Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

Présomption de démission pour abandon de poste, que dit le décret?



La présomption de démission, créée par la loi sur le fonctionnement du marché du travail, est applicable depuis le 19 avril. Son objectif clairement affiché consiste à lutter contre la multiplication des abandons de poste en privant les salariés qui s'y livrent du droit à l'assurance chômage.
Dans quelles conditions peut-on considérer qu'un salarié est démissionnaire ? Quels sont ses recours ? Le point avec Axel Wantz, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social.

Les conditions et le fonctionnement de la présomption de démission
Tout d'abord, on parle d'abandon de poste lorsqu'un salarié ne vient plus travailler sans justifier son absence, en dépit de l'obligation d'en informer son employeur dans les plus brefs délais, et de lui remettre un justificatif d'absence au plus tard dans les 48 heures.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

Aujourd'hui, pour être valablement considéré comme démissionnaire, il doit :
• avoir abandonné volontairement et sans justification son poste de travail,
• ne pas avoir repris son poste après qu'il ait été mis en demeure de le faire et de justifier son absence dans un délai de 15 jours calendaires minimum à compter de la première présentation de la mise en demeure (adressée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge).

Il encourt alors, sans réponse à l'issue du délai imparti, la rupture de son contrat de travail et l'impossibilité de percevoir des allocations chômage.
Le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés reste toutefois pleinement applicable. Le préavis est dû si des dispositions législatives ou conventionnelles le prévoient. Si le salarié ne l'exécute pas, l'employeur peut lui demander une indemnité compensatrice correspondant aux sommes que le salarié aurait perçues s'il avait l'avait exécuté.

Les recours pour éviter la rupture du contrat de travail et ses conséquences
Le salarié peut opposer un motif légitime à la présomption de démission, en réponse à la mise en demeure de son employeur. Il pourra invoquer, verbalement ou par écrit :
• des raisons médicales,
• l'exercice du droit de grève ou droit de retrait,
• son refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation,
• la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

La rupture du contrat pourra également être contestée en saisissant le conseil de prud'hommes, qui devra, en principe, statuer dans un délai d'un mois.

A surveiller : certaines zones d'ombres persistent sur : des motifs supplémentaires pour faire obstacle au dispositif, l'autorisation de l'inspection du travail si le salarié est protégé et la possibilité pour le salarié silencieux du droit de contester la rupture.

Axel Wantz, juriste en droit social aux Editions Tissot

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026



Axel Wantz

Jours fériés et congés payés : quels droits pour le salarié ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026



Entre avril et mai, on compte, cette année, 5 jours fériés dont 4 tombent des lundis. L'occasion pour certains de profiter de longs week-ends. Comment sont rémunérés ces jours ? Les jours fériés sont-ils obligatoirement chômés ? C'est également la période pendant laquelle on doit solder ses congés payés. Comment préserver ses droits ? Les réponses d'Isabelle Vénuat, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social.

Sur les 11 jours fériés de l'année, 10 tombent sur des jours ouvrés. Comment sont-ils rémunérés ?

Jour férié ne rime pas toujours avec jour chômé et encore moins avec majoration de salaire lorsque celui-ci est travaillé. En effet, c'est un accord d'entreprise ou, à défaut, la convention collective qui définit quels sont les jours fériés non travaillés. Si tel n'est pas le cas, il revient à l'employeur de les définir.
Seul le 1er mai est obligatoirement chômé et rémunéré s'il aurait dû être travaillé. En d'autres termes, tous les salariés, quelle que soit leur situation (ancienneté, âge…), n'ont pas à venir travailler et bénéficient du maintien de leur rémunération. Dans les entreprises qui ne peuvent pas interrompre le travail en raison de la nature de leur activité (hôtels, établissements de gardiennage…), travailler le 1er mai est toutefois envisageable. Dans ce cas, les salariés ont droit, en plus de leur salaire habituel, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

S'agissant des autres jours fériés :
 s'ils tombent un jour habituellement non travaillé, cela n'aura aucune incidence sur le salaire ;
 s'ils tombent un jour qui aurait dû être travaillé et que ce jour est chômé, le salarié ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera du maintien de son salaire. Si ce jour férié est travaillé, le salarié ne bénéficie, sauf dispositions plus favorables de l'accord d'entreprise ou de la convention collective, d'aucune majoration de salaire ou de repos compensateur.

Le 11 novembre tombe un samedi. Même si ce jour férié coïncide avec un jour de repos pour de nombreux salariés, aucune disposition légale n'oblige l'employeur à leur donner un congé supplémentaire, voire de leur verser un complément de rémunération. Mais là encore, une convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables, il est donc important de bien les consulter.

Comment comptabiliser ses congés payés de l'année ?
La période d'acquisition s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, à défaut d'accord d'entreprise ou de branche. Sauf dispositions plus favorables, le salarié, à temps plein ou partiel, acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables. Le calcul peut également se faire en jours ouvrés (jours d'ouverture de l'entreprise) dès lors que cela n'a pas pour effet de réduire le droit à congés.Sauf notamment les absences pour congé de maternité, de paternité, jours de RTT, congés pour évènements familiaux, arrêt maladie suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle sous certaines conditions, les absences durant la période d'acquisition ne produisent aucun droit à congés payés.
Si les salariés ont été placés en activité partielle, ces périodes sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Ainsi, la totalité des heures chômées sont prises en compte pour le calcul du nombre des jours de congés payés acquis.

Quand peut-on les prendre ?
La période de prise de congés est fixée par accord d'entreprise, à défaut par accord de branche ou le cas échéant, par l'employeur après avis du CSE, sous réserve de comprendre obligatoirement la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Cette période de congés doit être portée à la connaissance du personnel au moins deux mois avant son ouverture.
Passé la période de prise, les congés non pris sont définitivement perdus. Cependant, certaines situations permettent le report des congés payés. C'est le cas lorsque le salarié ne peut pas prendre ses congés en raison d'une absence pour maternité, arrêt maladie.
Par exception, le salarié peut demander à prendre ses congés par anticipation (congés non encore acquis) mais l'employeur n'a pas l'obligation de donner son accord. En revanche, dès lors qu'il a acquis des jours de congés, le salarié peut les solder sans attendre le début de la période de prise des congés.

Quelle est l'incidence des jours fériés sur les congés payés ?
Cette année, le 14 juillet est un vendredi et le 15 août un mardi. Ces jours fériés peuvent donc tomber pendant une période de congés payés. Si le jour férié est chômé dans l'entreprise, il ne sera pas décompté du nombre de congés payés pris.
En revanche, si le jour férié est travaillé, il comptera pour un jour de congé. Les jours fériés chômés sont

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

considérés comme du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Pourquoi certaines TPE deviennent-elles des PME ?



« Pourquoi certains créateurs d'entreprise réussissent à passer du stade de la TPE* à celui d'une PME qui se développe harmonieusement ? Cette question m'a souvent été posée… », explique Philippe Lechat, ancien président du groupe Axiome associés pendant plus de 10 ans et aujourd'hui consultant en stratégie d'entreprise.**

« Après des années d'observation et quelques lectures universitaires, il me semble que la clé de cette évolution est bien la capacité du créateur d'entreprise à conserver des qualités de leadership tout en développant celles de manager. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

Mais quelle est la différence entre leadership et management ?
« On considère généralement qu'un leader est choisi ou adopté (et donc parfois rejeté…) par une équipe, qui devient de facto 'son' équipe, alors qu'un manager est nommé à ce poste, dans l'équipe, par la direction de l'organisation.
Les fonctions de l'un et de l'autre sont différentes : Un leader doit scruter l'avenir en permanence pour faire des choix stratégiques, tout en rappelant régulièrement le cap fixé aux équipes opérationnelles. Un manager doit conduire son équipe au jour le jour vers l'objectif fixé, tout en veillant scrupuleusement à l'analyse et la résolution des problèmes rencontrés.
Les études réalisées montrent que les qualités essentielles d'un leader sont plutôt la créativité, l'intuition, l'ouverture d'esprit et, bien entendu, une grande capacité à communiquer. Le poste de manager demande lui plutôt des capacités d'écoute, de ténacité, de précision ainsi qu'un talent d'analyse et de mise en œuvre des process. »

