Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

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



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 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

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 ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



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

---

Quand mentir n’est pas tromper…

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 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'Ile de La Réunion.
En bon négociateur, il devait réussir à convaincre son employeur de la nécessité impérative 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 15 novembre 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 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 1er 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 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.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 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 pour RésoHebdoEco – www.reso-hebdo-eco.com

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Impôts 2022 : tout ce qu'il faut savoir sur la déclaration de revenus fonciers pour les nouveaux propriétaires



2044
cerfa
N° 10334 * 26

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Déclaration des revenus fonciers 2021

Pour remplir cette déclaration qui est une annexe à votre déclaration d'ensemble des revenus n° 2042, veuillez vous reporter à la notice explicative. Les chiffres indiqués à gauche de certaines lignes vous y renvoient.

100 Votre état civil et votre adresse

Nom et prénoms

Adresse complète du domicile

110 Vos parts de sociétés immobilières ou de fonds de placement immobilier (FPI)
non passibles de l'impôt sur les sociétés

La déclaration d'impôts dépend de deux paramètres : le type de location (vide ou meublée) et le montant de ses revenus fonciers. Afin d'aider les nouveaux propriétaires, Flatlooker, agence de location et de gestion en ligne, fait le point sur les démarches à effectuer pour remplir correctement sa déclaration et choisir le régime le plus adapté.

Location vide

Pour la location vide, les revenus doivent être déclarés dans la catégorie des revenus fonciers, il y a deux régimes fiscaux différents. Si les loyers ne dépassent pas 15 000€, les propriétaires ont le choix entre le régime simplifié micro-foncier et le régime réel. La principale différence est que l'abattement en micro-foncier est un pourcentage fixe alors qu'en régime réel, elle est définie par le montant des charges déductibles année par année.

Il faut cocher la case 'revenus fonciers' lorsque vous choisissez les catégories de revenus perçus au début

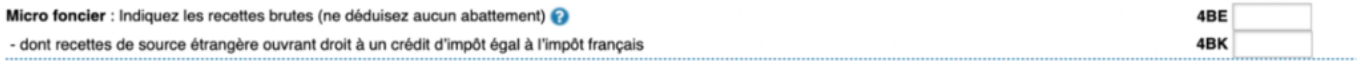
Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

de la déclaration.

1. Régime micro-foncier

Le revenu brut des locations (loyers encaissés déduit des charges) ne doit pas excéder 15 000€ pour le foyer fiscal hors TVA et hors charges déductibles. Le déclarant bénéficie alors d'un abattement forfaitaire de 30% sur ce montant. Attention, c'est le montant brut avant abattement qui doit être inscrit dans la déclaration (case 4BE de la déclaration 2042) et pas le montant déduit. Le document annexe n'est pas à remplir.



2. Régime réel

Ce régime est obligatoire si le revenu brut est supérieur à 15 000€, dans ce cas le propriétaire doit remplir l'annexe 2044. Le revenu brut est imposable au régime réel et est égal à la différence entre les recettes encaissées et les charges déductibles.

Les charges déductibles sont notamment les frais d'administration et de gestion, des travaux, impôts et taxes, primes d'assurance, provisions pour charge de copropriété, intérêts d'emprunt… Si les charges déductibles sont inférieures au revenu brut foncier, alors le propriétaire se retrouve en situation de bénéfice net foncier. Si elles sont supérieures, alors il s'agit d'un déficit net foncier. Si le résultat est un bénéfice net foncier, il est à ajouter aux autres revenus pour être soumis à l'impôt sur les revenus (case 4BA de la déclaration 2042).



Lorsqu'il s'agit d'un déficit net foncier, il est imputable sur le revenu brut global du contribuable dans la limite de 10 700€ hors dispositions spécifiques. Le déficit est à reporter dans la case 4BC de la déclaration 2042.



Location meublée

L'activité de location en meublé peut être exercée selon deux statuts : la location meublée non professionnelle (LMNP) et la location meublée professionnelle. Le statut est défini par foyer fiscal.

Pour être loueur en meublé professionnel (LMP), il faut remplir les deux conditions suivantes :

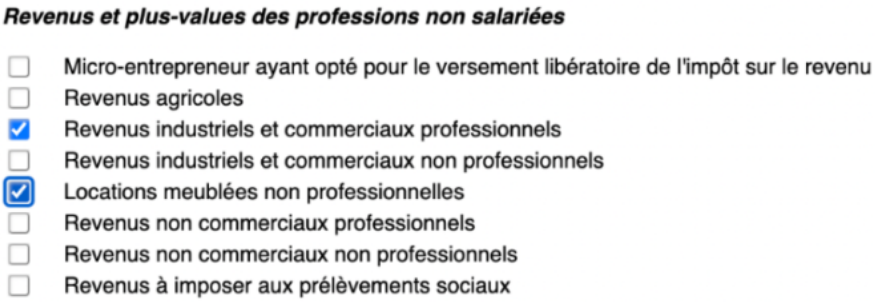
– Les recettes annuelles retirées de cette activité par l'ensemble des membres du foyer fiscal doivent excéder 23 000€.

– Les recettes dépassent les revenus du foyer fiscal soumis à l'impôt sur le revenu Il faut cocher la case 'Revenus industriels et commerciaux professionnels' pour les LMP, et la case 'Locations meublées non professionnelles' pour les LMNP lorsque vous choisissez les catégories de revenus perçus au début de la

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

déclaration.



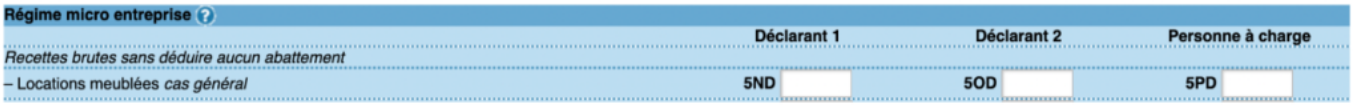
Revenus et plus-values des professions non salariées

- ☐ Micro-entrepreneur ayant opté pour le versement libératoire de l'impôt sur le revenu
- ☐ Revenus agricoles
- ☑ Revenus industriels et commerciaux professionnels
- ☐ Revenus industriels et commerciaux non professionnels
- ☑ Locations meublées non professionnelles
- ☐ Revenus non commerciaux professionnels
- ☐ Revenus non commerciaux non professionnels
- ☐ Revenus à imposer aux prélèvements sociaux

Peu importe le statut, le propriétaire a l'obligation de réaliser certaines démarches, comme l'obtention du numéro SIRET. Il faut contacter le greffe de sa commune. Le statut ne définit pas le régime fiscal, c'est toujours au propriétaire de choisir lequel est le plus avantageux selon la situation : micro ou réel.

1. Le régime micro-BIC (forfaitaire)
Le régime micro-bic s'applique lorsque le montant des recettes de l'année précédente ou de l'avant-dernière année n'excède pas :
– 72 600€ pour les locations de locaux d'habitation meublés ;
– 176 200€ pour les locations de chambres d'hôtes et meublés de tourisme classés.

Pour le statut de loueur en meublé non professionnel, un abattement forfaitaire de 50% est appliqué aux revenus des locaux d'habitation meublés. Les montants encaissés sont à indiquer dans les cellules 5ND, 5OD ou 5PD.



Régime micro entreprise		Déclarant 1		Déclarant 2		Personne à charge
Recettes brutes sans déduire aucun abattement						
– Locations meublées *cas général*	5ND		5OD		5PD	

Pour les meublés de tourisme classés et les chambres d'hôtes, un abattement forfaitaire de 71% est appliqué. Les montants encaissés sont à indiquer dans les cellules 5NG, 5OG, 5PG.



– Locations de chambres d'hôtes et meublés de tourisme classés	5NG		5OG		5PG	

Pour le statut de loueur en meublé professionnel, le montant des sommes encaissées est à indiquer dans les lignes 5KP, 5LP ou 5MP. Les abattements forfaitaires sont également de 50% pour les locations meublées, et 71% pour les meublés de tourisme.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

> **« Le statut de LMNP permet de bénéficier d'un abattement important de 50% lorsque l'on choisit le régime micro-BIC. Si les charges déductibles sont inférieures à cet abattement, c'est en général cette solution que nous conseillons à nos clients propriétaires. »**
>
> *Nicolas Goyet, président de Flatlooker*

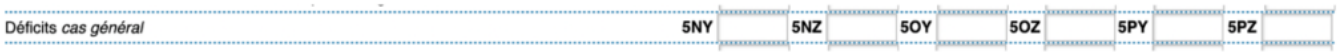
2. Le régime réel

Pour les LMP, dans le cadre d'un régime du bénéfice réel, ses revenus sont à déclarer dans le document complémentaire 2031. Les déficits du foyer provenant de l'activité de loueur en meublé non professionnel ne peuvent s'imputer que sur des revenus provenant de la même activité, sur une période de 10 ans.

Pour les LMNP, il faut indiquer les bénéfices provenant de la location meublée dans les cases de 5NA à 5PK.



S'il s'agit d'un déficit, il faut l'indiquer dans les cases allant de 5NY à 5PZ.



À titre indicatif : Les cases 5NA, 5OA et 5PA pour le bénéfice, ou 5NY, 5OY ou 5PY pour le déficit, sont à remplir si le propriétaire a agréé à un OGA (organisme agréé) ou un viseur fiscal. Cette adhésion permet d'éviter la majoration de bénéfice imposable pour non-adhésion à un OGA, à noter que la loi finances 2021 va faire disparaître la majoration à partir de 2023.
Dans les deux types de location, si le propriétaire a opté pour le régime réel, il est engagé à déclarer ses impôts sous ce régime pendant 3 ans minimum. Il est préférable de se projeter sur 3 ans au niveau de ses charges avant de choisir son régime fiscal.

Congés payés : respecter le délai de prévenance quelle que soit la semaine de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

congés



En l’absence de disposition conventionnelle, la date de départ en congés payés ne peut pas être modifiée moins d’un mois avant, sauf circonstances exceptionnelles. Isabelle Vénuat, juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot, nous rappelle que cette règle s’applique à tous les congés payés légaux et conventionnels.

Prise et ordres des départs en congés en application d’un accord collectif…
Les congés payés sont pris dans une période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre. Cette disposition est d’ordre public. Il n’est donc pas possible d’y déroger même par accord.
La période de prise des congés est portée à la connaissance des salariés, deux mois avant son ouverture. Et l’ordre est communiqué à chaque collaborateur un mois avant son départ (Code du travail, art. D. 3141-5 et D. 3141-6).
La période de prise des congés, l’ordre des départs et les délais à respecter pour modifier ces différents éléments peuvent être fixés par accord d’entreprise, ou à défaut, par la convention collective.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

À défaut de disposition conventionnelle, il revient à l'employeur, après avis du comité social et économique, de définir la période de prise et l'ordre des départs en congés payés (Code du travail, art. L. 3141-16).

...et sans accord collectif

En l'absence d'accord collectif, fixant les règles relatives au changement des départs en congés payés, l'employeur peut modifier les dates. Pour cela, il faut vérifier au préalable les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise. Mais il ne peut le faire moins d'un mois avant la date de départ prévue, sauf circonstances exceptionnelles comme des difficultés économiques ou des raisons impératives particulièrement contraignantes (Code du travail, art. L. 3141-16). En cas de litige, ces circonstances sont appréciées au cas par cas par les juges.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 3 mars 2022, précise que cette règle de modification des dates de départ s'applique sans distinction aux congés payés légaux comme aux congés d'origine conventionnelle. Ainsi que ce soit pour les quatre premières semaines de congés payés, la cinquième semaine ou des congés conventionnels, il faut respecter ce délai de prévenance d'un mois avant le départ.

Dans l'affaire ayant conduit à l'arrêt du 3 mars 2022, l'employeur avait imposé, à compter du 1er janvier 2018, à des salariés non-grévistes de prendre des congés payés les deux premières semaines de janvier en raison de la paralysie du site liée à une grève. Pour le syndicat Force ouvrière, cette mesure était illicite. L'employeur imposait des congés payés sans respecter le délai de prévenance fixé par la loi.

Pour sa défense, l'employeur soutenait que les dispositions légales encadrant la prise des congés payés n'étaient pas applicables, sauf dispositions conventionnelles contraires, aux congés d'origine conventionnelle. Il pouvait donc imposer la prise de ces congés sans respecter un délai de prévenance. Moyen rejeté, les dispositions de l'article L. 3141-16 du Code du travail ont une portée générale. Elles s'appliquent aux congés payés d'origine légale et aux congés d'origine conventionnelle.

Rappel

La date à prendre en compte (un mois avant le départ) est celle à laquelle le salarié est informé du report de ses congés payés et non celle où est envoyée la lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) l'informant de ce report. Il est conseillé d'informer le salarié par écrit, en cas de modification de sa date de départ pour des raisons de preuve.

Isabelle Vénuat, juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot pour Réso hebdo éco

Cour de cassation, chambre sociale, 2 mars 2022, n° 20-22.261 (à défaut de disposition conventionnelle, l'employeur ne peut pas modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue, y compris la 5e semaine)

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Délais de paiement des entreprises françaises en 2021



En 2021, les délais de paiement s'améliorent mais ne renouent pas encore avec les niveaux d'avant crise. Une nouvelle étude d'Altares présente une analyse complète des retards de paiement selon la taille, le secteur d'activité et les territoires des entreprises. Avec 12,5 jours de retard en moyenne, les délais de paiement s'améliorent mais ne renouent pas encore avec les niveaux d'avant crise.

Après une flambée des retards de paiement à l'été 2020, la situation s'améliore progressivement à l'issue de 2021, sans que l'on ait encore retrouvé des comportements comparables à l'avant crise sanitaire. Dans le détail, le secteur de la restauration et les grandes entreprises affichent aujourd'hui les délais les plus longs. Tandis qu'à l'échelle des territoires, les entreprises de Bretagne, Pays de la Loire et Bourgogne Franche-Comté forment le top 3 des « meilleurs payeurs.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

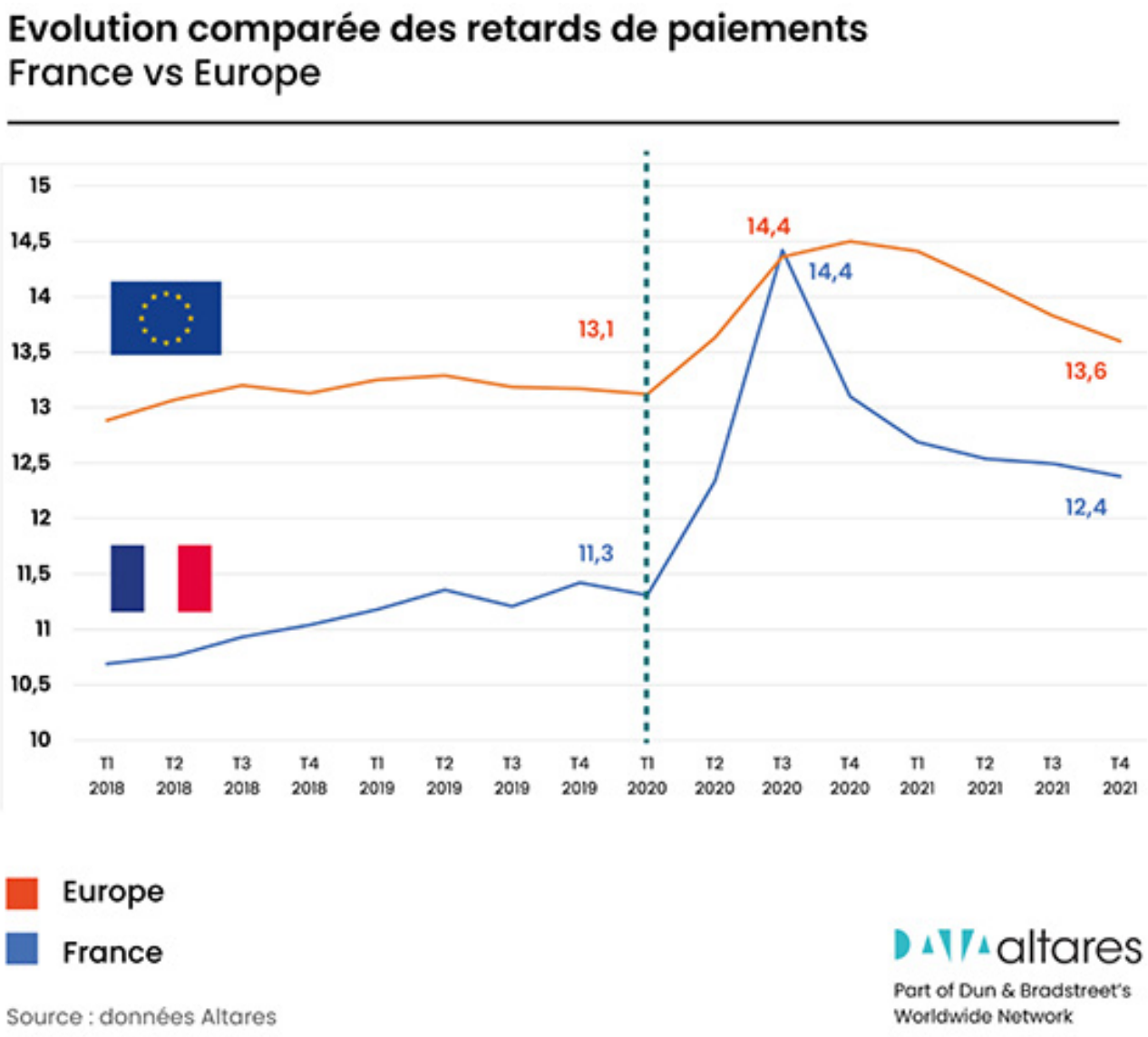
Ecrit par le 15 novembre 2026

« Le vaste plan de soutien aux entreprises de 230 milliards d'euros déployé pour faire face à la crise Covid a permis de maintenir les activités et les emplois, explique Thierry Millon, directeur des études Altares . Il a aussi soulagé les trésoreries des entreprises qui ont pu continuer à régler leurs factures à temps. Si le pic d'activité de l'été 2020 au lendemain du premier confinement a fait flamber les délais de paiement, la solidarité entre les entreprises et le travail du comité de crise – mis en place dès mars 2020 pour dénouer les cas les plus difficiles – ont contribué à un retour rapide à des comportements de paiement plus vertueux. Un sentiment de soulagement prévalait donc à l'issue de 2021 après avoir surmonté une crise inédite, révélant au passage l'extraordinaire résilience de nos entreprises. Mais l'enthousiasme doit aujourd'hui laisser place à la sobriété et la prudence au regard de ce début d'année 2022 et du contexte de la guerre en Ukraine. Au drame humain qui se noue à nos portes s'ajoutent les conséquences économiques indirectes pesant sur les capacités de production, les chiffres d'affaires, les marges et donc les trésoreries et les délais de paiement. L'envolée des prix de l'énergie et des denrées alimentaires, la confiance érodée des consommateurs pourraient aussi fragiliser la reprise des secteurs le plus durement fragilisés par la crise sanitaire comme la restauration et le commerce. Il est donc encore trop tôt pour savoir si dans ce contexte, les factures pourront être réglées à l'échéance des 60 jours de délais maximum. »

Les retards de paiement en Europe : l'**impact de la crise sanitaire pas encore neutralisé mais la France rejoint les bons élèves européens**
Après un bond des retards à l'été 2020 (14 jours) lorsque l'économie connaissait un très fort rebond post confinement, la situation des délais de paiement s'est améliorée tout au long de 2021 pour atteindre 12,5 jours de retard en moyenne. Si la France ne renoue pas encore avec ses niveaux d'avant crise sanitaire, elle se détache de nouveau très nettement de la moyenne européenne (13,6 jours).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Les retards de paiement par secteurs

Les délais s'améliorent dans tous les secteurs, à l'exception de la restauration durement touchée par la crise et les confinements successifs.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

SECTEUR	Retard moyen 2021 (en jours)	Retard moyen 2020 (en jours)	Retard moyen T3 2020(1) (en jours)
INDUSTRIE	10,1	10,6	11,6
CONSTRUCTION	9,5	10,0	11,0

L'industrie et la construction étaient parvenues à contenir la flambée des délais de paiement en 2020 en dépit du contexte sanitaire. En 2021, les deux secteurs se démarquent avec des retards moyens qui touchent la barre symbolique des 10 jours, et passent même en deçà pour la construction.

COMMERCE	13,7	13,5	15,2

Le commerce affiche des retards de règlement **sous 14 jours en 2021 après avoir dépassé 15 jours au cours de l'été 2020,** voire 20 jours pour les ETI du secteur.

SERVICES AUX ENTREPRISES	14,6	15,3	18,0
INFORMATION COMMUNICATION	14,8	16,9	20,7

Le secteur des **services aux entreprises**, qui présentait un retard de paiement moyen de plus de 18 jours à l'été 2020 s'améliore très nettement tout au long de 2021 pour repasser sous la barre des 15 jours (14,6 jours).

La branche **information-communication** a franchi la barre des 20 jours de retard en été 2020. En 2021, le délai moyen retombe sous 15 jours. Une dynamique portée en particulier par les activités d'édition et de services informatiques.

TRANSPORT LOGISTIQUE	16,0	16,5	18,2

Les transports logistiques, qui affichaient plus de 18 jours de retard en moyenne en été 2020 ont amélioré leurs délais de plus de deux jours en 2021.

HÉBERGEMENT - RESTAURATION	20,3	18,3	21,2

Le secteur **hébergement-restauration** a sans conteste été le plus impacté par la crise sanitaire. Alors qu'on y observe traditionnellement des retards supérieurs de 3 à 4 jours à la moyenne de l'ensemble des activités, l'écart s'est encore creusé pendant la crise. A l'été 2020, alors que les retards moyens dépassent 14 jours à l'échelle nationale, ils grimpent à 21 jours dans le secteur. La situation s'améliore progressivement mais les délais de paiement dépassent toujours 20 jours au terme de 2021.

SERVICES AUX PARTICULIERS	15,7	16,3	19,7

Le secteur des **services aux particuliers** présentait des retards tout juste sous le seuil de 20 jours durant l'été 2020. Grâce aux bonnes performances des activités **coiffeurs, soins de beauté et corporels, le secteur revient à des retards moyens inférieurs à 16 jours au terme de 2021.**

(1) La période du T3 2020 correspond au pic des retards enregistré en 2020

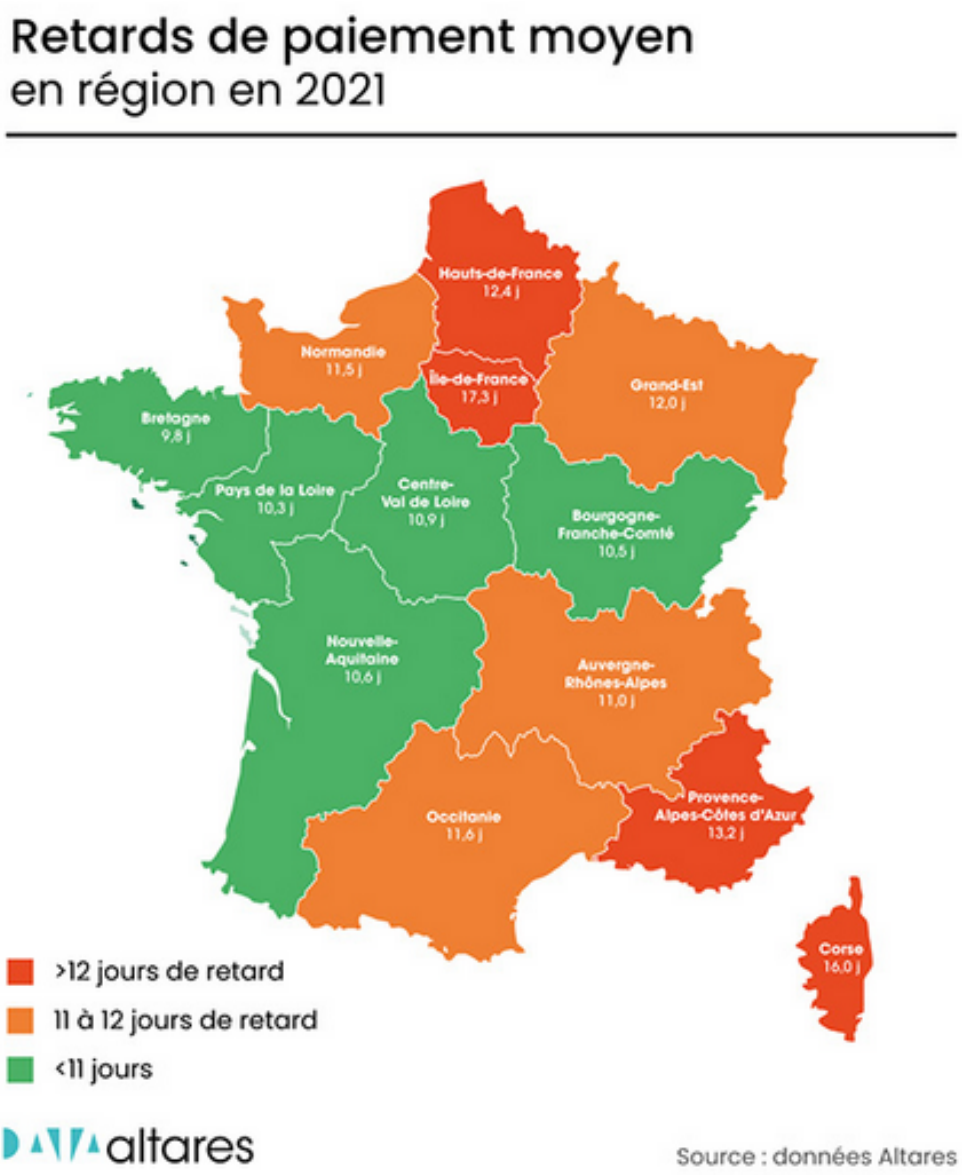
Les retards de paiement par régions

Au pic des difficultés à l'été 2020, les comportements de paiement d'une région à l'autre étaient très hétérogènes avec des retards moyens pouvant varier du simple au double. La Bretagne maintenait ainsi des délais de report de règlement aux alentours de 11 jours tandis que l'Île-de-France affichait un retard moyen de plus de 20 jours. En 2021, caractérisée par une dynamique générale d'amélioration, les comportements tendent à s'homogénéiser.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

La Bretagne reste la « meilleure élève avec un retard moyen qui passe sous la barre des 10 jours. Elle est suivie des régions Pays de la Loire, Bourgogne Franche-Comté, Nouvelle-Aquitaine et Centre-Val de Loire, qui présentent toutes des seuils inférieurs à 11 jours.L'Île-de-France ferme la marche avec 17,5 jours de retard en moyenne, précédée de près par la Corse (16 jours). La région PACA (13 jours) et les Hauts-de-France (12,4 jours) restent également au-dessus de la moyenne nationale.

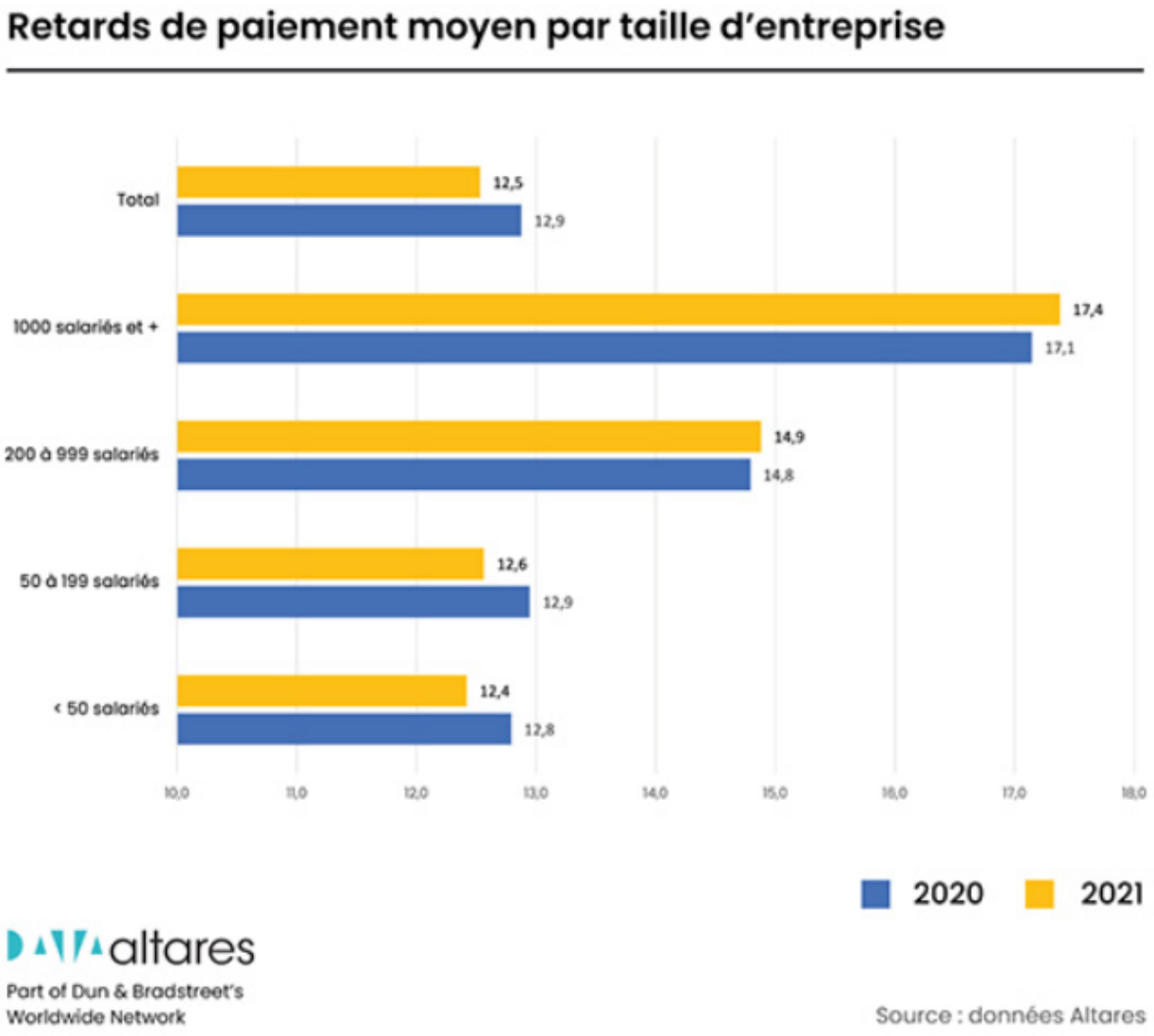


Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Les retards de paiements par taille d'entreprise

Des délais de plus en plus contrastés entre petites et grandes entreprises
A l'été 2020, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ont vu leurs délais de paiement s'emballer. Amorcée dès l'automne 2020, l'amélioration de ces délais s'est poursuivie en 2021, à des rythmes cependant variables. Sur l'année, les retards reculent dans les entreprises de moins de 200 salariés, se stabilisent pour celles de 200 à 999 salariés, mais augmentent chez les plus grandes. Dans ces conditions, les délais de paiement sont de plus en plus contrastés selon la taille des entreprises. On observe ainsi un écart de 5 jours de retard en 2021 entre les structures de moins de 50 salariés et celles de plus de 1000 salariés (vs. 4,4 en 2020).



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Publication des rapports annuels du notariat





Le Conseil supérieur du notariat (CSN) vient de publier les rapports annuels 2021 des notaires de France et du CSN. Ces documents retracent les chiffres clefs et les temps forts du notariat et de l'institution durant l'année écoulée.

Depuis 2015, la profession notariale a connu une mutation accélérée qui s'est poursuivie en 2021. Ainsi, depuis 2015 le nombre de notaires est passé de 9 802 à 16 747 aujourd'hui (dont 172 en Vaucluse) pour un âge moyen de 44 ans et 6 mois (48 ans en 2015).
La profession compte davantage de femmes (9 182) que d'hommes (7 565). Au 31 décembre 2021, le nombre de femmes notaires titulaires ou associées (5189) était plus important que celui des femmes notaires salariées (3993). Dans le même temps, le nombre de collaborateurs est passé de 49 112 à 64 200.

Maillage du territoire

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Au total, la France totalise 6 727 offices notariales et 1 364 bureaux annexes. Des lieux de réception de la clientèle qui permettent d'accueillir 24 millions de Français chaque année.
De quoi générer 10,1 milliards d'euros de chiffre d'affaires et près de 35 milliards d'euros d'impôts collectés.

Une profession en mouvement
En 2021, le notariat a aussi poursuivi sa transition numérique avec 20 millions d'actes sur support électronique. Ce cap a été franchi fin octobre 2021 : le premier million avait été atteint en février 2015, le 10 millionième acte authentique électronique a été atteint en avril 2019. Plus de 90 % des actes authentiques sont aujourd'hui signés électroniquement. Plus de 80% des offices sont équipés de systèmes de visioconférence.

Consultez et téléchargez les rapports annuels
Rapport annuel du notariat
Rapport annuel du CSN

Entreprise : tout savoir sur les primes

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Une entreprise peut individualiser la rémunération de ses salariés en instaurant une part variable qui peut prendre la forme de primes versées en contrepartie de leur activité. Elles s'acquièrent alors proportionnellement à leur temps de présence explique Amélie Gianino des Editions Tissot.

L'employeur est tenu de rémunérer ses salariés pour le travail fourni. La rémunération versée peut être fixe, auquel cas elle est due dès lors que les collaborateurs effectuent un travail, peu importe sa qualité. Mais l'entreprise peut substituer, ou adjoindre, une part variable. La rémunération versée dépend alors du niveau de performance réalisé, individuellement ou collectivement.

Quels sont les dispositifs ?
Il est possible d'opter pour différents dispositifs de rémunération variable : commissions, bonus, prime sur objectif (qualitatif ou quantitatif), etc. Ils doivent dans tous les cas reposer sur des critères objectifs, réalisables et indépendants de la volonté du dirigeant.
Lorsque la variation de salaire est liée à des objectifs, il est recommandé de ne pas les faire figurer dans le contrat des salariés. Il faudrait sinon obtenir individuellement leur accord pour pouvoir les modifier.
En cas de fixation unilatérale par l'employeur, il faut porter les objectifs à la connaissance des salariés en début d'exercice. À défaut, l'entreprise pourrait, en cas de contentieux, être condamnée à payer

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

l'intégralité de la part variable même si les buts n'ont pas été réalisés !

Comment s'acquiert la partie variable du salaire liée à l'activité des salariés ?
La réponse est plus ou moins évidente en fonction du dispositif mis en place.

- les dispositifs qui valorisent la réalisation d'une action particulière : la partie variable s'acquiert à chaque fois que l'action valorisée est effectuée (par ex. les commissions sont dues pour chaque vente ou commande réalisée par les salariés).
- les dispositifs qui reposent sur la réalisation d'objectifs dans un certain délai (trimestre, année, etc.) : la partie variable s'acquiert au regard de la réalisation des objectifs par les salariés à l'issue du délai qui leur est imparti pour les atteindre.

Comment calculer la rémunération due à des salariés qui quittent l'entreprise avant l'expiration de la période accordée pour atteindre les objectifs ?
La Cour de cassation a été amenée récemment à répondre à cette question. Dans l'affaire qui lui était soumise, une société avait embauché une salariée en cours d'année. Son contrat de travail instaurait une prime sur objectif annuelle. Il précisait que la prime était 'proratisée' au titre de son année d'embauche. Mais il n'évoquait pas de prorata en cas de départ en cours d'année
Or, la salariée a été licenciée au cours de l'année suivante. Après avoir dépassé les objectifs qui lui avaient été fixés au titre de celle-ci. Elle n'avait cependant pas perçu l'intégralité de la prime sur objectif. Mais seulement une partie, calculée au prorata de sa durée de présence. Elle a donc saisi le tribunal pour solliciter le solde. La Cour de cassation a considéré que la prime n'était due qu'en proportion du temps de présence de la salariée au cours de l'exercice. Elle indique à cet égard que « lorsqu'une prime constitue la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, elle s'acquiert au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice ».
Peu importe donc que la proratisation de la prime en cas d'embauche ou de départ en cours d'exercice ne soit pas mentionnée dans le contrat de travail. Ou que le salarié ait atteint la totalité des objectifs fixés lors de son départ. Dans tous les cas, la prime liée à son activité ne lui est due qu'au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours de la période fixée pour atteindre les objectifs.

Cour de cassation, chambre sociale, 9 février 2022, n° 20-12.611 (lorsqu'une prime constitue la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, elle s'acquiert au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice).

Par Amélie Gianino – Juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot