Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Audit légal : stabilisation du marché et renouvellement de la profession



La Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) publie son 6ème baromètre annuel, appuyé sur l'analyse des déclarations d'activité 2025 (portant sur les audits réalisés au titre de l'exercice 2024) ainsi que sur une enquête menée auprès des commissaires aux comptes au premier trimestre 2026.

Après plusieurs années marquées par les effets successifs de la loi Pacte, puis le relèvement des seuils d'audit légal intervenu en 2024, le baromètre 2026 met en lumière une stabilisation progressive du marché de l'audit légal, avec un taux de renouvellement des mandats auprès des petites entreprises qui progresse après plusieurs années de baisse. Cette nouvelle édition met également en évidence une dynamique positive de renouvellement de la profession, avec une hausse du nombre d'inscrits, une féminisation qui se poursuit et un rajeunissement des professionnels, aujourd'hui pleinement mobilisés sur les enjeux de transformation numérique.

Une stabilisation progressive du marché de l'audit légal

En 2024, le nombre total d'entités bénéficiant en France d'une certification des comptes a atteint 208 086, soit une baisse limitée à 5%. Cette diminution reste principalement liée aux effets mécaniques des relèvements de seuils, qui représentent une baisse de 14 600 mandats, à laquelle s'ajoute une érosion

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

naturelle du tissu économique (disparitions d'entités auditées, fusions ou restructurations) estimée à 4 300 mandats.

Cette contraction apparaît toutefois moins marquée qu'au cours des exercices précédents, traduisant une dynamique de stabilisation progressive du marché. Le taux de renouvellement des mandats auprès des petites entreprises progresse, lui, significativement, passant de 44% à 51%, confirmant une évolution de fond dans la perception du rôle du commissaire aux comptes.

> « Cette nouvelle génération de commissaires aux comptes intègre pleinement les enjeux de durabilité. »
>
> *Philippe Vincent, président de la CNCC*

« Les entreprises qui souhaitaient renoncer à la certification de leurs comptes après PACTE l'ont désormais majoritairement fait, explique Philippe Vincent, président de la CNCC. Cette évolution traduit une adhésion plus forte des entreprises à la valeur ajoutée du commissariat aux comptes, en matière de sécurisation financière, de transparence et de confiance économique. »

Au-delà des sociétés commerciales, qui représentent la majorité des entités certifiées, certains segments enregistrent une progression notable. C'est notamment le cas des associations, fondations et fonds de dotation, qui affichent une hausse nette de 807 mandats.

Une profession qui se renouvelle

Le baromètre 2026 met également en évidence une dynamique positive de renouvellement de la profession. Le nombre de commissaires aux comptes (personnes physiques) progresse pour atteindre 11 850 professionnels, soit 425 inscrits supplémentaires en un an. Le nombre de personnes morales atteint quant à lui 7 094, en hausse de 270 structures. Cette progression est observée dans l'ensemble des régions.

Cet afflux de nouveaux professionnels contribue à faire évoluer la démographie de la profession, l'âge moyen continue de diminuer pour atteindre 50 ans, tandis que la féminisation se poursuit, avec une part des femmes passée de 25% à 27%.

« On observe aujourd'hui l'effet combiné du plan jeunes, lancé en 2021 sous la précédente mandature, et de la directive CSRD, avec un afflux d'inscriptions avant le 31 décembre 2025, date marquant l'expiration de la 'clause de grand-père', poursuit le président de l'instance représentative des 11 800 commissaires aux comptes en France. Cette nouvelle génération de commissaires aux comptes intègre pleinement les enjeux de durabilité et se trouve également au cœur d'une accélération profonde de la transformation numérique de nos cabinets. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

L'IA et la facturation électronique accélèrent la transformation des cabinets
Après l'accélération des enjeux liés à la durabilité, la transformation numérique, et plus particulièrement le développement des usages de l'intelligence artificielle, occupe désormais une place centrale dans la réflexion stratégique des cabinets.

Selon l'enquête menée au premier trimestre 2026, plus de 60% des cabinets autorisent aujourd'hui leurs collaborateurs à utiliser des outils reposant sur l'intelligence artificielle. Dans le même temps, l'encadrement de ces usages se renforce afin de sécuriser les pratiques et de garantir la qualité des travaux réalisés. Enfin, plus de 75% des répondants déclarent être déjà formés aux enjeux de l'IA ou envisager de se former prochainement, témoignant d'une forte mobilisation de la profession face à ces nouveaux usages.

La transformation numérique des cabinets est également portée par la montée en puissance de la facturation électronique. Ainsi, 97% des répondants déclarent en avoir une connaissance générale ou experte. Par ailleurs, 72% d'entre eux estiment que la facture électronique constitue une opportunité d'accéder à des données structurées et fiables, susceptibles de renforcer la qualité des travaux d'audit.

Comment les entreprises enquêtent-elles sur le harcèlement au travail ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Et si le problème n'était plus seulement la hausse des signalements de harcèlement, mais la difficulté des organisations à les traiter avec méthode, traçabilité et robustesse ? Les entreprises sont-elles réellement outillées pour conduire des enquêtes éthiques internes sensibles, documenter les décisions et produire des rapports capables de résister à une contestation ? Pour le comprendre, Reversens, cabinet de psychologues fondé par Anne-Sophie Chéron et dédié aux enquêtes éthiques, a interrogé 2 011 professionnels amenés à recevoir, traiter, superviser, conseiller ou auditer des signalements internes liés au harcèlement moral ou sexuel, aux violences internes, aux agissements sexistes ou aux situations assimilées, au travail : DRH, RRH, juristes sociaux, référents harcèlement, compliance officers, enquêteurs internes en entreprise, cabinets externes RH/RPS/avocats, psychologues du travail en interne, , déontologues, ainsi qu'élus et membres du CSE ou de la CSSCT. Leur constat est clair : les signalements progressent, les dossiers deviennent plus complexes, mais les méthodes, les outils et la formation des enquêteurs ne suivent pas toujours.

« Les entreprises ne sont plus seulement confrontées à une hausse des signalements : elles sont confrontées à une crise de méthode face à la complexité croissante des dossiers et à leur judiciarisation, explique Anne-Sophie Chéron, ingénieure, psychologue clinicienne et fondatrice du

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

cabinet Reversens. Les professionnels veulent mieux traiter ces dossiers, mais ils manquent encore trop souvent de méthode, de temps, d'outils, de traçabilité et de cadres partagés entre enquêteurs. L'enjeu est de rendre plus robustes les méthodes d'enquête et de les outiller. Sur ce dernier point, il ne s'agit pas de remplacer l'humain dans l'enquête, mais de lui donner les moyens de travailler avec plus de puissance, de rigueur et de sécurité. »

Plus de 9 professionnels sur 10 impliqués dans des signalements de harcèlement dans les 24 derniers mois

92% des professionnels interrogés (dont 80% d'enquêteurs internes entreprise) déclarent avoir été impliqués directement dans le traitement, le pilotage ou l'analyse de signalements liés au harcèlement ou à des violences internes au travail au cours des 24 derniers mois.

Les fonctions RH arrivent évidemment en tête (24%), devant les référents harcèlement, éthique ou compliance (17%) et les représentants du personnel / CSE-CSSCT (12%).

Au cours des 24 derniers mois, avez-vous été impliqué(e) dans le traitement, le pilotage ou l'analyse de signalements liés au harcèlement ou à des violences internes au travail ?	
Réponses	**Pourcentages**
Oui, en tant que responsable RH / DRH / RRH	24 %
Oui, en tant que juriste droit social / relations sociales	9 %
Oui, en tant que référent harcèlement, éthique, compliance, alerte interne	17 %
Oui, en tant que membre du CSE / CSSCT ou représentant du personnel	13 %
Oui, en tant qu'enquêteur interne ou auditeur interne	7 %
Oui, en tant que consultant externe RH / RPS / QVCT	6 %
Oui, en tant qu'avocat ou conseil juridique externe	6 %
Oui, en tant que psychologue du travail, médecin du travail, préventeur ou IPRP en interne entreprise	5 %
Oui, ponctuellement, en tant que dirigeant ou manager	5 %
Non, je reçois parfois des alertes mais je ne participe pas aux enquêtes	4 %
Non, je ne suis pas concerné par ce sujet	1 %
Autre : préciser	1 %
Je préfère ne pas répondre	2 %

©Reversens

46 % des professionnels interrogés ont traité entre 3 et 10 signalements ces 2 dernières années

L'enquête montre que 86% des professionnels interrogés déclarent avoir traité, supervisé ou audité au moins un signalement au cours des 24 derniers mois. 46% des répondant déclarent en avoir

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

traités entre 3 et 10 et 22% plus de 10 (entre 11 et 50, soit de 1 tous les 2 mois à 2 par mois environ) ces 24 derniers mois.

Combien de signalements ou situations suspectées de relever de harcèlement, violences internes, agissements sexistes ou comportements délétères avez-vous traités, supervisés ou audités au cours des 24 derniers mois ?	
Réponses	**Pourcentages**
Aucun	4 %
1 à 2 dossiers	18 %
3 à 5 dossiers	24 %
6 à 10 dossiers	22 %
11 à 20 dossiers	12 %
21 à 50 dossiers	8 %
Plus de 50 dossiers	2 %
Je ne sais pas / je n'ai pas de suivi chiffré	7 %
Je préfère ne pas répondre	3 %

©Reversens

Des signalements en forte augmentation depuis 4 ans

Entre 2022 et 2025, il existe une hausse flagrante des signalements, observée par 81% des professionnels interrogés.

Cette progression est le plus souvent comprise entre 20% et 50% (pour 31% des interviewés), ce qui suggère à la fois une augmentation des situations remontées ainsi qu'une meilleure formalisation via des dispositifs d'alerte.

Comment le nombre annuel de signalements a-t-il évolué entre 2022 et 2025 ?	
Réponses	**Pourcentages**
Aucune évolution	13 %
Diminution de moins de 20 %	4 %
Diminution comprise entre 20 % et 50 %	1 %
Diminution comprise entre 50 % et 100 %	1 %
Augmentation de moins de 20 %	24 %
Augmentation comprise entre 20 % et 50 %	31 %
Augmentation comprise entre 50 % et 100 %	17 %
Augmentation comprise entre 100 % et 200 %	8 %
Augmentation de plus de 200 %	1 %

©Reversens

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Un harcèlement moral prédominant

Les dossiers traités sont surtout dominés par le harcèlement moral, qui représente plus d'un quart des signalements pour 68% des professionnels, et par les conflits managériaux ou interpersonnels initialement qualifiés de harcèlement, cités au-dessus de ce seuil par 50%.

Le harcèlement sexuel, le cyberharcèlement, les agissements sexistes et les propos discriminatoires restent le plus souvent moins représentés, avec respectivement 77%, 78%, 69% et 73% des répondants les situant entre 0% et 25% de leurs dossiers.