Une fois ces idées générales posées, que se passe-t-il en général lors des premières années de lancement d'une entreprise ?
« Pour qu'un projet réussisse à décoller il est nécessaire que le créateur ait 'quelque chose en plus' que les concurrents déjà présents sur le marché. En effet, un avantage concurrentiel ou organisationnel doit permettre de prendre des parts de marchés significatives sur le secteur, à défaut, le projet échoue, faute de clients intéressants.
C'est bien pour trouver et mettre en avant ce petit quelque chose de différent que les talents de leader sont indispensables. Le créateur va devoir réussir à formuler son 'avantage déterminant' et faire adhérer à son projet : banquiers, associés, fournisseurs, salariés et surtout clients rentables !
Ses capacités à être 'un peu différent' et à communiquer brillamment sur son projet sont essentielles pour catalyser énergie, temps disponible et budgets. Si l'entreprise fonctionne correctement, elle va grandir, se structurer et continuer de fédérer les différents acteurs vers la poursuite de l'objectif.
Au bout d'un 'certain temps', l'entreprise grandissant, le fondateur va devoir passer de plus en plus de temps à gérer ses équipes, à organiser les process et à veiller à ce qu'ils restent efficients. Il va aussi consacrer beaucoup d'énergie à conserver ses acquis tout en essayant de développer encore son activité. »

« C'est à ce stade que les qualités de manager du chef d'entreprise doivent prendre le pas sur ses qualités de leader : avant de se consacrer à des idées nouvelles, il doit d'abord s'assurer que le premier projet avance correctement. Autrement dit, ce n'est qu'après avoir bien organisé son entreprise et recruté des managers efficaces que le chef d'entreprise peut se consacrer de nouveau au lancement de projets nouveaux grâce à son leadership. Bien évidemment, il doit, en même temps, rester vigilant sur la bonne marche de l'entreprise et régulièrement rappeler le cap qu'il a fixé aux équipes et aux managers en particulier… »

« Parfois, le leader sent que la fonction de management ne l'intéresse pas vraiment ou bien qu'il n'a pas les capacités requises. Il a alors tout intérêt à transmettre son entreprise sans attendre, c'est ainsi que l'on voit des chefs d'entreprise qui vendent les sociétés qu'ils ont créées plutôt que d'essayer de les développer eux même.
Dans le même sens, le 'seuil de survie des 3 ans de la nouvelle entreprise' n'est pas un mythe mais bien

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

le franchissement du passage de la création à la consolidation du projet, un leader qui passe ce seuil est bien celle qui a su manager développer le projet après les premières années de lancement.
En conclusion, vous l'aurez compris, le développement d'une PME tient beaucoup à la capacité de son leader à structurer et manager ses équipes, dans la durée, après la phase euphorisante et enthousiaste de la création ; ce n'est pas donné à tout le monde ! »

Philippe Lechat a été président du groupe Axiome associés pendant plus de 10 ans. Expert-Comptable inscrit et Commissaire aux Comptes jusqu'en 2019, il est désormais consultant en stratégie d'entreprise, en matière de transmission tout particulièrement. Il est aussi administrateur de plusieurs associations du secteur social et de l'insertion. Enfin, Il est vice-président de la Fondation Angladon qui gère le musée du même nom à Avignon.

*TPE : Très petites entreprises
** PME : Petites *et moyennes entreprises*

« O temps suspends ton vol, ou le constructeur, le vice du matériau et la prescription *»

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026



Arrêt du 8 février 2023, 3ème chambre civile, n°21-20.271, publié au Bulletin.

Le constructeur voyant sa responsabilité engagée en raison d'un vice d'un matériau dispose-t-il d'un recours contre le vendeur dudit matériau ?
La réponse est positive. Toutefois en raison du délai de prescription, une difficulté risque d'apparaitre.
Le délai de prescription à l'encontre du constructeur est de 10 ans à compter de la réception.
Le délai maximal de prescription contre le vendeur est de 2 ans à compter de la découverte du vice, lequel délai est lui-même enfermé dans celui de 5 ans de droit commun, courant à compter de la vente.

Possibilité d'exercer une recours contre le vendeur du matériau ?
La question se pose alors de savoir si le constructeur dont la responsabilité est recherchée dans le délai de 10 ans à compter de la réception de l'ouvrage, mais postérieurement au délai de 5 ans à compter de la vente du matériau, peut-il encore exercer un recours contre le vendeur dudit matériau ?
La solution est aujourd'hui clairement affirmée par la Cour de cassation dans son arrêt du 8 février 2023, destiné à être publié au Bulletin.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

Délai de prescription applicable ?
Dans l'hypothèse ci-dessus, la Cour indique que le délai de prescription applicable dans le cadre du recours du constructeur contre le vendeur de matériau a pour point de départ la date à laquelle le constructeur a été lui-même assigné par le maître d'ouvrage recherchant sa responsabilité.
Ainsi, le délai de prescription de 5 ans applicable entre commerçants ou entre-commerçants et non-commerçants prévu par l'article L 110-4-I du code de commerce, est suspendu jusqu'à ce que la responsabilité du constructeur ait été recherchée par le maître d'ouvrage.

Le recours du constructeur contre son propre vendeur n'est donc pas enfermé dans le délai de prescription de droit commun de 5 ans courant à compter de la vente initiale de matériaux.
Cette solution opportune est une application par la Cour de cassation de l'adage *« contra non valentem agere non currit praescriptio »* – la prescription ne court pas contre celui qui ne peut agir en justice.

Maître Christophe Thelcide – Maître Amandine-May Moise Moutet du Barreau d'Avignon membre du Cabinet Angle Droit (Droit immobilier, Droit de la construction, Droit de l'urbanisme, Droit des baux commerciaux).

**Alphonse de Lamartine – Le lac*

« Savoir renoncer à un projet ? Une idée stratégique ! »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026



Cette semaine, Rémy Canuti, consultant pour la société vauclusienne Care conseil & management spécialisée en conseil aux collectivités locales et accompagnement de dirigeants basée à Uchaux, revient sur les notions de renoncement. Quand faut-il savoir renoncer pour ne pas aller au-devant de la catastrophe ou du simple échec ? Car renoncer, n'est pas forcément un échec, si ce renoncement est utile à la conservation des énergies, des finances et du moral des troupes.

« Tout le monde s'accordera, je pense, sur le fait qu'un manager est avant tout un leader. Il doit être entreprenant, bienveillant, à l'écoute, charismatique, empathique, favoriser l'intelligence collective, faire émerger les nouveaux talents, diriger sans imposer, se remettre en question aussi souvent que nécessaire, être attentif aux objectifs de son équipe tout comme aux siens, 'cheffer' mais pas trop, s'adapter à la réalité du terrain, aux exigences du public, aux attentes des élus s'il travaille dans le public, penser la durabilité des politiques publiques, leur interdépendance, réfléchir à la résilience de la structure dans laquelle il travaille, gérer les risques psychosociaux et les exigences de sens dans le travail des employés… la liste est sans fin. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

> « Il est indispensable de prévoir la possibilité de renoncement. »

« Dans ces conditions, bien sûr, puisque tout est fait en conformité avec les innombrables exigences juridiques, éthiques, financières et environnementales de notre temps, la question du renoncement est extrêmement difficile à poser. »
« Le projet, quel qu'il soit, doit aboutir car tous les paramètres ont été pris en compte : du bien-être des salariés jusqu'aux répercussions budgétaires en matière de fonctionnement… Or, il est indispensable de prévoir la possibilité de renoncement. Plus le projet est important, plus il importe d'y réfléchir en amont de la décision. »

« Il est vrai qu'en mode projet, on ira jusqu'à cartographier les risques en leur conférant plus ou moins d'importance et en diminuant la probabilité d'occurence à mesure qu'ils s'effacent. Cependant, il n'est pas question ici d'évoquer l'échec, mais l'abandon, le renoncement à un projet et à une idée dans lesquels beaucoup d'énergie a été investie. Or, c'est sans doute l'une des choses les plus difficiles à faire et cela est aussi du ressort du cadre-dirigeant. »

« Les raisons peuvent en être multiples : les besoins ont changé, les finances se sont taries, le projet s'avère plus onéreux que prévu en raison de difficultés internationales, une pandémie surprend tout le monde, une majorité change son fusil d'épaule en matière de préférence, bref…
La question se pose donc de savoir comment faire. Et plus encore de déterminer quand il faudra s'arrêter, ne plus lutter contre l'inévitable, mais sauver ce qui peut être encore sauvé ou stopper l'hémorragie financière et d'énergie que constitue le projet. »

> « Apprendre à revenir sur sa décision, quelle que soit la valeur de la décision prise précédemment. »

« Un exemple me revient toujours à ce sujet et qui constitue l'un des apprentissages de réponse aux situations d'urgence des pilotes de ligne. On leur apprend à revenir sur leur décision, quelle que soit la valeur de la décision prise précédemment, car il est de leur devoir de renoncer au parti pris quelques minutes plus tôt, si c'est la seule et unique solution. La vie des passagers, l'intégrité de l'avion sont en jeu et les répercussions d'une mauvaise appréciation sont extrêmement lourdes.
Plusieurs biais cognitifs peuvent nous empêcher de prendre la bonne décision, c'est-à-dire de stopper un projet. Parmi les plus risqués, notons le biais de l'excès de confiance dont le nom est à lui seul évocateur ; le biais du cadrage serré, qui limite notre vision quant au nombre de possibilités autres que celles choisies ; voire le biais de l'intuition, qui nous conforte dans la solution que nous avons choisie. »

« Et puis il y a simplement le fait de se sentir un peu coupable d'avoir dépensé et fait dépenser tant d'énergie pour rien… La gêne de s'être trompé. À l'heure du super-manager qui doit gérer des situations

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

de plus en plus complexes avec toujours plus de qualités, il est presque indécent de se fourvoyer et d'abandonner… Or, un abandon, ce n'est jamais rien. En ce sens, c'est aussi utile en matière de retour d'expérience qu'un échec. Et il appartient au manager d'effectuer le geste indispensable qui lui ouvrira les voies de la compréhension et de la responsabilité.
Renoncer c'est donc avant tout choisir, c'est-à-dire faire le choix de privilégier ce qui ne l'était pas auparavant, en sacrifiant ce qui était de l'ordre de l'important mais qui ne l'est plus. En ce sens, i n'y a rien de plus stratégique comme décision. »

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026



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, souligne l'urgence de lancer d'éventuelles nouvelles procédures de passation pour faciliter l'exploitation rapide des lieux.

« Une nouvelle étape majeure a été franchie dans la saga qui oppose la commune des Baux-de-Provence à l'ancien exploitant des sites puisque si, fin 2022 la Cour administrative d'Appel de Marseille a ordonné le tomber de rideau d'ici novembre 2023, c'est aujourd'hui le Tribunal Correctionnel de Paris qui a retenu un délit de favoritisme à l'encontre de l'ancien Maire.
Tandis que l'ex-édile écope de 4 mois de prison avec sursis, à ses côtés, la société qui exploite les carrières de lumières Culturespaces et son PDG ont également été condamnés pour 'recel de favoritisme'. La société devra verser 100 000€ d'amende et son PDG 60 000€, sommes auxquelles s'ajoutent des dommages et intérêts pour plus de 500 000€ envers Cathédrale d'Images. »

Obligation de procéder à une nouvelle mise en concurrence
« Pour rappel, par des arrêts rendus le 28 novembre 2022, la Cour administrative d'appel de Marseille a

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

mis fin aux conventions de délégation de service public liant la commune des Baux-de-Provence à la société Culturespaces pour l'exploitation, d'une part, des Carrières des Lumières et, d'autre part, du château des Baux-de-Provence, ce à la demande d'une entreprise concurrente évincée lors du renouvellement des contrats.
S'agissant des Carrières des Lumières, la Cour a estimé que la Commune ne pouvait pas prolonger de cinq années la convention initiale qui devait s'exécuter de 2010 à 2020, pour permettre des investissements supplémentaires de 755 000€, sans procéder à une nouvelle mise en concurrence. En effet ces investissements représentant 50% du montant prévu pour le contrat initial de 10 ans. »

Offre non-conforme au cahier des charges ?
« S'agissant du château des Baux-de-Provence, la Cour a relevé que la procédure de passation ayant conduit à renouveler la précédente convention dont la société Culturespaces était déjà titulaire, a été entachée de vices graves sur la notation des offres conduisant à favoriser la société en place, alors que son offre n'était pas conforme au cahier des charges établi par la commune s'agissant du montant minimal de la redevance versée à celle-ci.
Pour permettre d'assurer la continuité du service public culturel et pour permettre à la commune des Baux-de-Provence de lancer d'éventuelles nouvelles procédures de passation pour l'exploitation de ces lieux, la cour a fixé la date d'effet des résiliations prononcées au 1er novembre 2023. Toutefois, à ce jour aucune procédure ne semble avoir été lancée.
Pour la commune des Baux-de-Provence, les Carrières ont un rôle majeur. Puisqu'elles accueillent près de 800 000 visiteurs par an, ce qui représente jusqu'à 1,5M€ de revenus annuels. Une activité dont le village pourrait difficilement se passer. A suivre donc ! »

Ce qui change au 1er avril 2023 : Baisse des aides à l'isolation et au remplacement de chauffage, mise en place de l'audit réglementaire

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026



Baisse des aides à la rénovation énergétique, entrée en vigueur de l'obligation de réaliser un audit réglementaire, amélioration de la détection des fraudes aux CEE, Hellio, pionnier du marché des économies d'énergie en France, fait le point sur les changements réglementaires qui sont intervenus depuis le 1er avril 2023.

Évolutions de MaPrimeRénov' le 1er avril 2023

- **Nouvelle baisse des aides à l'isolation des logements**

À compter du 1er avril 2023, sont supprimés les forfaits relatifs à l'isolation thermique pour les ménages aux ressources supérieures en France métropolitaine : ITE, ITI, combles aménagés/ aménageables, isolation des toitures terrasses.

- **Exclusion de certains équipements de chauffage du forfait rénovation globale**

Les dispositifs de chauffage fonctionnant principalement aux énergies fossiles (gaz, fioul, charbon) sont exclus des bouquets de travaux éligibles au forfait "rénovation globale".

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

- **Fin du bonus de 1 000 € pour le remplacement de chauffage**

Le bonus de 1 000 € versé pour le remplacement d'une chaudière au fioul ou à gaz par un équipement d'énergie renouvelable prendra également fin au 1er avril 2023.

« À la suite de la suppression de ces dispositifs, Hellio formule le vœu que les aides soient fléchées pour aider les ménages les plus précaires et que les efforts soient davantage concentrés sur des rénovations globales performantes », souligne Pierre-Marie Perrin, directeur des affaires publiques au sein de Hellio.

Obligation de réalisation d'un audit énergétique réglementaire pour la vente de passoires thermiques
À partir du 1er avril 2023, l'audit énergétique réglementaire devient obligatoire pour la vente des mono propriétés – les propriétaires d'une maison ou d'un immeuble entier – dont l'étiquette DPE est classée F et G du DPE.
L'audit réglementaire a vocation d'étudier dans le détail les déperditions et consommations d'un logement et de recommander des scénarios de travaux. Il vient donc compléter le DPE et éclairer l'acheteur sur l'état actuel du logement, tout en lui donnant des scénarios concrets d'amélioration de la performance énergétique du logement. Les principales aides financières mobilisables sont également mentionnées. Sa durée de validité est de 5 ans.
L'audit réglementaire ouvre droit à l'aide MaPrimeRénov' pour la rénovation globale mais pour l'instant pas aux autres aides, comme notamment le Coup de pouce rénovation performante dans le cadre du dispositif des CEE.

Fraudes aux Certificats d'Économies d'Énergie (CEE) : la détection des fraudes évolue
L'article L.221-8 du Code de l'énergie prévoit que les personnes qui acquièrent des CEE doivent mettre en place des dispositifs d'identification, d'évaluation et de gestion des risques permettant de détecter une obtention frauduleuse par la personne cédant les certificats.

Il sera donc nécessaire d'établir :

- **Un document sous la responsabilité de l'acquéreur, donnant des gages de sérieux sur l'entité qui cède les CEE.** Il sera indiqué notamment la forme juridique, la dénomination, le numéro d'immatriculation ainsi que l'adresse du siège social de la personne cédante et, s'il est différent, du premier détenteur des CEE cédés.
- **Un contrat de cession précisant l'origine des certificats** identifiés par numéro de décision de délivrance, ainsi que les vérifications requises de l'acquéreur.

Élargissement des contrôles par contact sur certaines fiches d'opérations standardisées
L'arrêté du 20 décembre 2022 vient supprimer l'obligation de contrôle sur site pour certaines fiches d'opérations standardisées et leur impose une obligation de contrôle par contact (téléphone, courrier, messagerie électronique). Cela concerne les fiches suivantes :

- BAR-TH-106 : Chaudière individuelle à haute performance énergétique

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

- BAR-TH-107 : Chaudière collective haute performance énergétique
- BAR-TH-107-SE : Chaudière collective haute performance énergétique avec contrat assurant la conduite de l'installation
- BAR-TH-118 : Système de régulation par programmation d'intermittence
- BAR-TH-158 : Émetteur électrique à régulation électronique à fonctions avancées
- BAT-TH-102 : Chaudière collective à haute performance énergétique
- BAT-EQ-127 : Luminaire à modules LED
- BAT-EQ-133 : Systèmes hydro-économes (France métropolitaine)
- TRA-EQ-101 : Unité de transport intermodal pour le transport combiné rail-route
- TRA-EQ-107 : Unité de transport intermodal pour le transport combiné fluvial-route
- TRA-EQ-108 : Wagon d'autoroute ferroviaire

L'arrêté impose au 1er avril 2023, la date d'obligation de contrôle par contact ou sur site pour les fiches BAR-TH-127 'ventilation mécanique simple flux hydrogérable (France métropolitaine)', BAT-TH-157 'chaudière biomasse collective, IND-UT-134 'Système de mesurage d'indicateurs de performance énergétique', TRA-EQ-124 'Branchement électrique des navires et bateaux à quai'.

Pour rappel, est considéré comme un contrôle par contact un contrôle effectué par téléphone, par courrier, par messagerie électronique, ou au moyen d'un autre outil numérique avec le bénéficiaire de l'opération d'économies d'énergie.

Quant au contrôle sur le lieu de l'opération, il s'agit d'un contrôle effectué avec le déplacement physique de la personne chargée du contrôle sur le lieu de réalisation de l'opération indiqué par le bénéficiaire de celle-ci.

Nouvelle revalorisation du barème de l'indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026



Le gouvernement français vient d'annoncer la revalorisation du barème de l'indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels. L'annonce faite par Gabriel Attal, ministre délégué auprès du ministre de l'Economie en charge des Comptes publics, prévoit une revalorisation kilométrique de 5,4%.

Elle intervient après une autre hausse de 10% de ce barème en janvier 2022. Objectif : donner un coup de pouce, notamment aux salariés des classes moyennes, en cette période d'inflation.

Cette mesure fiscale devrait concerner 2 millions de ménages français imposés utilisant leur véhicule personnel à des fins professionnelles. Elle représente un coût pour l'Etat de 140M€ mais pourra représenter également une somme de plus de 100€ pour un célibataire qui gagne 2 900€ par mois.

