Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

Pics de chaleur : quelle protection et quelle liberté pour les salariés dans leur tenue vestimentaire ?



Avec les températures qui s'élèvent, les salariés ont logiquement ressorti des tenues légères. Or, celles-ci peuvent parfois sembler inappropriées. Comment composer avec des températures extrêmes lorsqu'on travaille ? Peut-on venir en tenue légère au bureau ? Les employeurs ont-ils, de leur côté, des obligations vis-à-vis de leurs salariés sachant que les prévisions météo nous annoncent un été particulièrement chaud ? Le télétravail peut-il représenter une solution ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

En période de forte chaleur, un salarié peut-il venir en tenue légère au bureau ?
Oui, il s'agit d'une liberté individuelle. Chaque salarié est libre de se vêtir comme il l'entend que ce soit en télétravail ou au bureau. Les seules restrictions que peut y apporter l'employeur sont soumises à deux conditions : elles doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, et proportionnées au but

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

recherché.

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

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

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

L'employeur est-il tenu de fournir des équipements de type climatisation ou ventilateur dans ses locaux ? (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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

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

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

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

Peut-on télétravailler depuis son lieu de vacances ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026



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 16 novembre 2026

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 16 novembre 2026



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 16 novembre 2026

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 16 novembre 2026

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.

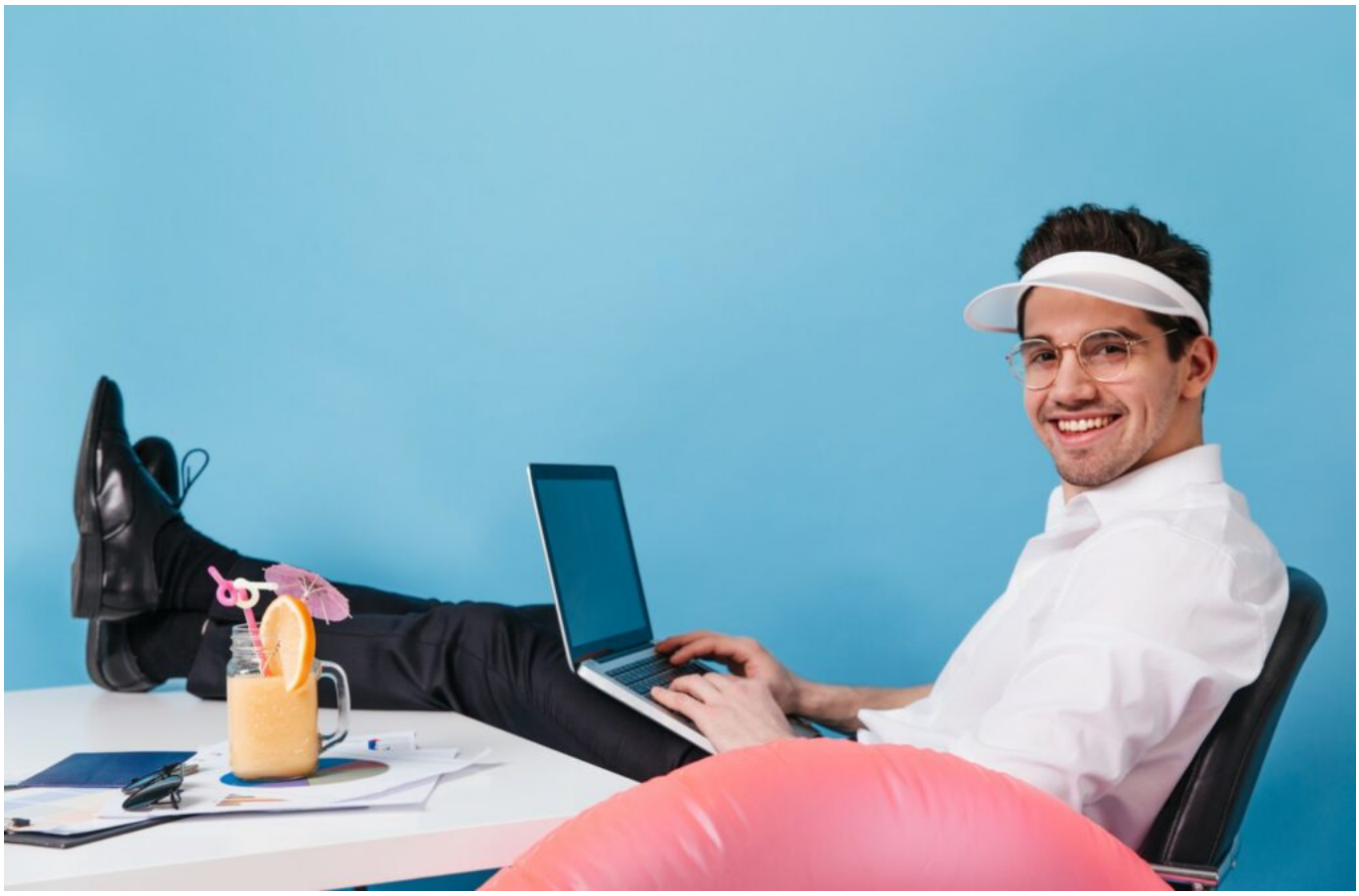
> « Les professions d'avocat et de commissaire aux comptes jouent un rôle clé dans l'économie de notre pays. »
>
> *Jérôme Gavaudan, président du Conseil national des barreaux*