Dans les dossiers que vous avez traités, quelle est la répartition approximative des types de signalements ?

Réponses	Pourcentages						
	0 %	1 à 10 %	11 à 25 %	26 à 50 %	51 à 75 %	Plus de 75 %	NSP / non mesuré
Harcèlement moral	2 %	7 %	18 %	**38 %**	24 %	6 %	5 %
Harcèlement sexuel	14 %	**35 %**	28 %	10 %	2 %	1 %	10 %
Agissements sexistes	9 %	**29 %**	31 %	17 %	4 %	1 %	9 %
Agissements / propos discriminatoires ou stigmatisants	11 %	**33 %**	29 %	13 %	3 %	1 %	10 %
Violence verbale, intimidation, menace ou humiliation publique	5 %	19 %	**30 %**	27 %	9 %	2 %	8 %
Cyberharcèlement ou comportements problématiques via messageries internes, SMS, WhatsApp, Teams, Slack, réseaux sociaux	25 %	**35 %**	18 %	6 %	1 %	0 %	15 %
Conflit managérial ou conflit interpersonnel initialement qualifié de harcèlement	4 %	14 %	25 %	**33 %**	14 %	3 %	7 %
Signalement insuffisamment documenté	6 %	22 %	**30 %**	22 %	8 %	2 %	10 %
Autre situation	**34 %**	32 %	13 %	4 %	1 %	0 %	16 %

©Reversens

Quelles catégories de signalements ont le plus augmenté ?

Pour 58% des personnes interrogées, la catégorie qui augmente le plus dans les signalements est celle

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

des conflits managériaux ou interpersonnels initialement qualifiés de harcèlement. En effet, les violences internes recouvrent un spectre large, allant de relations conflictuelles dégradées à des situations de harcèlement caractérisées, mais tous les conflits ne relèvent pas juridiquement du harcèlement.

Le harcèlement moral et les violences verbales, intimidations, menaces ou humiliations publiques sont également considérés comme ayant nettement augmentés dans les signalements (pour 54% et 47% des personnes interrogées). Ces catégories sont souvent les plus visibles dans les organisations, car elles recoupent des situations de management dégradé, de tensions collectives, de surcharge, de conflits non régulés ou de climat social détérioré.

Les agissements sexistes progressent plus fortement que le harcèlement sexuel (36% des personnes interrogées les jugeant comme ayant augmenté dans les signalements contre 24% pour le harcèlement sexuel). Les signalements discriminatoires ou stigmatisants sont également considérés comme ayant augmenté pour 33% des personnes interrogées. Le cyberharcèlement (31%) progresse, mais reste derrière les catégories plus classiques.

L'augmentation élevée de signalements insuffisamment documentés (41% les estiment en augmentation) est symptomatique à la fois du recours au signalement mais aussi de la forte disparité des pratiques de recueil de la plainte qui ne permet pas toujours de transformer une remontée en signalement recevable et analysable. Enfin, il est intéressant de noter que seuls 11% des répondants jugent la situation stable, signe d'une progression nette des signalements quels que soient leur contenu.

Selon vous, quelles catégories de signalements ont le plus augmenté au cours des deux dernières années ? (Plusieurs choix possibles)	
Réponses	**Pourcentages**
Conflits managériaux ou interpersonnels initialement qualifiés de harcèlement	58 %
Harcèlement moral	54 %
Violence verbale, intimidation, menace ou humiliation publique	47 %
Signalements insuffisamment documentés	41 %
Agissements sexistes	36 %
Agissements, propos discriminatoires ou stigmatisants	

©Reversens

Anne-Sophie Chéron, Reversens

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



La France en retard en matière de transparence salariale

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



La France dispose théoriquement jusqu'au 7 juin 2026 pour adopter une loi transposant la directive européenne sur la transparence salariale. Ce texte , précise le Groupe SVP, est issu de la Stratégie égalité hommes-femmes portée par la Commission européenne. Il vise à permettre à tout salarié de connaître la rémunération moyenne pratiquée pour un travail 'de même valeur' que le sien, ainsi que les écarts de rémunération entre hommes et femmes au sein de son entreprise. Les entreprises se préparent déjà à ce bouleversement, mais dans un contexte juridique encore très incertain.

« Il est désormais acté que la France ne respectera pas l'échéance du 7 juin, explique le groupe de conseil SVP. Seul un avant-projet de loi a été soumis aux partenaires sociaux, qui suscite encore de fortes critiques. Le débat parlementaire est attendu à l'automne, et une mise en œuvre effective avant 2027 semble peu probable. Ce n'est pas la première fois que la France tarde à transposer une directive européenne mais l'incertitude qui en découle n'est pas sans risque pour les employeurs : en cas de litige sur une inégalité salariale, le juge pourrait interpréter le droit français à la lumière du droit européen. »

Ce que la directive change concrètement

Quatre impacts majeurs sont à anticiper. Dès la phase de recrutement, les entreprises devront indiquer une fourchette de rémunération dans leurs offres d'emploi, et il leur sera interdit de demander l'historique salarial d'un candidat. L'objectif étant de permettre une libre négociation, sans reconduire mécaniquement une sous-rémunération d'un poste à l'autre.

