Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Webinaire : la justice économique mobilisée pour prévenir les difficultés des entreprises

Au cours du webinaire organisé par Infogreffe et le CNGTC à la suite de la remise du rapport « Justice économique », tous les intervenants ont conseillé aux chefs d'entreprise d'anticiper les difficultés et d'utiliser les procédures préventives souples et confidentielles.

Dans le contexte de crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 et à la suite de la remise du rapport « Justice économique » (v. ci-dessus, « Rapport sur la justice économique : les greffiers au cœur de la

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

prévention », p. 1 et « Rapport Richelme : l'information sur la prévention, « grande cause nationale » », p. 3), Infogreffe et le Conseil national des greffiers des tribunaux de commerce (CNGTC) ont organisé, le 11 mars 2021, un webinaire afin d'apporter aux chefs d'entreprise des conseils concrets et des solutions clés en main pour mieux évaluer leur situation et prévenir au maximum leurs défaillances. Ce webinaire s'est déroulé autour de trois tables rondes sur les thèmes déclinés ci-dessous et s'est conclu avec l'intervention d'Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargée de l'industrie.

Les défis du chef d'entreprise en temps de crise : mieux les comprendre pour mieux les relever

Pascal de Izaguirre, président-directeur-général de Corsair International, a témoigné du poids des responsabilités et de la solitude extrême qui pèsent sur le chef d'entreprise confronté aux difficultés, mais aussi de l'importance de l'accompagnement et de l'aide apportée notamment par le mandataire *ad hoc*, le conciliateur, l'avocat spécialiste en restructuration, la banque d'affaires…. Ce travail d'équipe a permis, dans son cas, d'aboutir à une réussite collective.

Georges Richelme a rappelé les principaux constats de la mission « Justice économique », dont il a été le rapporteur. En 2018 et 2019, il a été dénombré 45 000 procédures collectives, mais seulement 4 000 procédures de prévention ; en outre, 90 % des entreprises ne pensent pas à la prévention. Il a insisté sur la méconnaissance par les entrepreneurs des procédures existantes, sur la difficulté de s'y retrouver (mandat ad hoc, conciliation et sauvegarde) et le coût de la prévention. Selon lui, le sujet majeur est avant tout l'accès à l'information sur la prévention, laquelle doit être cohérente, lisible et grand public.

Louis Margueritte, directeur de cabinet du ministre délégué en charge des PME, considère qu'il faut simplifier et identifier l'accès à ces procédures. Parmi les solutions proposées, il a listé la forfaitisation de leur coût, la protection des cautions et la systématisation de la procédure de rétablissement professionnel.

Le tribunal de commerce : premier refuge des entreprises en difficulté ?

Sonia Arrouas, présidente de la Conférence générale des juges consulaires et présidente du tribunal du commerce d'Evry, a mis en avant la confidentialité attachée à l'analyse de la situation de l'entrepreneur. Elle a, en outre, rappelé que le chef d'entreprise peut choisir le mandataire judiciaire dont les honoraires sont vérifiés par le président du tribunal de commerce et validés par le dirigeant. Elle a, enfin, indiqué que les indicateurs révélaient actuellement une baisse des procédures collectives et une hausse des mandats *ad hoc*.

Sophie Jonval, présidente du CNGTC, a rappelé que la profession, avec ses 232 greffiers des tribunaux de commerce et ses 2 000 collaborateurs, assure un accueil physique sur tout le territoire et que, pendant le confinement, les outils digitaux ont pris le relais pour assurer la continuité de la justice. Elle a annoncé que les greffiers sont prêts à répondre aux chefs d'entreprise et à renforcer les équipes si besoin afin de ne pas allonger les délais.

Hélène Bourbouloux, administrateur judiciaire et associée gérante du cabinet FHB, a expliqué qu'avec la crise sanitaire les sollicitations ont été nombreuses, car toutes les entreprises sont devenues des entreprises en difficulté et que de nouvelles missions sont apparues, telles que négocier avec les bailleurs. Selon elle, la consolidation des entreprises devrait se lisser sur 10 à 15 ans.

Évaluer et prévenir : les professionnels et les outils à la disposition du chef d'entreprise

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Didier Oudenot, président honoraire du CNGTC et membre de la mission « Justice économique », a recommandé l'utilisation des outils digitaux élaborés et proposés par les greffiers des tribunaux de commerce (Monidenum, Indicateur de performance de l'entreprise, Tribunal digital : v. ci-dessus, « Rapport sur la justice économique : les greffiers au cœur de la prévention », p. 2).
Lionel Canesi, président du Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables, a rappelé que la mission de sa profession est d'analyser les comptes, de présenter un prévisionnel de l'entreprise et d'accompagner vers les procédures de prévention. Il pense qu'il n'y aura pas de vague de défaillances d'entreprises, mais une économie résiliente qui verra les entreprises se transformer et s'adapter.
Selon Antoine Diesbecq, avocat au barreau de Paris, associé du cabinet Racine et membre du comité scientifique d'APESA, la démarche consistant à détecter les difficultés, à les diagnostiquer et à les traiter est essentielle. Elle est plus rapide pour les TPE que pour les PME. Il considère que l'outil CIP (centre d'information sur la prévention des difficultés des entreprises) fonctionne bien et que l'association d'un expertcomptable, d'un avocat et d'un juge consulaire n'étant plus en exercice permet d'établir une préconisation en 30 minutes et d'avoir une vision positive.

Conclusion par Agnès Pannier-Runacher
La ministre déléguée auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargée de l'industrie a confirmé que le gouvernement va s'inspirer des propositions du rapport « Justice économique », notamment la création d'un portail d'information unique. Elle a annoncé que les travaux de rapprochement entre le dispositif « Signaux Faibles » et celui des greffiers des tribunaux de commerce ont déjà commencé. Elle est favorable à la réduction et à la forfaitisation du coût des procédures préventives, mais elle attend les propositions du Conseil national des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires.

Edith Dumont,
Bulletin d'actualités des greffiers

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

---

Tout savoir sur les astreintes

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Le sujet du mois vu par les éditions Tissot : l'astreinte est la période pendant laquelle le salarié doit se tenir prêt pour intervenir rapidement en cas de problème au niveau de l'entreprise. Quelles conditions pour la mettre en place ? Peut-elle être imposée ? Quelle compensation ? Toutes les réponses dans cet article…

Qu'est-ce qu'une astreinte ?

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le salarié d'astreinte n'a pas l'obligation d'être sur son lieu de travail. Toutefois, il doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail.

Il n'a pas non plus l'obligation d'être à son domicile ou à proximité. En revanche, il doit être joignable à tout moment.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Quelles sont les conditions de mise en place de l'astreinte ?
Les astreintes peuvent être fixées par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. Sont notamment prévus l'organisation, le délai de prévenance, les salariés concernés…
En l'absence de convention ou d'accord, ces dispositions sont fixées par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) et information de l'inspection du travail.
Dès lors qu'elles sont mises en place, l'employeur est tenu de communiquer la programmation individuelle des astreintes à chacun des salariés concernés dans un délai raisonnable, lequel est en principe défini par la convention ou l'accord d'entreprise.
En l'absence de délai prévu, il doit informer son salarié 15 jours à l'avance. Toutefois, face à une circonstance exceptionnelle, le délai peut être abaissé, mais sans pouvoir être inférieur à 1 jour franc.

Peut-elle être imposée au salarié ?
Lorsque l'astreinte est prévue par sa convention collective, son recours ne constitue pas une modification du contrat de travail et s'impose au salarié et ce, même si son contrat de travail ne contient aucune clause relative aux astreintes.
A contrario, lorsque le régime d'astreintes n'est pas prévu par accord collectif ou dans le contrat de travail, alors sa mise en place constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord du salarié.

Quelles sont les contreparties de l'astreinte ?
Les astreintes effectuées par le salarié donnent lieu à des compensations soit financières, soit sous forme de repos.
Ces contreparties sont prévues dans la convention ou l'accord d'entreprise, ou à défaut par l'employeur.

Il faut distinguer :

- **le temps d'attente** : le salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles mais reste prêt à intervenir à tout moment. Ce temps d'attente n'est pas assimilé à du temps de travail effectif ;
- **le temps d'intervention** : le salarié exécute une intervention au service de l'entreprise. La durée de l'intervention (temps de trajet compris) constitue du temps de travail effectif, qui doit être rémunéré comme tel.

La mise à disposition gratuite d'un logement, appelé logement de fonction, peut tout à fait constituer un élément de cette compensation. Néanmoins, pour que l'attribution d'un logement de fonction à titre gratuit constitue une modalité de rémunération de l'astreinte, il faut qu'une stipulation du contrat de travail ou de la convention collective le prévoie expressément.

Quelles sont les conséquences de l'astreinte sur la durée du travail ?
En cas d'intervention pendant une période d'astreinte, la durée de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif.
Ainsi, si le temps passé en intervention a pour effet de porter la durée de travail au-delà de la durée

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

légale ou conventionnelle, alors il fait l'objet d'une majoration au titre des heures supplémentaires. Enfin, exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour calculer la durée minimale du repos quotidien et du repos hebdomadaire.
Dès lors que le salarié doit intervenir une ou plusieurs fois pendant la période d'astreinte, un repos journalier et/ou hebdomadaire intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention, sauf s'il a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos.

Par Carole Anzil, les Editions Tissot pour Réso hebdo éco

Rapport sur la justice économique : les greffiers au cœur de la prévention

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Le rapport sur la justice économique met en évidence l'expertise des greffiers des tribunaux de commerce en matière de prévention des difficultés des entreprises et l'efficacité de leurs services dédiés à l'accompagnement des chefs d'entreprises et des justiciables.

La mission 'Justice économique', créée en raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 afin d'améliorer la prévention des difficultés des entreprises et l'accompagnement des entrepreneurs, a remis son rapport, le 19 février 2021, à Eric Dupond-Moretti, ministre de la justice, Bruno Le Maire, ministre de l'économie, des finances et de la relance, Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée, chargée de l'industrie et Alain Griset, ministre délégué, chargé des petites et moyennes entreprises (Rapport de la mission « Justice économique », Min. de la justice, sous la direction de Georges Richelme, 19 févr. 2021). Le rapport dresse un constat des outils de prévention mis à disposition des chefs d'entreprises et s'agissant des procédés d'autodiagnostic, il mentionne tout particulièrement les outils élaborés et proposés par les greffiers des tribunaux de commerce. Par ailleurs, parmi ses recommandations

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

intéressant la profession, il faut souligner le rapprochement avec le dispositif de détection « Signaux Faibles » mis en place dans certaines administrations et la création d'une cellule de prévention dans chaque tribunal de commerce.

Les services des greffiers dédiés aux entreprises et justiciables

- **Monidenum**

Le service d'authentification Monidenum gratuit et sécurisé permet à toute personne d'activer son identité numérique et de s'authentifier sur les services digitaux partenaires. Pour le dirigeant d'entreprise, le service opère un rapprochement avec le Registre du commerce et des sociétés, lui permettant d'agir en son nom en toute sécurité. Monidenum est le service d'authentification des justiciables utilisé par le tribunal digital et il est juridiquement opposable.

Ouvert avant la crise sanitaire, le service Monidenum compte déjà plus de 180 000 inscriptions. Il permet d'accéder à un espace personnel dédié et à des services dématérialisés, comme l'accès gratuit au Kbis de l'entreprise, ainsi qu'à l'indicateur de performance des entreprises déjà disponible pour plus d'1 500 000 entreprises.

- **Indicateur de performance de l'entreprise**

L'indicateur de performance de l'entreprise, mis à disposition du chef d'entreprise gratuitement et confidentiellement, via son espace numérique monidenum.fr, lui permet d'évaluer les risques de défaillance de son entreprise.

Déployé dans les greffes, l'indicateur de performance utilise les techniques de l'ingénierie des fonctionnalités 'feature engineering'. Il s'agit d'un processus d'utilisation des connaissances du domaine de la difficulté des entreprises par les greffes, afin d'extraire des fonctionnalités à partir de données brutes, via des techniques d'exploration de données.

L'analyse porte sur plus de 700 critères pour chaque évaluation : CA, résultat, effectif, données structurelles, localisation, activité, trésorerie, cash-flow, ratio d'endettement global, ratio d'autonomie financière…

L'expertise des greffes est indispensable pour planifier, cibler, collecter et analyser les données et les rendre exploitables pour le modèle. Ces actions permettent alors aux greffiers de transformer des données brutes en la forme la plus appropriée pour l'algorithme spécifique d'apprentissage, dit de 'Machine Learning', et d'analyse prédictive, déployé dans les greffes.

Ces fonctionnalités sont utilisées pour améliorer les performances des algorithmes d'apprentissage et, par conséquent, la pertinence du modèle déployé, lequel augmente plutôt qu'il ne remplace les compétences humaines.

L'indicateur de performance de l'entreprise peut également être utilisé par le juge de la prévention sur

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

son portail digital pour détecter et analyser les difficultés des entreprises et rencontrer le chef d'entreprise, lors d'un rendez-vous confidentiel.

- **Tribunal digital**

Le tribunal digital a naturellement trouvé toute sa place lors du premier confinement. Ouvert dans le prolongement de l'espace numérique de l'entreprise Monidenum, le tribunal digital est la porte d'accès en ligne aux 141 tribunaux de commerce français. Cet espace dématérialisé permet d'agir en justice en toute simplicité, dans un environnement sécurisé accessible à tous et à tout moment.

Le tribunal digital permet désormais à tout justiciable du tribunal de commerce ou à son mandataire de saisir sa juridiction en ligne pour :

– prévenir des difficultés d'entreprise : rendez-vous prévention, requête en mandat *ad hoc* et conciliation,

– se placer sous la protection de la loi : déclaration de cessation des paiements, demande de sauvegarde,

– recouvrer une créance : assignation, requête en injonction de payer,

– faire valoir un droit : requête au président, au juge-commissaire,

– consulter ses dossiers et suivre l'avancement d'une affaire en cours.

Ainsi, il est désormais possible pour le chef d'entreprise de prendre un rendez-vous en ligne, de manière confidentielle, pour rencontrer un juge de la prévention et cela devant toutes les juridictions économiques de métropole et d'outre-mer.

Propositions du rapport intéressant la profession
L'expertise reconnue des greffiers des tribunaux de commerce a amené la mission « Justice économique » à proposer de les rapprocher du dispositif de détection des difficultés des entreprises « Signaux Faibles ». En effet, cette « startup d'État » reçoit, directement des organismes publics, des données relatives à la situation financière et économique des entreprises d'une certaine taille. Ces données constitueraient des informations plus récentes et complémentaires de celles des greffiers et permettraient de détecter de façon plus précoce les entreprises défaillantes.

Enfin, partant du constat de l'existence du maillage territorial des juridictions consulaires en contact direct avec les entrepreneurs et les justiciables, la mission « Justice économique » recommande d'instituer dans chaque tribunal de commerce une cellule de prévention chargée d'assister et de soutenir les chefs d'entreprise et dont les juges qui la composent seraient identifiés. Cette mesure permettrait au chef d'entreprise de surmonter l'obstacle psychologique que peut représenter un tribunal, lequel deviendrait un espace d'accompagnement vers sa réussite et non pas le lieu de jugement de son échec.

- Rapport de la mission « Justice économique », Min. de la justice, sous la direction de Georges Richelme, 19 févr. 2021

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Didier Oudenot
Greffier associé Tribunal de commerce de Marseille,
Président Honoraire et membre de la mission justice économique

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

---

Elodie Spony nommée associée au sein de PVB Avocats



Elodie Spony devient avocate associée du cabinet PVB Avocats. Cette dernière rejoint les 8 autres associés de ce cabinet spécialisé dans les problématiques juridiques des entreprises locales du Sud de la France implanté à Avignon, Nîmes et Montpellier.
Rentrée au sein de l'antenne avignonnaise en 2017, Elodie Spony co-animera maintenant le cabinet PVB

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

de la cité des papes et ses 8 collaborateurs installés passage de l'Oratoire dans l'intra-muros.
Auparavant, après avoir fait ses études de Droit à Montpellier notamment, elle a travaillé pendant 8 ans au sein du département 'Corporate' du cabinet Fidal dont elle a été le référent pour le Sud-Est du secteur non marchand (fond de dotation, association, fondation…). Puis, en 2014, elle a créé son propre cabinet à Avignon.

Ancrage de proximité
Créé en 1987, PVB regroupe plus d'une soixantaine de professionnels et de collaborateurs. « PVB Avocats met un point d'honneur à proposer des solutions globales à l'ensemble des problématiques juridiques des entreprises locales, explique le cabinet. Combinant proximité et transversalité, le cabinet sécurise le cadre juridique de ses clients et favorise durablement leur création de valeur. Attaché à ses racines, le cabinet revendique son identité locale et se distingue par une réelle compréhension des enjeux locaux spécifiques à ses clients. Ancré régionalement, PVB Avocats dépasse le simple cadre du conseil, afin de mettre à disposition de ses clients un écosystème efficace de proximité. »

Télétravail : des exonérations d'impôt pour les frais professionnels engagés en 2020

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Encouragé pour lutter contre l'épidémie de Covid-19, le télétravail engendre parfois des coûts pour le salarié. Les allocations versées par l'employeur au titre du télétravail à domicile en 2020 seront exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite de 550 € pour l'année. Ces allocations peuvent prendre la forme d'indemnités, de remboursements forfaitaires ou encore de remboursements de frais réels. Un communiqué du ministère de l'Économie du 2 mars 2021 précise ces dispositions.

L'exonération s'applique aux différentes formes d'allocations versées par l'employeur couvrant des frais de télétravail à domicile : il peut s'agir d'indemnités, de remboursements forfaitaires ou de remboursements de frais réels. Concernant les allocations forfaitaires, elles seront exonérées dans la limite de 2,5 € par jour de télétravail, soit une exonération de 50 € pour un mois comprenant 20 jours de télétravail, dans la limite annuelle de 550 €.

Concrètement, il appartient à l'employeur d'identifier ces allocations dans les informations qu'ils transmettent à l'administration fiscale. Le montant du revenu imposable prérempli sur la déclaration de revenus ne devrait pas, en principe, inclure de telles allocations. Le salarié pourra s'en assurer au moment de déclarer ses revenus 2020, en vérifiant les montants préremplis par rapport à :

- ses bulletins de paie,
- l'attestation fiscale annuelle délivrée par son employeur.

Ecrit par le 15 novembre 2026

Pour les salariés ayant opté pour la déduction en frais réels, les frais engagés liés à leur activité professionnelle en télétravail pourront être déduits à hauteur des montants mentionnés ci-dessus. Le contribuable conserve, alors, la possibilité de les déduire pour leur montant exact si cela est plus favorable.

Attention : L'allocation doit couvrir exclusivement des frais professionnels engagés au titre du télétravail à domicile. Les frais courants généralement nécessités par l'exercice de la profession comme les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail et les frais de restauration, ne sont pas concernés par cette exonération.

Direction de l'information légale et administrative

Congés et jours de repos : « il est possible d'imposer et de modifier leurs dates jusqu'au 30 juin 2021 »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Depuis fin mars 2020, une ordonnance permet aux entreprises d'imposer, sous certaines conditions, la prise de jours de congés et de repos, voire de modifier leurs dates lorsqu'ils sont déjà validés. Mis en place pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, le dispositif devait prendre fin le 31 décembre 2020. Une nouvelle ordonnance prolonge cette faculté dans la gestion des jours de congés jusqu'au 30 juin 2021.

Congés payés : dates imposées ou modifiées, congés fractionnés
Depuis le premier confinement, l'employeur peut imposer la prise de congés payés à ses salariés et modifier les dates de ceux déjà validées sans avoir à respecter les dispositions prévues par le Code du travail ou des accords collectifs (accord d'entreprise, convention collective).

Mais attention, cette possibilité est encadrée. Mise en place par une ordonnance du 25 mars 2020, elle est soumise à l'application d'un accord collectif qui autorise l'employeur, dans la limite de 6 jours de congés payés, et en respectant un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc :

- à décider de la prise de jours de congés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont vocation à être pris ;
- ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Un accord collectif peut également l'autoriser :

- à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané aux salariés conjoints et partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans l'entreprise.

A l'origine, la période de congés imposée ou modifiée ne pouvait pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Mais la loi autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire du 14 novembre 2020 habilite le Gouvernement à prendre, par voie d'ordonnance, des mesures autorisant notamment les entreprises à imposer ou modifier les dates de congés payés et de jours de repos de leurs salariés en dérogeant aux dispositions légales. C'est donc sans surprise que le dispositif mis en place au printemps dernier est prolongé jusqu'au 30 juin 2021.

Jours de repos et de réduction de temps de travail
L'ordonnance du 25 mars 2020 prévoit également que l'employeur peut imposer les dates de prise des jours de RTT indépendamment des dispositions fixées par l'accord collectif applicable à son entreprise.
Certains accords prévoient qu'un nombre de jours de RTT est imposé par l'employeur et qu'un nombre de jours est laissé à la libre initiative du salarié.
En application de cette ordonnance, l'employeur peut déroger aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise et :

- imposer la prise, à des dates déterminées, de jours de repos au choix du salarié qu'il a acquis ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Contrairement aux jours de congés payés, il n'est pas nécessaire de négocier un accord collectif pour imposer les jours de repos mais l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.
Les mêmes règles s'appliquent pour les jours de repos des salariés en forfait jours. L'employeur peut également imposer la prise des jours déposés dans le compte épargne-temps (CET).
Mais attention, le nombre total de jours de repos pouvant être imposés ou dont les dates peuvent être modifiées ne peut pas être supérieur à 10 jours.
A l'origine, la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne pouvait pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. Mais également sans surprise, l'ordonnance publiée le 17 décembre 2020 prolonge cette période jusqu'au 30 juin 2021.

Par Isabelle Vénuat – Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot pour

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

ResoHebdoEco www.reso-hebdo-eco.com

Sources : *Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre, Jo du 17, art. 1*
Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, Jo du 26

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



OLYMPUS DIGITAL CAMERA

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Avis de tempête sur le contentieux des heures supplémentaires…



Il est urgent que chaque entreprise mette en place un système de contrôle du temps de travail réalisé pour chacun de ses salariés, rappelle Olivier Baglio du cabinet d'avocat avignonnais Axio. La jurisprudence étant comme toujours rétroactive et applicable non seulement aux instances en cours mais également aux années passées dans la limite de 3 ans (prescription des heures supplémentaires).

« Par un arrêt rendu le 27 janvier 2021 (n°17- 31.046), la Cour de Cassation a franchi un nouveau pas dans le contentieux désormais classique des heures supplémentaires prétendument non payées et dont le salarié réclame le paiement plusieurs années après à l'occasion de la contestation de son licenciement ou de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail… »
« Alors qu'il appartenait au salarié de produire au préalable un décompte précis des heures

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

revendiquées, la jurisprudence écartant les décomptes sommaires (au mois ou au trimestre) ou par extrapolation (une seule année calculée multipliée ensuite par 2 ou 3), la Cour de Cassation a dans un premier arrêt du 18 mars 2020 (n°18-10.919) assouplit les obligations du salarié seulement tenu de produire des éléments précis de nature à corroborer son décompte sans avoir à étayer sa demande par des preuves formelles (attestations judiciaires par exemples). »
« Dans son dernier arrêt de janvier 2021, la Cour va plus loin en considérant qu'un simple décompte unilatéral mentionnant uniquement une prise de poste et une fin de service est suffisante même si le salarié n'a pas mentionné la pause méridienne. »

Il s'agit d'une évolution sévère mais conforme aux textes :

- **Article L3171-2 du code du travail**

Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Le comité social et économique peut consulter ces documents.

- **Article L3171-3 du code du travail**

L'employeur tient à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié. La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

- **Article R3173-3 du code du travail**

Le fait de ne pas présenter à l'inspection du travail les documents permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié, en méconnaissance des dispositions de l'article L.3171-3, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

« De par cette application stricte des textes, le salarié n'est plus tenu qu'à produire un simple décompte, l'employeur devant verser aux débats les éléments de contrôle que lui est obligatoirement tenu d'établir au regard des textes précités. »
« Il est donc fort à craindre que l'employeur qui ne produirait aucun élément sera automatiquement condamné quand bien même le décompte produit serait fantaisiste, celui-ci n'ayant comme seul mérite que d'être le seul produit aux débats… »

Par Olivier Baglio

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

L’IP Box(1) pour les ‘happy few’



A la retraite depuis le 1er janvier dernier, Philippe Lechat, fondateur du cabinet d’expertise comptable Axiome Provence et désormais président de ‘Les Aulnes conseil’, évoque la taxation des revenus de brevets et autres revenus de la propriété intellectuelle.

Une réforme fiscale de 2019 est un peu passée inaperçue des experts-comptables et des PME. Il s’agit de la modification du régime de taxation (favorable) des revenus de la propriété intellectuelle.
Jusqu’en 2019, il existait un régime de faveur pour la taxation des revenus de brevets et autres revenus de la propriété intellectuelle. Pour les sociétés ces revenus étaient taxés au taux de 15% au lieu du taux normal (28% en général pour les PME) mais, nous sommes d’accord, cela concernait peu de PME.

L’article 238 du CGI précise désormais que :

- D’une part les revenus de logiciels créés par l’entreprise sont clairement éligibles au dispositif,

Ecrit par le 15 novembre 2026

- D'autre part la base de calcul de cet impôt à taux réduit est claire : Il s'agit des revenus issus des logiciels originaux protégés par le droit d'auteur.
- Enfin le taux est réduit à 10 % de ces revenus.
-

La réforme est issue d'un alignement international de la fiscalité française sur le sujet, le but est bien évidement d'attirer en France les entreprises créatrices de logiciels ou de brevets (ou d'éviter au moins qu'elles ne partent à l'étranger…). Pour ce faire, est introduite la notion de 'Nexus' qui réserve ce régime à la quote-part des revenus issus de l'entreprise et d'une recherche localisée en France.

En conséquence, les sociétés qui produisent en France des logiciels, pour les louer sous forme de redevance à leurs clients, disposent désormais d'un régime de faveur extrêmement intéressant.

Bien évidemment, qui dit avantages dit contraintes (surtout pour le fisc français …), il est donc nécessaire de documenter de façon extrêmement précise l'ensemble du dossier afin de démontrer :

- que l'entreprise est bien celle qui a créé le logiciel (si elle l'a acheté, cela ne fonctionne pas aussi bien …)
- qu'elle l'a créé en France (et pas en Inde ou à Londres…)
- que la partie de ses revenus correspondant à des licences d'utilisation dudit logiciel est bien identifiée (et pas noyée dans un package global, matériel, maintenance, redevance…)

Vous l'aurez compris, le contentieux fiscal va être abondant sur cette affaire !

Si cela vous tente, je ne saurais trop vous rapprocher de votre conseil spécialisé habituel qui se fera un plaisir de traiter l'IPBOX en plus de votre CIR[(2)] annuel, par contre négociez bien les honoraires, en général cela pique un peu.

Philippe Lechat

- ***(****1) IPBOX : Intellectual Property Box (A prononcer : « AIE-PI-BOX » si vous voulez faire moderne…)*
- *(2) CIR : Crédit impôt recherche*

Utilisation des réseaux sociaux au travail :

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

quelles sont les règles ?



En 2020, les 39 millions de Français qui utilisent les réseaux sociaux y consacrent en moyenne 1 heure 42 par jour1 ; même pendant leur temps de travail. Cet usage n'est pas sans incidence sur la productivité et la relation de travail. Alors, quelles sont les règles et les limites ? Franck Singer, associé de Vivaldi Avocats Paris, répond aux 3 questions les plus fréquentes.

Peut-on utiliser librement les réseaux sociaux au bureau pendant son temps de travail ?
« Oui, selon l'article L. 1121-1 du Code du travail qui pose le principe 'Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché'. Pour autant, la connexion internet est l'un des moyens mis à la disposition du salarié pour lui permettre d'exécuter son travail. Et si la CNIL admet une tolérance d'utilisation à titre privé, tout est question de proportion : l'usage doit rester exceptionnel. Se connecter sur Facebook en arrivant au bureau est devenu un automatisme pour nombre de salariés ; un réflexe quotidien qui peut couter cher. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

« Licenciement pour faute grave d'un salarié connecté 41 heures en un mois. »

« Ainsi, le licenciement pour faute grave d'un salarié qui s'était connecté pour une durée totale d'environ 41 heures en un mois à raison de plus de 10 000 connexions sur des sites non professionnels durant le temps de travail et depuis son poste (!) n'a pas fait débat et a été jugé fondé. Mais l'usage proportionné n'étant pas quantifié par la loi, il appartient aux juges de trancher en la matière. Dans son arrêt du 13 juin 2013, la Cour d'Appel de Pau a validé le licenciement d'une salariée qui utilisait Facebook une heure par jour pendant son temps de travail et condamné non pas l'acte en lui-même, mais sa fréquence, qui l'empêchait d'exercer les tâches pour lesquelles elle était rémunérée. Pour éviter tout contentieux, la prudence s'impose. »

L'employeur peut-il contrôler cette utilisation ?
« Oui, si elle s'effectue à partir des outils de travail mis à disposition du salarié par l'entreprise. Pour assurer notamment la sécurité informatique de l'entreprise et se prémunir du risque de propagation de virus, l'employeur peut légalement contrôler le disque dur de l'ordinateur de son salarié, même en son absence… Ce qui lui permet de savoir s'il utilise internet pour des motifs professionnels ou personnels, combien de temps il y passe, ses horaires de consultation et les sites consultés. »

« L'employeur peut légalement contrôler le disque dur de l'ordinateur de son salarié, même en son absence. »

« Il peut donc interdire l'accès à certains sites ou aux boîtes aux lettres personnelles. Toutefois, lorsqu'un tel contrôle est réalisé, ce dispositif, détaillé poste par poste, doit faire l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL. Le règlement intérieur de l'entreprise ou/et la charte informatique peuvent également interdire tout 'usage abusif d'internet à des fins personnelles'. Dans ce cas, la preuve d'un abus répété suffit à faire peser sur son auteur un risque de sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. En revanche, l'employeur ne dispose d'aucun moyen de contrôle à l'encontre d'un salarié qui utilise un smartphone personnel. Mais même dans ce cas, Facebook peut rester un moyen de preuve d'une utilisation abusive si le salarié a un compte public et s'y montre particulièrement actif… A contrario, l'employeur ne peut rien contre celui qui utilise un compte privé et un smartphone personnel. »

Peut-on divulguer sur les réseaux sociaux des contenus relatifs à l'activité de l'entreprise ?
« Le droit d'expression des salariés est garanti par l'article L. 1121-1 du Code du travail mais il n'autorise pas pour autant de porter tort à son employeur, qui est légitimement en droit d'attendre de son salarié qu'il exécute son contrat de travail dans le respect de l'obligation générale de loyauté et de confidentialité. Ainsi, la publication sur Facebook par une salariée d'une photo de la nouvelle collection de prêt à porter présentée exclusivement à certains membres de l'entreprise, a été lourdement sanctionnée par la Cour de Cassation le 30 septembre 2020, et ce, alors même qu'elle avait été effectuée sur son compte privé. »
« La Cour a validé le licenciement disciplinaire en constatant que la publication litigieuse avait été spontanément communiquée à l'employeur par une autre salariée qui était autorisée à accéder au compte

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Facebook de la salariée licenciée. Elle a donc considéré que le procédé d'obtention de la preuve n'avait pas été déloyal et justifiait la production d'éléments portant atteinte à la vie privée, car elle était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi. Le paramétrage privé du compte Facebook n'est donc pas un blanc-seing pour s'exprimer sans limites. »

**Etude Digital 2020 France – 'We are Social et Hotsuite'*