Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Réforme ‘legal privilege’ : préserver l’indépendance des avocats pour lutter contre l’opacité dans les affaires

Les avocats des barreaux d’Avignon, de Nîmes, d’Alès et Tarascon s’opposent à une proposition de loi, sur le secret des consultations des juristes d’entreprise, débattu, ce 30 avril à l’assemblée nationale. Pour eux, cette réforme renforcerait une opacité dans les affaires, à contre-courant de l’obligation de transparence et d’éthique des affaires du droit contemporain et privilégierait les grandes entreprises au détriment des PME-TPE.

« Nous ne sommes pas les seuls à nous opposer à la réforme sur le legal/letal privilege qui entre en discussion à l’assemblée nationale, indiquait il y a quelques heures le barreau d’Avignon. Mieux : nous sommes tous rassemblés contre cette réforme inique, qui va créer un abîme de complexité dans un océan d’incertitudes. Le législateur serait-il devenu si inconscient, qu’il ne maîtrise ni les raisons de sa réforme (un impact inexistant sur la compétitivité de nos entreprises), ni les conséquences de celle-ci (des documents classés confidentiels par l’entreprise et son subordonné salarié, juges et parties sur cette qualification !?). »

Lutter contre le modèle des juristes anglo-saxons

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

« Cela fait un quart de siècle que des Directions de grandes entreprises, tentent d'installer dans le droit français l'Avocat salarié d'entreprise. Ils n'y sont jusqu'à présent jamais parvenu, expliquent dans un communiqué les représentants des barreaux du ressort de la cour de Nîmes. Une autre idée leur vient désormais : éviter d'évoquer l'avocat d'entreprise, oxymore par excellence (puisque disparaîtrait ce qui fait le cœur de l'activité d'avocat, soit son indépendance), et tenter de créer désormais un secret professionnel propre à l'entreprise, soit un 'légal privilège', qui serait détenu par des « juristes d'entreprise. »

« 'Ersatz' d'avocats d'entreprise, mais sans en avoir le titre, ces juristes d'entreprise bénéficieraient de droits similaires, puisque leurs correspondances, avis et consultations juridiques au bénéfice de leur employeur seraient couverts par une confidentialité qui serait peu ou prou comparable au secret professionnel de l'avocat. Les partisans de cette réforme soutiennent qu'elle assurerait l'attractivité de la France et la compétitivité de nos entreprises dans le monde ; que ne pas l'adopter, c'est laisser à des juristes anglo-saxons établis hors de France, ce marché du droit.

« Cela ne résulte d'aucune étude d'impact, cela n'est qu'une affirmation gratuite, et d'ailleurs cela n'aura en réalité aucun effet sur le renforcement de la compétitivité des entreprises françaises à l'international, car :
• Les pays de droit anglo-saxon ne reconnaissent la confidentialité des avis et consultations qu'aux professions règlementées, ce qui n'est pas (encore) le cas des juristes d'entreprise en France…sauf à penser que cette première réforme n'est qu'une première étape vers une réforme ultérieure, qui viendrait alors à créer finalement l'Avocat salarié d'entreprise ;
• Aux Etats- Unis, les juges ne reconnaissant aucune confidentialité aux négociations et aux travaux préparatoires à des avis juridiques. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Les représentants des barreaux du ressort de la cour de Nîmes s'opposent à la réforme 'legal privilege'.©DR

« Ce légal privilège apporterait en fait à notre droit français la possibilité pour de grandes entreprises, disposant d'une armée de juristes salariés, de garder confidentiels des documents sur des procédures civiles, commerciales ou administratives. Ce serait donc bien un « privilège », comparé à celui que n'auraient pas d'autres catégories de personnes en droit français, pas même les TPE/PME qui n'auraient pas la possibilité financière de se payer de tels juristes salariés. »

« Quels exemples injustes pourraient naître de la création d'une telle réforme :
• Prouver des violations à des règles en droit du travail, en droit de l'environnement par exemple, serait plus difficile, et les salariés, et même les lanceurs d'alertes seraient plus facilement empêchés de révéler des infractions, des scandales sanitaires ou autres…
• Et les journalistes ? Ont-ils pensé que l'article 10 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, qui les protégeait par le droit d'expression, prévoit elle-même des restrictions : « L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire ».