Pour les salariés en poste, un véritable droit à l'information est créé. Chaque collaborateur pourra

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

demander par écrit, directement ou via ses représentants du personnel, les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les salariés accomplissant le même travail ou un travail de même valeur. Les clauses de non-divulgation du salaire seront par ailleurs interdites. Précision importante : il s'agit de données moyennes, et non des salaires individuels de collègues identifiés.

L'index égalité professionnelle sera également refondu: les cinq indicateurs actuels remplacés par sept nouveaux et une obligation d'analyse conjointe avec les représentants du personnel en cas d'écart non justifié ou corrigé dans un délai de six mois. Enfin, le cadre répressif sera significativement durci, avec des sanctions financières dissuasives et, surtout, une inversion de la charge de la preuve : en cas de discrimination présumée ou de manquement à l'obligation d'information, c'est à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination. « On passe d'une culture du secret et d'une rémunération déterminée au cas par cas, à une véritable politique salariale objectivée et justifiée, explique Laura Siméon, experte RH pour le Groupe SVP. C'est un changement de culture autant que de pratique RH. »

> « La majorité des salariés envisage déjà d'exercer ce droit à l'information. »
>
> *Laura Siméon, experte RH pour le Groupe SVP*

La notion de 'travail de même valeur' : le principal écueil

C'est la notion centrale du dispositif, et la plus délicate à appréhender. Si la comparaison entre salariés occupant un même poste ne pose guère de difficultés, celle entre salariés accomplissant un « travail de même valeur » est autrement plus complexe. La directive renvoie à des critères tels que les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail sans pour autant fournir de méthode. L'avant-projet envisage d'y ajouter les 'compétences non techniques', une notion dont la subjectivité potentielle devra être rigoureusement encadrée.

Les salariés, de leur côté, devront être vigilants : ne pas s'arrêter au seul intitulé de poste, inclure dans la comparaison tous les éléments de rémunération (primes, avantages en nature) et rester attentifs aux critères flous ou potentiellement discriminatoires.

Comment les entreprises peuvent-elles se préparer ?

« Malgré les freins réels (impact organisationnel et financier, données à consolider, interrogations du management, risque de tensions sociales), l'anticipation est indispensable, estiment les experts de SVP. Trois étapes s'imposent : cartographier les postes existants ; définir des critères objectifs et non sexistes pour constituer les catégories de comparaison, par voie de négociation ou unilatéralement ; former et accompagner le management, relais clé de la politique salariale. »

« La majorité des salariés envisage déjà d'exercer ce droit à l'information, rappelle Laura Siméon. Les entreprises qui ne s'y seront pas préparées devront justifier leur politique de rémunération dans l'urgence avec, en cas de manquement, la charge de la preuve qui pèse désormais sur elles. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Les branches professionnelles auront également un rôle structurant à jouer, notamment auprès des PME. Celles qui n'ont pas revu leurs classifications depuis plus de cinq ans ont tout intérêt à engager dès maintenant ce chantier : une révision des classifications s'accompagnant souvent, in fine, d'une révision salariale.

L.G.

Congé supplémentaire de naissance : les 4 mesures à retenir



À quelques mois de l'entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance, prévue le 1er juillet 2026, le Gouvernement publie un projet de décret très attendu sur ses modalités d'indemnisation. Un enjeu majeur pour les services RH, alors que ce nouveau droit, créé par la LFSS 2026, introduit un dispositif inédit, distinct des congés parentaux existants. Montant des indemnités journalières, conditions d'ouverture des droits, non-cumul avec d'autres

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

prestations… ce texte apporte des précisions déterminantes, mais soulève aussi des questions pratiques pour les employeurs en matière de gestion de la paie et d'articulation avec les dispositifs existants. Tiphaine Mollier, juriste en droit social, pour les Éditions Tissot propose un décryptage opérationnel des 4 mesures clés à anticiper, pour aider les professionnels RH et juridiques à sécuriser leurs pratiques avant l'entrée en vigueur.

Le compte à rebours est lancé. À compter du 1er juillet 2026, un nouveau congé supplémentaire de naissance entrera en application. Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, ce dispositif, distinct des congés de maternité, de paternité et d'adoption, ouvre à chacun des deux parents un droit propre, indemnisé et protecteur. Ses modalités d'application doivent encore être précisées. Un projet de décret précise les règles relatives à l'indemnisation des salariés. Bénéficiaires, durée, modalités de prise, rémunération et protection du contrat : voici les 4 mesures essentielles à retenir.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 institue un congé supplémentaire de naissance, qui s'ajoute aux dispositifs existants en matière de parentalité. Initialement prévue au 1er janvier 2026, son entrée en application est reportée au 1er juillet 2026. Le texte prévoit toutefois une extension du bénéfice du congé aux parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, ainsi qu'aux parents d'enfants nés avant cette date lorsque la date prévisionnelle d'accouchement était fixée à compter du 1er janvier 2026. Ces parents pourront bénéficier du congé indemnisé dans les neuf mois suivants le 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Un droit ouvert à chacun des deux parents
Le congé supplémentaire de naissance est ouvert à chacun des deux parents, pour chaque naissance ou adoption. Il concerne les parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, avec une mise en œuvre opérationnelle au 1er juillet 2026.
Chaque parent bénéficie d'un droit individuel, qu'il peut exercer indépendamment de l'autre parent. Le salarié devra informer son employeur de la date de début du congé et de sa durée en respectant un délai de prévenance.

Une durée modulable et une prise flexible
Il s'agit d'un congé non obligatoire, laissé au choix du salarié.
Sa durée est de 1 ou 2 mois, selon l'option retenue.

Il peut être pris :

- en une ou deux périodes d'un mois ;
- simultanément ou en alternance entre les deux parents ;
- dans les 9 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Cette souplesse permet une organisation adaptée aux contraintes professionnelles et familiales.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Le congé supplémentaire de naissance peut s'articuler avec les autres congés existants. Il est rappelé qu'un congé parental d'éducation peut toujours être pris en amont ou à son issue.

Un projet de décret prévoit également la possibilité d'un retour anticipé du salarié en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. Dans ce cas, le salarié doit avertir son employeur au moins huit jours avant la date de reprise souhaitée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé.

Une rémunération spécifique
Le congé donne lieu, sous conditions, à une indemnisation spécifique versée sous forme d'indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) calculées selon les modalités prévues pour le risque maladie :

- 70 % de l'indemnité prévue pour le congé maternité ou paternité (par l'application d'un coefficient de 0,7),
- 60 % de l'indemnité prévue pour le congé maternité ou paternité (par l'application d'un coefficient de 0,6), dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Pour percevoir cette indemnité, le salarié doit justifier de 6 mois d'affiliation à la date de début du congé et remplir les conditions de cotisations (rémunération au moins égale à 1 015 fois le SMIC horaire) ou de durée de travail (150 heures sur 3 mois). Il doit également cesser tout travail salarié durant cette période.

À noter que les stagiaires sont aussi concernés : l'État ou la région leur garantira une indemnité de 70 % de leur gratification le premier mois et 60 % le second si le congé a lieu pendant le stage.
L'indemnisation ne peut pas se cumuler avec les allocations chômage, les indemnités journalières, l'accord proche aidant, le complément libre choix du mode de garde au titre du même enfant, etc.

Une suspension du contrat assortie d'une protection du salarié
Le congé supplémentaire de naissance entraîne une suspension du contrat de travail. La période est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. Le projet de décret précise en outre que ces périodes ouvrent droit à des trimestres de retraite : un trimestre est décompté pour chaque période de 58 jours d'indemnisation.
Le salarié bénéficie en outre d'une protection contre la rupture du contrat pendant la durée du congé, renforçant la sécurisation juridique du dispositif.

Tiphaine Mollier, juriste en droit social aux Éditions Tissot

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Tiphaine Mollier. Crédit ; DR/LG/Linkedin

Et si vous mettiez votre expérience professionnelle au service de la justice et de l’économie locale ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Le Tribunal des activités économiques (TAE) d'Avignon lance un appel à candidatures pour recruter de nouveaux magistrats consulaires.

« Chefs d'entreprise, commerçants, artisans ou cadres dirigeants, sont invités à mettre leur expérience au service de la justice consulaire et de l'économie locale, explique la juridiction qui s'appelait encore Tribunal de commerce d'Avignon jusqu'au 1er janvier 2025. Exercée à titre bénévole, cette fonction permet de s'engager concrètement au cœur de la vie économique : trancher les litiges entre professionnels, accompagner les entreprises en difficulté et contribuer à la préservation du tissu économique. Une mission utile, ancrée dans le réel. »

Un mandat de 2 ans accessible sans formation juridique préalable

Accessible sans formation juridique préalable, même si un vernis juridique constitue un atout appréciable et apprécié, elle repose avant tout sur l'expérience, la curiosité intellectuelle, le discernement, le sens des responsabilités, l'impartialité et l'intégrité. Une formation est assurée dès la première année par l'École nationale de la magistrature, puis tout au long du mandat.

Le mandat débute pour une durée de deux ans, puis peut être renouvelé par périodes de quatre ans, dans la limite de cinq mandats et jusqu'à l'âge de 75 ans. Il implique une présence régulière au tribunal et un travail personnel d'analyse et de rédaction.

Le tribunal recherche des femmes et des hommes engagés, désireux de donner du sens à leur parcours

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

en contribuant à une mission essentielle de service public. L'intéressé(e) peut se porter candidat au sein du tribunal dans le ressort duquel est située son entreprise ou son activité, ou dans un tribunal d'un ressort limitrophe. Le candidat devra toutefois préalablement s'assurer qu'il satisfait aux conditions d'éligibilité pour devenir magistrat consulaire.

Expérience du monde des affaires requise
Toute personne intéressée est invitée à contacter par mail le président du tribunal sur prevention@greffe-tae-avignon.fr, lequel a mis en place une commission de recrutement, chargée d'accueillir les candidats, de leur expliquer en quoi consiste leur future mission, d'évaluer leur motivation et leurs compétences.

« La commission est particulièrement attentive à déceler chez les candidats la solidité de l'expérience vécue du monde des affaires, le bon sens et l'intégrité, précise le TAE d'Avignon. Aucun diplôme n'est exigé ; toutefois, la capacité d'approche juridique des problèmes et de rédaction constituent une promesse sérieuse d'adaptation et de réussite dans la fonction de juge. »

L.G.

Contact : mail au président du tribunal sur prevention@greffe-tae-avignon.fr

---

Médaille du travail : l'exonération sociale supprimée au 1er janvier 2027

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Le Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB/CFE-CGC) fait part de son exaspération de cette décision qui sanctionne encore et toujours les « salariés qui travaillent ».

« La loi de finances pour 2026 a supprimé l'exonération d'impôt sur le revenu sur les gratifications allouées lors de la délivrance de la médaille d'honneur du travail. Dans un communiqué du 10 avril 2026, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) tire les conséquences de cette mesure sur le plan social. L'exonération sociale sera supprimée à effet du 1er janvier 2027 », explique dans un récent communiqué le Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB/CFE-CGC)

> « Pour les salariés qui travaillent c'est de nouveau la double peine. »

« Désormais, les gratifications versées à l'occasion de la remise de la médaille du travail sont désormais imposables. La mesure s'applique pour l'impôt sur le revenu dû au titre de 2026 donc aux gratifications versées à compter du 1 er janvier 2026.En revanche, elle est par tolérance encore exonérée de cotisations et contributions sociales (y inclus CSG/CRDS) dans la limite du salaire de base du salarié concerné. Ce qui ne sera plus le cas à partir du 1er janvier 2027. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

« Pour les salariés qui travaillent c'est de nouveau la double peine : Impôt sur le revenu + contributions sociales. Le SNB/CFE-CGC souhaite attirer l'attention, de nouveau, sur ce type de loi qui n'a qu'un but : continuer à taxer ceux qui travaillent pour masquer la mauvaise gestion des politiques qui nous gouvernent. Pour rappel en octobre 2025, le gouvernement avait déjà proposé de taxer de 8% les tickets resto, les chèques vacances, et autres avantages au personnel. Le SNB et certaines entreprises du secteur des avantages au personnel étaient déjà monté au créneau pour stopper cette proposition de loi. »

L.G.

Deux tiers des entreprises prévoient des augmentations salariales en 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Alors que la transparence salariale s'impose comme un nouveau défi pour les entreprises, les politiques de rémunération repartent à la hausse. Selon la dernière édition du baromètre RH des Éditions Tissot et PayFit, 65 % des entreprises prévoient des augmentations individuelles et 47 % des augmentations collectives en 2026. Une dynamique plus volontariste, qui intervient dans un contexte toujours sous tension pour les RH, confrontés à une surcharge durable et à une pression réglementaire croissante.

Menée auprès de 628 professionnels RH entre décembre 2025 et février 2026, la 9e édition du Baromètre "Les RH au quotidien" des Éditions Tissot et PayFit met en lumière une fonction RH en mutation, confrontée à des exigences croissantes, à une pression durable, et à la recherche d'un nouvel équilibre entre contraintes opérationnelles et transformation de ses pratiques.
Dans ce contexte de pression accrue, la rémunération apparaît comme un levier clé pour redonner des marges de manœuvre aux directions RH.

Rémunération : une accélération nette attendue en 2026
En 2025, seules 28% des entreprises ont fait évoluer leur politique de rémunération. L'année 2026 marque toutefois un changement de posture : 65% des RH interrogés déclarent que leur entreprise prévoit des augmentations individuelles, soit une progression très nette par rapport à 2025. Cette évolution reflète en partie le rôle structurant de la rémunération pour répondre aux attentes des salariés (le salaire restant le premier critère de choix pour 65% des candidats), tout en préservant les équilibres internes en prévision des défis liés à l'entrée en vigueur prochaine de la directive sur la transparence salariale.

> « La transparence salariale est sans conteste un nouvel enjeu-clé pour les RH. »
>
> *Caroline Acs, directrice générale des Editions Tissot*

La transparence salariale s'impose également comme un sujet structurant, avec 56 % des professionnels RH qui l'identifient comme un enjeu prioritaire. Ce qui démontre que la réforme est déjà anticipée dans les agendas RH, avant même son entrée en vigueur.
« La transparence salariale est sans conteste un nouvel enjeu-clé pour les RH. Derrière l'enjeu d'équité, totalement justifié, se cache une réalité plus complexe : celle d'un cadre réglementaire en constante évolution, qui exige des entreprises une mise en conformité rigoureuse », explique Caroline Acs, directrice générale des Editions Tissot.

Si des inquiétudes subsistent, notamment sur les tensions internes qu'elle pourrait cristalliser (38%), elles traduisent surtout un changement d'échelle. La transparence ne se limitera plus à une obligation de conformité, elle obligera les entreprises à revoir en profondeur leurs pratiques de rémunération, à les formaliser et à les objectiver.
Mais si les RH identifient assez facilement les sujets impactants, ils risquent d'avoir du mal à tout mener

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

de front. Car en effet, autre constat du baromètre, la gestion administrative reste encore la mission la plus chronophage dans leur quotidien. Puisqu'ils déclarent y consacrer la majorité de leur temps (entre 3 et 5 heures par semaine), reléguant au second plan d'autres sujets qu'ils estiment pourtant stratégiques comme la qualité de vie au travail ou la formation et la gestion des compétences.

Des RH engagés, mais confrontés à une fatigue et un isolement durables

Le sens du métier reste un point d'ancrage solide avec 97% des professionnels RH qui se sentent utiles, et 90% qui se déclarent épanouis dans leurs missions. Cette adhésion forte confirme le rôle central de la fonction dans les organisations.

Mais cet engagement s'accompagne d'une pression persistante. En effet, 81 % des RH se disent fatigués, voire épuisés, et 70% ressentent de l'isolement. Plus qu'un simple ressenti, ces chiffres peuvent illustrer une tension structurelle.

Les directions RH sont à la fois au cœur des transformations et, en même temps, s'estiment insuffisamment soutenues pour y faire face pleinement.

> « L'enjeu pour les RH aujourd'hui, c'est de retrouver du temps pour se concentrer sur ce qui fait la valeur de leur rôle : l'humain. »
>
> *Firmin Zocchetto, cofondateur et PDG de PayFit*

IA : un levier d'efficacité qui accompagne, sans encore transformer

Dans ce contexte de tensions, l'intelligence artificielle progresse rapidement dans les pratiques RH avec 40% des professionnels qui l'utilisent désormais régulièrement. Parmi les usages les plus cités : la rédaction de contenus bien sûr, mais également la veille et le suivi des évolutions juridiques, en cohérence avec leurs enjeux de conformité réglementaires. Pour autant, seuls 2% en ont fait un pilier stratégique.

Ce décalage montre que l'IA est encore utilisée comme un outil d'optimisation, mais qu'elle pourrait peut-être à terme jouer un rôle clé pour automatiser certaines tâches et permettre aux RH de se recentrer sur des enjeux à plus forte valeur ajoutée.

« L'enjeu pour les RH aujourd'hui, c'est de retrouver du temps pour se concentrer sur ce qui fait la valeur de leur rôle : l'humain. L'intelligence artificielle peut les y aider, à condition d'être pensée comme un outil du quotidien. Mais à terme, elle ira plus loin : elle ne se limitera plus à assister, elle permettra aux équipes RH de mieux piloter la rémunération, d'anticiper les évolutions réglementaires et d'accompagner plus finement les transformations de l'entreprise », complète pour sa part Firmin Zocchetto, cofondateur et PDG de PayFit.

L.G.

Méthodologie : Enquête menée auprès de 628 professionnels RH entre décembre 2025 et février 2026

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Atteinte aux droits des justiciables en matière d'urbanisme



Me Solène Arguillat revient sur une décision du Conseil Constitutionnel qui défend (un peu) le justiciable mais pas la voie de l'amiable…

1er article avant la décision du CC :

Une saisine du Conseil Constitutionnel moins sensationnelle que celles relatives à l'inéligibilité des prévenus mais o combien plus importante !

La réduction du délai du recours gracieux en urbanisme et la suppression de la prorogation du délai du

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

recours contentieux est une atteinte au droit au recours pour la totalité des justiciables !

Pour les non juristes : la possibilité de contester un document d'urbanisme sans saisir le juge mais directement la collectivité ayant pris l'acte dans un délai 2 mois est désormais réduite à un mois. Pire encore, alors que cette demande de révision de copie laissait deux mois à la collectivité pour se prononcer et ce n'était qu'à l'issue de ces deux mois que le délai de deux mois pour saisir le juge commençait à courir (soit presque 6 mois), le nouveau texte prévoit que le recours gracieux n'a aucun effet de prolongation sur le délai pour saisir le Tribunal.

C'est donc la mort du recours gracieux et directement l'encombrement des tribunaux administratifs avec un délai de jugement de 18 mois (source Conseil d'Etat)

La loi de simplification de l'urbanisme adoptée le 15 octobre dernier mais non encore promulguée contient des dispositions sensées « sécuriser les documents d'urbanisme » :
« Le délai d'introduction d'un recours gracieux ou d'un recours hiérarchique à l'encontre d'une décision relative à une autorisation d'urbanisme est d'un mois. Le silence gardé pendant plus de deux mois sur ce recours par l'autorité compétente vaut décision de rejet. Le délai de recours contentieux contre une décision mentionnée au premier alinéa n'est pas prorogé par l'exercice d'un recours gracieux ou d'un recours hiérarchique. »

Heureusement, des parlementaires bien avisés ont saisi le Conseil Constitutionnel le 21 octobre dernier, qui devrait examiner le texte demain (le 18/11/25)

2ème article commentant la décision

Si le décret RIVAGE n'a pas été -pour l'heure- imposé, la restriction des droits des justiciables est pourtant désormais effective dans d'autres matières.

Suite à l'adoption de la loi de simplification du droit de l'urbanisme et du logement, le Conseil a examiné les différents articles et a estimé le 26 novembre dernier que le nouvel article L. 600-12-2 du code de l'urbanisme qui réduit à 1 mois le délai dans lequel un recours administratif peut être formé à l'encontre d'une décision relative à une autorisation d'urbanisme, et qui prévoit que l'exercice d'un tel recours ne proroge pas le délai de recours contentieux contre cette décision ne porte pas atteinte au droit général d'agir en justice (motivation en fin de document).

La limitation à peau de chagrin de la phase amiable est à déplorer dans un système où les délais de jugement en la matière sont de plus en plus longs (18 à 24 mois) et où, dans les domaines civilistes, on tend à développer les modes alternatifs de règlement des litiges et le recours à la médiation…

Seule bonne nouvelle : le Conseil a censuré la disposition qui subordonne le droit de recours contre un document d'urbanisme à la participation préalable à la consultation du public au motif que cet article méconnaît le droit à un recours effectif protégé par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen. C'est une victoire, notamment pour les associations.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

A noter : sur les 31 articles de la loi, 12 ont été censurés…

Extrait de la décision

« en adoptant ces dispositions, le législateur a entendu réduire l'incertitude juridique pesant sur les projets de construction et prévenir les recours dilatoires. Il a ainsi poursuivi un objectif d'intérêt général.

42. D'autre part, les dispositions contestées de la première phrase du premier alinéa de l'article L. 600-12-2 du code de l'urbanisme se bornent à prévoir qu'un recours gracieux ou hiérarchique à l'encontre d'une décision relative à une autorisation d'urbanisme doit être introduit dans un délai d'un mois à compter de cette décision. Ces dispositions, qui sont relatives à la procédure administrative, ne mettent pas en cause l'exercice, par les intéressés, du droit d'agir en justice.