« 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 16 novembre 2026



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 16 novembre 2026

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.

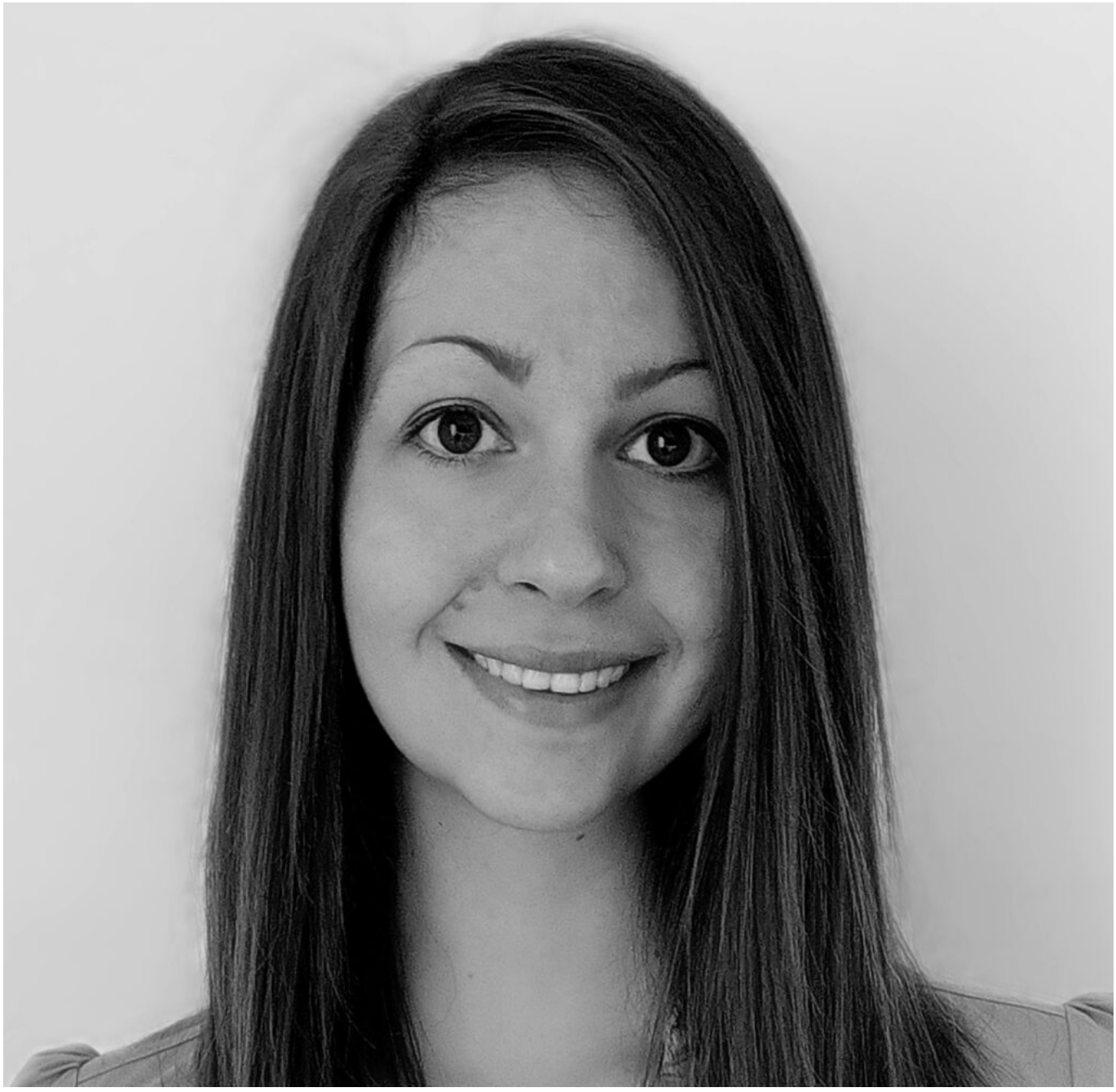
Quelles sont les obligations de l'employeur ?
Tout d'abord, l'embauche doit être déclarée à l'Urssaf (ou à la MSA), dans les 8 jours qui précèdent la date prévisible d'entrée dans l'entreprise. Si elle concerne un jeune entre 14 et 16 ans pendant les vacances scolaires, l'employeur doit obtenir une autorisation 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 16 novembre 2026

