Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Licencier sans humilier



Denis Alliaume du cabinet d'avocat avignonnais Axio rappelle que la Cour de Cassation distingue les motifs d'un licenciement et les circonstances entourant celui-ci. Il est donc logique que les Magistrats puissent valider le licenciement, tout en condamnant l'employeur au regard de circonstances vexatoires.

Si des manquements graves d'un salarié permettent à l'employeur de le licencier pour faute grave, cette rupture ne doit pas intervenir dans des circonstances vexatoires, c'est ce que vient de rappeler la Chambre Sociale de la Cour de Cassation dans un arrêt du 16 décembre 2020 (Cass.Soc. 16 déc. 2020, n° 18-23.966).
En l'espèce, un salarié travaillait dans un bar depuis le 1er janvier 2010, en premier lieu en tant que serveur puis de responsable. L'employeur a découvert que son salarié avait réalisé de nombreux vols de marchandises, de matériels et d'argent dans la caisse du bar ainsi que la consommation de drogues sur son lieu de travail.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Pour ces motifs, l'employeur a notifié un licenciement pour faute grave le 16 septembre 2016. L'ancien responsable de bar a contesté cette mesure considérant qu'il avait été licencié sans motif réel et sérieux mais également que son employeur avait dévoilé au public les motifs de son licenciement.
L'employeur justifiait ce licenciement par plusieurs témoignages d'autres employés ainsi que par des images de vidéo-surveillance.

> *« Il est indispensable pour l'employeur de préserver la stricte confidentialité des motifs d'un licenciement, sous peine de porter atteinte à la dignité du salarié licencié, et de s'exposer à la réparation du préjudice de circonstances vexatoires. »*

La Cour d'Appel a estimé que le licenciement pour faute grave était fondé et a rejeté tant les demandes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse que les dommages et intérêts pour rupture du contrat de travail dans des circonstances vexatoires.

Le salarié a formé un pourvoi devant la Cour de Cassation. La Haute Cour a confirmé la validité du licenciement pour faute grave mais a par contre relevé que le licenciement avait été entouré de circonstances vexatoires tenant au fait que l'employeur s'était répandu en public sur les motifs du licenciement du salarié en prétendant qu'il prenait de la drogue et qu'il était un voleur, de nature à lui causer un préjudice distinct de celui de la perte de son emploi.

La Cour de Cassation distingue donc clairement les motifs du licenciement et les circonstances ayant entouré celui-ci. Les Magistrats ont manifestement relevé que le licenciement avait été entouré de circonstances vexatoires conduisant à la condamnation à des dommages et intérêts spécifiques.
L'employeur doit donc, quel que soit le bien fondé des motifs du licenciement intervenu, être particulièrement vigilant sur la 'publicité' donné à ce licenciement.
En effet, si la communication de l'employeur porte atteinte à la dignité du salarié, l'employeur s'expose à un risque de dommages et intérêts au titre des circonstances vexatoires entourant ce licenciement.

Par Denis Alliaume

Congé de paternité : nouvelles règles

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

applicables à compter du 1er juillet 2021



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 et à celles qui étaient prévues à partir de cette même date. Une partie du congé paternité devient obligatoire. Sa durée est également allongée.

La réforme du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant a été mise en place par la loi de financement de la Sécurité sociale 2021. Les nouvelles dispositions s'appliqueront aux enfants nés ou adoptés à compter du 1er juillet 2021, ainsi qu'aux enfants nés avant cette date, mais dont la naissance était supposée intervenir à compter du 1er juillet. Le droit au congé de paternité de l'accueil de l'enfant est ouvert au père, le cas échéant, au conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS. Les deux principales mesures de cette réforme sont l'allongement de la durée du congé de paternité et surtout une partie de ce congé qui devient obligatoire, sauf exception. Ainsi, pour les naissances prévues à partir du 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires, 32

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

en cas de naissances multiples.

Le congé est composé :

- **d'une période obligatoire de quatre jours calendaires consécutifs immédiatement prise après le congé de naissance.** Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, cette période de quatre jours consécutifs est prolongée de droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs ;
- **d'une période de 21 jours calendaires fractionnable** (ou 28 jours en cas de naissances multiples).

Le délai dans lequel les jours de congé doivent être pris, ainsi que les modalités de fractionnement de la période de congés de 21 jours (ou 28) ont été fixés par décret.

Allongement du délai de prise du congé
Le décret allonge le délai durant lequel le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être pris.Ainsi, pour les naissances prévues jusqu'au 30 juin 2021, le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance, sauf exception.
Pour les naissances prévues à compter du 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être pris dans les six mois suivant la naissance.

Il peut être reporté au-delà des six mois dans les cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant. Le congé est pris dans les six mois (au lieu de quatre) qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- le décès de la mère. Le congé est pris dans les six mois (au lieu de quatre) qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père dans une telle situation.

Communication de la date prévisionnelle d'accouchement
Le salarié doit respecter un délai de prévenance pour communiquer à l'employeur la date prévisionnelle de l'accouchement. Ce délai est d'au moins un mois avant la date prévue de l'accouchement.
Mais si la naissance intervient avant cette date, le salarié peut, s'il le souhaite, débuter la ou les période(s) de congé au cours du mois suivant la naissance. Pour cela, il doit informer son employeur sans délai de son choix.

Fractionnement du congé de 21 jours (ou 28 jours)
La période de congé de 21 ou 28 jours peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.
Le salarié doit informer son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune des périodes.
Sauf exception, il est interdit d'employer le salarié pendant le congé de naissance de trois jours ouvrables minimum et pendant la première période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de quatre jours

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

calendaires. Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour évènements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés. Attention, l'interdiction d'emploi n'est pas applicable au congé de paternité et d'accueil de l'enfant lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités journalières.

Source : *Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, Jo du 12*

Isabelle Venuat – Juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot pour Réso Hebdo Eco

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

Isabelle Venuat

Décret Pacte : publication des annonces légales par les services de presse en ligne



A compter du 1er juillet 2021, l'insertion d'une annonce légale portant sur les sociétés et fonds de commerce dans la base de données numérique centrale sera possible par un Service de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

presse en ligne (SPL) et non plus seulement par une publication de presse.

Afin de moderniser les conditions de publication des annonces judiciaires et légales et de baisser les coûts, l'article 3 de la loi Pacte n° 2019-486 du 22 mai 2019 a modifié l'article 1er de la loi n° 55-4 du 4 janvier 1955 et étendu l'habilitation à publier ces annonces aux services de presse en ligne (SPL), alors qu'actuellement elle est réservée aux publications de presse papier (L. n° 55-4, 4 janv. 1955, art. 1er, mod. par L. Pacte, art. 3 : v. BAG 131, « Loi Pacte : les annonces judiciaires et légales pourront être publiées par les services de presse en ligne », p. 6).

L'article 1er de la loi du 4 janvier 1955 prévoit que dans chaque département, et sauf pour les annonces devant paraître au Journal officiel ou à ses annexes, les annonces exigées par les lois et décrets doivent être insérées, à peine de nullité de l'insertion, nonobstant les dispositions contraires de ces lois et décrets, dans une publication de presse ou un SPL. L'insertion des annonces relatives aux sociétés et fonds de commerce dans les publications de presse ou les SPL doit être complétée par une insertion dans une base de données numérique centrale, dans des conditions définies par le décret n° 2012-1547 du 28 décembre 2012, relatif à l'insertion des annonces légales portant sur les sociétés et fonds de commerce dans une base de données numérique centrale.

Le décret du 16 avril 2021 modifie ce décret du 28 décembre 2012, afin de tirer les conséquences de cette extension d'habilitation aux SPL et substitue aux termes de « journal d'annonces légales » ou de « journal habilité à recevoir des annonces légales » les termes de « support habilité à recevoir des annonces légales » (D. n° 2012-1547, 28 déc. 2012, art. 1er à 4 et 6, mod. par D., art. 1er à 5).

La base de données numérique centrale contiendra, à compter du 1er juillet 2021, l'ensemble des annonces publiées dans les supports habilités à recevoir des annonces légales relatives aux sociétés et fonds de commerce, notamment celles prévues par le code de commerce en matière de constitution, de fonctionnement, de modification ou de dissolution des sociétés, y compris celles prévues par son livre VI relatif aux difficultés des entreprises, à l'exclusion des mesures de publicité propres aux personnes physiques prévues par le chapitre III du titre V en matière de faillite personnelle et d'interdiction de diriger, gérer, administrer ou contrôler une entreprise (D. n° 2012-1547, 28 déc. 2012, art. 1er, mod. par D., art. 1er).

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1er juillet 2021 (D., art. 6).

- D. n° 2021-462, 16 avr. 2021 : JO, 18 avr.

Edith Dumont,
Dictionnaire permanent recouvrement de créances et procédures d'exécution

Éditions Législatives – www.elnet.fr
Article extrait du Bulletin d'actualité des greffiers des tribunaux de commerce n° 150, mars 2021 : www.cngtc.fr

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Déjà habilité à passer les annonces légales en ligne depuis le courant de l'année 2020, l'Echo du mardi a fait le choix de basculer entièrement sur le numérique, début 2021, afin de répondre aux attentes de ses clients juridiques en matière de dématérialisation des AL et autres AO et adjudications.

Neutralité dans l'entreprise : hors clause dans le règlement intérieur… pas de salut !

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



En l’absence de clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, l’interdiction faite à une salariée de porter un foulard islamique caractérise l’existence d’une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses de l’intéressée.

La justification de l’employeur étant explicitement placée sur le terrain de l’image de l’entreprise au regard de l’atteinte à sa politique commerciale, laquelle serait selon lui susceptible d’être contrariée au préjudice de l’entreprise par le port du foulard islamique par l’une de ses vendeuses, la cour d’appel a exactement retenu que l’attente alléguée des clients sur l’apparence physique des vendeuses d’un commerce de détail d’habillement ne saurait constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante, au sens de l’article 4, § 1 de la Directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 (N° Lexbase : L3822AU4), tel qu’interprété par la Cour de justice de l’Union européenne.

Le licenciement de la salariée, prononcé au motif du refus de celle-ci de retirer son foulard islamique lorsqu’elle était en contact avec la clientèle, étant discriminatoire, doit donc être annulé**.**

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Certaines affaires en rappellent d'autres [1], comme en témoignent les faits à l'origine de l'arrêt rendu le 14 avril 2021 par la Chambre sociale de la Cour de cassation.

À son retour d'un congé parental de six mois, une salariée engagée en qualité de vendeuse depuis trois ans dans une enseigne de prêt-à-porter de vêtements féminins se présente à son poste avec un foulard islamique dissimulant ses cheveux, ses oreilles et son cou. À la suite de son refus de le retirer, l'employeur la dispense d'activité, lui propose le compromis de ne porter le voile que dans la réserve du magasin et, s'étant heurté à un nouveau refus, procède à son licenciement. S'estimant victime d'une discrimination en raison de ses convictions religieuses, la salariée, soutenue par le collectif contre l'islamophobie en France (CCIF), aujourd'hui dissous [2], saisit la juridiction prud'homale de demandes tendant à la nullité de son licenciement. Elle est déboutée en première instance, mais obtient gain de cause en appel [3]. Le pourvoi formé par l'employeur contre cette décision est rejeté par la Cour de cassation.

Reprenant les principes qu'elle avait dégagés dans l'arrêt « Micropole » du 22 novembre 2017 [4], la Chambre sociale rappelle, en effet, qu'en l'absence de clause de neutralité dans le règlement intérieur ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, l'interdiction faite à la salariée de porter le foulard islamique caractérise l'existence d'une discrimination fondée sur les convictions religieuses (**I.**), qui ne peut être justifiée que par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, lesquelles ne sauraient résulter de l'attente alléguée des clients sur l'apparence physique des vendeurs d'un commerce de détail (**II.**). Si le mode d'emploi des restrictions à la liberté religieuse des salariés n'est pas nouveau, l'originalité de cette affaire tient aux arguments de l'employeur, dont aucun n'a convaincu la Cour de cassation, fidèle à la rigueur de sa position.

I. L'indispensable clause de neutralité

Depuis l'arrêt du 22 novembre 2017, la Cour de cassation fait du règlement intérieur ou des notes de services le support exclusif de l'instauration d'une politique de neutralité dans l'entreprise. C'est ce principe que commence par rappeler la Chambre sociale dans l'arrêt du 14 avril 2021. Reprenant une formule désormais classique, elle affirme que « l'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du Code du travail dans sa rédaction applicable, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients ».

En l'espèce, l'employeur s'appuyait sur la clause du règlement intérieur imposant aux salariés une « présentation correcte et soignée » et faisait valoir la politique constante de neutralité mise en œuvre dans son entreprise consistant à écarter systématiquement les salariées se présentant avec un foulard [5]. Selon lui, le code vestimentaire ainsi prévu suffisait et, en subordonnant la preuve de l'existence

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

d'une politique de neutralité au sein de l'entreprise à l'existence d'une clause dans le règlement intérieur, la cour d'appel aurait ajouté une exigence de source formelle à la neutralité que les textes ne comportent pas. Cet argument pouvait se prévaloir de la position de la Cour de justice de l'Union européenne dans l'affaire « Achbita » [6] qui, en imposant l'existence d'une « règle interne de neutralité », ne semblait exiger ni écrit ni support particulier. Mais, la position adoptée par la Cour de cassation dans l'arrêt du 22 novembre 2017 est infiniment plus restrictive et formaliste. La neutralité dans l'entreprise ne peut résulter, selon elle, que d'une clause expresse du règlement intérieur ou d'une note de service, et ce, surtout depuis que la loi du 8 août 2016 (N° Lexbase : L8436K9C) a inséré l'article L. 1321-2-1 dans le Code du travail (N° Lexbase : L6642K9U) qui en prévoit expressément la faculté [7]. Il en résulte que tout autre support de la règle de neutralité doit être exclu qu'il s'agisse d'une « consigne verbale [ou] de tout autre acte écrit, tels une charte ou un accord d'entreprise » [8], voire un contrat de travail [9]. Elle ne saurait pas plus se déduire d'une clause restreignant la liberté vestimentaire des salariés comme l'illustre l'arrêt du 14 avril 2021 qui confirme que la Haute juridiction n'entend rien lâcher en la matière. En d'autres termes, c'est donnant-donnant [10] : la possibilité pour l'employeur de restreindre les droits fondamentaux des salariés est soumise, en contrepartie, au respect des garanties qui résultent de la communication du règlement intérieur à l'inspecteur du travail et au contrôle de celui-ci et, le cas échéant, du juge administratif sur ses clauses ainsi que de la consultation obligatoire du comité social et économique. On notera, de façon incidente, que la question des entreprises de moins de 50 salariés dans lesquelles l'édiction d'un règlement intérieur n'est pas obligatoire est toujours en suspens. L'instauration d'un principe de neutralité devra-t-elle impérativement passer par l'élaboration d'un règlement intérieur, comme cela semble s'évincer de la jurisprudence de la Cour de cassation [11], ou bien, pour ces entreprises, « la règle interne » pourra-t-elle prendre une autre forme [12] ?

La question ne se posait pas en l'espèce, et c'est logiquement que la Haute juridiction approuve la cour d'appel d'avoir relevé l'absence de clause de neutralité dans le règlement intérieur interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail et d'en avoir déduit que l'interdiction faite à la salariée de porter le foulard islamique caractérisait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses de l'intéressée que seule une exigence professionnelle essentielle et déterminante pouvait justifier.

II. Le rejet de l'attente de la clientèle comme justification

Comme précédemment pour le port du foulard [13] et, plus récemment, de la barbe [14], la Chambre sociale rappelle, d'abord, en visant tout à la fois les textes relatifs aux libertés (C. trav., art. L. 1121-1 N° Lexbase : L0670H9P, y compris dans le règlement intérieur : art. L. 1321-3, 2° N° Lexbase : L7923LCG) et ceux sur les discriminations (C. trav., art. L. 1132-1 N° Lexbase : L4889LXD et L. 1133-1 N° Lexbase : L8177LQW), que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché. Elle rappelle ensuite que, selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne [15], la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause et qu'elle ne saurait couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client [16].

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

En l'espèce, l'employeur pensait réussir l'examen. C'est que, à l'époque des faits en août 2015, ni la Cour de justice de l'Union européenne ni la Chambre sociale n'avaient clairement pris position sur cette question. L'employeur pouvait légitimement s'en tenir à la solution de l'Assemblée plénière dans l'affaire de la crèche Baby Loup qui avait examiné les faits au seul regard des textes sur les libertés (C. trav., art. L. 1121-1 et L. 1321-3) [17]. Ainsi, selon lui, la restriction était, d'abord, justifiée par la nature et les conditions d'exercice de l'activité de la salariée, en ce que les fonctions de vendeuse s'exercent principalement sur une surface de vente spécifique, construite autour de l'œil de la cliente et avec pour objectif de mettre en valeur les produits de l'entreprise et d'exprimer la féminité de sa clientèle sans dissimuler son corps et ses cheveux. Ce premier argument n'est pas dénué de pertinence. On conviendra, en effet, que l'affirmation ostensible d'une conviction aussi personnelle et intime qu'une conviction religieuse peut rendre difficile la naissance d'une relation commerciale dans un magasin de prêt-à-porter féminin. La restriction était justifiée, ensuite, toujours selon l'employeur, par la volonté de soustraire les magasins aux débats de société clivants et de préserver la paix sociale entre les salariés et avec les clients en favorisant le « vivre ensemble ». Les arguments avaient séduit en d'autres temps. On se souvient, en effet, de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Saint Denis de la Réunion, le 9 septembre 1997 [18], validant le licenciement d'une salariée qui portait un vêtement la recouvrant de la « tête aux pieds », ne reflétant pas « l'esprit mode » de la boutique pour laquelle elle travaillait, et qui refusait d'adopter une tenue conforme à l'image de marque de l'entreprise. Mais les temps changent et si la décision réunionnaise était justifiée au regard des textes alors applicables, la solution serait différente aujourd'hui [19] depuis la Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 (N° Lexbase : L3822AU4) telle qu'interprétée par la Cour de justice de l'Union européenne, qui a livré une définition large de la notion de religion, entendue comme couvrant tant le forum *internum*, c'est-à-dire le fait d'avoir des convictions, que le forum *externum*, à savoir la manifestation de la foi religieuse en public ou en privé, notamment par les pratiques et l'accomplissement des rites, ce qui inclut le port de signes religieux.

En l'espèce, la cour d'appel de Toulouse, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, avait relevé que l'employeur avait explicitement fondé sa justification sur l'image de l'entreprise et soutenait que le port du foulard islamique par l'une de ses vendeuses portait atteinte à sa politique commerciale. Sans surprise, la Cour de cassation l'approuve en conséquence d'avoir retenu que l'attente alléguée des clients sur l'apparence physique des vendeuses d'un commerce de détail d'habillement ne saurait constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

La Haute juridiction ajoute ainsi un nouveau verrou aux possibilités de justifications des restrictions à la liberté religieuse. Après le rejet des souhaits ou des préférences des clients, l'image de l'entreprise ne passe pas avec plus de succès la difficile épreuve des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Cela confirme que, à l'exception des impératifs d'hygiène et de sécurité [20], dans la balance des libertés et droits fondamentaux, la liberté religieuse l'emporte sur la liberté d'entreprendre. On ne peut néanmoins s'empêcher de penser qu'il y a sinon une certaine hypocrisie [21], du moins une contradiction à dire que l'attente de la clientèle ne saurait justifier l'interdiction du port du voile à une vendeuse, mais qu'elle pourrait être prise en compte par l'employeur pour instaurer dans l'entreprise une politique de neutralité interdisant aux salariés de manifester leurs convictions, notamment religieuses. Il ne fait, en effet, aucun doute que si, en l'espèce, une telle clause avait été insérée dans le règlement intérieur, concernant des vendeuses de prêt-à-porter féminin, elle aurait – sous réserve d'être

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

générale et indifférenciée – répondu aux exigences posées par la jurisprudence et permis à l'employeur d'échapper à la condamnation.

Quoi qu'il en soit, la présente décision confirme que les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mars 2017 et de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 22 novembre 2017 n'ont pas clos le débat suscité par l'intrusion du fait religieux en entreprise. En témoignent encore les deux affaires dont est saisie la Cour de justice de l'Union européenne et qui ont donné l'occasion à l'avocat général de se prononcer sur le caractère ostensible ou visible du foulard islamique [22].

