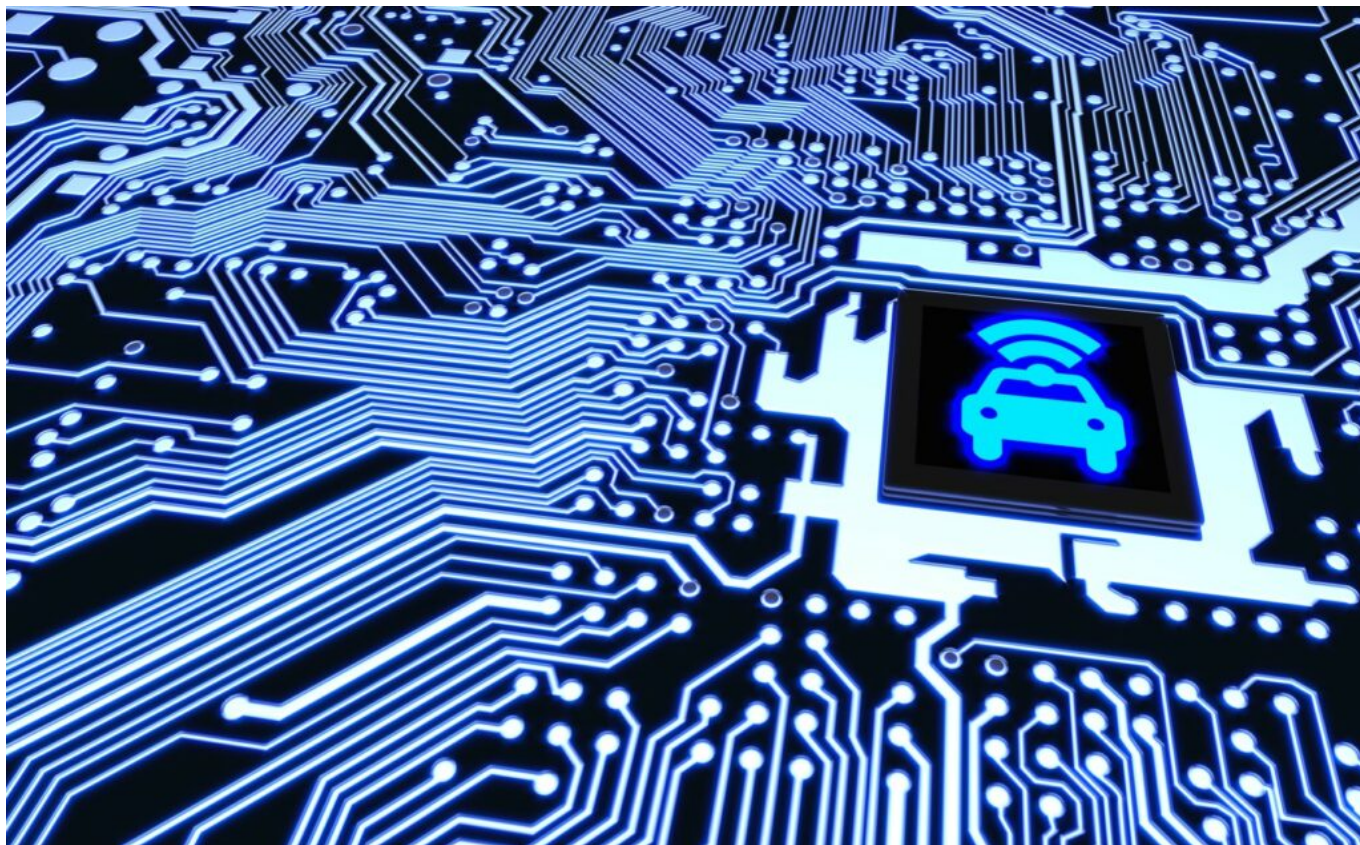


Écrit par le 18 mai 2026

Les boîtes noires sont désormais obligatoires sur les nouveaux modèles de voitures



À partir de demain, mercredi 6 juillet 2022, les nouveaux modèles de véhicules fabriqués dans l'Union européenne doivent être équipés d'une boîte noire. Ce dispositif permet d'enregistrer les paramètres de conduite quelques secondes avant un accident comme la vitesse, la phase d'accélération ou de freinage, le port de la ceinture de sécurité, l'usage du clignotant, la force de la collision ou le régime moteur.

Adopté en 2019, le Règlement (UE) 2019/2144 du Parlement Européen vise à améliorer la sécurité routière et la protection des occupants des véhicules. Il prévoit l'obligation d'équiper les nouveaux modèles de véhicules construits dans l'Union européenne de dispositifs de sécurité automatisés et notamment d'une boîte noire. Ce nouvel appareil destiné à enregistrer certaines données de conduite (vitesse, phase de freinage, port de la ceinture, force du choc...) doit permettre de mieux cerner les causes d'un accident de la route.

Écrit par le 18 mai 2026

« Les véhicules d'occasion ne sont donc pas concernés par ces nouveaux équipements obligatoires. »

Applicable sur l'ensemble du territoire européen à partir du 6 juillet 2022 pour les nouvelles homologations de voitures, camionnettes, camions et bus et à partir du 6 juillet 2024 pour les nouvelles immatriculations de véhicules. Les véhicules d'occasion ne sont donc pas concernés par ces nouveaux équipements obligatoires.

Quelles données sont enregistrées par la boîte noire ?

La boîte noire est un petit boîtier équipé d'une puce électronique qui enregistre des données fournies par le véhicule comme la vitesse, la phase d'accélération ou de freinage, le port de la ceinture de sécurité, l'usage du clignotant, la force de la collision, le régime moteur ou l'inclinaison du véhicule 30 secondes avant l'accident et 10 secondes après le choc. La boîte noire équipant les voitures n'enregistrent aucune donnée personnelle sur le conducteur ou les passagers du véhicule comme les sons et les conversations à l'intérieur de l'habitacle.

Les données enregistrées ne seront utilisées qu'en cas d'accident. Seuls les enquêteurs, les autorités judiciaires ou les instituts de recherche devraient avoir accès aux données de la boîte noire.

