Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Passe vaccinal en entreprise : que dit la loi ?



Pour faire face à la propagation de l'épidémie et l'apparition de nouveaux variants, la loi 2022-46 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire a eu pour conséquence le remplacement du passe sanitaire par un passe vaccinal depuis le 24 janvier dernier. Pour s'y retrouver, SVP, service créé en 1935 d'information et d'aide à la décision pour les entreprises, les managers et les élus des structures privées ou publiques, propose d'y voir plus clair concernant le passe vaccinal en entreprise.

Depuis la fin du mois de janvier 2022, un passe vaccinal est désormais prévu pour l'accès aux activités pour lesquelles était demandé auparavant un passe sanitaire. Le passe vaccinal est par conséquent obligatoire pour les salariés et les personnes qui interviennent dans ces lieux, tels que les cafés, restaurants, ou les transports 'longue distance'.
Attention pour autant, le passe vaccinal n'est pas une obligation vaccinale en tant que telle car ce passe est limité dans le temps. Il ne faut donc pas confondre le passe vaccinal et l'obligation vaccinale qui elle, existe toujours pour certains professionnels de santé notamment.

Un salarié est-il autorisé à s'absenter pour se faire vacciner ?
La loi du 5 août 2021 prévoit toujours à son article 17 que les salariés bénéficient d'une autorisation

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

d'absence pour se rendre aux rendez-vous liés aux vaccinations contre la Covid-19. Le Ministère du travail a précisé, dans son question-réponse que l'employeur peut demander au salarié de justifier son absence en lui présentant la confirmation de rendez-vous de vaccination en amont ou le justificatif de la réalisation de l'injection a posteriori.
Ce dernier a aussi ajouté qu'aucune durée maximale pour cette autorisation d'absence n'était fixée mais que la durée de l'absence devait toutefois être raisonnable au regard du temps de déplacement nécessaire pour le salarié. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté, et ne peuvent donc pas donner lieu à récupération.
Par ailleurs, une autorisation d'absence peut également être accordée au salarié qui accompagne le mineur ou le majeur protégé dont il a la charge aux rendez-vous liés aux vaccinations contre le Covid-19.

Est-il possible de licencier un salarié qui refuse de présenter son passe vaccinal ?
La jurisprudence a déjà admis le licenciement d'un salarié qui avait été engagé en qualité d'employé des pompes funèbres et qui avait refusé de se faire vacciner contre l'hépatite B alors que la vaccination était obligatoire. Si on transpose la jurisprudence au cas du salarié qui ne présente pas son passe vaccinal, on pourrait penser qu'il est possible de licencier le salarié pour cause réelle et sérieuse.
Cependant le passe vaccinal n'est pas une mesure qui a vocation à durer dans le temps et la loi a prévu une procédure spécifique de suspension du contrat de travail à mettre en place en priorité.
En conséquence, si un employeur décide de licencier un salarié avant même d'avoir mis en place la suspension du contrat de travail ou s'il décide de licencier le salarié après une courte période de suspension du contrat, le salarié pourrait surement faire reconnaître le licenciement sans cause réelle et sérieuse en cas de contentieux.
Une autre possibilité de licenciement pourrait être envisagée si la période de suspension du contrat de travail du salarié était amenée à durer dans le temps. En effet, la jurisprudence admet le licenciement pour absences prolongées ou répétées qui perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur doit prouver à la fois la perturbation de l'entreprise et la nécessité de remplacement définitif du salarié.
Cette procédure n'est pas non plus sans risque. Si l'employeur licencie trop tôt le salarié pour absences prolongées perturbant le fonctionnement de l'entreprise, les juges pourraient estimer que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.
Le licenciement dans l'un ou l'autre des cas envisagés reste risqué pour l'employeur. Étant donné qu'il est lié à la santé du salarié, un juge pourrait même considérer le licenciement comme nul.

Un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour défaut de présentation du passe vaccinal peut-il reprendre le travail s'il présente un certificat de rétablissement ?
Le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement du Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 4 mois* est un document qui vaut passe vaccinal. La procédure de suspension du contrat de travail du salarié qui ne présente pas de passe vaccinal a vocation à s'appliquer jusqu'à ce que le salarié présente à l'employeur un justificatif qui vaille passe vaccinal. Ainsi, un salarié dont le contrat de travail était suspendu car il n'a pas de schéma vaccinal complet mais qui attrape la Covid-19 et qui peut présenter un certificat de rétablissement à son employeur peut reprendre le travail

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

pour la durée de validité de ce certificat. A l'issue de sa durée de validité, l'employeur devra à nouveau se rapprocher du salarié pour savoir s'il a un autre justificatif qui vaille passe vaccinal. Si ce n'est pas le cas, l'employeur devra à nouveau mettre en œuvre la procédure de suspension du contrat de travail.

Est-il possible de rompre un CDD ou un contrat de mission en l'absence de présentation du passe vaccinal ?
A l'instar du CDI, le CDD ou le contrat de mission d'un salarié temporaire peut être suspendu à défaut de présentation du passe vaccinal. Par contre, l'employeur ne peut pas le rompre pour le seul motif de la non-présentation du passe vaccinal. A l'arrivée du terme du CDD ou du contrat de travail temporaire, l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission reste due au salarié à l'exclusion de la période de suspension.

A quelle date prend fin le dispositif de présentation d'un passe vaccinal pour les salariés ?
La présentation d'un passe vaccinal obligatoire pour l'accès à certains lieux définis à l'article 1 de la loi s'applique aux salariés à partir du 24 janvier 2022.
Auparavant, la loi 'vigilance sanitaire' du 10 novembre 2021 avait modifié la loi n° 2021- 689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de la crise sanitaire. En effet, l'article 2, 1, a modifié l'article 1, II, A de la loi du 31 mai 2021 pour prévoir que le gouvernement pouvait mettre en œuvre le passe sanitaire jusqu'au 31 juillet 2022 au lieu du 15 novembre 2021 initialement. Ainsi, l'obligation de présentation d'un passe sanitaire pour l'accès à certains lieux a été prolongée jusqu'au 31 juillet 2022.
Le passe vaccinal ayant remplacé le passe sanitaire à compter du 24 janvier 2022, la durée d'obligation de présentation du passe vaccinal court pour l'instant jusqu'au 31 juillet 2022 même si le ministre de la Santé ainsi que le porte-parole du gouvernement ont évoqué tout récemment une éventuelle levée pour fin mars prochain.

**Depuis le 15 février dernier cette durée de validité a été ramenée de 6 à 4 mois.*

---

100 propositions : les experts-comptables veulent « se mêler de ce qui les regardent »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



À moins de 3 mois de l'élection présidentielle, les experts-comptables de France vont soumettre 100 propositions à tous les candidats à l'élection présidentielle, quelle que soit leur couleur politique.

Pour les « économistes du quotidien » il s'agit de « se mêler de ce qui les regarde » en contribuant « concrètement au débat » à venir autour des thématiques suivantes :

- faciliter la vie des entrepreneurs,
- accompagner les TPE/PME vers les enjeux sociétaux, écologiques et digitaux,
- pérenniser le modèle social français,
- moderniser la vie démocratique avec le regard des experts-comptables élus,
- dynamiser les territoires ultra-marins.

« Loin des polémiques stériles, des éléments de langage formatés et des dogmes sclérosants, les professionnels du chiffre et du conseil revendiquent plus que jamais leur rôle central au cœur de l'activité économique, sociale et donc démocratique du pays, explique Lionel Canesi, président de l'Ordre national des experts-comptables. C'est pourquoi le Conseil national de l'Ordre des experts-comptables a lancé une réflexion nationale. Objectif : proposer des solutions aux urgences économiques liées à la conjoncture inédite, mais également des mesures plus structurelles à même de répondre aux grands défis de moyen et de long terme. Ces 100 propositions (ndlr : à découvrir ci-dessous) émanent de femmes et d'hommes qui pratiquent non pas l'économie des manuels universitaires, mais celle du quotidien de l'entreprise. Elles émanent de citoyens concernés au premier chef par les mutations sociales, sociétales et environnementales de notre époque. 21 000 experts-comptables qui placent l'entreprise au cœur de la société. L'entreprise en tant qu'entité économique à la recherche d'une croissance raisonnée, respectueuse de l'environnement. L'entreprise en tant que lieu d'expression d'un état d'esprit d'émulation, de liberté, de responsabilité et de progrès individuels et collectifs. L'entreprise, groupe de femmes et d'hommes qui poursuivent des objectifs communs et savent que les victoires

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

durables ne peuvent être que collectives et partagées. »

Instaurer un cadre juridique, fiscal et social qui simplifie la vie des entrepreneurs
1 Autoriser la liberté du choix du statut social du dirigeant, indépendamment de la structure juridique de l'entreprise.

2 Doter l'entreprise individuelle d'une personnalité juridique propre distincte de celle de l'entrepreneur.

3 Protéger systématiquement le patrimoine « privé » de l'entrepreneur individuel.

4 Créer un « impôt unique sur les bénéfices des entreprises ». Il s'appliquera à toute entreprise quelle que soit sa forme juridique (entreprise individuelle ou société).

5 Assujettir le dirigeant à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales sur les seules sommes effectivement prélevées quelle que soit la structure juridique de l'entreprise.

6 Clarifier l'assujettissement des dividendes aux charges sociales pour les dirigeants qui n'ont pas perçu une rémunération à hauteur d'au moins un PASS (41 136€).

7 Permettre la déduction sociale des cotisations des indépendants finançant les risques lourds de prévoyance du dirigeant (IJ, invalidité, décès…).

8 Développer des mécanismes assurantiels complémentaires et facultatifs pour permettre aux indépendants le libre choix de leur niveau de protection.

9 Préserver la distinction des régimes de protection sociale des salariés et non-salariés dont les attentes et les besoins sont différents.

10 Respecter les spécificités des travailleurs indépendants par la consécration de leurs régimes autonomes de retraite.

Renforcer les fonds propres des entreprises
11 Exonérer (impôt sur le revenu et impôt sur les sociétés) les bénéfices incorporés au capital dans la limite de 50 000€ par an.

12 Accélérer la perception des crédits d'impôt dès l'engagement des dépenses par l'entreprise.

13 Rendre immédiat le remboursement de la créance de carry back.

14 Généraliser l'autoliquidation de la TVA pour les opérations en B to B.

Faciliter la transmission d'entreprises
15 Pérenniser l'amortissement fiscal du fonds commercial et l'étendre à tous les éléments incorporels.

16 Harmoniser les droits d'enregistrement des cessions d'entreprises (fonds de commerce ou titres de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

société) à 0,1% pour faciliter la reprise d'entreprises.

17 Exonérer totalement des droits de mutation à titre gratuit les transmissions d'entreprise au sein du cercle familial ou au profit des salariés.

18 Transformer le report en sursis d'imposition lors du passage d'une entreprise individuelle en société.

Accompagner la croissance des micro-entreprises
19 Mettre en place un rendez-vous d'accompagnement à la croissance des entrepreneurs.

Faciliter la compétitivité des entreprises françaises
20 Taxer les entreprises sur l'EBE et non sur la VA pour ne pas pénaliser celles qui emploient des salariés en France.

21 Alléger la CFE sur les établissements industriels dont les immobilisations sont supérieures à 500 000€ et dont les locaux sont assimilés à des locaux professionnels.

Moderniser l'imposition des revenus et du patrimoine
22 Rendre optionnelle l'imposition par foyer fiscal. Chaque conjoint calcule et acquitte l'impôt sur ses propres revenus.

23 Remplacer le système du quotient familial par un crédit d'impôt pour enfants à charge. Tous les foyers bénéficient du même avantage fiscal.

24 Créer de nouvelles tranches pour une meilleure progressivité de l'impôt (sur 39,3 millions de foyers fiscaux, 43,77% payent l'IRPP et 13 % payent 80 % du montant global).

25 Imposer les revenus fonciers selon un régime forfaitaire unique, quel que soit le montant des recettes perçues et soumettre les revenus fonciers au PFU (flat tax) au taux de 30 %.

26 Exonérer les PV immobilières s'il y a réinvestissement dans l'immobilier (favoriser le réinvestissement immobilier).

27 Exonérer les PV immobilières des biens détenus depuis moins de 10 ans afin de fluidifier le marché immobilier en incitant à remettre des biens sur le marché.

28 Exonérer la résidence principale de l'IFI.

29 Exonérer d'IFI l'ensemble des biens immobiliers affectés à l'exercice d'une activité professionnelle, quelle que soit l'entreprise utilisatrice.

30 Permettre la déduction des impôts locaux sur le montant de l'IFI.

Favoriser les donations aux enfants et petits-enfants

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

31 Exonérer les dons de somme d'argent pour l'acquisition d'un bien immobilier (achat, construction, investissement locatif…).

32 Augmenter le montant des donations exonérées et réduire la durée des abattements. Par exemple : 150 000€ tous les 12 ans (donation en nue-propriété). 300 000€ tous les 6 ans (donation en pleine propriété).

Accompagner le commerce de proximité

33 Créer un contrat de revitalisation artisanale et commerciale régional regroupant, sous forme d'un GIE, l'ensemble des foncières concernées par la gestion de baux commerciaux. Ce GIE pourrait préempter des baux dans des zones menacées par la désertification commerciale (notamment dans les communes de moins de 20 000 habitants). La réhabilitation des locaux, la sélection d'un repreneur par appel à projet et la mise en place d'une franchise de loyers sur une durée à déterminer permettraient de soutenir les commerces de proximité et de lutter contre la désertification commerciale qui touche l'ensemble de notre territoire.

34 Créer, via le dispositif « territoire zéro chômeur » étendu à l'échelle régionale, une entreprise à but d'emploi et d'insertion régionale, dédiée à la création d'un service de livraison de proximité à usage exclusif des commerces de proximité subventionné par la région pendant les 24 premiers mois. Ce dispositif aurait le double avantage de permettre l'emploi de personnes en insertion et de proposer une solution innovante aux commerces de proximité qui pourraient se tourner vers d'autres acteurs que les opérateurs actuels de la livraison à domicile.

Mettre en place des indicateurs de mesure de l'impact écologique des TPE/PME

35 Définir un socle d'indicateurs couvrant la RSE de l'entreprise, simples à mettre en œuvre. Se servir de la comptabilité « traditionnelle » pour enregistrer les impacts environnementaux (coût énergétique d'un mail, du fonctionnement d'un ordinateur, mesure du turn over en entreprise, jours de télétravail proposés, bilan carbone de la restauration en entreprise, calcul de l'empreinte carbone de la prestation de services et des biens utilisés pour la prestation de services…).

36 Élargir le crédit à impact aux TPE/PME.

37 Ajouter au bilan vert réalisé par une dimension sociale et sociétale pour permettre la réalisation d'un bilan RSE.

38 Créer un bilan carbone des experts-comptables avec une norme définie par le CNOEC.

Mettre en place une fiscalité incitative pour orienter l'investissement des TPE/PME vers les secteurs écologiques et numériques

39 Mettre en place un suramortissement sur les investissements éco-responsables assurant la transition écologique.

40 Autoriser les entreprises à constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement durable.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

41 Récupérer la TVA sur les véhicules propres (100 % sur les véhicules électriques et 50 % sur les hybrides).

42 Amortir intégralement le prix d'acquisition des véhicules propres et relever le plafond pour les véhicules hybrides.

43 Sécuriser les DATA des TPE/PME grâce à la mise en place d'un Cloud souverain européen.

44 Créer une réduction d'impôt sur le revenu spécifique (50 % plafonné à 10 000€ par part fiscale), pour encourager l'investissement des Français dans les entreprises d'utilité sociale ou environnementale (EUSE).

45 Mettre en place une TVA « seconde vie » pour l'acquisition et la réparation d'objets électroniques reconditionnés, avec un taux réduit à 5,5 %, afin d'inciter les citoyens à réparer plutôt qu'à remplacer leurs objets électroniques

Faciliter et moderniser l'organisation du travail

46 Augmenter le pouvoir d'achat en exonérant de cotisations sociales (salariales et patronales) et d'impôts les heures supplémentaires et complémentaires. Cette mesure favoriserait à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la capacité des entrepreneurs à assurer leur production malgré les difficultés de recrutement.

47 Mettre en place, tous les 5 ans, une grande conférence sur la formation sous l'égide des régions pour anticiper les besoins en recrutement des entreprises dans les bassins d'emploi.

48 Investir massivement dans les secteurs technologiques d'avenir en commençant par la création de campus dédiés permettant des synergies entre les secteurs d'activité (campus IA, campus durabilité, campus hydrogène…).

49 Assouplir les règles de remplacement d'un salarié à temps partiel par un autre salarié à temps partiel.

50 Supprimer l'obligation pour l'employeur de mettre en demeure le salarié en cas de dépassement des durées maximales du travail en laissant la responsabilité au salarié.

51 Pérenniser la prime PEPA version 2021 exonérée de cotisations sociales et d'IR (intéressement simplifié pour les entreprises de moins de 50 salariés).

52 Unifier les règles relatives aux durées maximales hebdomadaires de travail en prévoyant une référence unique : une durée maximale absolue de 48h par semaine.

53 Permettre aux mandataires sociaux assimilés aux salariés de bénéficier de l'activité partielle.

54 Pérenniser le dispositif d'aide à l'embauche des salariés en apprentissage et en contrat de professionnalisation.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Adapter la formation professionnelle tout au long de la carrière
55 Repenser le ministère de l'Éduction nationale en créant un véritable ministère de la Formation tout au long de la vie (intégrant la formation initiale et la formation continue).

56 Poursuivre les efforts vers l'alternance (apprentissage ….) avec la mise en place d'une loi d'orientation éducative et professionnelle de moyens financiers en soutien avec France Stratégie. Mieux organiser l'orientation professionnelle des jeunes par le recours à des spécialistes de l'orientation en liaison avec les branches professionnelles.

57 Intégrer dans la formation initiale des formations « Soft Skills » c'est-à-dire des formations fondées sur les qualités relationnelles, le savoir-être personnel et professionnel. Le numérique va amplifier les métiers nécessitant empathie et créativité.

58 Construire un socle européen de formation professionnelle et permettre de faire des apprentissages (ou alternances) en dehors de l'hexagone et de recevoir des apprentis (ou alternants) d'autres pays européens.

59 Favoriser les formations qui alternent emploi et étude en s'inspirant du modèle néerlandais 'Katapult', réseau de partenariats public-privé entre des entreprises, des centres de recherche et des écoles.

Accroitre l'efficacité de la formation professionnelle
60 Faire du plan de formation un outil stratégique de gestion des ressources humaines et le rendre obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise.

61 Améliorer l'accès à la formation dans les TPE et PME, en simplifiant les dispositifs actuels, par exemple en allouant une aide forfaitaire annuelle de 1 000€ par salarié pour les entreprises de moins 50 salariés.

62 Favoriser l'innovation pédagogique auprès des opérateurs de formation en partenariat avec les branches professionnelles.

63 Créer un crédit d'impôt de 2 000€ pour toutes les formations certifiantes des travailleurs non-salariés et assimilés, majoré du double si la formation relève de la RSE.

64 Mettre en place un crédit d'impôt de 1 000€ par senior formé pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge.

65 Acculturer les TPE/PME à la GPEC en allouant une somme de 2 500€ à l'accompagnement des TPE.

Mieux financer la protection sociale
66 Mettre en place une TVA sociale ayant pour objectif de :
– Renforcer le pouvoir d'achat des actifs, améliorer la compétitivité de l'économie française, lutter contre la concurrence déloyale des pays producteurs de biens de consommation massivement importés, favoriser les relocalisations ;

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

– Évaluer la mise en place d'une TVA sociale pour limiter le rôle des cotisations sociales dans le financement de la protection sociale ;
– S'appuyer sur cette ressource fiscale pour baisser les cotisations sociales et favoriser le tissu économique français.

67 Instaurer une micro-taxe de 0,3% sur l'ensemble des paiements électroniques, consacrée au financement de la protection sociale.

Simplifier et mettre en cohérence les prélèvements sociaux
68 Mettre fin à la multiplication, à l'augmentation et à la complexification progressive des cotisations qui ont conduit à une perte totale du lien entre l'effort contributif du cotisant et les prestations auxquelles il donne droit.

69 Réduire la part des contributions sociales non créatrices de droit. Actuellement, dès 1 PASS, la part des 'taxes sociales' non créatrices de droit atteint déjà plus de 53% des cotisations versées.

70 Aligner l'assiette de calcul des prestations et celle des cotisations pour les revenus de remplacement (prévoyance et retraite).

71 Faire financer les droits généraux (famille et santé) par des prélèvements fiscaux ou parafiscaux.

Sécuriser l'avenir du système de retraite
72 Pérenniser la stabilité du modèle français pour les 50 prochaines années :
– Prendre en compte et utiliser comme modèle les régimes autonomes des professionnels libéraux. Ces régimes bénéficiaires ne peuvent être confondus avec les régimes autonomes déficitaires, – Limiter le régime universel pour chacun des trois régimes (fonction publique, salariés et indépendants) au seul régime de base,
– Maintenir et développer les régimes autonomes complémentaires au sein de chacune des familles.

73 Ajuster l'âge de départ à la retraite autour d'un âge pivot pour financer l'avenir des retraites :
– Choisir l'augmentation de l'âge de départ à la retraite comme variable d'ajustement, plutôt que la hausse des cotisations déjà fixées à des niveaux peu soutenables ou la baisse des pensions déjà très faibles,
– Aligner l'âge de départ à la retraite sur l'âge moyen constaté dans les autres pays de l'Union européenne pour offrir une visibilité financière aux régimes et passer le cap du départ en retraite des générations à venir,
– Retenir l'idée de mettre en place d'un réel âge pivot avec un mécanisme de décotes et de surcotes en fonction de l'âge réel de départ à la retraite.

74 Encourager l'activité des seniors :
– Réinstaurer la possibilité pour toute personne cumulant emploi et retraite d'acquérir des droits supplémentaires durant la période de cumul emploi/retraite ;
– Encourager les modalités d'activité adaptées à l'avancée en âge (travail à temps partiel, retraite progressive, tutorat, etc.).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Moderniser la vie démocratique
75 Moderniser la démocratie : rendre possible le vote électronique.

76 Mettre en place un mandat unique renouvelable une fois.

Moderniser le statut de l'élu
77 Mettre en place une déclaration d'indépendance pour chaque élu, avec, comme mesure de protection, l'instauration d'un comité d'indépendance ou d'éthique pour chaque collectivité, sollicité pour chaque cas de suspicion ou de confirmation, et susceptible de recourir à un niveau territorial supérieur.

78 Intégrer l'ensemble des revenus dans le calcul du plafonnement des indemnités.

79 Rendre la formation obligatoire pour certaines fonctions électives, avec des dispenses justifiées par niveau de compétence.

Revoir l'organisation territoriale
80 Instaurer à chaque échelon territorial des comités d'arbitrage permettant la saisine de toute collectivité territoriale concernée.

81 Réviser le nombre d'élus en fonction d'un quota de population par élu.

82 Finir la simplification et l'unification du processus ordonnateur – comptable – payeur.

Garantir les ressources de financement : clarification des recettes fiscales des collectivités, certification des comptes des collectivités
83 Garantir le montant de la dotation globale de fonctionnement pour l'élaboration des budgets primitifs des collectivités, avec un mécanisme de rattrapage suivant les comptes administratifs (principe de fonctionnement budgétaire dans le secteur sanitaire et médico-social).

84 Réformer la fiscalité locale, en redonnant une plus grande autonomie fiscale aux communes sur trois dimensions : foncière, revenu et consommation (TVA locale).

Améliorer la gestion interne des collectivités : fonction publique territoriale, gestion des infrastructures…
85 Achever la convergence du processus de normalisation comptable des collectivités locales par l'harmonisation des normes comptables sous l'autorité de l'ANC.

86 Clarifier la terminologie et la définition des concepts comptables de la comptabilité publique en appliquant les principes de la réglementation comptable édictés par l'ANC.

87 Permettre la présentation et l'adoption des comptes annuels d'une collectivité territoriale sur la base d'un bilan, d'un compte de résultat et d'une annexe.

88 Créer à chaque niveau de collectivité territoriale, de la commune à la région, des comités ou pôles de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

coopération économique ayant pour fondements l'insertion, l'innovation et l'initiative économique, et permettant à chaque catégorie d'acteurs (élus, entreprises, et citoyens) d'échanger et d'entreprendre.

Collectivités et vie démocratique : actions et relations avec les concitoyens
89 Mettre en place et rendre publics des tableaux de bord normatifs de gestion des collectivités locales (définis au niveau national et sous délibération parlementaire), permettant ainsi à chaque citoyen d'analyser cette gestion à l'aide d'indicateurs objectifs (principe d'évaluation des politiques publiques).

Dynamiser l'économie des territoires ultramarins
Créer les conditions d'une reprise rapide et durable
90 Pérenniser le dispositif '1 jeune 1 solution' au-delà du 31/12/2022 eu égard à la situation du chômage de masse des jeunes, puisque celui-ci se révèle être un moyen efficient d'intégrer des jeunes au sein du marché du travail.

91 Élaborer un plan de relance adapté et modulé par territoire et secteurs d'activité.

92 Étendre à l'ensemble des TPE des territoires les dispositifs d'abattement sur les bénéfices (ZFANG) en revoyant les taux d'abattement pratiqués.

93 Promouvoir les filières d'activités locales pour inciter à la consommation des produits locaux avec des chèques services 'pei' en orientant la consommation vers les produits et services issus des territoires.

Renforcer et faire grandir les TPE/PME des territoires
94 Mettre en œuvre un « plan Marshall » de la formation axé sur la montée en compétences dès lors que subsiste un manque de main-d'œuvre qualifiée dans les Outre-mer, menaçant la reprise économique. Il est également nécessaire d'augmenter le niveau de compétence en matière de management et de gestion des chefs d'entreprise des territoires. Mettre en place une formation dans les territoires pour éviter l'exode en Métropole (ex : Mayotte).

Assoir le développement économique et social des Outre-mer par un renforcement des mesures de structuration des économies
95 Dynamiser la commande publique et réaliser des grands travaux tels que des équipements structurants avec un effet d'entraînement plus important pour les régions ultramarines en utilisant les mécanismes du type Small business Act.

96 Stabiliser l'application des textes dans le temps par une loi-cadre en sanctuarisant les dispositifs législatifs et réglementaires (LODEOM, ZFANG, AFI).

Territoires des caraïbes
97 Pour les territoires des Caraïbes, développer des contacts avec le bassin économique caribéen et leurs voisins du territoire américain par la mise en place d'une institution chargée d'accompagner les entreprises à la conquête d'un marché extérieur (hors territoire national).

La Corse

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

98 Exonérer d'impôt sur le revenu les entreprises individuelles ou d'impôt sur les bénéfices les sociétés jusqu'à 70 000€ de résultat sous condition de maintien du bénéfice en réserve dans l'entreprise ou la société.

99 Alléger de 50% les cotisations sociales patronales pour les salariés avec un plafond égal à 2 fois le Smic, et de 50% pour les cotisations à la Sécurité sociale des indépendants (SSI) pour les entrepreneurs individuels et les gérants majoritaires rémunérés de SARL et les cotisations de Sécurité sociale pour les présidents de SAS rémunérés.

100 Abaisser le taux normal de la TVA à 10%, les taux de TVA spécifiques à la Corse supérieurs à ce nouveau taux seraient alignés sur ce dernier (exemple : le taux de TVA sur les produits pétroliers de 13% serait abaissé à 10%).

Un nouveau dispositif de soutien aux propriétaires victimes de squats

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Le ministère du Logement et la Chambre nationale des commissaires de justice (CNCJ) sont à l'origine d'une nouvelle initiative dans la lutte contre les squats, occupations de logements sans droits ni titre. Cette nouvelle procédure verra le jour ce 1er février 2022. À compter de cette date les propriétaires victimes de squats pourront faire appel à un huissier de justice qui les accompagnera pendant toute la durée de la procédure jusqu'à la restitution de leur logement.

« La tentative de suicide, la semaine dernière, d'une femme de ménage victime de squats, rappelle que la lutte contre les squats concerne les propriétaires de toutes les catégories sociales, rappelle la Chambre nationale des commissaires de justice. Des propriétaires souvent démunis et parfois désespérés face à la complexité des voies de recours. »
Afin qu'ils puissent s'appuyer sur des conseils et une expertise quand ils sont exposés à ce genre de situations, les huissiers de justice s'engagent avec le ministère du Logement contre les squats pour accompagner les propriétaires pendant toute la procédure jusqu'à la restitution de leur logement.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

En effet, depuis la loi Asap (loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, qui a modifié l'article 38 de la loi Dalo, le propriétaire victime d'une occupation illégale de son domicile* ou de sa résidence secondaire peut utiliser deux voies pour récupérer son bien :
→ une voie judiciaire, devant le tribunal judiciaire, par voie d'assignation, pour obtenir l'expulsion du squatteur,
→ une voie administrative, renforcée par la loi de 2020 pour obtenir son évacuation forcée.

La personne dont le logement est squatté, ou une personne agissant pour elle, doit dans ce cas:

– porter plainte pour violation de domicile au commissariat de police ou à la gendarmerie,
– prouver que le logement est son domicile, par exemple à l'aide de factures, de documents fiscaux, d'une attestation fournie par un voisin,
– faire constater par un officier de police judiciaire que le logement est squatté,
– demander auprès du préfet qu'il mette en demeure d'ordonner l'évacuation.

« Cette deuxième voie est aujourd'hui peu et mal utilisée car les propriétaires la connaissent mal et sont insuffisamment accompagnés dans sa mise en œuvre, poursuit le CNCJ présidé par Patrick Sannino. A partir du 1er février, les huissiers de justice se mobilisent avec le ministère du Logement pour augmenter l'efficacité de cette procédure pour les propriétaires victimes de squats. »

Accompagner le propriétaire de bout en bout
Concrètement, l'huissier de justice prendra en charge le dossier, en accompagnant le propriétaire du bout en bout de la procédure, avec :
– analyse du dossier pour identifier la meilleure solution,
– constat de l'occupation illégale,
– accompagnement dans le dépôt de plainte,
– rédaction de la demande au préfet et suivi des démarches auprès de la préfecture (pour mémoire, le préfet rend sa décision dans un délai de 48 heures, à partir de la réception de la demande et laisse au minimum 24 heures aux occupants avant d'ordonner l'évacuation forcée),
– en cas d'échec de la procédure administrative, accompagnement dans la procédure judiciaire (avec intervention obligatoire d'un avocat).

Pour le propriétaire, cette nouvelle offre garantit le suivi complet de la procédure par un professionnel du droit qui saura être l'interlocuteur privilégié avec les services publics. Les honoraires d'intervention de l'huissier de justice dépendent des circonstances du dossier. Le forfait fait l'objet d'un devis personnalisé au propriétaire avant le début de la mission.

Pour trouver l'huissier de justice le plus proche : https://annuaire.huissier-justice.fr/

**Dans le cas de squatteurs, la trêve hivernale ne s'applique pas. Leur expulsion peut avoir lieu quelle que soit la période de l'année.*

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Digitalisation de notre identité, de la signature électronique au QR code



Aujourd'hui, la digitalisation de nos modes de vie n'a jamais été aussi importante explique Edusign, entreprise spécialisée dans l'émargement digital ainsi que dans la gestion de documentation administrative. Notre quotidien s'en est retrouvé profondément bouleversé : dans nos habitudes de travail, de consommation ou encore pour prendre soin de notre santé. L'ensemble de nos démarches, administratives pour exemple, sont toutes devenues digitales ou bien en train de le devenir. Notre identité s'en retrouve par conséquent virtualisée. Une digitalisation qui soulève de nouveaux enjeux et défis.

La digitalisation de nos modes de vie accélérée depuis 2 ans

Le phénomène naturel de digitalisation de nos quotidiens a transformé nos méthodes de consommation et nos modes de vie. Les innovations telles que la signature électronique se sont largement démocratisées, ou encore récemment l'utilisation quotidienne que nous faisons du QR Code. Choc planétaire, la

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

pandémie, a accéléré ce processus de numérisation et a fait naître le pass vaccinal, version en ligne de notre identité sanitaire. Une mise en ligne massive de nos documents administratifs et personnels, qui a développé le concept de détenir une 'identité virtuelle'.

Les freins et obstacles de cette numérisation

Cette transition peut cependant présenter des obstacles pour les individus ou secteurs réticents aux innovations et changements de modes de vie de part une certaine complexité d'utilisation de prime abord. En effet, chaque innovation majeure s'accompagne d'une phase d'adoption de la population plus ou moins rapide. La digitalisation demande donc l'éducation des industries en retard et des particuliers afin d'avoir un impact global positif sur la société.

L'import massif de nos données sensibles en ligne soulève également la méfiance vis-à-vis de la sécurité de ces dernières et le besoin d'une politique anti-fraude fortement construite.

Faciliter la gestion de notre administratif

Un enjeu compris par Edusign qui permet, grâce à sa plateforme, la centralisation des documents administratifs, notamment dans le domaine de la formation. L'administratif restant le secteur générant le plus de documents, Edusign accompagne les acteurs en pleine transition numérique à l'aide d'une interface facile d'utilisation dont le confort de l'expérience utilisateur est la priorité. En plus d'un gain de temps dégagé grâce à ce type d'outils, la

plateforme assure la sécurité des données grâce à ses systèmes anti-fraude mis en place : liens, mails, QR Codes…

Les experts-comptables se félicitent de l'étalement des PGE

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Le Gouvernement a signé la semaine dernière, avec l'Ordre des experts-comptables et la Fédération bancaire française, un accord de place permettant aux TPE en difficulté de pouvoir obtenir un étalement de leur prêt garanti par l'Etat (PGE).

Un dispositif réclamé depuis 1 an
Ce nouveau dispositif était réclamé par les experts-comptables depuis janvier 2021, lors de la remise au ministre de l'Economie de 50 propositions pour la relance de l'économie, et permettra d'accompagner correctement les TPE en cette période de reprise économique.

Concrètement, les experts-comptables élargissent leur dispositif de soutien 'Business story prévention'. Les entreprises qui ne bénéficient pas de l'accompagnement d'un expert-comptable pourront gratuitement :

- réaliser un diagnostic de prévention des difficultés pour limiter les défaillances et garantir la relance économique ;
- obtenir l'attestation nécessaire, selon leur situation, à l'étalement de leur PGE (prêt garanti par l'Etat).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Participation à la relance de l'économie
« Depuis le début de la crise, les experts-comptables, véritables économistes du quotidien, soutiennent les entreprises pour les aider à passer cette crise, insiste Lionel Canesi, président du conseil national de l'Ordre des experts-comptables. La relance de l'économie française est une cause nationale dans laquelle les experts-comptables veulent prendre toute leur part. Il faut accompagner au mieux les chefs d'entreprise dans cette période charnière. »

Cybersécurité et postes de travail : vers une stricte limitation aux usages professionnels ?



À quelques exceptions près, en particulier dans les secteurs les plus sensibles, l'habitude est

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

souvent prise d'utiliser son poste de travail professionnel pour certains (si ce n'est tous) usages personnels. D'autant plus lorsqu'il s'agit d'un poste portable. Or, ce sont ces postes qui constituent le vecteur le plus 'efficace' des malveillances à l'encontre du SI (Système d'information) des organisations. Dès lors, peut-on imaginer un monde aux usages numériques professionnels et personnels strictement étanches ?

Postes de travail : une porte ouverte vers l'ensemble du SI

Par principe, les attaques malveillantes à l'encontre des entreprises ou administrations ont généralement deux objectifs, bien souvent couplés : l'argent et l'information. Et dans tous les cas, elles sont menées via des méthodes industrielles, assurant efficacité et reproductibilité aux assaillants.

Parmi ces méthodes, le piratage de réseaux Wifi non protégés est efficace, mais il nécessite un accès physique. Les attaques de serveurs mal protégés peuvent créer des dégâts, mais ils restent souvent circonscrits à leurs environnements applicatifs. Il est aussi possible de s'attaquer au VPN-SSL de l'organisation lorsque celui-ci est vulnérable. Mais rien n'est comparable à la réussite du ciblage utilisateurs, par mail (phishing) ou surf (implantation de logiciels malveillants sur les postes via des sites web corrompus).

Même bien protégé, le poste utilisateur reste de loin le plus vulnérable car, par définition, il est connecté à 'l'Active directory' de l'entreprise (l'outil d'annuaire le plus représenté sur le marché). Et cette solution, malgré l'effort des développeurs, reste sujette à de nombreuses vulnérabilités permettant l'accès distant et l'élévation de privilèges depuis un compte utilisateur. C'est la porte ouverte au fameux « admin access » et à l'ensemble des données de l'entreprise.

Une cybersécurité proactive et transparente pour l'usager

Pour se prémunir au maximum de ces risques, rien de plus simple a priori : en plus des logiciels de cybersécurité dédiés, il suffirait de maintenir ses postes de travail à jour, pour éviter l'exploitation de failles connues. Certes, mais c'est encore sans compter sur les failles Zero Day, sur lesquelles les cyberattaquants sont de plus en plus productifs.

Pour contrer ces risques, la mise en œuvre de solutions capables de bloquer des actions non habituelles des applications ou du système demeure une pratique efficace, car proactive. Par essence en effet, les logiciels malveillants ont des comportements très spécifiques, cherchant tout type d'ouverture pour s'introduire et modifier les systèmes.

Dans tous les cas en revanche, ces outils doivent être le plus transparent possible pour l'usager, afin qu'il puisse accomplir sereinement ses tâches quotidiennes et ne pas perdre en productivité du fait de blocages permanents. Ce qui ne doit en rien l'empêcher de rester vigilant pour autant.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Sébastien Viou.

Au-delà des chartes d'utilisation, vers un usage strictement professionnel des postes de travail ?

En dehors de quelques secteurs manipulant des données sensibles où les postes de travail sont très verrouillés et limitent au strict minimum les usages, nombreux sont les utilisateurs à se servir de leur poste de travail pour leurs usages personnels. Allant souvent même jusqu'à autoriser leurs enfants à s'en servir, ou jouer en réseau avec. Une situation sans doute encore exacerbée avec l'accélération du télétravail, quand ce n'est pas l'entreprise qui demande au collaborateur d'utiliser sa machine personnelle pour ne pas avoir à payer une machine professionnelle.

Si un certain nombre d'organisations ont mis en place des chartes d'usages et des outillages informatiques mis à disposition de leurs collaborateurs, dans les faits, peu d'entre elles appliquent des sanctions en cas de comportements imprudents, même s'il en résulte des situations particulièrement graves pour l'ensemble du système d'information (perte, vol de données ou ransomwares, etc.).

Avec le développement de l'informatique domestique (smartphones, tablettes, PC, accès internet), associé à des risques numériques toujours plus importants pour les organisations, peut-être est-il temps pour ces dernières de limiter strictement aux usages professionnels les outils numériques de l'entreprise mis à disposition de leurs collaborateurs.

Dans ce cas, on parlerait d'outils numériques de service (uniquement à usage professionnel) et non plus d'outils numériques de fonction (à usage « global » du salarié). Cela ne résoudra pas tous les problèmes en matière de cybersécurité, mais pourrait a minima contribuer à cyber-responsabiliser les collaborateurs et ainsi à l'amélioration des usages.

Tribune de Sébastien Viou, directeur cybersécurité produit et 'cyber-évangéliste' chez Stormshield, spécialiste et éditeur français de logiciels spécialisés en sécurité informatique

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Les entreprises viennent à la rescousse en finançant la garde d'enfants de leurs collaborateurs



Garde d'enfants : seule activité exclue de l'avance immédiate du crédit d'impôt services à la personne.

Alors que Bruno Le Maire, ministre de l'Économie, des finances et de la relance, et Olivier Dussopt, ministre délégué auprès du ministre de l'Économie, des finances et de la relance, chargé des comptes publics, viennent d'annoncer le versement de l'avance de réductions et crédits d'impôt (RICI) le 17 janvier prochain, l'avance immédiate du crédit d'impôt services à la personne fait également son entrée en vigueur dès ce mois de janvier 2022 : pour toutes les activités du secteur, sauf la garde d'enfant.
« Le besoin de solutions de garde, notamment en période de rebond épidémique et de fermeture de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

classes, est pourtant fortement accru, explique Worklife.io.Pour cette startup spécialisée dans les avantages salariaux, « ce sont désormais les entreprises qui aident les familles en participant au financement de la garde d'enfant de leurs salariés parents. »

La garde d'enfant, oubliée de la réforme du crédit d'impôt ?

L'avance immédiate est un service optionnel et gratuit proposé par l'Urssaf pour tous les services à la personne (ménage, aide à domicile pour les personnes dépendantes, jardinage, etc.), sauf la garde d'enfants. Il est disponible dès janvier pour les particuliers employeurs sur le site www.cesu.urssaf.fr et dès avril pour les usagers de services 'intermédiés' par le biais des organismes et plateformes intermédiaires.

A l'exception des parents, les particuliers employeurs ne devront donc plus attendre un an pour bénéficier du remboursement de leur crédit d'impôt : ils ne paieront que 50% du coût de la prestation, l'État se chargeant de régler l'autre moitié directement auprès du salarié.

Selon l'administration, c'est la complexité de la comptabilisation du cumul des aides CAF de garde d'enfants et du crédit d'impôt qui imposerait un décalage dans sa mise en place. Pourtant, aucune date ni engagements ne sont aujourd'hui avancés pour ce secteur. La garde d'enfants de plus de 6 ans qui n'a pas de complexité particulière est elle aussi exclue de la mise en place de l'avance immédiate.

Cependant la poussée du télétravail a placé la garde d'enfants à domicile sur le devant de la scène. « Beaucoup plus aujourd'hui que dans l'ère pré-covid, avoir accès à une garde d'enfant est une condition pour continuer à travailler. Au-delà des prestations de confort tel le ménage, la garde d'enfants est essentielle pour toutes les familles afin de concilier vie personnelle et vie professionnelle, » précise Benjamin Suchar, fondateur de Worklife.

Un enjeu de performance pour les entreprises

Avec le recul de 2 ans de crise sanitaire et de confinements successifs, les entreprises ont réellement saisi l'avantage d'accompagner leurs collaborateurs en mettant en place des solutions d'aide à la parentalité. Au-delà de l'accès à un réseau de gardes à domicile, les entreprises financent également le coût de la garde. « Depuis le lancement de notre carte de paiement Services à la Personne en avril 2021, les entreprises financent la garde d'enfants au même titre que des titres restaurants par exemple, ce qui a un impact direct sur la performance des salariés, » poursuit Benjamin Suchar. La startup a en effet mis en place une solution qui permet de financer des services à la personne avec les mêmes avantages fiscaux pour l'entreprise qu'avec les Cesu préfinancés (exonération de charges sociales et 25% de crédits d'impôt). À la différence des Cesu préfinancés, l'entreprise ne paie que les services réellement rendus, lui permettant ainsi de faire des économies importantes.

Une solution plébiscitée

Au-delà des services à la personne, Worklife permet de valoriser sur une application mobile l'ensemble des avantages sociaux de l'entreprise et de regrouper sur sa carte, outre la garde d'enfants, le financement d'autres avantages comme le forfait mobilité durable, les titres-restaurant ou encore l'indemnité télétravail. Worklife valorise les avantages salariés leur permettant de devenir un véritable levier de performance pour les équipes RH. En 8 mois seulement, la solution a été plébiscitée par plus d'une centaine d'entreprises, à l'instar de Randstadt, Aésio mutuelle ou Groupe Crédit Coopératif côté grands groupes, ou encore Back Market, Ornikar, Bazarchic, etc., du côté des startups.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

La nouvelle Loi de finances pour 2022 est disponible



Fabien Zucconi, du cabinet d'expertise comptable Axiome associés, revient sur certaines nouvelles dispositions de la loi de finance 2022.

La Loi de finances 2022 a été validée par le Conseil constitutionnel et publiée au Journal Officiel. Elle comporte certaines modifications au niveau de la fiscalité personnelle et de la fiscalité professionnelle, notamment pour les travailleurs indépendants.

Voici les principaux dispositifs modifiés.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Le barème de l'impôt sur le revenu
Le barème de l'impôt sur le revenu a été revalorisé, en augmentant les tranches de 1,4%.

Ainsi, les nouvelles tranches sont :

- tranche de revenu imposable par part fiscale **jusqu'à 10 225€** : Taux d'imposition de **0%,**
- tranche de revenu imposable par part fiscale **de 10 225 à 26 070€** : Taux d'imposition de **11%,**
- tranche de revenu imposable par part fiscale **de 26 070 à 74 545€** : Taux d'imposition de **30%,**
- tranche de revenu imposable par part fiscale **de 74 545 à 160 336€** : Taux d'imposition de **41%,**
- tranche de revenu imposable par part fiscale **de plus de 160 336€** : Taux d'imposition de **45%.**

La baisse de la taxe d'habitation
La taxe d'habitation continue de diminuer pour les contribuables qui n'en sont pas encore exonérés, excepté pour les résidences secondaires. Pour rappel, la taxe d'habitation a disparu pour 80% des français et doit disparaître totalement d'ici 2023.

Les transmissions d'entreprises assouplies
Afin d'encourager les cessions d'entreprises, certains dispositifs fiscaux ont été renforcés pour une durée limitée.
Ainsi, le délai pour céder une entreprise après avoir fait valoir ses droits à la retraite est porté de 2 à 3 ans dans le cadre de l'exonération d'impôt sur le revenu des plus-values professionnelles réalisées lors de la vente d'une entreprise individuelle pour départ à la retraite de l'exploitant. Le même allongement de délai est prévu pour l'abattement fixe sur les gains de cession de ses titres par un dirigeant de société partant à la retraite.
Par ailleurs, les plafonds d'application de l'exonération des plus-values professionnelles réalisées lors de la cession d'une entreprise individuelle sont revalorisés à 500 000€ pour une exonération totale (au lieu de 300 000€) et à 1M€ (au lieu de 500 000€) pour une exonération partielle.

Les acomptes des livraisons de biens exigibles de la TVA
Par ailleurs, la date de l'exigibilité de la TVA des fournisseurs sur les livraisons de bien est avancée au moment de l'encaissement des acomptes encaissés dès le 1er janvier 2023.
Ainsi, sauf en cas de versement préalable d'un acompte, la TVA sur les livraisons de biens sera toujours exigible au moment de la réalisation de l'opération. Dans ce cas, la TVA sera exigible dès le versement de cet acompte, à concurrence du montant encaissé.

Fabien Zucconi, associé et expert-comptable au sein du cabinet Axiome Cévennes

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Cyber-menaces : 75% des 18-24 ans utilisent leur mail professionnel à des fins personnelles



Un récent rapport Sailpoint effectué auprès d'employés de tout horizon dans plusieurs pays révèle leurs habitudes en matière de cyber-sécurité.

La récente étude* de Sailpoint, spécialiste de la sécurisation des échanges internet pour les entreprises, dans plusieurs pays met en exergue les bonnes mais aussi les mauvaises habitudes des employés en matière de cyber-sécurité à travers le monde. Les cyberattaques ont augmenté au cours de l'année

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

dernière et nombreux sont ceux qui en prennent conscience. Plus d'un tiers (36 %) des Français interrogés ont été informées d'une violation de données susceptible d'exposer leurs informations au cours de la dernière année écoulée.

Les enjeux de la cybersécurité mieux compris

Les bonnes pratiques s'installent au sein des entreprises. En France, 87% des employés interrogés font désormais régulièrement une pause pour s'interroger sur la validité d'un e-mail avant de l'ouvrir, de peur qu'il s'agisse d'une tentative de 'phishing'. Et 27% d'entre eux ont reçu une formation sur le phishing au cours de l'année écoulée. Sur ce point, les Français ont pourtant encore une marge de progression conséquente. Nos cousins britanniques sont formés à hauteur de 50% et à 65% chez les Américains interrogés.

Un dangereux mélange entre vie personnelle et professionnelle

Pourtant, cela ne suffit pas à contrer les mauvaises habitudes. Beaucoup d'employés continuent tristement d'adopter un comportement risqué sur Internet. Près de la moitié (42%) des employés français ont déclaré qu'ils utilisaient leur adresse électronique professionnelle à des fins personnelles. Et ce chiffre monte jusqu'à 75% chez les Français de 18 à 24 ans. Que ce soit pour se connecter sur les réseaux sociaux ou à des publications d'actualités, recevoir des newsletters ou encore faire des achats en ligne, ces employés inconscients créent ainsi, sans le savoir, des lacunes de visibilité et des ouvrent les portes de l'infrastructure de leur entreprise aux cyber-malveillances.

Des réactions inappropriées face aux tentatives de phishing

Selon cette étude, 86% des Français interrogés sont confiants ou très confiants dans leur capacité à détecter un message de phishing. Pourtant, ils réagissent encore majoritairement mal aux messages de phishing. Moins d'un Français sur 5 sait comment réagir de manière appropriée à un message de phishing, soit en le transférant au service informatique.

Les Anglais et les Américains sont une fois de plus les meilleurs élèves puisque 29% d'entre eux les transfèrent au service de traitement informatique. Les travailleurs Japonais sont les moins bien formés à ce sujet puisqu'ils ne sont que 15% à avoir adopté cette bonne pratique.

Cette disparité entre la confiance en soi en matière de cyber sécurité et l'usage des bonnes pratiques est un réel danger pour les entreprises. Leurs employés sont persuadés de bien agir tout en mettant en péril la sécurité de l'entreprise. Augmenter le nombre de formations aux bons gestes et aux enjeux de la cyber sécurité en entreprise devient fondamental et devrait être une priorité.

**Enquête auprès de 3 000 répondants travaillant dans des entreprises de plus de 2 500 salariés. Étude réalisée dans les pays suivants : États-Unis, Royaume-Uni, France, Allemagne, Australie et Japon.*