Par Joël Colonna et Virginie Renaux-Personnic, Maîtres de conférences à la Faculté de droit et de science politique d'Aix-Marseille, Centre de Droit social (UR 901), le 18-05-2021

---

[1] V. l'affaire « Baby Loup », Cass. soc., 19 mars 2013, n° 11-28.845, FS-P+B+R+I (N° Lexbase : A5857KA8), Gaz. Pal., 8 juin 2013, p. 13, note J. Colonna et V. Renaux-Personnic ; D., 2013, p. 956, avis B. Aldigé ; JCP S, 2013, 1146, note B. Bossu ; Ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369 (N° Lexbase : A7715MR8), Gaz. Pal., 23 août 2014, p. 39, note J. Colonna et V. Renaux-Personnic ; JCP S, 2014, 1287, note B. Bossu. V., pour une caissière voilée de Carrefour, CPH Lyon, sect. com., 18 septembre 2014, n° 13/00187, Gaz. Pal., 13 janvier 2015, p. 33, note J. Colonna et V. Renaux-Personnic.
[2] Décret du 2 décembre 2020, portant dissolution d'un groupement de fait, JO 3 décembre 2020, texte n° 20.
[3] CA Toulouse, 6 septembre 2019, n° 17/01658 (N° Lexbase : A7850ZMP), JCP S, 2019, act. 400.
[4] Cass. soc., 22 novembre 2017, n° 13-19.855, FP-P+B+R+I (N° Lexbase : A8116WZM), Ch. Radé, *Port du voile et neutralité dans l'entreprise : le client n'est pas roi !*, Lexbase Social, décembre 2017, n° 722 (N° Lexbase : N1556BXW) ; JCP S, 2017, 1399, avis C. Courcol-Bouchard et 1400, notes B. Bossu et F. Pinatel. V. également, *Fait religieux dans l'entreprise : vers une généralisation du principe de neutralité*, LPA, 5 juillet 2018, n° 134, p. 6, note J. Colonna et V. Renaux-Personnic.
[5] Faut-il préciser qu'une telle pratique constitue une discrimination directe.
[6] CJUE, 14 mars 2017, aff. C-188/15 (N° Lexbase : A4830T3B). V. en ce sens, J.-F. Cesaro, obs. sous Cass. soc., 8 juillet 2020, FS-P+B+R+I (N° Lexbase : A71533QY), JCP E, 2021, 1232, n° 2.
[7] V. M.-C. Pottecher, *Les clauses de neutralité en pratique*, Table ronde « L'entreprise confrontée aux comportements religieux », organisée à la Faculté de droit d'Aix-Marseille le 21 février 2020, Lexbase Social, mai 2020, n° 824 (N° Lexbase : N3297BYR).
[8] V. la note explicative accompagnant l'arrêt du 22 novembre 2017 ; Cour de cassation, Étude annuelle 2018, *Le rôle normatif de la Cour de cassation*, spéc. p. 217 [en ligne] ; C. Courcol-Bouchard, *La religion dans l'entreprise*, JCP S, 2018, 1043. *Contra*, Ch. Radé, *Port du voile et neutralité dans l'entreprise : le client n'est pas roi !*, Lexbase Social, décembre 2017, n° 722 (N° Lexbase : N1556BXW).
[9] *Contra*, Ch. Radé, préc..
[10] V. en ce sens, J.-G. Huglo, *Quelques précisions sur les clauses de neutralité dans le règlement intérieur*, SSL, 4 décembre 2017, n° 1793, p. 11.
[11] En ce sens, G. Loiseau, *Loi PACTE : la modification des seuils*, JCP E, 2019, 1324.
[12] En ce sens, Ch. Radé, préc..

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

[13] Cass. soc., 22 novembre 2017, préc..
[14] Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-23.743, FS-P+B+R+I (N° Lexbase : A71533QY), J. Colonna et V. Renaux-Personnic, *Après le voile … la barbe,* Lexbase Social, juillet 2020, n° 833 (N° Lexbase : N4230BYC) ; JCP S, 2020, 2092, note B. Bossu ; D., 2020, p. 2312, obs. S. Vernac.
[15] CJUE, 14 mars 2017, aff. C-157/15 (N° Lexbase : A4829T3A).
[16] V. K. Berthou, *Différences de traitement : esquisse des « exigences professionnelles essentielles » après la loi du 27 mai 2008*, Droit social, 2009, p. 410 ; I. Desbarats, *Entre exigence professionnelle et liberté religieuse : quel compromis pour quels enjeux ?*, JCP S, 2011, 1307 ; S. Maillard-Pinon, *La justification des discriminations dans l'emploi – Le regard du travailliste*, Droit social, 2020, p. 310.
[17] Ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369, préc..
[18] V. CA Saint Denis de la Réunion, 9 septembre 1997, D., 1998, p. 546, note S. Farnocchia. V. aussi, pour une vendeuse de fruits et légumes, CA Paris, 16 mars 2001, n° 99/31342 (N° Lexbase : A8577C9K), RJS, 11/2001, n° 1252.
[19] L'arrêt ne précise pas si le vêtement recouvrait le visage de la salariée ou non. Si tel était le cas, il tomberait sous le coup de la loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010, interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public (N° Lexbase : L1365INU), ce qui englobe les commerces.
[20] Cass. soc., 8 juillet 2020, préc..
[21] V. déjà, J. Savatier, *Conditions de licéité d'un licenciement pour port du voile islamique,* Droit social, 2004, p. 354.
[22] V. concl. de l'avocat général Athanasios Rantos, présentées le 25 février 2021, aff. C-804/18 et C-341/19. L'avocat général relève qu'une règle interne d'une entreprise privée interdisant, uniquement dans le cadre d'une politique de neutralité, le port de signes ostentatoires de grandes dimensions de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail est susceptible d'être justifiée et que le foulard islamique ne constitue pas un signe religieux de petite taille.

CFE : avis d'acompte 2021 et imposition forfaitaire sur les entreprises de réseaux (Ifer)

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



A l'occasion de la prochaine échéance de CFE, la Direction générale des Finances publiques (DGFIP) rappelle que la réforme des impôts de production permettra dès à présent aux entreprises industrielles de réduire le montant qu'elles doivent acquitter.
Les locaux industriels bénéficient en effet dès 2021 d'une diminution de 50 % de leur base imposable à la taxe foncière et à la CFE. Les entreprises concernées peuvent moduler* en conséquence le montant de leur acompte de CFE, avec une marge d'erreur de 20 % exceptionnellement tolérée.
Les avis d'acompte de CFE et/ou d'IFER 2021 sont désormais consultables en ligne. Les entreprises concernées (celles dont la cotisation s'est élevée à au moins 3 000 euros en 2020) devront régler le montant appelé au plus tard le 15 juin 2021 minuit.

Toutes les informations pratiques sur l'accès aux avis d'acompte de CFE et les modalités de paiement :

Comment consulter et payer son avis ?
Les avis d'acompte de CFE et/ou d'IFER sont uniquement accessibles en ligne. Les professionnels (entreprises, micro-entrepreneurs, professions libérales…) peuvent les consulter à partir de leur espace professionnel sur impots.gouv.fr dès à présent.
La création d'un espace professionnel est donc un préalable obligatoire pour consulter et payer votre avis.

Comment créer son espace professionnel ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Les usagers qui n'ont pas encore créé leur espace professionnel sont invités à le faire sans plus attendre sur le site impots.gouv.fr > « Votre espace professionnel » > Création de mon espace professionnel > « Créer mon espace professionnel ».

Celui-ci doit ensuite être activé dès la réception du code confidentiel qui sera envoyé par courrier (pour les créations d'espace professionnel en mode simplifié).

Comment payer sa cotisation ?
Le montant de l'acompte doit être réglé par un moyen de paiement dématérialisé (paiement direct en ligne, prélèvement mensuel ou à l'échéance).
Pour les professionnels déjà titulaires d'un contrat de prélèvement automatique pour le paiement de la CFE,les montants à payer seront prélevés sans nouvelle démarche de leur part dans les jours qui suivent la date limite de paiement.

À défaut, plusieurs options de paiement sont proposées :

- l'adhésion au prélèvement à l'échéance jusqu'au **31 mai 2021 minuit** sur le site impots.gouv.fr ou par téléphone au 0809 401 401 (du lundi au vendredi de 8h30 à 19h, service gratuit + coût de l'appel) ;
- l'adhésion au prélèvement mensuel jusqu'au **15 juin 2021 minuit**, également sur le site impots.gouv.fr ou par téléphone au 0809 401 401 (du lundi au vendredi de 8h30 à 19h, service gratuit + coût de l'appel) ;
- le paiement direct en ligne jusqu'au **15 juin 2021 minuit** en cliquant simplement sur le bouton « Payer » situé au-dessus de l'avis dématérialisé (sous réserve de l'enregistrement préalable du compte bancaire dans l'espace professionnel).

Pour en savoir plus sur les obligations en matière de CFE et/ou d'IFER, comment consulter son avis, adhérer et utiliser l'ensemble des moyens de paiement proposés, rendez-vous sur le site impots.gouv.fr, rubrique « Professionnels ».

Comment enregistrer ou modifier son compte bancaire dans son espace professionnel ?
L'enregistrement du compte est réalisé au moment de la création de l'espace professionnel. Pour toute modification, les usagers doivent se rendre sur la page d'accueil de leur espace professionnel et cliquer sur « Gérer mes comptes bancaires ».

**Pour les entreprises ayant opté pour le prélèvement à l'échéance, cette modulation doit être réalisée avant le 31 mai*

LG

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Comment détecter les fraudes aux notes de frais ?



La pratique de la fraude aux notes de frais n'est pas une exception. Selon une étude du cabinet Pwc, 71% des entreprises françaises sont touchées par cette fraude. Le coût massif qu'elle engendre mérite une réponse forte mais les TPE et PME ne sont pas toujours dotées d'une politique structurée de gestion des notes de frais et restent très exposées à ce risque.
Jenji*, le spécialiste de la gestion des dépenses professionnelles, revient sur les techniques de fraude les plus courantes et quelques conseils pour y mettre fin.

Les fraudes les plus courantes

- Inviter une personne au restaurant en prétendant qu'il s'agit d'un client.
- Se faire rembourser une note de frais deux fois en fournissant un duplicata ou une dépense

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

personnelle en la faisant passer pour une dépense professionnelle.
- Présenter un reçu écrit en langue étrangère ou dans un alphabet non latin en mentant sur la dépense qu'il représente.
- Réaliser une fraude aux fournisseurs.

Les manières de combattre les fraudes
Il est important, dans un premier temps, de prendre conscience de l'ampleur du problème et de mettre en place, dans un second temps, des outils qui permettent de lutter efficacement contre ce phénomène. La solution réside dans un outil de digitalisation des notes de frais, qui permet un contrôle beaucoup plus strict des dépenses professionnelles, tout en simplifiant les processus de gestion de l'entreprise.

Il existe notamment 3 manières de lutter contre cette fraude :

- Définir une politique de dépenses professionnelles structurée avec des flux de validation précis et des contrôles réguliers.
- Utiliser un outil dédié à la gestion des notes de frais pour automatiser le processus.
- Mettre en place une politique de dissuasion et de sanction.

**Fondé en 2015, Jenji est l'un des leaders sur le marché des solutions de 'l'expense management' et de la dématérialisation pour les entreprises. Aujourd'hui, la start-up compte plus de 1 000 clients dans tous les secteurs d'activité comme Man Truck & Bus, Matmut, l'Assemblée Nationale et GRT gaz.*

Université de droit social avec l'Efacs Centre-Sud

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026





L'Efacs (Ecole de formation des avocats) Centre-Sud organise une université de droit social. L'événement, qui se déroulera du 24 au 28 août prochain à Ajaccio, se tiendra sous la direction de Paul-Henri Antonmattei, professeur à l'Université de Montpellier, doyen honoraire de la faculté de droit et des sciences politiques de Montpellier. Ce dernier dressera notamment un état des lieux de l'actualité législative, jurisprudentielle et réglementaire.

Le mercredi 25 août, cette université sera également animée par les interventions par Arnaud Martinon, professeur, Droit privé et sciences criminelles, codirecteur du laboratoire de droit social de l'Université Panthéon-Assas Paris 2 sur le thème de la rupture du contrat de travail ainsi que de Francis Teitgen, ancien Bâtonnier, avocat au barreau de Paris et Agnès Viottolo, avocate au barreau de Paris sur le droit pénal du travail.

Jeudi, place à Yves Struillou, conseiller d'Etat avec le thème de la jurisprudence administrative sur les relations de travail puis à Jean-Louis Borie, ancien Bâtonnier, avocat au barreau de Clermont-Ferrand, spécialiste en droit du travail ainsi que Michel Morand, avocat au barreau de Clermont-Ferrand, spécialiste en droit du travail sur l'actualité du droit de la durée du travail.

Enfin, le vendredi Sophie Selusi, maître de conférences en droit privé, membre de l'école de droit social, directrice DU (Diplôme universitaire) Droit et pratique de la protection sociale abordera l'actualité jurisprudentielle et législative en matière de protection sociale. Cette dernière présentera ensuite la réforme santé au travail.

Retrouvez ici le détail du programme de cette université d'été

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Retrouvez ici le bulletin d'inscription

Gérer une absence de longue durée



Il se peut qu'au cours de sa carrière un salarié s'arrête pour une longue durée en raison d'une maladie, d'un congé maternité suivi d'un congé parental ou d'un congé pour convenance personnelle (sabbatique, pour création d'entreprise, etc.). Peut-on le remplacer ? Peut-on le licencier si son absence s'éternise ?

Peut-on remplacer un salarié absent ?
L'employeur peut tout à fait remplacer un salarié absent pour une longue durée en recrutant un salarié sous contrat à durée déterminée (CDD). Le Code du travail autorise cette pratique.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Il peut arriver que l'absence de ce salarié se prolonge plus longtemps que prévu. Dans un tel cas, il est possible de prolonger ou de faire succéder plusieurs CDD (avec le même salarié ou non) pour remplacer un salarié à nouveau absent. Toutefois, il faut être vigilant, la succession de CDD souffre certaines règles.
Notons que lorsque la date de retour du salarié est inconnue, il est possible de recourir à un CDD à terme imprécis, plutôt qu'un CDD à terme précis. Dans un tel cas, le CDD à terme imprécis prend fin lors du retour du salarié absent. Mais il faut prévoir une durée minimale d'emploi.
Le mieux, lorsque la nature de l'absence le permet (congé de maternité, congé pour création d'entreprise, etc.), est d'anticiper pour préparer la période d'absence du salarié.

Peut-on licencier le salarié en raison de son absence prolongée ?
Absence en raison d'un arrêt maladie
Si l'absence du salarié découle d'une maladie, celle-ci ne peut en aucun cas motiver et justifier son licenciement (Code du travail, art. L. 1132-1).
L'employeur qui licencie son salarié en raison d'arrêts maladie prend un risque non négligeable. Le salarié sera fondé à saisir le juge prud'homal qui considèrera le licenciement comme discriminatoire.
Toutefois, si les arrêts pour maladie sont répétés ou s'ils se prolongent, l'employeur peut envisager de licencier l'employé sous de très strictes conditions qui sont cumulatives. En effet, cela est possible si et seulement si, les absences prolongées ou répétées :

• perturbent le fonctionnement de l'entreprise : il revient à l'employeur de démontrer cette perturbation qui peut se traduire par une surcharge très importante de travail des autres salariés de la société, des retards non négligeables de livraison, des dépassements larges de délais ou des clients mécontents… La simple désorganisation du service dans lequel est affecté le salarié n'est pas suffisante, il doit bien s'agir d'une désorganisation de l'entreprise ;
ET
• entraînent le nécessaire remplacement définitif du salarié par un salarié embauché sous CDI pour une durée de travail équivalente.

Absence en raison d'un congé de maternité ou de paternité
Il n'est pas possible d'entamer une procédure de licenciement pendant un congé de maternité, la salariée concernée bénéficiant d'une protection spéciale contre le licenciement. Il est interdit, pendant la période de suspension du contrat de travail, non seulement de notifier un licenciement, quel qu'en soit le motif (personnel ou économique), mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision. Et la protection s'étend quelque temps après le retour de la salariée. Avant et après le congé de maternité, le licenciement est possible en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour une raison étrangère à la grossesse et à l'accouchement.
Le père bénéficie également d'une protection contre le licenciement pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de son enfant. Durant cette période, il ne peut pas être licencié (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant).

Absence en raison d'un congé parental
L'employeur peut licencier un salarié pendant un congé parental, pour un motif sans rapport avec le congé parental (par exemple pour motif économique ou en raison d'une faute grave du salarié).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Absence pour cause de formation
Il est possible d'envisager le licenciement d'un salarié en formation, tant pour motif économique que pour motif personnel. Pour autant, cette décision de rompre le contrat de travail ne doit avoir aucun lien avec la formation du collaborateur et son absence pour cette raison.

Absence en raison d'un congé sabbatique, pour convenance personnelle…
Le contrat de travail peut tout à fait être rompu pendant de tels congés en raison d'un motif économique ou en présence d'une faute du salarié ou d'un motif personnel.

Par Carole Anzil
Auteur pour les Editions Tissot pour Réso hebdo éco – www.reso-hebdo-eco.com

---

(Vidéo) : Entreprise à mission contre label 'B. Corp'

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Devant, les difficultés de recrutement, les nouvelles attentes des clients et le souci de leur image les entreprises tentent de s'adapter et, parfois, surtout de le faire savoir… Dans ce cadre, le passage vers le statut 'd'entreprise à mission' ou la certification 'B. Corp' sont deux évolutions 'tendance' envisagées par certains dirigeants qui s'inquiètent de leur RSE (Responsabilité sociétale des entreprises).

Alors, engagement réel ou 'green washing' ?

Le débat sur les l'entreprise à mission a donné lieu à de nombreux commentaires, le principe en est qu'une entreprise doit être utile pour la société dans son ensemble, et pas seulement à ses associés. Introduite par la loi Pacte de mai 2019, c'est une innovation majeure, au moins au niveau des principes même du droit des sociétés français.

Cette utilité 'élargie' se marque par une modification des statuts de la société concernée, intégrant la prise en compte des impacts sociaux, sociétaux et environnementaux de ses activités de façon à concilier la recherche de la performance économique avec la contribution à l'intérêt général. Ce choix est indiqué dans le K Bis de la société.

Les objectifs poursuivis sont essentiellement de fédérer les équipes (actionnaires, salariés, partenaires) autour d'une ambition commune. Evidemment l'entreprise souhaite aussi améliorer son image de marque et aussi se protéger contre les rachats hostiles, le cas échéant.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

L'entreprise doit mettre en place un 'Comité de mission' interne et se faire certifier par un organisme indépendant qui vérifie la réalisation des objectifs affichés.
Depuis un an, une centaine d'entreprise, dont 70% de PME, ont choisi ce statut. La plus célèbre est Danone, dont le PDG vient, dans la foulée, d'être débarqué par les associés qui s'inquiétaient de la faiblesse des profits 2020 et de l'orientation clairement RSE choisie par Emmanuel Faber. La vie de dirigeant est rarement un long fleuve tranquille !
L'histoire dira si cette option française est un succès auprès du monde économique ou si ce n'est qu'un flop médiatique qui s'intégrera dans la longue liste des 'bonnes fausse idées'…

La certification B. Corp
La certification 'B. Corp' est un peu dans le même esprit (du reste 15% des entreprises à mission sont aussi certifiées B. Corp.). Comme beaucoup d'innovations, cette nouvelle tendance, née en 2010, nous arrive des Etats Unis. Comme pour l'entreprise à mission de la loi Pacte, ce label vise principalement à garantir l'intégration de la mission sociétale au cœur de la performance globale de l'entreprise.
Dans le même mouvement que celui de la loi Pacte, 35 Etats américains ont adopté le modèle de 'Benefit corporation' à titre statutaire. Dans les autres Etats, les entreprises peuvent adopter le label B Corp. mais il s'agit alors là d'une certification contractuelle, demandée par l'entreprise et attribué puis contrôlée par l'ONG 'B Lab', et non pas d'une option ouverte par un texte législatif.
En 2020, le label B. Corp. regroupe environ 2 800 entreprises réparties dans 60 pays à travers le monde et exerçant leur activité dans plus de 150 secteurs différents. En France, depuis 2014, 80 entreprises ont été certifiées B. Corp., et ce nombre ne cesse de croître. Le label est accordé si, après analyse de 200 points du questionnaire d'évaluation, le score de l'entreprise est supérieur à 80. Il faut relever qu'outre un label, B. Corp. est aussi une communauté d'entreprises cherchant à multiplier leurs échanges et leurs expériences dans un même esprit.
Alors le match est ouvert entre le label US et le texte législatif à la française. Gageons que les sociétés jeunes, high-tech et ouvertes sur l'international préfèreront sans doute un label US « branché » qu'une modification statutaire à inscrire au registre du commerce !

Philippe Lechat*

**A la retraite depuis le 1er janvier dernier, Philippe Lechat, fondateur du cabinet d'expertise comptable Axiome Provence et désormais président des 'Aulnes conseil'. A ce titre, il aborde régulièrement dans nos colonnes l'actualité juridique des entreprises.*

Pour en savoir plus avec Thierry Sibieude, professeur Essec et titulaire de la chaire innovation et entrepreneuriat social.