité et protéger la santé physique des salariés, mettre en œuvre les mesures de prévention adéquates : formation, équipement des véhicules de pneumatiques adaptés à la saison, voire l'interdiction de les utiliser.

Pour rappel, le risque routier est aujourd'hui la première cause d'accident mortel du travail pour l'ensemble des professions. Pour les juges, le fait de laisser ses salariés circuler dans des véhicules

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

présentant un danger pour leur santé et leur sécurité entraîne nécessairement la responsabilité de l'employeur.

Isabelle Vénuat © DR

Par Isabelle Vénuat, juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot pour RésoHebdoEco – www.reso-hebdo-eco.com.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Maître Jeanjean-Boudon : une vauclusienne au Conseil supérieur du notariat

Maître Stéphanie Jeanjean-Boudon, notaire associée au sein de l'étude Jeanjean-Boudon, Passebois et Jeanjean à Carpentras, fait partie des 6 nouveaux membres du bureau du Conseil supérieur du notariat (CSN). Elue secrétaire, la Vauclusienne sera en charge du numérique, de la formation des notaires et des collaborateurs, de la Raison d'être du notariat, de la mission du développement, des relations avec l'Assemblée de liaison et avec le Mouvement jeune notariat (MJN). Représentant les notaires de la Cour d'appel de Nîmes depuis 2020, cette femme de 48 ans titulaire d'un diplôme supérieur du notariat de l'université de Droit de Montpellier, mariée et mère de 3 enfants, a été présidente de la commission organisation et développement des offices du CSN de 2020 à 2022.
Maître Stéphanie Jeanjean-Boudon est également membre du conseil de surveillance de l'ADSN (Activités et développement au service du notariat) depuis janvier 2020 et déléguée Micen (Minutier central électronique) pour la Cour d'appel de Nîmes depuis 2013.
Auparavant, elle a aussi exercé plusieurs fonctions au sein du MJN en tant que présidente du congrès 2020, tenu en 2021, sur le thème 'Le bonheur au travail : mythe ou réalité ?' et rapporteur générale durant celui de 2017 sur le 'Notariat du 21e siècle : enfin le zéro papier ?'.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Le CSN présidé par une femme pour la première fois
Au sein du bureau, Stéphanie Jeanjean-Boudon figure aux côtés de Maître Bertrand Savouré, notaire à Paris (premier vice-président), Maître Laurence Leguil, notaire à Sablé-sur-Sarthe, Maître Edouard Grimond, notaire à Lille, Maître Catherine Guihard, notaire à Herbignac en Loire-Atlantique et Maître Bertrand Macé, notaire à Saint-Denis sur l'île de La Réunion.

De gauche à droite : Maître Catherine Guihard, Maître Stéphanie Jeanjean-Boudon, Maître Bertrand Savouré, la présidente Maître Sophie Sabot-Barcet, Maître Laurence Leguil, Maître Edouard Grimond et Maître Bertrand Macé, lors de la dernière AG du Conseil supérieur du notariat (CSN).

Par ailleurs, le Conseil supérieur sera présidé par Maître Sophie Sabot-Barcet, notaire à Monistrol-sur-Loire en Haute-Loire. C'est la première femme de l'histoire du notariat à occuper ce poste et à présider ainsi aux destinées de la profession pour les deux prochaines années, de 2022 à 2024.
« Le dialogue, la recherche du bien commun et la persévérance seront au cœur de la méthode de mandat de mon équipe, explique la nouvelle présidente. Je souhaite au cours des deux prochaines années que l'on continue à tirer davantage les conséquences de notre mission de service public dans le monde d'aujourd'hui, dans une relation de confiance avec l'Etat, mais aussi que l'on conforte les fondements des entreprises notariales, communautés humaines où s'exprime au quotidien notre vocation. »
Lors de l'assemblée générale le Conseil supérieur du notariat a été aussi renouvelé pour moitié. Il est désormais composé de 36 hommes et de 37 femmes.

5,48 millions d'actes authentiques traités chaque année par les notaires de France

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Seul organe de la profession habilité à s’exprimer au nom de tous les notaires de France, le Conseil supérieur du notariat est un établissement d’utilité publique. Il représente la profession auprès des pouvoirs publics, détermine sa politique générale, contribue à son évolution et fournit des services collectifs aux notaires. Dans ses relations avec les pouvoirs publics, le CSN participe à la réflexion sur les évolutions du droit et donne son avis sur les projets de loi ou les textes réglementaires en préparation. Le CSN comprend 120 collaborateurs au service de la profession notariale qui, elle, regroupe 6 750 offices et 1 367 bureaux annexes totalisant 84 672 personnes dont 17 132 notaires (11 689 libéraux et 5 443 notaires salariés) et 67 540 salariés. Après avoir reçu plus de 24 millions par personnes chaque année, ces derniers établissent plus de 5,48 millions d’actes authentiques par an pour un chiffre d’affaires de 10 milliards d’euros et un traitement des capitaux estimé pour un montant total de 1 000 milliards d’euros.