« Je pense que notre action doit être dirigée avant tout vers ces Français, cette classe moyenne qui travaille, qui a le sentiment qu'on lui en demande toujours plus, soit pour d'autres qui eux ne peuvent pas travailler, soit pour des services publics qui se dégradent alors que c'est financé par leurs impôts », a expliqué Gabriel Attal.

Pour rappel, le gouvernement avait par ailleurs mis en œuvre une indemnité carburant de 100€ pour les 10 millions de foyers fiscaux les plus modestes utilisant leur voiture pour aller travailler. Une aide venue

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

remplacer de la remise généralisée à la pompe qui s'est achevée fin 2022.

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000km (barème applicable aux revenus 2021)	Jusqu'à 5 000km (barème applicable aux revenus 2022)
3CV et moins	d (distance parcourue) x 0,502€	d x 0,529€
4CV	d x 0,575€	d x 0,606€
5CV	d x 0,603€	d x 0,636€
6CV	d x 0,631€	d x 0,665€
7CV et plus	d x 0,661€	d x 0,697€

Si le barème n'a pas encore été officiellement publié par le ministère de l'Economie et de finances, il devrait se rapprocher des chiffres de ce tableau des barèmes d'indemnité kilométriques.

Le démarchage commercial par téléphone interdit le week-end et les jours fériés

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026



L'administration française informe que, depuis le 1er mars 2023, le démarchage commercial par téléphone est interdit le week-end et les jours fériés. Par ailleurs, les horaires autorisés en semaine sont encadrés : pas avant 10h le matin, pas après 20h le soir. Service-Public.fr vous informe sur les dispositions prévues par un décret qui encadre le démarchage téléphonique.

Le démarchage commercial téléphonique des consommateurs est autorisé du lundi au vendredi, de 10h à 13h et de 14h à 20h. Il est, en revanche, interdit le samedi, le dimanche et les jours fériés. C'est ce que prévoit un décret paru au Journal officiel le 14 octobre 2022.

L'encadrement horaire concerne à la fois les personnes non inscrites sur la liste Bloctel (liste proposant l'inscription gratuite de son numéro pour s'opposer au démarchage) et celles inscrites mais qui sont sollicitées dans le cadre d'un contrat en cours. La restriction horaire ne s'applique pas aux consommateurs ayant donné leur « consentement exprès et préalable pour être appelé », le professionnel devra pouvoir en justifier.

Par ailleurs, un consommateur ne peut être appelé plus de 4 fois par mois par le même professionnel ou par une personne agissant pour son compte.

Enfin, si un consommateur refuse le démarchage lors du premier appel, le professionnel a l'obligation de s'abstenir de le contacter durant une période d'au moins 60 jours (2 mois) à compter du refus.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

A Lire également : En 2021, une entreprise de Bagnols-sur-Cèze condamnée à près de 367 000€ pour démarchage téléphonique interdit

Textes de loi et références

- Décret n° 2022-1313 du 13 octobre 2022 relatif à l'encadrement des jours, horaires et fréquence des appels téléphoniques à des fins de prospection commerciale non-sollicitée
- Loi n° 2020-901 du 24 juillet 2020 visant à encadrer le démarchage téléphonique et à lutter contre les appels frauduleux

Et aussi

- Démarchage téléphonique abusif, spam vocal ou par SMS : que faire ?
- Le démarchage commercial à partir de numéros en 06 ou 07, c'est fini !
- Vente par téléphone : l'enregistrement autorisé pour prouver le contrat
- Assurances : le démarchage téléphonique plus strictement encadré

Pour en savoir plus

- Entrée en vigueur au 1er mars du décret relatif à l'encadrement des jours, horaires et fréquence pour le démarchage téléphonique
- Un nouveau décret pour l'encadrement des jours, horaires et fréquence pour le démarchage téléphonique
- Un nouvel encadrement du démarchage téléphonique