Équipements obligatoires sur les véhicules neufs

Adopté en 2019, le Règlement (UE) 2019/2144 relatif à la sécurité des véhicules de l'Union européenne établit les dispositifs de sécurité automatisés qui doivent équiper les nouveaux véhicules construits dans l'Union européenne à partir de juillet 2022.

Tous les véhicules neufs doivent être équipés des fonctionnalités de sécurité suivantes :

- système d'adaptation intelligente de la vitesse ;
- interface pour permettre le montage d'un éthylomètre antidémarrage (éthylotest) ;
- systèmes d'alerte de somnolence et de perte d'attention du conducteur ;
- systèmes d'alerte avancés de distraction du conducteur ;
- signaux d'arrêt d'urgence ;
- systèmes de détection en marche arrière ;
- enregistreurs de données d'événement (boîtes noires) ;
- système précis de surveillance de la pression des pneumatiques.

Outre les systèmes de détection de dérive de la trajectoire et les systèmes avancés de freinage d'urgence, les bus et les camions devront également être équipés de systèmes avancés capables de détecter les piétons et les cyclistes se trouvant à proximité immédiate du côté droit du véhicule afin d'avertir le conducteur de leur présence et d'éviter tout accident avec ces usagers vulnérables de la route. Ils doivent être construits d'une manière qui contribuera à réduire les angles morts à l'avant et du côté du conducteur.

Écrit par le 18 mai 2026

Textes de loi et références : [Prescriptions pour la réception par type afin de garantir la sécurité générale des véhicules et la protection des usagers vulnérables de la route](#)

Chaudière fioul, réduction du bonus écologique, changement de nom... ce qui change depuis le 1er juillet

Ecrit par le 18 mai 2026



La Direction de l'information légale et administrative vous propose, via [Service-Public.fr](https://www.service-public.fr), un tour d'horizon des évolutions ou des échéances prévues en juillet 2022.

Famille

Depuis le 1er juillet 2022, une personne majeure peut changer de nom pour prendre celui de sa mère, de son père ou les deux, si elle ne les portait pas déjà, par simple déclaration à l'état civil. La première campagne de demandes de bourse de lycée est ouverte jusqu'au 6 juillet. La phase principale d'admission de Parcoursup sera close le 15 juillet. À partir du 15 juillet, les candidats qui sont encore sur listes d'attente d'établissements qu'ils ont sélectionnés devront classer leurs vœux par ordre de priorité, pour qu'ils soient conservés dans ces listes. Les vacances d'été débutent le jeudi 7 juillet après la classe.

[Changer de nom de famille sera plus simple à partir du 1er juillet 2022](#)

Ecrit par le 18 mai 2026

[Bourse de lycée : une première campagne de demandes ouverte jusqu'au 6 juillet](#)

[Parcoursup : à partir du 15 juillet, vous devrez classer vos vœux !](#)

[Parcoursup 2022 : les dates essentielles à noter](#)

[Vacances scolaires : le calendrier pour 2021-2022](#)

Travail

Augmentation de 3,5 % du point d'indice des agents de la fonction publique le 1er juillet 2022. La nouvelle profession de commissaire de justice réunit, à partir du 1^{er} juillet 2022, les attributions des huissiers de justice et des commissaires-priseurs judiciaires.

[Agents publics : augmentation de 3,5 % du point d'indice](#)

[Une nouvelle profession du droit : commissaire de justice](#)

[Le plafond des titres-restaurant repasse à 19 € par jour à partir du 1er juillet 2022](#)

Logement

Au 1^{er} juillet 2022, les particuliers proposant un logement à louer doivent indiquer des informations sur le bien mis en location sur l'annonce. Fin des chaudières au fioul ou au charbon à partir du 1er juillet et cumul possible de l'éco-prêt à taux zéro et de MaPrimeRénov'.

[Location entre particuliers : les informations obligatoires à afficher dans vos annonces](#)

[La fin des nouvelles chaudières au fioul ou au charbon à partir du 1er juillet 2022](#)

[Cumul de l'éco-prêt à taux zéro avec MaPrimeRénov' possible à compter du 1er juillet 2022](#)

Consommation et aides financières

Des substances parfumantes, telles que l'extrait de mousse de chêne, ou l'heptane carbonate de méthyle, à l'odeur de violette, seront interdites dans les jouets pour enfants à partir du 5 juillet 2022. D'autres devront être explicitement signalées. Les soldes d'été 2022 prennent fin le 19 juillet en France métropolitaine, sauf dans les Alpes maritimes et en Corse. Les journalistes pigistes qui ont subi une baisse de revenus entre 2019 et 2021 en raison de la crise liée à l'épidémie de Covid-19 peuvent demander une aide financière jusqu'au 15 juillet 2022. La remise de 15 à 18 centimes d'euro par litre de carburant prendra fin le 31 juillet.

[Jouets : les parfums allergisants doivent être signalés](#)

[Les soldes d'été ont débuté le 22 juin](#)

[Soldes : quels sont les droits des consommateurs ?](#)

[Une aide exceptionnelle pour les journalistes pigistes pénalisés par la crise sanitaire](#)

[Prix des carburants : remise de 15 à 18 centimes par litre à partir du 1er avril](#)

Transports

À partir du 6 juillet 2022, les nouveaux modèles de véhicules fabriqués dans l'Union européenne doivent être équipés d'une boîte noire.

[Boîte noire obligatoire sur les nouveaux modèles de voitures à partir de juillet 2022](#)

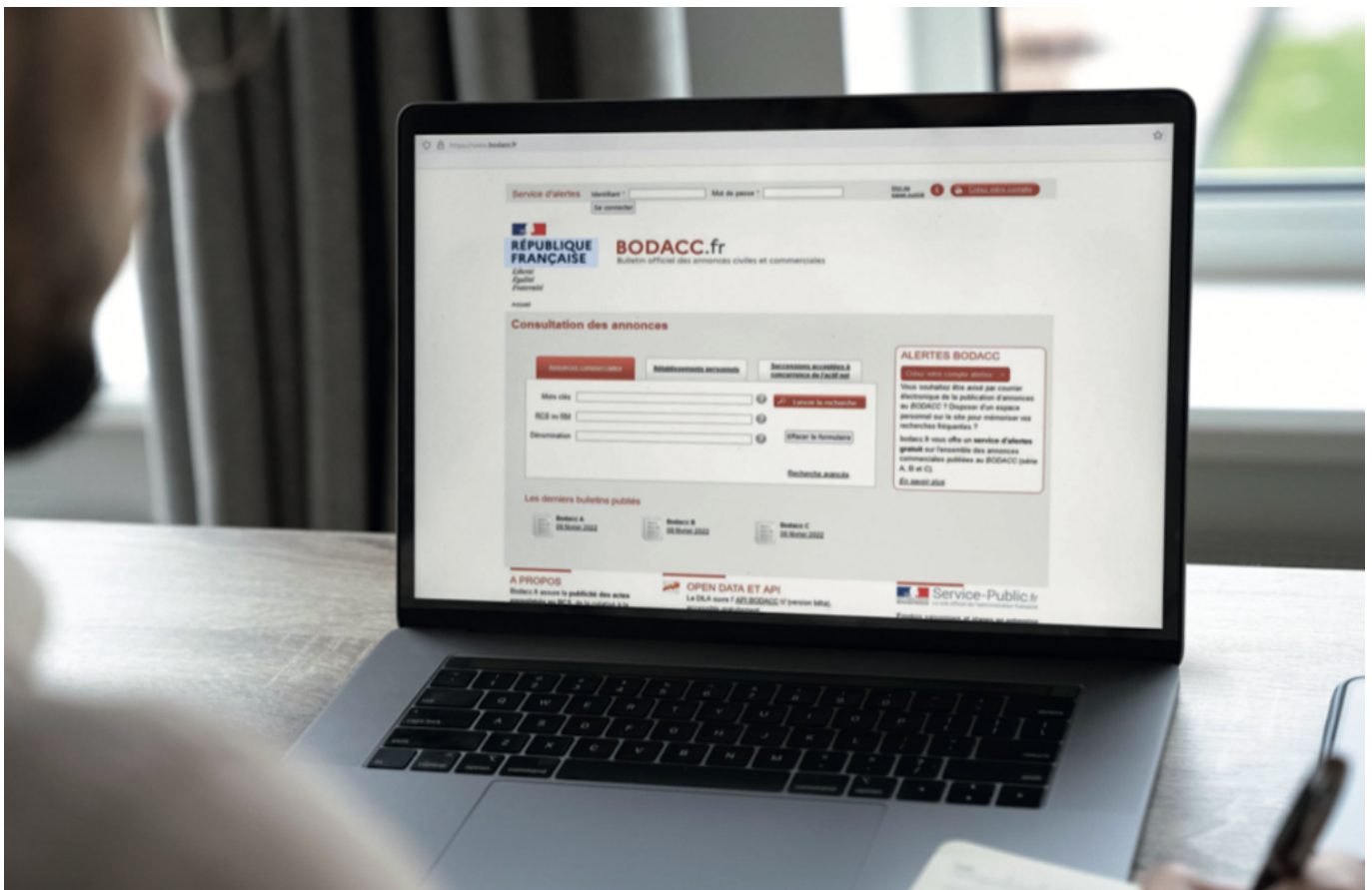
Ecrit par le 18 mai 2026

Fin du régime de sortie de crise sanitaire

Le régime de sortie d'état d'urgence sanitaire se termine le 31 juillet. Prolongé à plusieurs reprises, il permet au Premier ministre de prendre par décret les mesures nécessaires à la lutte contre l'épidémie de Covid-19, et à l'accompagnement des secteurs concernés. La plupart de ces mesures (passe sanitaire, port du masque dans les transports en commun, limitation des rassemblements, etc.) ont été levées au cours des derniers mois.

[Régime de sortie de crise sanitaire : jusqu'à quand ?](#)

BODACC et BOAMP : vers un accès simplifié aux données économiques



Ecrit par le 18 mai 2026

Avec la modernisation des sites du [BODACC.fr](https://www.bodacc.fr), du [BOAMP.fr](https://www.boamp.fr) et du [Journal-officiel.gouv.fr](https://www.journal-officiel.gouv.fr) l'Etat veut simplifier l'accès aux données économiques.

Dans le prolongement de l'ouverture des données via les API en 2021, [la direction de l'information légale et administrative \(DILA\)](#) poursuit son objectif : simplifier l'accès aux données économiques. Cette année, elle opère une refonte de ses sites économiques, le site du Journal Officiel en mars 2022, le Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales (BODACC) - 3,4 millions d'annonces publiées en 2021 - disponible depuis le 7 juin 2022 et prochainement le site du Bulletin officiel des annonces des marchés publics (BOAMP) - 145 159 annonces publiées en 2021 - en ligne fin juin 2022. Au-delà d'assurer la transparence de la vie économique et financière des entreprises, la publication et la valorisation de ces données soutiennent l'innovation économique, la recherche, la création de valeur et le développement de nouveaux usages, essentiels aux entreprises.

L'ouverture des données, une ambition gouvernementale

La modernisation du BODACC et du BOAMP s'inscrit dans la continuité de la politique publique de la donnée, impulsée par le Gouvernement. Adaptées aux usages actuels, les évolutions visent à rationaliser la mise à disposition des données économiques et faciliter l'accès grâce aux interfaces de programmation applicative. De la simple recherche à l'analyse, les nouvelles fonctionnalités ont été pensées pour simplifier chaque utilisation, tout en assurant la protection des données des entreprises et des particuliers.

BODACC.fr, un site plus ergonomique, une recherche affinée

Dans la nouvelle version de BODACC.fr, la DILA a ciblé l'amélioration de la recherche. Le site propose désormais des filtres disponibles tout au long de la recherche pour, à tout moment, affiner et ajuster les critères.

Sur les avis de 'Rétablissement personnel', il est maintenant possible de sélectionner une période de parution ainsi que de trier les résultats par nom. Pour toutes interrogations, la FAQ (ndlr : Foire aux questions) est aujourd'hui structurée par thématique et présentée de manière plus ergonomique. En complément, un glossaire est à disposition.

Simplifier la recherche des marchés publics

Le site BOAMP.fr intégrera de nouveaux critères de recherche, pour accéder directement aux marchés de fournitures, services ou travaux. Au même titre que BODACC.fr, des filtres offrent la possibilité d'affiner la recherche.

Être alerté sur les nouvelles publications

Les deux sites ont simplifié l'accès au service d'alerte. Il est maintenant possible de créer un compte avec une simple adresse mail et un mot de passe ou encore via [FranceConnect](#). Le service d'alerte permet d'enregistrer ses recherches récurrentes sur un espace personnel et de recevoir une notification à chaque nouvelle publication d'une annonce répondant aux critères prédéfinis. En 2022, le BOAMP recense plus de 240 000 abonnés et le BODACC plus de 65 000 abonnés. Les sites adressent respectivement une moyenne de 115 000 et 15 000 alertes quotidiennes.

Ecrit par le 18 mai 2026

Accessibilité et sécurité des données

Pour une meilleure expérience utilisateur, les sites économiques, BODACC.fr, BOAMP.fr et [Journal officiel.gouv.fr](http://Journal.official.gouv.fr) sont désormais sous le Système de Design de l'Etat.

Les sites respectent par ailleurs le référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA), permettant l'accès aux personnes en situation de handicap et le règlement général sur la protection des données (RGPD), renforçant le contrôle de l'utilisation des données.

Gordes : 'La responsabilité des magistrats dans l'exercice de leurs fonctions'



Dans le cadre de ces rendez-vous 'Les vendredis de Gordes', [la municipalité de Gordes](http://la.municipalite.de.gordes) propose une conférence de Maître Olivier Morice. Ce dernier interviendra sur le thème : 'La responsabilité des magistrats dans l'exercice de leurs fonctions'.

Figurant parmi les plus grands 'ténors' des tribunaux français, Maître Olivier Morice a participé, entre autres, sur des affaires très médiatisées telles que celle des familles des victimes de l'attentat de Karachi

Ecrit par le 18 mai 2026

en 2002, l'affaire Christine Malèvre, le procès de la Scientologie, l'affaire Robert Boulin, l'affaire Borrel, l'affaire Mohamed Merah, ou encore l'affaire du crash Rio-Paris. Il défend également la famille de Pierre Legrand, l'un des ex-otages du Niger.

Ayant pour devise « crier la vérité pour que vive la justice », l'avocat breton est aujourd'hui inscrit au barreau de Paris.

Vendredi 1^{er} juillet. Espace Simiane. 18h30. Entrée libre Mairie de Gordes. [Cliquer ici pour plus de renseignements](#)

Code de la santé publique : Qu'est-ce qui change pour la culture du cannabis dépourvu de propriétés stupéfiantes ?

Ecrit par le 18 mai 2026



Le cannabis... une plante millénaire qui fait toujours autant parler d'elle. En France, le cannabis est classé parmi la liste des substances stupéfiantes. [Charlotte Delarue](#), avocate avignonnaise intervenant exclusivement dans le droit rural, le droit vitivinicole et le droit équin, revient sur les conséquences de l'arrêté du 30 décembre 2021 portant application de l'article R. 5132-86.

Conformément aux dispositions de l'article R5132-86, I, 1° du Code de la santé publique « I. Sont interdits la production, la fabrication, le transport, l'importation, l'exportation, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi :1° Du cannabis, de sa plante et de sa résine, des produits qui en contiennent ou de ceux qui sont obtenus à partir du cannabis, de sa plante ou de sa résine ; (...) ».

Cependant une dérogation à cette interdiction été prévue par le législateur en ce qui concerne l'exploitation industrielle et commerciale de plantes de cannabis dépourvues de propriétés stupéfiantes.

Jusqu'au 30 décembre 2021, et conformément à l'article 1er de l'arrêté du 22 février 1990 portant application de l'article R5132-86 du Code de la santé publique, la culture, l'importation ou l'exportation ainsi que l'utilisation industrielle et commerciale (fibre et graine) de la plante de chanvre dépourvue de propriétés stupéfiantes était autorisée à conditions qu'elle réponde aux conditions suivantes :