43. Par ailleurs, en prévoyant que l'exercice d'un recours administratif ne proroge pas le délai de recours contentieux en matière d'urbanisme, les dispositions contestées du second alinéa de l'article L. 600-12-2 n'ont, par elles-mêmes, ni pour objet, ni pour effet de priver les personnes intéressées de la faculté de former un recours contentieux contre une décision relative à une autorisation d'urbanisme. Ces personnes sont ainsi mises à même, dans le délai de recours contentieux de droit commun, de saisir le juge administratif pour contester la légalité d'une telle décision. »

Quelques évolutions en droit de la commande publique

Suite à un 1er décret du 29/12 dernier, les seuils de dispense de publicité et de mise en concurrence préalables pour les marchés de faible montant sont désormais les suivants :
– Augmentation de 40 000 euros à 60 000 euros hors taxes (HT) pour les marchés de fournitures ou de services à compter du 1er avril 2026
– Pérennisation du seuil de 100 000 euros pour les marchés de travaux

Un second décret « simplifie l'accès des entreprises à la commande publique » par les mesures suivantes :
– Abaissement du plafond du CA minimal exigible des entreprises candidates à un marché public : il ne peut être supérieur à 1,5 fois le montant estimé du marché ou du lot (art R 2142-7) au lieu de *deux fois*.
– Clarification des règles de déclenchement du remboursement des avances sont clarifiées : il doit être apprécié sur la base des **prestations réellement exécutées par le titulaire**, et non de l'exécution globale du marché. Pour les avances ≤ 30 % du montant du marché, le remboursement par précompte commencera lorsque *65 % des prestations effectuées par le titulaire* seront réalisées.
– Autorisation expresse de solliciter le **soumissionnaire arrivé en seconde position** en cas d'impossibilité de l'attributaire pressenti à exécuter le marché, sans qu'une clause spécifique ne soit nécessaire dans les documents de consultation (nouvel art. R. 2181-7).

La fraude au permis de construire ne se régularise pas

L'évolution des règles du contentieux du permis de construire vise à diminuer les hypothèses

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

d'annulation par les tribunaux.

Toutefois, le Conseil d'Etat refuse d'étendre les hypothèses de régularisation des permis en cours d'instance aux permis obtenus frauduleusement.

Voir en ce sens : arrêt du 11 mars 2024 Commune de Saint-Raphaël (n°464257)

Mais plus encore, il a jugé récemment que l'obtention d'un permis modificatif – qui purgeait le vice qui entachait le permis – ne permet pas sa régularisation, l'illégalité du permis frauduleux devenant non régularisable. Le caractère frauduleux du permis entachant même d'illégalité le permis modificatif.

Cette position s'explique par une volonté de réduire les demandes de permis frauduleuses en supprimant le filet de la seconde chance qu'offrait les possibilités de régularisation pour les pétitionnaires de mauvaise foi.

Décision n° 490711 – Conseil d'État

Le code des douanes entrera en vigueur le 1er mai 2026

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Le ministre de l'Action et des Comptes publics a présenté une ordonnance portant partie législative du code des douanes. Cette ordonnance, prise sur le fondement de l'article 36 de la loi n° 2023-610 du 18 juillet 2023 visant à donner à la douane les moyens de faire face aux nouvelles menaces, est accompagnée d'un décret et d'un arrêté instituant respectivement la partie réglementaire et arrêtés du code des douanes.

« Pendant près de trente-six mois, le chantier de recodification, qui n'avait pas été conduit depuis 1948, s'est déroulé de manière participative et ouverte, associant un panel représentatif des acteurs du droit douanier ; ce qui contribue à faire du code des douanes un outil construit avec et pour ses utilisateurs », explique le ministère des finances dont dépend les douanes.

Les trois parties de ce code entrent en vigueur le 1er mai 2026

L'objectif est de donner davantage de cohérence au droit douanier en y intégrant notamment les règles procédurales relatives aux contributions indirectes et aux réglementations assimilées, ainsi que les dispositions particulières relatives aux collectivités d'outre-mer et de rendre les dispositions douanières plus accessibles et plus lisibles. Cette accessibilité et cette lisibilité seront particulièrement utiles pour les professionnels qu'il s'agisse des agents de l'administration des douanes, des entreprises, des magistrats et des avocats.

7 livres thématiques

Le code des douanes est structuré en sept livres thématiques, couvrant successivement les principes généraux et l'action de l'administration des douanes, le régime douanier des marchandises et des flux financiers, le paiement et le recouvrement des droits et des créances, les pouvoirs de contrôle et de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

constatation, les qualifications, sanctions et responsabilités, les procédures consécutives aux contrôles et aux constatations et, enfin, de manière inédite, les dispositions particulières relatives aux Outre-mer.

Faire face aux nouvelles menaces

Conformément à l'habilitation à recodifier, le code des douanes est conçu à droit constant et rassemble les dispositions mises en œuvre spécialement ou directement par l'administration des douanes, à la frontière et à l'intérieur du territoire, sur des marchandises importées, exportées ou mises en libre pratique et sur des fonds financiers. La codification des dispositions réglementaires formant le droit douanier, qui est inédite, poursuit les mêmes objectifs de clarté et de cohérence que la codification des dispositions législatives portée par le projet d'ordonnance prise sur le fondement de l'article 36 de la loi n° 2023-610 du 18 juillet 2023 visant à donner à la douane les moyens de faire face aux nouvelles menaces.

L.G.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !