Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

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





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

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

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

Quelles sont les règles en vigueur ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

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

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

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

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

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

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

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

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

Et les règles spécifiques COVID 19 ?

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

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

Ainsi à compter du 15 septembre 2021, , les salariés ne disposant pas d'un Pass sanitaire ou n'ayant pas été vaccinés pourront voir leurs contrats de travail suspendus via une mise à pied conservatoire sans aucune rémunération, ni revenus de substitution et ce dans de nombreux secteurs d'activités

Il s'agit notamment des employés des secteurs suivants :

𝕏 – Etablissements et services de santé et médico-sociaux,

𝕏 – Professionnels de santé indépendants,

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

𝕏 – Personnels des services incendie et de secours,

𝕏 – Membres des associations agréées de sécurité civile,

𝕏 – Personnels des activités des transports sanitaires,

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

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

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

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

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

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

En résumé

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

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

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

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

Et concrètement, on fait quoi ?

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

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

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

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

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

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

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

(* Nb le courrier qui suit n'est qu'un modèle, il n'a pas valeur de consultation juridique personnalisée, et il n'a vocation à s'appliquer qu'à des situations précises. Pour une analyse de votre situation particulière,

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

vous pouvez en cas de besoin contacter un cabinet d'avocat.)

Véronique Marcel

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



À la suite de la déclaration de vos revenus 2020 et du calcul définitif de votre impôt sur le

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

revenu, vous allez peut-être bénéficier prochainement d'un remboursement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

de votre espace particulier sur impots.gouv.fr.

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



Membre du réseau d'expertise comptable Axiome associés, le cabinet nîmois Axiome D.I.S vient d'obtenir la reconnaissance de sa spécialisation médico-sociale.
Ainsi, dans ce cadre ses experts-comptables, Marc Clouvel, Aurélie Camroux, David Campos, William Meddour et Christophe Mazet, ont obtenu chacun individuellement la reconnaissance par l'Ordre des Experts-Comptables de leur spécialisation sur le secteur Médico-Social.
« En effet, leur implication, leur travail et leur expertise sur ce secteur s'effectuent depuis de très

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

nombreuses années déjà. Toutefois, une nouvelle étape est franchie par la reconnaissance, possible depuis peu par leurs pairs, de ce statut de spécialistes », se félicite Axiome.
Axiome D.I.S. est une société d'expertise-comptable et d'audit implantée sur Nîmes Ville Active. Son domaine d'intervention : les associations et mutuelles gestionnaires d'établissements sociaux et médico-sociaux pour lesquelles une équipe de 19 intervenants, entièrement spécialisés, réalise des missions d'expertise comptable, commissariat aux comptes, conseils, d'appui technique, d'audit et de veille règlementaire.
Leader régional et 42e cabinet national, Axiome associés regroupe pour sa part 50 associés et près de 330 collaborateurs, le groupe est implanté à Aigues-Mortes, Alès, Arles, Avignon, Béziers, Castelnau-le-Lez, Frontignan, Jacou, La-Grande-Motte, Le-Grau-du-Roi, Mèze, Montpellier, Narbonne, Nîmes, Perpignan, Tarascon, Thuir et maintenant Ducos dans les Antilles. En 2019, ce spécialiste de l'expertise comptable et du commissariat aux comptes en Occitanie et Provence a réalisé un chiffre d'affaires de 24M€.

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



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

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

Il s'agit en effet d'une liberté individuelle à laquelle l'employeur ne peut apporter des restrictions qu'à condition que celles-ci soient :

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

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Tenue vestimentaire des salariés : zoom sur les restrictions envisageables

L'employeur ne court aucun risque à imposer une tenue de travail à ses salariés lorsqu'il existe des **raisons d'hygiène et de sécurité**. Par exemple une blouse dans le milieu médical ou des équipements de protection individuelle sur les chantiers. Il est même indispensable pour lui d'imposer une tenue protectrice et de veiller à ce que les salariés la portent. Particulièrement en été où ces derniers ont tendance à troquer les chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection contre des tongs, shorts, chapeaux ou casquettes.

Si l'employeur souhaite imposer le port d'une tenue de travail ou d'un uniforme, il est préférable de le prévoir dans le contrat de travail, ainsi que dans le règlement intérieur ou dans une note de service. Rappelons d'ailleurs que, dans ce cas, c'est à lui de prendre en charge leur entretien.

Bien évidemment, en cette période de crise sanitaire, il existe un élément qui doit être obligatoirement porté et sur lequel l'entreprise ne doit pas transiger : le masque ! Il reste pour le moment obligatoire dans les lieux de travail partagés et clos. Il est recommandé de faire usage, *a minima*, d'un masque grand public de catégorie 1.

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

Concernant l'autre cas de figure qui peut amener l'employeur à restreindre la liberté de ses salariés de se vêtir comme bon leur semble, à savoir **l'image de l'entreprise**, les choses sont un peu plus compliquées.

Il est en effet plus difficile d'apprécier les restrictions qui peuvent être imposées car elles dépendent de chaque entreprise et du personnel concerné.

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

Par exemple, la Cour de cassation a déjà jugé que le port d'un bermuda, s'agissant d'un salarié pouvant être en contact avec la clientèle, constitue une tenue vestimentaire incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail. De même pour une salariée d'une agence immobilière, elle aussi en contact avec la clientèle, il a été jugé que son employeur pouvait lui interdire de se présenter au travail en survêtement.

En revanche, il paraît plus compliqué d'imposer des restrictions aux employés qui travaillent dans des bureaux et ne sont pas amenés à rencontrer des clients.

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

Dernier point de vigilance pour l'employeur (et non des moindres) : le risque de discrimination. Si le port du short est autorisé pour les femmes, difficile de l'interdire aux hommes…

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

OLYMPUS DIGITAL CAMERA

Marketplace Infogreffe : au service de la transmission d’entreprises



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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

rencontres et en valorisant les entreprises en procédure collective.

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

Service en ligne collaboratif et tiers de confiance numérique

Il s'agit d'une plateforme, dite « collaborative », de mise en relation entre cédants, repreneurs, investisseurs, partenaires et jeunes pousses. Elle joue le rôle de tiers de confiance numérique dans le processus de transmission, en regroupant à la fois les offres de cession, les entreprises à prospecter et les candidats repreneurs.

Elle s'adresse en premier lieu à ceux qui souhaitent transmettre leur entreprise, ainsi qu'aux jeunes entrepreneurs qui recherchent des investisseurs et souhaitent ouvrir leur capital ou rencontrer de nouveaux partenaires pour développer de nouvelles opportunités et tisser de bonnes synergies.

Valorisation des entreprises en procédure collective

Cette plateforme a aussi pour vocation de valoriser les entreprises en procédure collective à la recherche de repreneurs. Ces entreprises disposent bien souvent de réels potentiels, d'un savoir-faire, d'une expertise qui peuvent être mis en valeur au travers de la plateforme Marketplace infogreffe.

Elle permet également la mise en lumière des entreprises dont la cession est proposée par les administrateurs et mandataires judiciaires en charge des cessions dans le cadre des procédures collectives.

Sécurisation assurée par monidenum

Les offres sont enregistrées sur la plateforme Marketplace infogreffe, en toute sécurité, directement par le chef d'entreprise, dont l'identité est garantie grâce au service d'authentification sécurisé Monidenum. Le service opère alors un rapprochement avec le Registre du commerce et des sociétés et les données légales de l'entreprise sont automatiquement insérées sur la plateforme, garantissant ainsi la fiabilité des informations mises en ligne. L'offre qualifiée peut alors être détaillée et illustrée par le dirigeant ou par un intermédiaire qu'il aura mandaté (expert-comptable, avocat, professionnel de la transmission…), d'abord grâce aux nombreux critères chiffrés et aux données bilancielles de l'entreprise, puis par des critères qualitatifs comme les filières bio ou le made in France, le made in région, l'économie sociale et solidaire, le développement durable.

Service garantissant la confidentialité

Les offres sont aussi publiées sur la plateforme Marketplace infogreffe de manière automatique à l'ouverture d'une procédure collective de redressement judiciaire, afin de valoriser l'entreprise dite « à prospecter » et susceptible d'intéresser de nouveaux partenaires ou des repreneurs potentiels.

L'identité de ces entreprises reste confidentielle et seuls les administrateurs ou mandataires judiciaires en charge de la procédure collective sont informés par la plateforme des marques d'intérêt des éventuels repreneurs.

Dans le cadre des cessions d'entreprise, les administrateurs et mandataires judiciaires désignés ont aussi

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

la possibilité d'améliorer la visibilité et de publier une annonce dite « qualifiée », enrichie d'informations détaillées sur l'entreprise à céder.
Les annonces publiées peuvent être consultées via un moteur de recherche gratuit qui permet au potentiel repreneur ou investisseur de cibler l'entreprise au travers de nombreux critères de recherche et ainsi faciliter la détection de l'entreprise souhaitée.
La plateforme Marketplace infogreffe est accessible à l'adresse suivante : www.marketplace.infogreffe.fr

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

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

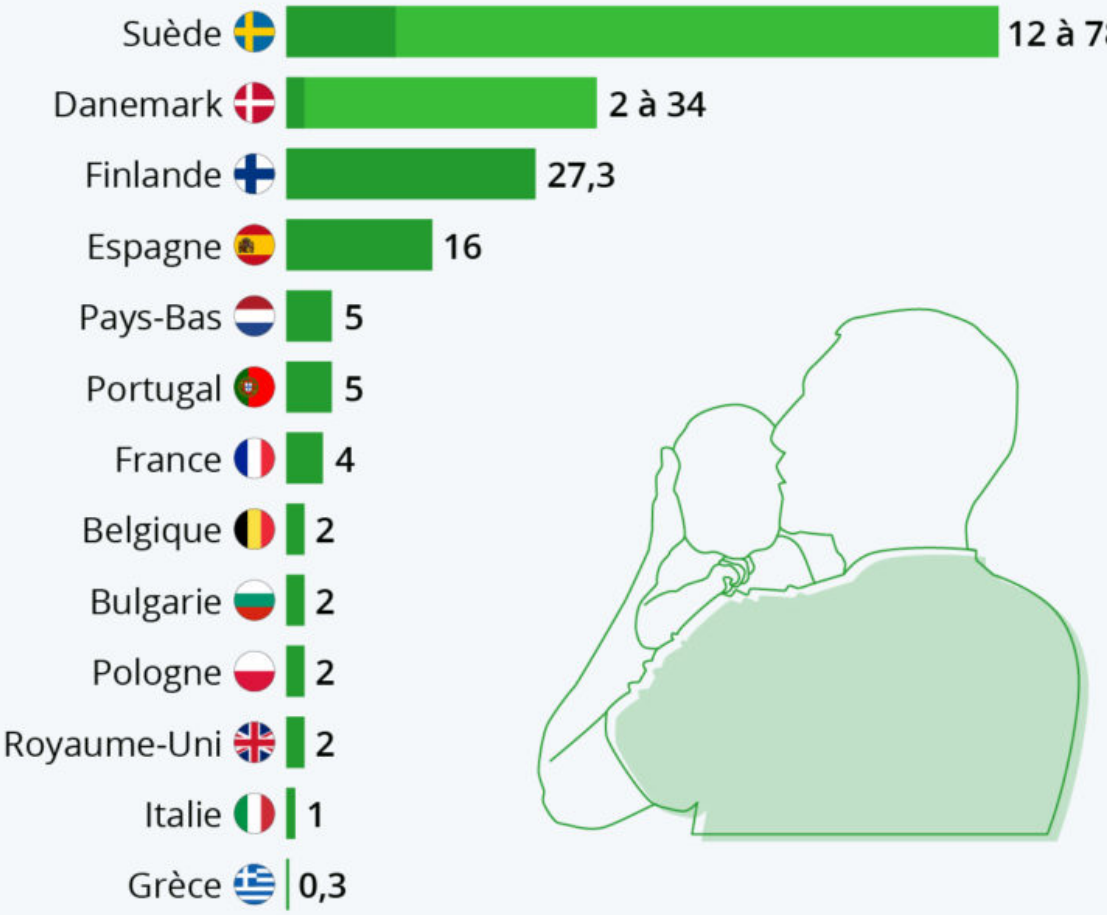
Congé paternité : quels pays d'Europe sont les plus généreux ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Congé paternité : où est-on le plus généreux dans l'UE ?

Nombre de semaines de congé paternité indemnisées dans les pays de l'UE sélectionnés en 2021 *



* Le niveau d'indemnités varie généralement entre 70 % et 100 % du salaire. Dans certains pays, tels l'Allemagne ou la Croatie, il n'y a pas de droit légal au congé paternité, mais le père peut partager un congé parental avec la mère.

Sources : Commission européenne, recherches Statista

statista

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

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

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

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

De Tristan Gaudiaut pour Statista

Reprise d'activité post-Covid : « les huissiers de justice au service des entreprises »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026





Annonce de la réouverture des boîtes de nuits, levée du couvre-feu, réouverture des restaurants, des commerces et lieux recevant du public, lancement des premiers festivals et autres activités culturelles et plus globalement la levée des principales contraintes sanitaires, la vie économique reprend rapidement. Pour les huissiers de justice, si l'heure est désormais à la reprise, elle l'est d'autant plus au soutien des entreprises, très fragilisées par cette longue crise sanitaire. Mobilisés sur tout le territoire national, ils les accompagnent pour une reprise sereine et sûre, grâce à leurs solutions de constats Legalpreuve. Des constats à forte valeur ajoutée, délivrés par officier public et ministériel, permettant aux entreprises de se prémunir contre tout risque d'entrave à la bonne reprise de leur activité. Auxiliaires de justice et juristes de proximité, les huissiers de justice interviennent également pour aider les entreprises à préserver leur trésorerie en proposant des solutions de résolution amiable.

Réouverture en toute sécurité grâce au constat de reprise d'activité Legalpreuve

Lancé en mai dernier au premier déconfinement, le constat Legalpreuve reprise d'activité atteste du bon respect des règles sanitaires dans les locaux. Contraintes au respect de nombreux dispositifs sanitaires qui évoluent rapidement, les entreprises, en s'appuyant sur l'accompagnement et les conseils d'un huissier de justice, s'assurent ainsi d'une réouverture sereine et pérenne.

Lorsque le constat est réalisé, l'entreprise peut afficher une signature visuelle (Règles sanitaires covid 19 constatées par huissier de justice) en interne ou sur son lieu de vente pour rassurer le public présent et l'autoriser à consulter l'intégralité du PV. Il contribue à la réassurance des salariés et des clients mais aussi du chef d'entreprise qui s'adosse à une preuve délivrée par un officier public et ministériel afin de se prémunir des différents contentieux.

Discothèques, festivals, terrasses, vie nocturne et activités de plein air : se prémunir des risques grâce au constat Legalpreuve d'apaisement sonore

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Le constat Legalpreuve d'apaisement sonore permet aux entreprises de faire vérifier et valider la puissance sonore émanant de leurs activités et de se parer contre toute attaque ou risque de fermeture administrative qui pourrait émaner de plaintes de riverains. Tout comme le constat reprise d'activité, ce constat, matérialisant une preuve par officier public et ministériel, répond à des règles et une méthodologie précises, qualifiant le bruit selon des critères objectifs de durée, fréquence, intensité, répétition, émergence, nature… et d'après un référentiel élaboré en collaboration avec le Cidb. Le constat pour les entreprises
est établi en fonction des règles générales et locales sur le bruit. Les entreprises qui dressent un constat Legalpreuve d'apaisement sonore attestent ainsi de leur intention de respecter les règles de conformité sonore. Destiné au professionnel souhaitant prévenir tout conflit avec son voisinage du fait de sa propre activité (diurne ou nocturne), le constat Legalpreuve peut être consultable par des tiers et une signature visuelle être affichée dans les locaux.

Désamorcer les conflits par la mise en conformité et la preuve
Des constats Legalpreuve accessibles via une plateforme dédiée : simple et rapide d'utilisation, elle délivre déjà un certain nombre de conseils et permet de trouver l'huissier de justice le plus proche. L'huissier de justice retenu accompagne alors l'entreprise dans toute la démarche, du conseil à la mise en place de solutions concrètes à la délivrance du constat et de sa signature à apposer dans l'établissement comme preuve de bonne conformité.
Ces constats à forte valeur ajoutée mettent en relief le rôle d'accompagnement juridique et de conseil de l'huissier de justice qui fait partie intégrante de ses obligations déontologiques au service des entreprises. Dans cette optique, l'huissier de justice suivra, pour la réalisation de ce constat, un protocole transmis par son Ordre national afin qu'il puisse vérifier qu'il a dûment rempli toutes ses obligations vis-à-vis de son client.

Résolution amiable des impayés
Le montant total du passage en pertes pour créances impayées ne cesse d'augmenter en France : il se monte actuellement à 56 milliards d'euros (source : Figec). Dans une situation d'impayé, près de neuf entreprises sur dix et plus de huit particuliers débiteurs sur dix sont en réalité solvables. A l'heure actuelle, un quart des dépôts de bilans qui sont observés sont imputables directement à un défaut de paiement, et ce sans compter sur les nombreux conflits interentreprises qui en découlent. Les effets de la pandémie sur la trésorerie des entreprises sont appelés à se prolonger.
Plus particulièrement dans la période 'post-covid' il sera impératif de mettre en place des stratégies de résolution amiable des impayés qui ne mettent pas en danger l'équilibre financier du débiteur ou les relations professionnelles entre les créanciers et les débiteurs. Dans un tel contexte, l'action des officiers publics et ministériels, et tout particulièrement des commissaires de justice / huissiers de justice, pourrait se révéler essentielle. Au-delà de ses actions de recouvrement forcé, les huissiers de justice, implantés sur les territoires ruraux et urbains, sont en capacité d'intervenir en matière de résolution amiable pour les entreprises.

Titre exécutoire et médiation obligatoire
Pour les créances inférieures à 5000 €, les huissiers de justice peuvent également proposer un paiement de la dette à l'amiable mais en délivrant un titre exécutoire. C'est ce qu'on appelle la procédure

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

simplifiée de recouvrement des petites créances, créée récemment par la loi Croissance et activité du 6 août 2015.
Enfin, pour les créances de – de 5000 €, une tentative de médiation est obligatoire avant la saisine du juge. La profession des huissiers de justice a mis en place des offres spécifiques pour assurer cette tentative.

Congés paternité : les femmes sont pour, les hommes beaucoup moins

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Alors que la réforme du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant s'applique aux naissances qui interviennent à compter du 1er juillet 2021 (avec une obligation et rallongement de la durée), un sondage réalisé pour le compte du cabinet de conseil indépendant de conception d'espaces de travail et d'organisation des modes de travail Génie des lieux fait apparaître que les femmes sont beaucoup plus favorable à ce dispositif que les hommes.

Un bon décret ? Oui… et non !

L'allongement du congé paternité ne fait pas l'unanimité chez les femmes et les hommes. En effet, si 67% des femmes interrogées trouvent que ce nouveau décret est une excellente idée, 61% des hommes pensent le contraire.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Pensez-vous que le rallongement du congé paternité, porté de 14 à 28 jours est une bonne idée ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Oui	53 %	67 %	39 %
Non	47 %	33 %	61 %

En cette période de télétravail et d'organisation professionnelle compliquée, 81% des Français avouent qu'ils profiteraient d'un congé paternité s'ils le pouvaient. En revanche 68% des hommes pensent que ce n'est pas un droit important alors que c'est le cas pour 71% des femmes. De même, 68% des hommes trouvent qu'actuellement prendre un congé de paternité aussi long serait abusé, ce que réprouvent 61% des femmes.

Si des collègues de votre bureau le prenaient par les temps qui courent, qu'en penseriez-vous ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Si je devais le prendre je le ferai aussi	81 %	89 %	73 %
C'est un droit important	52 %	71 %	32 %
C'est abusé vu que beaucoup sont en télétravail	48 %	29 %	68 %

Congé télétravaillé ?

Pour les femmes et les hommes qui se retrouvent actuellement en congé suite à une naissance, près de 78% déclarent qu'ils vont quand même télétravailler. Dans le détail, 42% feront un peu de home office et 36% énormément. Seulement 22% profiteront et s'occuperont pleinement de leur nouveau-né.

En congé de paternité allez-vous télétravailler ?	
Réponses	**Pourcentages**
Oui absolument	36 %
Oui un peu	42 %
Non pas du tout	22 %

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Crèche et garderie au travail !
Au-delà du congé de paternité ou de maternité, 81 % des Français aimeraient pouvoir disposer au sein de leur entreprise d'un service de garderie ou de crèche. Pour 3 % de chanceux, leur société propose déjà ce genre de service.

Après votre congé de paternité, aimeriez-vous que votre entreprise mette en place une crèche ou un service de garderie ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Oui absolument	81 %	86 %	75 %
C'est déjà le cas	3 %	3 %	4 %
Non pas du tout	16 %	11 %	21 %

Malheureusement, tout reste à faire car 77% des entreprises ne sont pas du tout adaptées pour recevoir des jeunes enfants et proposer ce genre de prestations.

Vos bureaux sont-ils adaptés ou adaptables pour accueillir ce genre de prestations ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Oui absolument	23 %	21 %	26 %
Non pas du tout	77 %	79 %	74 %

Moins ou plus long ?
A la question «Aimeriez-vous que le congé de paternité soit plus long encore ?», 56% des hommes déclarent vouloir le raccourcir alors que les femmes ne sont que 9% à être d'accord. Paradoxalement, 89% des femmes et 57% des hommes pensent que l'égalité entre les congés de maternité et de paternité permettrait de briser le tristement célèbre plafond de verre.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Aimeriez-vous que le congé de paternité soit plus long encore ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Oui un peu plus long	20 %	29 %	11 %
Non moins long	32 %	9 %	56 %
Pensez-vous que l'égalité entre congés maternité et paternité permettrait de briser le plafond de verre ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Oui	73 %	89 %	57 %
Non	27 %	11 %	43 %

Des entreprises tournées vers l'aide aux parents

Sur un point, les femmes et les hommes sont unanimement d'accord : 74% des Français estiment que la mise en place de services liés à la parentalité est de la responsabilité de l'entreprise. Tout comme les sociétés qui proposent actuellement des 'pass coworking', la mise à disposition d'un 'pass crèche' serait un atout considérable qui inciterait 72% des Français à rejoindre ce genre d'entreprise. Dans le même esprit, 78% des hommes et 92% des femmes déclarent que les entreprises doivent proposer du matériel de puériculture aux salariés.

Pensez-vous qu'il va de la responsabilité des entreprises de mettre en place davantage de services en lien avec la parentalité ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Oui	74 %	78 %	69 %
Non	26 %	22 %	31 %
Selon vous, une entreprise qui délivrerait un pass crèche (mêmes fonctionnalités qu'un pass Coworking) serait :			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Une entreprise que vous auriez envie de rejoindre (forcément ouverte sur les préoccupations des collaborateurs)	72 %	82 %	61 %
Une entreprise qui fait du "parentwashing" (qui profite de la sensibilité parentale)	28 %	18 %	39 %

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Au même titre que dans certaines entreprises où des véhicules sont mis à disposition pour l'usage personnel des collaborateurs, vous semblerait-il pertinent qu'elles mettent à disposition du matériel de puériculture (poussette, maxi cosy...) ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Oui	85 %	92 %	78 %
Non	15 %	8 %	22 %

**Méthodologie : enquête réalisée auprès de 2 906 personnes salariées et réparties sur l'ensemble du territoire français. Sondage effectué en ligne, sur le panel propriétaire Buzzpress France, selon la méthode des quotas, durant la période du 12 mai au 2 juin 2021. Toutes les informations mises en avant par les personnes interrogées sont déclaratives.*

Crédit : le Taux annuel effectif global (TAEG)

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026





Maître Lionel Fouquet, du cabinet vauclusien Pyxis-Avocats intervenant notamment en Droit commercial, Droit bancaire, saisie immobilière et Droit numérique basé à Avignon et Carpentras revient sur les conséquences d'une erreur dans le calcul du Taux annuel effectif global (TAEG).

Le TAEG est l'expression annuelle sous forme d'un taux, du coût réel et total d'un crédit quel qu'il soit : crédit immobilier, crédit à la consommation, consenti à titre pro ou perso. Le TAEG va comptabiliser la totalité des frais inhérents à la souscription du prêt. Le montant de ce taux est donc un élément décisif pour l'emprunteur, lequel va pouvoir porter son choix sur une offre de prêt plutôt qu'une autre, à concours financier égal.

Jusque récemment, le prêteur qui commettait une erreur dans le calcul du TEAG ou qui manquait d'informer l'emprunteur quant à son montant s'exposait à coup sûr à une sanction sévère et systématique : la nullité de la stipulation du taux d'intérêt et la substitution du taux légal au taux stipulé. L'erreur relative au TAEG, au stade précontractuel comme au stade de l'exécution du contrat, était ainsi le Cheval de Guerre des actions en contestation des intérêts. Ce filon permettant de réduire le coût d'un emprunt n'a pas tardé à être exploité par les emprunteurs et autres « associations spécialisées ». Surexploité, même. Et pour cause, alors que l'action perdait déjà du terrain depuis 2014, le Cheval semble désormais à bout de souffle. En effet, si les Tribunaux, assaillis par un flot d'action en contestation, tentaient déjà 2014 de canaliser le contentieux en n'acceptant de sanctionner l'erreur de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

calcul du TEAG par la nullité de stipulation que si cette erreur entraînait un surcoût supérieur à la décimale (Civ. 1ère, 26 novembre 2014, n° 13-23033), c'est une ordonnance du 17 juillet 2019 qui semble avoir sonné plus fermement la fin de la récré :

Il est désormais prévu qu'en cas d'erreur sur le calcul TAEG commise par lui, le prêteur ne peut qu'être déchu de son droit aux intérêts dans une proportion fixée par le juge au regard du préjudice subi par l'emprunteur. Cela signifie concrètement qu'en cas de TAEG erroné, le Juge va réviser à la baisse le taux d'intérêt stipulé entre la Banque et l'emprunteur, et non plus systématiquement prononcer sa nullité et lui substituer le taux légal ! L'action en contestation basée sur une erreur de calcul est tout de suite moins séduisante, car les gains qu'elle permet d'espérer se voient amoindris … Inutile encore d'espérer bénéficier du taux légal pour les prêts contractés antérieurement à l'entrée en vigueur de l'ordonnance : dans son avis du 10 juin 2020, la Cour de cassation achevait de canaliser ce contentieux d'aubaine en faisant jouer rétroactivement la nouvelle sanction de l'ordonnance à tous les contrats de prêts en cours.

Dès lors, les actions en contestation de la stipulation du taux d'intérêt sont vaines si, en cas de calcul erroné du TAEG, elles tendent à demander la nullité de la clause au lieu de la déchéance du droit aux intérêts du prêteur (Civ. 1ère 12 juin 2020 n°19-16.401, Cour d'appel de Caen, 2ème chambre civile, 3 juin 2021, n° 20/00026). La nullité ne semble pouvoir être invoquée plus qu'en cas de manquement du Banquier à son obligation d'information relatif au montant du TAEG.

Bilan des courses s'agissant de l'action en cas de calcul erronée du TAEG entraînant un surcoût pour l'emprunteur : au bout d'un an de contentieux désormais placé sous le signe de la proportionnalité de la sanction, l'action en contestation apparaît complexifiée, et de surcroît, l'emprunteur ne peut qu'espérer des gains moindre que ceux qui pouvaient auparavant résulter de l'action, par l'effet de la substitution du taux légal au taux conventionnel. Si l'action demeure tout de même opportune et ouverte, le contentieux semble se déplacer sur un autre point de vigilance : la prescription de l'action. En effet, l'emprunteur devra être en mesure de justifier qu'il intente son action dans un délai de 5 ans à compter du moment où il a eu connaissance de l'existence de l'erreur affectant la régularité du TAEG.

Lionel Fouquet