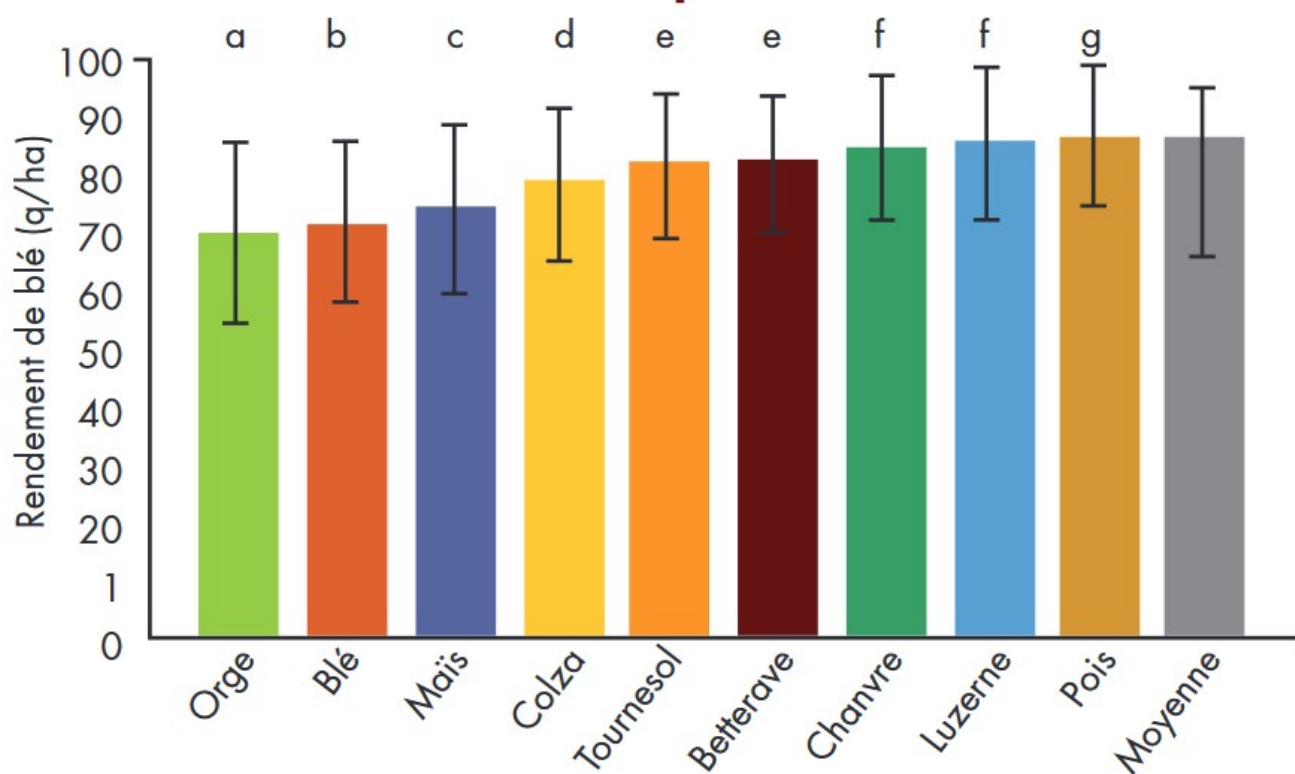
Ecrit par le 18 mai 2026

- Qu'elle appartienne à la catégorie Cannabis Sativa L seule variété autorisée en France ;
- Qu'elle contienne moins de 0,20 % de delta-9-tétrahydrocannabinol (THC).

L'arrêté du 22 août 1990 précisait également que seules les graines et les fibres de cannabis pouvaient être utilisées dans le cadre de la fabrication de produits à base de cannabis. Il indiquait également les variétés de Cannabis Sativa L autorisées pour les opérations industrielles et commerciales.

Enfin, cet arrêté excluait fermement toute exploitation industrielle et commerciale des fleurs et feuilles de chanvre. En suite d'un arrêt rendu le 19 novembre 2020 par la Cour de Justice de l'Union Européenne, dit 'Affaire Kanavape' (1), l'arrêté du 22 février 1990 a été abrogé et remplacé par l'arrêté du 30 décembre 2021.

Comparaison des rendements moyens du blé en fonction de différents précédents*



* Test de Student, $P < 0,05$. Les lettres correspondent à des groupes statistiques.

Source : M. Zehr, données CERF Aube

© Terres Inovia/Inter Chanvre/DR

II -Zoom sur le nouvel arrêté du 30 décembre 2021 portant application de l'article R. 5132-86

Ecrit par le 18 mai 2026

du code de la santé publique

□ Alors quoi de neuf ?

L'arrêté du 30 décembre 2021 réhausse, par anticipation des évolutions prévues pour 2023 au sein de l'Union Européenne (2), le niveau de THC en dessous duquel le cannabis est considéré comme dépourvu de propriétés stupéfiantes, l'arrêté prévoyant ainsi dans son article 1, paragraphes I qu' « I. - En application de l'article R. 5132-86 du code de la santé publique, sont autorisées la culture, l'importation, l'exportation et l'utilisation industrielle et commerciale des seules variétés de Cannabis sativa L., dont la teneur en n'est pas supérieure à 0,30 % et qui sont inscrites au catalogue commun des variétés des espèces de plantes

agricoles ou au catalogue officiel des espèces et variétés de plantes cultivées en France. »

L'arrêté précise également que seuls les « agriculteurs actifs » au sens de la réglementation européenne et nationale en vigueur peuvent cultiver des fleurs et des feuilles de chanvre à condition qu'elles proviennent des variétés de Cannabis Sativa L autorisées et dont la teneur en THC ne dépasse pas 0,30%.

Les « agriculteurs actifs » ne devront utiliser que des semences certifiées afin de garantir l'identité variétale de la plante cultivée.

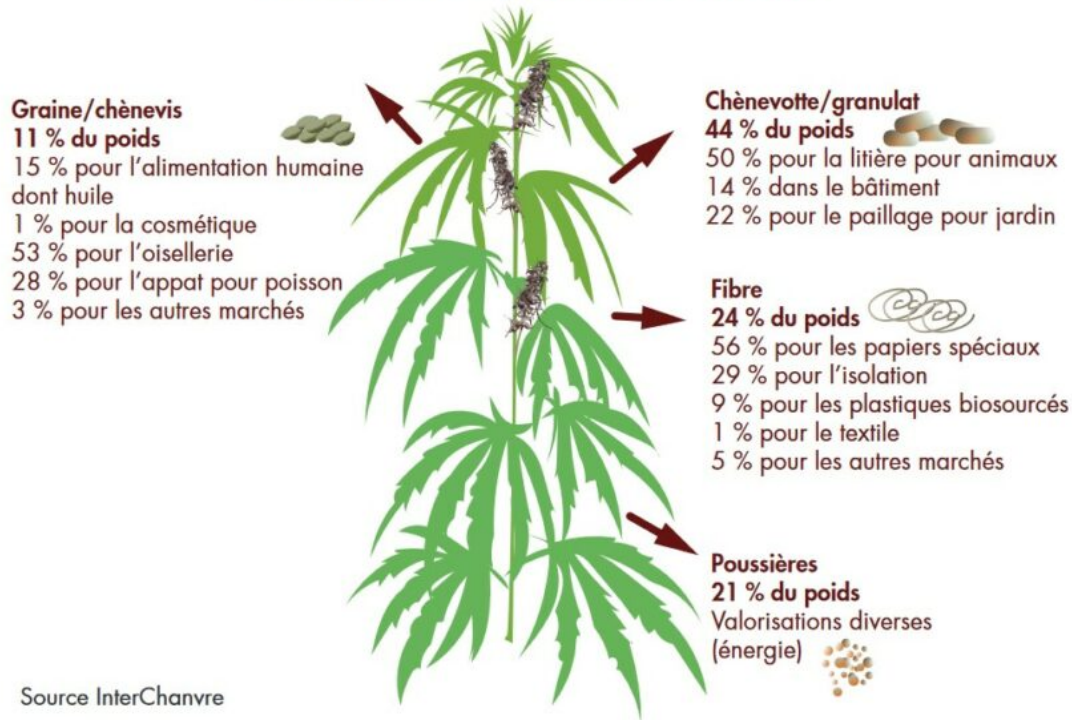
L'arrêté du 30 décembre 2021 prévoit également que l'achat de fleurs et de feuilles de chanvre produites sur le territoire français doit faire l'objet d'un contrat écrit entre le producteur et l'acheteur. Le contrat comporte des informations sur le volume et le prix des produits et il peut contenir des informations sur la qualité attendue des produits. Le contrat est conclu avant le début de la campagne de production.

Encore, l'arrêté précise que les fleurs et feuilles des variétés de Cannabis Sativa L autorisées ne peuvent être récoltées, importées ou utilisées que pour la production industrielle d'extrait de chanvre.

Enfin et comme le rappelle l'arrêté, seules les variétés de Cannabis Sativa L inscrites au catalogue commun des variétés et des espèces de plantes agricoles ou au catalogue officiel des espèces en variété de plantes cultivées en France, sont autorisées.

Ecrit par le 18 mai 2026

Les différents composés du chanvre



© Terres Inovia/Inter Chanvre/DR

□ Qu'est-ce qui ne change pas ?

Les pratiques du bouturage et la vente de plants restent interdites. L'arrêté maintient également l'interdiction de la vente aux consommateurs de fleurs ou de feuilles brutes sous toutes leurs formes, seules ou en mélange avec d'autres ingrédients, leur détention par les consommateurs et leur consommation, même si la teneur en THC de ces fleurs et feuilles est inférieure au seuil de 0,30%.

Mais c'était sans compter sur différents acteurs économiques et organisations professionnelles de la filière du chanvre qui ont saisi le Conseil d'Etat concernant cette interdiction de vente de fleurs et de feuilles brutes aux consommateurs.

III-Du nouveau « provisoire » avec la décision N°460555 du Conseil d'Etat en date du 24 janvier 2022.

Par décision N°460555 datée du 24 janvier 2022, le Juge des référés du Conseil d'Etat a suspendu, à titre provisoire jusqu'à ce que le Conseil d'Etat, statuant au contentieux, ait statué sur leur légalité, les dispositions de l'alinéa 1er du II de l'article 1er de l'arrêté du 30 décembre 2021, soit l'interdiction de commercialiser à l'état brut des fleurs et feuilles de certaines variétés de cannabis, alors même que leur teneur en THC est inférieure à 0,30 % (3).

Cependant, puisqu'il s'agit d'une suspension provisoire, rien ne permet d'affirmer que la décision à intervenir au fond confirmera ces éléments.

Ecrit par le 18 mai 2026

Affaire à suivre donc ...

[Maître Charlotte Delarue](#)



Charlotte Delarue est diplômée d'un Master II droit des affaires 'spécialité' droit vitivinicole et produits de qualité obtenu auprès de la Faculté de Droit d'Aix-en-Provence en partenariat avec l'Université du Vin de Suze-La-Rousse en 2014. Elle a ensuite exercé la profession de courtier en vins et spiritueux avant de passer l'examen du barreau puis d'intégrer l'école des avocats de Montpellier (EFACS). Elle a débuté sa carrière juridique en tant qu'avocat collaborateur sur Avignon avant de s'installer seule en début d'année, toujours dans la cité des pas, dans [son nouveau cabinet](#) exclusivement dédié au droit rural, au droit vitivinicole et au droit équin.

1 Arrêt dans l'affaire C-663/18 B S et C A/Ministère public et Conseil national de l'ordre des pharmaciens
2 Le taux de THC inférieur à 0,30% concerne la campagne qui prendra naissance à compter de janvier 2023. Pour planter à l'heure actuelle, et si l'agriculteur actif souhaite bénéficier de l'aide couplée PAC et qu'il est encore dans les délais pour la demander, le taux de THC sur variétés non stupéfiantes autorisées doit être inférieur à 0,20%. S'il ne souhaite pas solliciter d'aides PAC le taux de THC sur variétés non stupéfiantes autorisées peut être de 0.30 %. A compter de janvier 2023, le taux de THC sur variétés non

Ecrit par le 18 mai 2026

*stupéfiantes autorisées doit être inférieur à 0,30% aides couplées PAC ou non.
3 Communiqué de presse Conseil d'Etat en date du 24 janvier 2022.*

In Extenso Finance & Transmission poursuit son développement en Provence-Alpes-Côte d'Azur



In Extenso

[In Extenso Finance & Transmission](#), filiale du groupe d'expertise comptable [In Extenso](#) dédiée au conseil et aux opérations de cession, acquisition, transmission et financement, renforce son implantation en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Dans ce cadre, cet acteur de référence en France dans le conseil en stratégie et l'ingénierie financière ainsi que dans l'accompagnement et la conduite d'opérations de

Ecrit par le 18 mai 2026

cession, acquisition et financement pour les PME et leurs dirigeants, vient d'annoncer l'arrivée de [Bernard Cendrier](#), directeur associé, à Meyreuil, près d'Aix-en-Provence.

« Je suis ravi de rejoindre cette région dynamique et attractive en matière de cessions-transmissions, explique Bernard Cendrier. La période post-covid ouvre de nouveaux débouchés pour les entreprises dans des secteurs comme le génie climatique, le 'facility management' pour les acteurs de l'énergie et du BTP, mais aussi le secteur de l'éducation notamment post-baccalauréat où il faut s'attendre à des mouvements de consolidation dans des filières de niche. Je mets au service des dirigeants et de leurs entreprises ma connaissance de l'écosystème local (banquiers, avocats), mon expérience professionnelle mais aussi notre formidable maillage national à travers nos bureaux IEFT et les agences d'In Extenso. »

En activité dans les bureaux de Paris depuis 2019, Bernard Cendrier rejoint la région Sud pour s'occuper du développement de l'activité Finance et Transmission. Ce dernier dispose d'une vingtaine d'années d'expérience comme directeur Fusions-Acquisitions au sein de plusieurs grands groupes internationaux (Gaz de France, Rhodia, Solvay). Il a une expertise particulière dans les secteurs de l'énergie et de la chimie, des services B to B, et de l'éducation qui ont été particulièrement porteurs ces derniers mois dans la région. Il anime par ailleurs des cours de finance pour le MBA Executive de l'EM Lyon.

Au plus près des clients

« Cette arrivée s'inscrit pleinement dans la stratégie de développement de nos activités Finance & Transmission avec un large déploiement en régions, précise [Yoann Melloul](#), directeur associé en charge du réseau régional. Avec cette présence à Meyreuil pour couvrir la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, le groupe In Extenso montre sa volonté de proposer, aux côtés de nos associés experts-comptables, une offre au plus près des besoins des clients, entrepreneurs et dirigeants de PME / ETI dans leur projet de financement ou de cession-transmission. La solide expérience et la connaissance fine du tissu économique régional de Bernard sont des atouts déterminants pour les entreprises locales, qui recherchent de nouvelles voies de développement. »

Reconnu comme un des leaders français du 'Small market', In Extenso Finance & Transmission accompagne les entreprises de 1 à 100M€ de chiffre d'affaires et a réalisé plus de 1 000 opérations de fusions et acquisitions. In Extenso Finance & Transmission s'appuie sur le réseau des 255 agences In Extenso en France dont notamment celles [d'Avignon](#), [Nîmes](#) ou bien encore [Aix-en-Provence](#).

L.G.

Pic de chaleur et tenue vestimentaire : que peut-on imposer aux salariés ?

Ecrit par le 18 mai 2026



Lorsqu'il fait chaud et même très chaud, les salariés, qui ont pour certains déjà tendance à relâcher leur apparence depuis l'explosion du télétravail, ressortent logiquement des tenues légères. Or celles-ci peuvent parfois sembler inappropriées à l'employeur. Mais jusqu'où peut-il poser des limites : interdire un short ou des tongs est-ce possible par exemple ?

Tenue vestimentaire : une liberté individuelle

Chaque salarié est en principe libre de se vêtir comme il l'entend en télétravail comme au bureau. Mais l'entreprise peut apporter des restrictions à cette liberté individuelle à condition que celles-ci soient :

- justifiées par la nature de la tâche à accomplir ;
- proportionnées au but recherché.

En pratique, deux cas de figure peuvent aboutir à des restrictions : des impératifs d'hygiène ou sécurité et l'image de l'entreprise.

Imposer une tenue pour des raisons d'hygiène ou sécurité

L'employeur ne court aucun risque à imposer une tenue de travail à ses salariés lorsqu'il existe des raisons d'hygiène et de sécurité. Par exemple une blouse dans le milieu médical ou des équipements de

Écrit par le 18 mai 2026

protection individuelle sur les chantiers. Il est même indispensable d'imposer une tenue protectrice et de veiller à ce que les salariés la portent. Particulièrement en été où ils ont tendance à troquer leurs EPI (chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection) contre des tongs, shorts, chapeaux ou casquettes.

Si le port d'une tenue de travail ou d'un uniforme est imposé, il est toutefois préférable de le prévoir dans le contrat de travail, et dans le règlement intérieur ou dans une note de service.

La délicate question de l'image de l'entreprise

Concernant l'autre cas de figure qui peut amener à restreindre la liberté des salariés de se vêtir, à savoir l'image de l'entreprise, les choses sont un peu plus compliquées. Il est en effet plus difficile d'apprécier les restrictions qui peuvent être imposées car elles dépendent de chaque entreprise et du collaborateur concerné. Ainsi, il paraît justifié d'imposer des règles aux commerciaux ou aux salariés en contact avec la clientèle. La Cour de cassation a déjà jugé que le port d'un bermuda, s'agissant d'un employé pouvant être mis en contact avec la clientèle, constitue une tenue vestimentaire incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail. En revanche, il paraît plus difficile d'imposer des limites aux salariés qui travaillent dans des bureaux et ne sont pas amenés à rencontrer des clients.

Dans tous les cas, l'employeur peut parfaitement exiger une tenue décente (il est logique d'interdire à un salarié de se pointer au travail en maillot de bain !) et qui ne soit pas contraire aux bonnes mœurs.

Il doit toutefois prendre garde au risque de discrimination : difficile par exemple de tolérer le short ou les tongs pour les femmes et pas pour les hommes...

Par Anne-Lise Castell, juriste en droit social et rédactrice au sein des [Éditions Tissot](#) pour Réso hebdo éco - www.reso-hebdo-eco.com

Écrit par le 18 mai 2026



Anne-Lise Castell, juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot. © Gilles Piel

Quand mentir n'est pas tromper...

Ecrit par le 18 mai 2026



Olivier Baglio du cabinet d’avocat avignonnais Axio rappelle que selon l’article L.1222-1 du code du travail, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. L’application de ce principe par la cour de cassation semble cependant souffrir de quelques exceptions toutes préjudiciables à l’employeur.

Un conseiller commercial, fort d’une ancienneté de 17 ans, devait annoncer à son employeur sa volonté de créer une société de tourisme nautique (pêche au gros) dans ce merveilleux département ultra-marin de l’île de La Réunion.

En bon négociateur, il devait réussir à convaincre son employeur de la nécessité impérieuse de son départ dans le cadre d’une rupture conventionnelle assortie d’une indemnité légale de rupture conventionnelle de l’ordre de 74 000€.

L’employeur devait cependant découvrir, une fois l’homologation de la rupture intervenue, que non seulement la société nautique n’avait jamais vu le jour mais que surtout le salarié avait été immédiatement embauché par une société directement concurrente en qualité de directeur commercial.

Demande de l’annulation de la rupture conventionnelle pour dol

Ecrit par le 18 mai 2026

Estimant que le salarié était passé un peu rapidement de la pêche au gros au tir au pigeon, l'employeur devait saisir le Conseil de Prud'hommes pour demander l'annulation de la rupture conventionnelle pour dol (ndlr : vice du consentement), la requalification de la rupture en démission, la restitution corrélative de la somme de 74 000€ outre le paiement d'une indemnité de préavis de démission de 20 000€.

La Cour d'Appel lui donnera satisfaction considérant que le fait d'avoir invoqué un motif fallacieux et jamais vérifié par la suite, aux fins d'obtenir l'accord de son employeur sur la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle était une manœuvre constitutive d'un dol ayant vicié le consentement dudit employeur.

Par un arrêt du 11 mai 2022 (n°20-15.909) la Cour de cassation devait néanmoins casser cet arrêt. Selon elle, la preuve du dol reposant sur l'employeur, celui-ci ne rapportait pas la preuve que les mensonges du salarié avaient été déterminants dans l'acceptation de la rupture conventionnelle qui avait très bien pu intervenir pour d'autres raisons...

« Le pigeon est en train de devenir dindon. »

Un peu facile. On a connu la Cour de cassation moins sévère pour admettre le consentement vicié du salarié qui sollicitait l'annulation de sa rupture conventionnelle (Cass. soc. 8 juillet 2020 n° 19-15.441 F-D. pour un employeur qui avait notifié deux avertissements jugés ultérieurement injustifiés afin de pousser le salarié à signer une rupture conventionnelle).

Mentir délibérément à son employeur est donc manifestement autorisé. On le savait déjà pour les mentions portées sur un CV lors de l'embauche, c'est désormais possible pour tenter d'obtenir une rupture conventionnelle. Le pigeon est en train de devenir dindon.

Par [Olivier Baglio](#)

Congés payés : bien répondre aux demandes des salariés

Ecrit par le 18 mai 2026



Les salariés acquièrent des congés payés pour chaque période de travail effectif. Ils doivent ainsi bénéficier de ceux acquis chaque année, lors de périodes définies et communiquées en amont. Ils formulent pour cela des demandes. Et il est fortement recommandé d'y répondre ! A défaut, l'employé pourrait se passer de l'autorisation de son entreprise sans que cela ne constitue une faute pouvant donner lieu à sanction.

Les règles relatives à la prise de congés

Les salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif (ou 2,08 jours ouvrés). Ces derniers doivent être pris chaque année, lors d'une période définie par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche ou par les soins de l'employeur, après avis du comité social et économique. Cette période doit, dans tous les cas, obligatoirement inclure les mois courant du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les congés payés acquis doivent être pris de manière continue jusqu'à 12 jours ouvrables. Au-delà, ils peuvent être fractionnés avec l'accord de l'employé, ou être pris en continu dans la limite de 24 jours ouvrables (sauf exception). L'entreprise doit établir l'ordre des départs et tenir compte des critères suivant à défaut d'accord collectif : situation de famille des bénéficiaires et durée de services dans l'entreprise ainsi que de l'activité exercées au sein d'autres sociétés.

L'employeur doit informer ses salariés de la période de prise des congés au moins deux mois avant son ouverture. Et communiquer à chaque collaborateur l'ordre des départs par tout moyen au moins un mois avant le début de ses vacances. A défaut, il devra l'indemniser du préjudice subi s'il ne peut pas prendre ses congés.

Ecrit par le 18 mai 2026

En pratique, si l'entreprise n'impose pas à ses employés les dates de leurs congés payés, celles-ci sont définies au regard des demandes qu'ils auront formulées. L'employeur pourra alors les accepter ou les refuser si certains motifs le justifient (par ex. en raison de l'ordre des départs en congés).

Il peut également modifier l'ordre et les dates de départs en respectant les délais fixés par accord collectif. À défaut d'accord, il ne peut les modifier moins d'un mois avant la date de départ prévue, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Mais que se passe-t-il s'il ne répond pas à une demande de congés payés formulée par un salarié ? Celui-ci peut-il considérer que son souhait est accepté ? Ou doit-il venir travailler sous peine de commettre une faute et de s'exposer à une sanction ? La Cour de cassation a été amenée à répondre à cette interrogation récemment.

L'absence de réponse à une demande peut valoir acceptation

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, un salarié avait formé une demande de congé payé d'une journée. Il n'avait pas reçu un accord verbal mais il avait considéré que tel était le cas car « au vu de la loi le silence vaut acceptation ». Résultat : il a reçu un avertissement de son employeur pour avoir pris ce jour sans avoir obtenu l'autorisation préalable.

Le salarié a alors saisi le conseil de prud'hommes pour solliciter l'annulation de cet avertissement. Et la cour d'appel a fait droit à sa demande. Elle a considéré que la nécessité d'obtenir un accord exprès préalablement à la prise de congé était équivoque. Cela résultait des termes mêmes de la lettre d'avertissement. Et la société ne justifiait d'aucune autre consigne précise en ce sens. L'employeur a contesté cette décision. Il considérait que sauf stipulation particulière, disposition conventionnelle ou usage contraire, le salarié ne peut fixer lui-même les dates de ses congés payés.

La Cour de cassation a donné raison à la cour d'appel. Le salarié avait demandé l'autorisation de s'absenter et l'employeur n'avait pas expressément formulé un refus. Le collaborateur avait donc pu considérer que sa demande était acceptée. La cour d'appel pouvait donc en déduire une absence de faute commise par l'employé.

Important : Les tribunaux apprécient souverainement le caractère fautif d'un départ en congés sans autorisation. Ils considèrent généralement que l'inexécution par l'employeur de ses obligations en matière d'organisation des congés payés et d'information des salariés peut exonérer le salarié de sa responsabilité. Mais le départ en congés sans autorisation peut selon les cas constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire un motif de licenciement pour faute grave.

Cour de cassation, chambre sociale, 6 avril 2022, n°20-22.055 (les tribunaux peuvent décider qu'un salarié qui n'a pas reçu de refus exprès de son employeur à sa demande de congés payés peut la considérer acceptée, sans commettre de faute).

Par Amélie Gianino, juriste en droit social et rédactrice au sein des [Éditions Tissot](https://www.editions-tissot.com) pour [RésoHebdoEco](https://www.reso-hebdo-eco.com) - www.reso-hebdo-eco.com