Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

Covid-19 de l’enfant et arrêt de travail du parent-salarié

Suite au récent communiqué du gouvernement concernant le statut vaccinal des parents, de nombreux parents-salariés ont recherché des informations sur leurs possibilités de garde en cas de contamination de leur enfant par le Covid-19 ou de fermeture de classe pour cause sanitaire. Les éditions Tissot propose d’y voir plus clair dans ces règles applicables sujettes à diverses interprétations.

« Les salariés ayant un enfant testé positif au Covid-19 peuvent demander à bénéficier d’un arrêt de travail pour personne cas contact identifiée par l’Assurance maladie s’ils ne peuvent pas télétravailler, explique les éditions Tissot, éditeur spécialiste du droit social. Ce dispositif concerne là-aussi les parents d’enfants de moins de 16 ans au jour du début de l’arrêt ainsi que les parents d’enfants en situation de handicap sans limite d’âge. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

« Cet arrêt est en principe de 7 jours. Le salarié bénéficie des IJSS (Indemnités journalières de la sécurité sociale) et du complément employeur sans condition d'ouverture du droit et sans application des délais de carence jusqu'au 30 septembre 2021 (voir : Arrêt de travail lié au Covid-19 : le régime dérogatoire est prorogé jusqu'au 30 septembre 2021). »

Quid des salariés vaccinés ?
« Toutefois, une difficulté se pose pour les salariés vaccinés. Ils n'ont en effet pas à s'isoler et ne sont pas identifiés comme cas contact. Peuvent-ils dès lors bénéficier d'un arrêt de travail ? A la lecture des textes, l'arrêt de travail peut aussi être accordé aux salariés dont l'enfant fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et qui ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle. Or un enfant positif au Covid-19 doit bien s'isoler. Ce dispositif semble donc applicable aux salariés vaccinés même s'ils ne sont pas eux-mêmes cas contact. »

« Le ministère du Travail a confirmé qu'un parent d'un enfant Covid-19 peut bénéficier des indemnités journalières dérogatoires sans délai de carence, avec un complément employeur, et ce qu'il soit vacciné ou non, rappelle les éditions Tissot. Cela vaut pour un seul des deux parents lorsqu'il ne peut pas télétravailler. Il est précisé que la plateforme de contact tracing de l'Assurance-Maladie contactera directement les parents concernés pour leur délivrer un arrêt de travail et les indemnités journalières. Puis, d'ici un mois, les parents concernés pourront bénéficier d'indemnités journalières en déclarant directement leur arrêt de travail sur le téléservice declare.ameli.fr. »

Liberté d'expression des salariés : un nu pas très catholique

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

A l'occasion de cette rentrée, Olivier Baglio du cabinet d'avocat avignonnais Axio constate que la Cour de Cassation reconnait désormais comme un 'droit absolu' la liberté d'expression de tous les salariés.

Directeur d'une association catholique hospitalière pour adultes handicapés le jour et artiste photographe le reste du temps, un salarié souhaita faire partager sa passion de la photographie au plus grand nombre en publiant sur son compte Facebook une photo de sa propre personne en la présentant nue, agenouillée sur un prie-dieu dans une église.

Alertée par d'autres salariés, des résidents et des membres de leur famille, l'association ne fut que très modérément sensible au charme de la photographie ainsi publiée et engagea à l'encontre de son directeur une procédure de licenciement pour faute grave, que celui-ci s'empressa de contester devant le Conseil de Prud'hommes pour les motifs suivants :

– Il s'agirait de sa liberté d'expression incluant la liberté artistique, le cliché étant en outre dépourvu de caractère obscène,
– Cette photographie avait été prise hors du lieu et du temps de travail et relevait de sa vie personnelle.

La Cour d'Appel a rejeté ces arguments en considérant qu'une telle publication caractérisait un

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

abus du droit à la liberté d'expression puisque :

– La large diffusion de la photographie par le salarié sur le réseau social Facebook, qui plus est sur la page d'accueil, la rendait accessible à tout public, à savoir ses subordonnés, aux résidents et à leur famille.
– Le caractère inapproprié et excessif de la photographie le montrant dénudé pouvait causer un tort à l'employeur.

Par un arrêt rendu le 23 juin 2021 (n°19-21.651), la Cour de cassation a censuré la Cour d'Appel en rappelant que le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci d'une liberté d'expression totale à laquelle, seules les restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché, peuvent être apportées.

Or la photographie litigieuse étant dépourvue de caractère injurieux diffamatoire ou excessif et ne faisant aucun lien entre le salarié et son emploi, elle ne pouvait caractériser un abus dans la liberté d'expression du salarié, véritable liberté fondamentale garantie par la Cour…
Quid du trouble objectif causé dans l'entreprise vis-à-vis du personnel placé sous ses ordres, des rapports avec les familles des résidents, des résidents eux-mêmes, et enfin du caractère propre de l'établissement religieux ?
Autant de difficultés abandonnées et renvoyées à l'employeur, car, pour la Cour de cassation, il fallait manifestement et à tout prix préserver la création artistique du salarié au nom de 'sa' liberté d'expression. Il n'est pas sûr qu'il faille s'en réjouir.

Par Olivier Baglio

Luberon Monts de Vaucluse ouvre un 'point justice intercommunal'

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

point-justice
Vaucluse

A compter du mercredi 7 septembre 2021, Luberon Monts de Vaucluse ouvre un 'point justice intercommunal', avenue Raoul Follereau, à Cavaillon, dans les anciens locaux du centre de loisirs. Chaque semaine, plusieurs permanences gratuites et sur rendez-vous seront organisées selon un calendrier établi avec les partenaires.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

Le point justice est un lieu d'accueil gratuit et permanent qui permet d'apporter à toute personne une information et /ou une consultation juridique sur ses droits et devoirs. La structure propose : un accueil personnalisé et confidentiel, une information juridique de premier niveau, une aide à la compréhension des documents, des conseils juridiques gratuits est une orientation vers d'autres structures le cas échéant.

Conseil départemental de l'accès aux droits

Le public peut ainsi bénéficier de l'accompagnement par un professionnel du droit lors des consultations juridiques organisées par le CDAD de Vaucluse (Conseil départemental de l'accès aux droits) :

- Permanences de droit généraliste (droit de la famille, droit au logement, droit de la consommation, aide aux victimes de violences conjugales ou d'infractions pénales, droit de la nationalité et des étrangers, etc.).
- Permanences du droit des entreprises assurées par des avocats spécialisés visant à l'accompagnement d'entrepreneurs en difficulté qu'ils soient artisans, commerçants, agriculteurs, dirigeants associatifs ou encore demandeurs d'emploi désireux de créer une entreprise.
- Conciliateurs de justice : La conciliation permet de trouver une solution amiable pour régler un différend entre 2 parties ou plus, qu'elles aies ou non déjà saisi un juge. Elle concerne uniquement les litiges en matière civile. Les conflits concernés : relations entre bailleurs et locataires, litiges de la consommation, problèmes de copropriété, litiges entre commerçants, litiges entre personnes, litiges et troubles du voisinage, litiges relevant du droit rural, litiges en matière prud'hommale. C'est un moyen simple et gratuit de venir à bout d'un conflit en obtenant un accord amiable sans procès.

Consultations proposées par des associations

- **L'Association de médiation et d'aide aux victimes (AMAV)**

Tout personne qui s'estime victime d'un acte de délinquance (violence, menaces/injures, harcèlement, non présentation d'un enfant, discrimination, vol, escroquerie, dégradations, accident de la circulation, etc.) peut venir rencontrer, en tout confidentialité, l'équipe de juristes et de psychologues de l'AMAV.

- **Le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)**

L'équipe de juristes du CIDFF vous informe sur :

- le droit de la famille et des personnes: PACS, mariage, concubinage, séparations et divorces, autorité parentale, pensions alimentaires, droit de visite et d'hébergement, filiation, successions, tutelle et curatelle, etc.
- les procédures civiles,
- le droit du travail: licenciements, CDD, CDI, démissions, congés maternité, harcèlement au

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

travail, etc.
- les violences sexistes: au sein du couple, au travail, dans l'espace public…

Par mail : point-justice@c-lmv.fr. Par téléphone : 04 90 78 02 00 (dès le 7 septembre 2021). Plus d'informations sur le calendrier des permanences, cliquez ici.

L.M.

Loi du 5 Août 2021 : comment gérer l'obligation vaccinale et le pass sanitaire des salariés ?

Maître Véronique Marcel, du cabinet vauclusien Pyxis-Avocats, intervenant particulièrement dans le secteur de l'économie sociale et solidaire, le secteur associatif et les projets alternatifs mais aussi en droit du travail et en droit des étrangers revient sur la gestion de l'obligation vaccinale et le pass sanitaire dans certaines activités.

Tous les employeurs de la restauration , ou d'autres domaines d'activités, sont ou vont être confrontés à une discussion sensible avec leurs salariés.

Même si l'employeur n'a pas vocation à contrôler ou à avoir quelconque information sur la santé de ses salarié-es, la mise en place des mesures par la loi de gestion de sortie de crise du 05 août 2021, comprenant une obligation de vaccination pour certaines professions et impoantla présentation d'un pass sanitaire pour travailler dans certains lieux, va les contraindre à prendre des dispositions face aux salariés qui refusent de se faire vacciner.

Quelles sont les règles en vigueur ?

L'obligation vaccinale existe depuis longtemps pour la population en général et peut être renforcée pour ceux exerçant certaines professions.

Ainsi c'est l'article L3111-1 et suivants du Code de la santé Publique qui oblige la vaccination de la population pour : Antidiphtérique ; Antitétanique ; Antipoliomyélitique ; Contre la coqueluche ; Contre les infections invasives à Haemophilus influenzae de type b ; Contre le virus de l'hépatite B ; Contre les infections invasives à pneumocoque ; Contre le méningocoque de sérogroupe C ; Contre la rougeole ;

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

Contre les oreillons ; Contre la rubéole.

Pour certaines professions exposées à des risque de contamination l'obligation est renforcée, par exemple :

- une personne qui, dans un établissement ou organisme public ou privé de prévention de soins ou hébergeant des personnes âgées, exerce une activité professionnelle l'exposant ou exposant les personnes dont elle est chargée à des risques de contamination doit être immunisée contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos, la poliomyélite et la grippe (article L3111-4 code de la santé publique).
- Les personnes qui exercent une activité professionnelle dans un laboratoire de biologie médicale doivent être immunisées contre la fièvre typhoïde.(article L3111-4 code de la santé publique).

Dans l'entreprise, la question de la vaccination est prévue par l'article R.4426-6 du code du travail qui retient que la vaccination est soit obligatoire en application du Code de la santé publique, soit recommandée par l'employeur sur proposition du médecin du travail.

La jurisprudence au sujet de la vaccination obligatoire des salariés rendue avant la crise de la Covid 19 était déjà trés claire à ce sujet : L'obligation vaccinale s'inscrit dans le cadre de l'obligation de sécurité de résultat imposant à l'employeur de prévenir les risques professionnels et qui, de ce fait, doit mettre en place les mesures nécessaires à la protection des salariés contre des agents biologiques pathogènes.

Conformément à une jurisprudence constante, la vaccination peut faire partie des mesures qui s'imposent.

Dans son arrêt publié au bulletin du 11 juillet 2012, la Cour de cassation a validé un licenciement prononcé pour cause réelle et sérieuse en raison du refus pour un salarié du secteur des pompes funèbres, de se faire vacciner contre l'hépatite B. Il faut bien évidemment que l'obligation vaccinale soit prévue par les textes, et que le salarié ne présente pas de contre-indications à la vaccination.
Cour de cassation, Chambre Sociale, 11 juillet 2012, n° 10-27.888.

Et les règles spécifiques COVID 19 ?

La loi « relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire », du 5 août 2021, instaure à titre provisoire un nouveau cas de suspension du contrat de travail, non rémunérée, liée à la vaccination contre le covid-19.

Concernant les mesures COVID 19, le Conseil Constitutionnel a validé la quasi-totalité du projet de loi relatif à la gestion de la crise sanitaire, dans une décision rendue le 5 août 2021. Ainsi, une grande partie de la loi, portant notamment sur l'obligation vaccinale et le pass sanitaire, a été jugée conforme à la Constitution.

Ainsi à compter du 15 septembre 2021, , les salariés ne disposant pas d'un Pass sanitaire ou n'ayant pas

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

été vaccinés pourront voir leurs contrats de travail suspendus via une mise à pied conservatoire sans aucune rémunération, ni revenus de substitution et ce dans de nombreux secteurs d'activités

Il s'agit notamment des employés des secteurs suivants :

– Etablissements et services de santé et médico-sociaux,

– Professionnels de santé indépendants,

– Professionnels employés à domicile pour des attributaires de l'APA ou la PCH,

– Personnels des services incendie et de secours,

– Membres des associations agréées de sécurité civile,

– Personnels des activités des transports sanitaires,

– Professionnels des établissements recevant du public (plus de 50 personnes).

Dès lors, les salariés de la restauration sont pleinement concernés par ces nouvelles mesures.

La loi prévoit désormais que lorsqu'un salarié, qui y est tenu, ne présente pas de « passsanitaire » et qu'il ne choisit pas d'utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés, ce dernier lui notifie par tout moyen, le jour même, selon les cas, la suspension de son contrat de travail ou de ses fonctions.

L'obligation de présenter un « pass sanitaire » n'est imposée que pour la période comprise entre le 30 août et le 15 novembre 2021.

La suspension du contrat de travail ne peut intervenir que si le salarié ne présente ni le résultat d'un examen de dépistage virologique négatif, ni un justificatif de statut vaccinal, ni un certificat de rétablissement. Si cette suspension s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, elle prend fin dès que le salarié ou l'agent public produit les justificatifs requis.

Lorsque la suspension du contrat de travail se prolonge au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, sur un autre poste non soumis à cette obligation. S'il s'agit d'un salarié, cet autre poste doit être proposé au sein de l'entreprise.

En résumé

Le salarié faisant l'objet d'une interdiction d'exercer n'aura pas droit au chômage, ne sera pas rémunéré et ne pourra pas non plus travailler ailleurs. Il pourra seulement, avec l'accord de son employeur, mobiliser des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

A défaut, son contrat de travail sera automatiquement suspendu sans possibilité de rémunération, jusqu'à ce qu'il puisse présenter un Pass sanitaire ou justifier avoir satisfait à l'obligation vaccinale.

L'employeur doit convoquer son salarié à un entretien dès que la suspension est supérieure à 3 jours ouvrables.

Une telle situation devrait par la suite être réexaminée au 15 novembre 2021 et, en fonction de l'évolution de l'épidémie, de nouvelles dispositions pourraient être adoptées.

Et concrètement, on fait quoi ?

L'employeur reçoit les salariés pour leur demander leur situation.

Si le salarié ne satisfait pas aux conditions posées par le "pass sanitaire", l'employeur doit donner son accord pour que le salarié dépose des jours de congés payés ou des jours de repos conventionnels rémunérés.

A défaut, en cas de refus ou à l'épuisement de ses jours de congés , l'employeur envoie une mise à pied en RAR à son salarié, suspend le contrat de travail sans salaire , puis le convoque après 3 jours de suspension.

Voici à disposition des employeurs un modèle de suspension du contrat* réalisé par Pyxis -Avocats, comprenant la convocation à un entretien après 3 jours de suspension du contrat de travail.

Cet entretien devra faire l'objet d'un compte-rendu transmis par tous moyens au salariés (RAR, mail ou remise en main propre) qui mentionne le contenu de l'entretien (déclaration du salarié sur son obtention du passe sanitaire, étude des postes disponibles non soumis à l'obligation du passe sanitaire, poursuite ou arrêt de la suspension du contrat de travail).

Pour la suite, il est conseillé d'attendre le 15 novembre 2021 pour entamer une éventuelle procédure de licenciement si notamment l'absence du salarié désorganise l'entreprise à tel point qu'un recrutement a été nécessaire pour pallier à son absence.

Pour toutes questions relatives, à la suite d'une procédure ou pour d'autres questions concrètes (quid des congés payés pendant la suspension du contrat, quid de l'ancienneté etc.) consultez un cabinet d'avocat pour une consultation juridique spécifique à votre entité.

(* Nb le courrier qui suit n'est qu'un modèle, il n'a pas valeur de consultation juridique personnalisée, et il n'a vocation à s'appliquer qu'à des situations précises. Pour une analyse de votre situation particulière, vous pouvez en cas de besoin contacter un cabinet d'avocat.)

Véronique Marcel

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

Impôt sur les revenus 2020 : dans quels cas peut-on bénéficier d’un remboursement en 2021 ?

À la suite de la déclaration de vos revenus 2020 et du calcul définitif de votre impôt sur le revenu, vous allez peut-être bénéficier prochainement d’un remboursement.

Dans quels cas un remboursement est possible ?
Deux situations peuvent donner lieu à un remboursement :

• vous avez droit à une restitution de réductions ou crédits d’impôt pour certaines dépenses effectuées en

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

2020 comme, par exemple, des dons, des dépenses d'emploi à domicile, de gardes d'enfants ou encore des investissements locatifs. Dans ce cas, le montant remboursé correspondra au solde des réductions et crédits d'impôt auxquels vous avez droit compte tenu de l'avance de 60 % qui vous a déjà été versée en janvier 2021 ;

• vos prélèvements à la source, effectués tout au long de l'année dernière, ont été supérieurs au montant final de votre impôt. Cela peut être le cas si, par exemple, vos revenus ont baissé et que vous ne l'avez pas signalé à l'administration fiscale ou si vous avez tardé à déclarer la naissance d'un enfant qui vous donne droit à une demi-part supplémentaire. Dans ce cas, le montant remboursé correspondra au trop-versé d'impôt prélevé à la source en 2020.

Le détail du calcul de votre impôt sera indiqué sur votre avis d'impôt, qui sera mis à votre disposition entre fin juillet et début septembre 2021, dans votre espace en ligne ou par courrier.

Quand aura lieu ce remboursement ?
En cas de remboursement, celui-ci interviendra, dans la plupart des cas, soit le 20 juillet soit le 6 août 2021.

Comment s'effectuera le remboursement ?
Le remboursement d'impôt sur les revenus par l'administration fiscale ne nécessite aucune démarche de votre part. Vous serez remboursé automatiquement :

• soit par virement si l'administration fiscale a connaissance de votre compte bancaire.

Les coordonnées bancaires connues de l'administration fiscale pour votre impôt sur les revenus sont consultables et modifiables dans votre espace particulier accessible sur impots.gouv.fr, en utilisant le service « Gérer mon prélèvement à la source », rubrique « Mettre à jour vos coordonnées bancaires ». Si vous n'avez pas encore communiqué vos coordonnées bancaires à l'administration fiscale pensez à le faire, le virement constitue le moyen de remboursement le plus rapide et le plus sécurisé.

Ce virement portera le libellé 'REMB IMPOT REVENUS' sur votre relevé bancaire et sera indiqué comme provenant de 'DGFIP FINANCES PUBLIQUES'.

• soit par chèque si l'administration fiscale n'a pas connaissance de votre compte bancaire.

Ce chèque sera adressé à votre domicile dans les semaines qui viennent et pourra être encaissé directement auprès de votre banque. Pour vos prochains remboursements, vous devez renseigner ou modifier vos coordonnées bancaires en utilisant le service en ligne 'Gérer mon prélèvement à la source' de votre espace particulier sur impots.gouv.fr.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

Reconnaissance médico-sociale pour Axiome D.I.S.

Membre du réseau d'expertise comptable Axiome associés, le cabinet nîmois Axiome D.I.S vient d'obtenir la reconnaissance de sa spécialisation médico-sociale.
Ainsi, dans ce cadre ses experts-comptables, Marc Clouvel, Aurélie Camroux, David Campos, William Meddour et Christophe Mazet, ont obtenu chacun individuellement la reconnaissance par l'Ordre des Experts-Comptables de leur spécialisation sur le secteur Médico-Social.
« En effet, leur implication, leur travail et leur expertise sur ce secteur s'effectuent depuis de très nombreuses années déjà. Toutefois, une nouvelle étape est franchie par la reconnaissance, possible depuis peu par leurs pairs, de ce statut de spécialistes », se félicite Axiome.
Axiome D.I.S. est une société d'expertise-comptable et d'audit implantée sur Nîmes Ville Active. Son domaine d'intervention : les associations et mutuelles gestionnaires d'établissements sociaux et médico-sociaux pour lesquelles une équipe de 19 intervenants, entièrement spécialisés, réalise des missions

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

d'expertise comptable, commissariat aux comptes, conseils, d'appui technique, d'audit et de veille règlementaire.
Leader régional et 42e cabinet national, Axiome associés regroupe pour sa part 50 associés et près de 330 collaborateurs, le groupe est implanté à Aigues-Mortes, Alès, Arles, Avignon, Béziers, Castelnau-le-Lez, Frontignan, Jacou, La-Grande-Motte, Le-Grau-du-Roi, Mèze, Montpellier, Narbonne, Nîmes, Perpignan, Tarascon, Thuir et maintenant Ducos dans les Antilles. En 2019, ce spécialiste de l'expertise comptable et du commissariat aux comptes en Occitanie et Provence a réalisé un chiffre d'affaires de 24M€.

Peut-on interdire des tenues pas assez habillées au travail ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

Pendant ces derniers mois et l'explosion du télétravail, bon nombre de personnes ont pris l'habitude de s'habiller avant tout confortablement. Alors que le retour partiel au bureau a sonné et que les températures commencent à grimper, certains salariés risquent donc d'être tentés de venir par exemple travailler en short et en tongs. Un comportement que l'employeur peut juger mal approprié avec l'activité professionnelle. Mais a-t-il le droit de faire quelque chose ?

Tenue vestimentaire des salariés : une liberté soumise à exception
En principe, un salarié est libre de s'habiller comme il le souhaite pour venir travailler.

Il s'agit en effet d'une liberté individuelle à laquelle l'employeur ne peut apporter des restrictions qu'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 ainsi aboutir à des restrictions : des impératifs d'hygiène ou de sécurité et l'image de l'entreprise.

Tenue vestimentaire des salariés : zoom sur les restrictions envisageables
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 protection individuelle sur les chantiers. Il est même indispensable pour lui d'imposer une tenue protectrice et de veiller à ce que les salariés la portent. Particulièrement en été où ces derniers ont tendance à troquer les chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection contre des tongs, shorts, chapeaux ou casquettes.
Si l'employeur souhaite imposer le port d'une tenue de travail ou d'un uniforme, il est préférable de le prévoir dans le contrat de travail, ainsi que dans le règlement intérieur ou dans une note de service. Rappelons d'ailleurs que, dans ce cas, c'est à lui de prendre en charge leur entretien.
Bien évidemment, en cette période de crise sanitaire, il existe un élément qui doit être obligatoirement porté et sur lequel l'entreprise ne doit pas transiger : le masque ! Il reste pour le moment obligatoire dans les lieux de travail partagés et clos. Il est recommandé de faire usage, *a minima*, d'un masque grand public de catégorie 1.

Des adaptations sont toutefois possibles. Par exemple pour les employés qui travaillent seuls dans un bureau.

Concernant l'autre cas de figure qui peut amener l'employeur à restreindre la liberté de ses salariés de se vêtir comme bon leur semble, 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 personnel concerné.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

Ainsi, il paraît justifié d'imposer des règles aux commerciaux, aux salariés en contact avec la clientèle.

Par exemple, la Cour de cassation a déjà jugé que le port d'un bermuda, s'agissant d'un salarié pouvant être en contact avec la clientèle, constitue une tenue vestimentaire incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail. De même pour une salariée d'une agence immobilière, elle aussi en contact avec la clientèle, il a été jugé que son employeur pouvait lui interdire de se présenter au travail en survêtement.
En revanche, il paraît plus compliqué d'imposer des restrictions aux employés qui travaillent dans des bureaux et ne sont pas amenés à rencontrer des clients.
Dans tous les cas, l'employeur peut parfaitement exiger de ses salariés une tenue décente (il est logique d'interdire à un salarié se pointer au travail en maillot de bain !) et qui ne soit pas contraire aux bonnes mœurs.
Dernier point de vigilance pour l'employeur (et non des moindres) : le risque de discrimination. Si le port du short est autorisé pour les femmes, difficile de l'interdire aux hommes…

Anne-Lise Castell. Juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot. pour RésoHebdoEco.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

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 !

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

OLYMPUS DIGITAL CAMERA

Marketplace Infogreffe : au service de la transmission d’entreprises

La plateforme Marketplace infogreffe, dédiée à la transmission d’entreprises, permet de faire le lien de manière sécurisée et confidentielle entre l’offre et la demande en favorisant les rencontres et en valorisant les entreprises en procédure collective.

Lancé le 27 avril 2021, ce nouveau service en ligne développé par le GIE des greffiers des tribunaux de commerce, Infogreffe, a pour objectif de faciliter la transmission des entreprises françaises, de sauvegarder leur savoir-faire, leur expertise, leur richesse technologique et humaine (Communiqué de presse Infogreffe, 27 avr. 2021).

Service en ligne collaboratif et tiers de confiance numérique
Il s’agit d’une plateforme, dite « collaborative », de mise en relation entre cédants, repreneurs, investisseurs, partenaires et jeunes pousses. Elle joue le rôle de tiers de confiance numérique dans le processus de transmission, en regroupant à la fois les offres de cession, les entreprises à prospecter et les candidats repreneurs.
Elle s’adresse en premier lieu à ceux qui souhaitent transmettre leur entreprise, ainsi qu’aux jeunes entrepreneurs qui recherchent des investisseurs et souhaitent ouvrir leur capital ou rencontrer de nouveaux partenaires pour développer de nouvelles opportunités et tisser de bonnes synergies.

Valorisation des entreprises en procédure collective
Cette plateforme a aussi pour vocation de valoriser les entreprises en procédure collective à la recherche de repreneurs. Ces entreprises disposent bien souvent de réels potentiels, d’un savoir-faire, d’une expertise qui peuvent être mis en valeur au travers de la plateforme Marketplace infogreffe.
Elle permet également la mise en lumière des entreprises dont la cession est proposée par les administrateurs et mandataires judiciaires en charge des cessions dans le cadre des procédures collectives.

Sécurisation assurée par monidenum
Les offres sont enregistrées sur la plateforme Marketplace infogreffe, en toute sécurité, directement par le chef d’entreprise, dont l’identité est garantie grâce au service d’authentification sécurisé Monidenum. Le service opère alors un rapprochement avec le Registre du commerce et des sociétés et les données légales de l’entreprise sont automatiquement insérées sur la plateforme, garantissant ainsi la fiabilité des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

informations mises en ligne. L'offre qualifiée peut alors être détaillée et illustrée par le dirigeant ou par un intermédiaire qu'il aura mandaté (expert-comptable, avocat, professionnel de la transmission…), d'abord grâce aux nombreux critères chiffrés et aux données bilancielles de l'entreprise, puis par des critères qualitatifs comme les filières bio ou le made in France, le made in région, l'économie sociale et solidaire, le développement durable.

Service garantissant la confidentialité
Les offres sont aussi publiées sur la plateforme Marketplace infogreffe de manière automatique à l'ouverture d'une procédure collective de redressement judiciaire, afin de valoriser l'entreprise dite « à prospecter » et susceptible d'intéresser de nouveaux partenaires ou des repreneurs potentiels.
L'identité de ces entreprises reste confidentielle et seuls les administrateurs ou mandataires judiciaires en charge de la procédure collective sont informés par la plateforme des marques d'intérêt des éventuels repreneurs.
Dans le cadre des cessions d'entreprise, les administrateurs et mandataires judiciaires désignés ont aussi la possibilité d'améliorer la visibilité et de publier une annonce dite « qualifiée », enrichie d'informations détaillées sur l'entreprise à céder.
Les annonces publiées peuvent être consultées via un moteur de recherche gratuit qui permet au potentiel repreneur ou investisseur de cibler l'entreprise au travers de nombreux critères de recherche et ainsi faciliter la détection de l'entreprise souhaitée.
La plateforme Marketplace infogreffe est accessible à l'adresse suivante : www.marketplace.infogreffe.fr

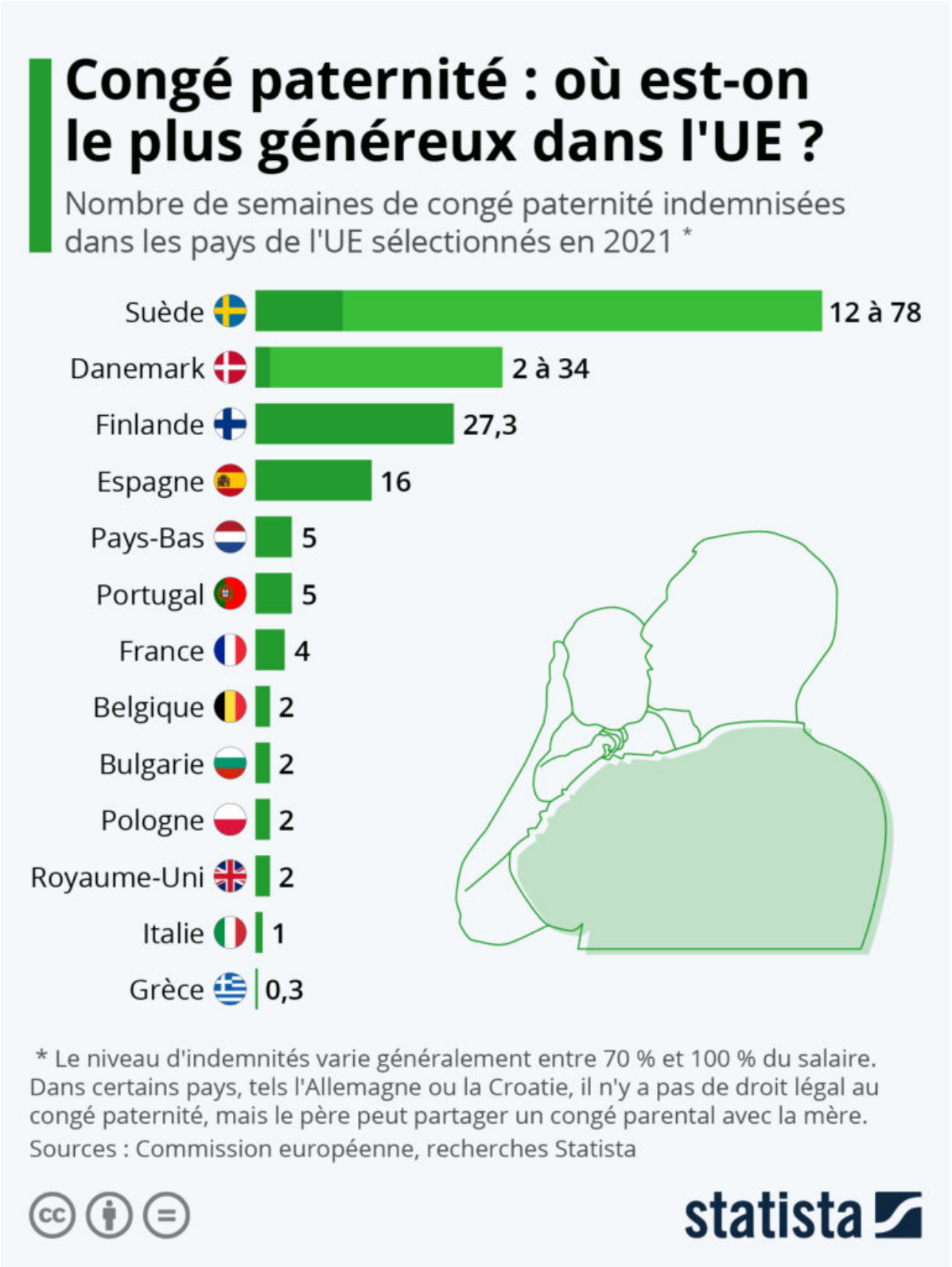
Didier Oudenot, greffier associé du tribunal de commerce de Marseille, président honoraire du CNGTC

Éditions Législatives – **www.elnet.fr**
Article extrait du Bulletin d'actualité des greffiers des tribunaux de commerce n° 153, juin 2021 : **www.cngtc.fr**

Congé paternité : quels pays d'Europe sont les plus généreux ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 septembre 2025

À partir du 1er juillet 2021 en France, les jeunes papas pourront bénéficier d'un congé paternité plus long, ce dernier étant étendu de 14 à 28 jours (dont une semaine obligatoire). Cette avancée constitue une bonne nouvelle pour les pères, mais aussi pour les mères, qui vont pouvoir bénéficier d'une plus grande présence de leur conjoint pour s'occuper du nouveau-né. Qu'en est-il de la durée du congé paternité chez nos voisins européens ?

Comme le montre cette comparaison du nombre de semaines indemnisées au sein de l'UE, malgré cet allongement, la France reste loin derrière certains États européens. Depuis cette année, l'Espagne a par exemple aligné la durée du congé paternité sur celle du congé maternité, les deux affichant désormais une durée de 16 semaines, indemnisées à 100 % pour les deux conjoints. En 2020, le gouvernement finlandais avait pris la même décision, en garantissant aux deux parents de pouvoir prendre 164 jours de congé chacun pour s'occuper de leur bébé.

Ce sont les pays nordiques qui se montrent les plus généreux, le titre du congé paternité le plus long au sein de l'UE revenant à la Suède, qui offre la possibilité de prendre de 12 à 78 semaines indemnisées. À l'opposé de l'échelle, la Grèce ne donne que deux jours de congés aux pères, alors que dans d'autres États, comme l'Allemagne, il n'existe pas de droit légal au congé paternité, mais la possibilité de partager une partie du congé parental avec la mère.

De Tristan Gaudiaut pour Statista