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 16 novembre 2026

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 16 novembre 2026

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 16 novembre 2026

« 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 16 novembre 2026

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 16 novembre 2026

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 16 novembre 2026

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 16 novembre 2026

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.

Avec 'Allô impôt' l'ordre des experts-comptables vous aide à déclarer gratuitement vos impôts

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026



Du lundi 22 au vendredi 26 mai prochain, l'ordre des experts-comptables lance l'opération Allô Impôt. Une initiative placée cette année sous le signe notamment des retraites, des pensions et du patrimoine immobilier.

Avec 'Allô impôt', l'ordre des experts-comptables* accompagne désormais depuis 13 ans les citoyens dans leurs démarches de déclaration de leurs impôts.

« La mobilisation nationale de nos experts-comptables bénévoles permet chaque année d'accompagner des milliers de contribuables dans leurs démarches, explique Cécile de Saint-Michel, présidente du Conseil national de l'ordre des experts-comptables. Les questions sur les pensions, retraites et patrimoniales sont primordiales pour certains de nos appelants. Avec Allô Impôt, au-delà de renseigner, nous conseillons les contribuables pour leur permettre de déclarer plus sereinement. »

Comment ça marche ?

Pour trouver les réponses aux questions de fiscalité personnelle les contribuables peuvent se rendre sur le site www.allo-impot.fr. Ils peuvent aussi appeler le 0 8000 65432 pour échanger avec un expert-comptable (tous les jours ouvrés de 9h à 18h – nocturnes jusqu'à 21h les mardi 23 et jeudi 25 mai).

Par ailleurs, en région, les experts-comptables assurent également des permanences et offrent la possibilité aux contribuables de venir les rencontrer directement. Les permanences ouvertes seront indiquées sur le site www.allo-impot.fr.

Spécial retraites, pensions et patrimoine immobilier
Si les experts-comptables répondent à toutes vos questions, cette édition 2023 d'Allô impôt est placée

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

plus spécifiquement sous le thème ‘retraites, pensions et patrimoine immobilier’.

Déclaration 2023 : quelles nouveautés pour les séniors ?
En 2023, les changements concernant les séniors sont peu nombreux mais il y en a.
Immobilier : Nouvelle déclaration obligatoire des biens immobiliers en place depuis le 1er janvier.
Inflation : Revalorisation de 5,4 % du barème de l’impôt sur le revenu pour tenir compte de l’inflation.
Majoration d’une demi-part : Les veufs et veuves de plus de 74 ans dont le conjoint était titulaire de la carte du combattant au moment de son décès bénéficient également de la majoration d’une demi-part, quel que soit l’âge auquel le conjoint est décédé.
Crédit d’impôt : Si, en 2022, les contribuables ont bénéficié de l’avance immédiate de crédit d’impôt pour l’emploi à domicile, le montant perçu au titre de cette avance est prérempli. Ce montant sera ajouté dans le calcul du solde de l’impôt sur le revenu.

Sans oublier quelques points de vigilance…
Retraites
Déduction possible des cotisations versées à un plan épargne retraite du revenu global dans certaines limites.
Imposition de l’indemnité de départ à la retraite si celui-ci est volontaire.

Revenus du patrimoine
Déclaration à l’IFI pour les contribuables dotés d’un patrimoine immobilier net taxable supérieur à 1,3 M€.
Choix des frais réel ou microfoncier pour les propriétaires.

Dons aux associations
Attention également à bien renseigner les dons dans la déclaration. Bien remplir sa déclaration conditionne le montant de l’avantage fiscal. Il faut donc faire la distinction entre les dons versés :

- aux associations qui les utilisent pour venir en aide aux personnes en difficulté. La réduction d’impôt est de 75 % du montant du don.
- aux associations, organismes d’intérêt général et fondations reconnues d’utilité publique. La réduction d’impôt est alors de 66 % du montant du don.

Les dates limites des déclarations 2023
Ouverture de la déclaration en ligne : **13 avril 2023**
La date limite de dépôt des déclarations papier : **22 mai 2023**
Trois dates limites pour la déclaration en ligne sont fixées selon le département dans lequel se situe le domicile au 1er janvier 2023 :

- Départements 01 à 19 et non-résidents : 25 mai 2023 (Ardèche et Bouches-du-Rhône),
- Départements 20 à 54 : 1er juin 2023 (Gard et Drôme)
- Départements 55 à 976 : 8 juin 2023 (Vaucluse).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

L.G.

**L'Ordre des experts-comptables rassemble 21 000 professionnels, 130 000 collaborateurs et 6 000 experts- comptables stagiaires, pour un marché de près de 12 milliards d'euros. Placé sous la tutelle du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, l'Ordre des experts-comptables a pour rôle d'assurer la représentation, la promotion, et le développement de la profession française d'expert-comptable. Il veille, par ailleurs, au respect de la déontologie, de la qualité et de la discipline professionnelle.*

Quelles sont les bonnes pratiques à adopter sur internet pour la sécurité de vos enfants ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026



Lionel Paris, expert produits réseau pour Netgear, explique comment gérer la connexion à internet de vos enfants pour une tranquillité d'esprit de tous les membres de la famille.

En quelques années, internet et les réseaux sociaux ont pris une place importante dans notre quotidien. Mais cet univers digital est loin d'être à l'abri des dangers, c'est pour cela que transmettre de bons réflexes à nos enfants dès le plus jeune âge est primordial. Optez en premier lieu pour un contrôle parental pour permettre à vos enfants et adolescents de rester connectés tout en étant protégé.

Gérez le temps d'écran de vos enfants
Grâce au contrôle parental, vous pourrez contrôler la connexion internet de vos enfants. Il est important pour un enfant ou un adolescent de savoir gérer son temps en ligne et ne pas devenir dépendant à l'utilisation d'internet. Grâce à un contrôle parental, il vous sera possible de suspendre volontairement internet sur les appareils connectés de vos enfants lors de moments tels que les études ou encore les heures des repas.

Surveillez les contenus publiés et visionnés
Internet est un univers impitoyable, on y trouve tout mais surtout n'importe quoi. Malgré tous ses

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

avantages, internet reste rempli de sites dangereux et frauduleux, qui véhiculent de fausses informations ou incitent à la haine. Entre exposition à des images choquantes ou cyberharcèlement, ne prenez pas de risques pour la santé mentale de votre enfant. Grâce à un contrôle parental optimal, obtenez des informations sur l'activité de vos enfants en ligne et sur l'historique, définissez des filtres et bloquez les sites inappropriés. Rendez l'expérience de vos enfants en ligne sécurisée et apaisante.

Offrez-leurs des habitudes saines

L'importance pour vos enfants est de garder des habitudes saines pour promouvoir un équilibre entre le temps en ligne et le temps hors-ligne. Pour cela, choisissez les filtres de contenu les plus adaptés à l'âge de vos enfants, définissez des limites d'accès aux jeux ou aux réseaux sociaux, planifiez des heures de sommeil pour éviter le téléphone caché sous l'oreiller et prévoyez des temps d'arrêt sans avoir à leur confisquer leurs appareils.

L'importance est d'accompagner les enfants dans leurs expériences sur internet, en leur expliquant ses dangers, pour leur transmettre de bons réflexes et limiter leur dépendance sans les frustrer. Grâce au contrôle parental, vous pourrez construire des habitudes saines et protéger votre enfant sans le priver de rester connecté.

Lionel Paris, expert produits réseau pour Netgear