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

> « Cette réforme renforcerait une opacité dans les affaires, à contre-courant de l'obligation de transparence et d'éthique des affaires du droit contemporain. »

Une régression du Droit français
« Pour ces raisons, les Avocats considèrent que cette réforme est une régression du droit français ! Seul le secret professionnel des avocats est à même de protéger l'état de droit dans notre pays, car ce secret reste confié à un professionnel indépendant (pas à un juriste salarié donc dépendant), un Avocat formé, tenu à une déontologie, qui depuis des siècles a appris comment gérer le secret des vies qui lui sont confiées, des affaires qu'il doit mener, sans que cela ne mène à des pratiques illicites. »

« Le secret professionnel n'est pas un droit : c'est une garantie servant à assurer la protection de la vie privée et de la vie des affaires de tout client d'Avocat français, qu'il soit particulier ou chef d'entreprise. Cela n'a rien à voir avec le droit que des Juristes auraient, de juger comme confidentiels, des documents au profit de leur entreprise. Qui seraient-ils donc, pour être juge et partie sur ce qui serait confidentiel, et ce qui ne le serait pas ? »

« Ce n'est pas un hasard si cette réforme prévoit aussi une infraction pénale pour tout document qui n'aurait pas dû être taxé de confidentiel par le Juriste, infraction similaire au faux et usage de faux ! C'est donc que la réforme prévoit déjà aussi ses monstres ? La réalité, est que cette réforme renforcerait une opacité dans les affaires, à contre-courant de l'obligation de transparence et d'éthique des affaires du droit contemporain. Cette réforme, cela a déjà été dit précédemment, rompt l'égalité entre les personnes en France, car un justiciable, selon qu'ils soient ou pas une entreprise, et selon que cette entreprise dispose ou pas de juristes salariés, pourra ou non bénéficier d'un tel « privilège. »

L.G.

Ouverture d'un nouvel office notarial à l'Isle-sur-la-Sorgue

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

« Maître Claire Baudry a l'honneur de vous faire part que, par arrêté de Monsieur le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, en date du 25 octobre 2023, paru au Journal Officiel du 3 novembre 2023, la SARL « CLAIRE BAUDRY NOTAIRE » a été nommée notaire à la résidence de L'Isle-sur-la-Sorgue (Vaucluse), office créé, dont Maître Claire Baudry est notaire associée. »

L'Office Notarial a ouvert ses portes le 1er mars 2024 au Parvis de Rode situé 465 Route de Carpentras, 84800 L'Isle-sur-la-Sorgue.

Congés payés pendant l'arrêt maladie : fin du suspens

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839
Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Floriane Guibert, avocate spécialisée en droit du travail et en propriété intellectuelle, revient sur la réforme des congés payés pendant l'arrêt maladie. Dans ce cadre, la fondatrice du cabinet Law & Communication évoque la consécration de nouveaux droits sociaux d'origine européenne au profit des salariés.

Le 10 avril 2024, au terme d'une saga judiciaire qui aura duré plus de six mois, une réforme majeure du droit social français a été adoptée. Cette réforme qui permet désormais aux salariés en arrêt maladie d'origine non professionnelle de cumuler des droits à congés payés vient mettre en conformité le droit français au droit européen. A la veille des élections européennes, cet épisode législatif démontre que l'Union européenne peut également être créatrice de droits au profit des salariés français, contrairement à ce qui est souvent affirmé.

Petit rappel de l'histoire

«Jusqu'à présent, en droit français, seuls les salariés en arrêt pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle acquéraient des droits à congés payés, et ce, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

Les salariés en arrêt maladie pour maladie non professionnelle ne bénéficiaient pas de cet avantage.

Toutefois, dans une série d'arrêts en date du 13 septembre 2023, la Cour de cassation a jugé cette règle non conforme au droit de l'Union européenne qui impose aux Etats membre de garantir aux salariés un congé de quatre semaines par an au minimum, qu'ils soient en arrêt maladie ou non.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Vives inquiétudes des employeurs
Ces décisions avaient suscité la vive inquiétude des employeurs et nombre d'interrogations chez les professionnels du droit. Le Conseil Constitutionnel en était saisi au mois de novembre 2023, par la voie de deux questions prioritaires de constitutionnalité.
Il rendait sa décision le 28 février 2024 et confirmait que les dispositions visées étaient conformes à la Constitution française. Elles n'en restaient pas moins contraires au droit européen…

Peu avancé, le Gouvernement saisissait alors le Conseil d'Etat d'une demande d'avis consultatif portant sur la mise en conformité des dispositions du code du travail en matière d'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt maladie.
Le Conseil d'Etat rendait un avis détaillé le 13 mars dernier, sorte de vade-mecum de réforme à destination de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Adoption par l'Assemblée nationale
C'est bien l'adaptation de cet avis, sous la forme d'un texte législatif, que l'Assemblée nationale vient d'adopter le 10 avril 2024, consacrant définitivement, par 82 voix contre 53, le droit à congés payés des salariés en arrêt pour maladie non professionnelle.
Comme l'avait préconisé le Conseil d'Etat, ce droit est limité à l'acquisition de 4 semaines de congés payés contre 5 semaines pour les salariés en arrêt d'origine professionnelle.
Un salarié qui n'a pas pu poser tous ses congés payés au cours de la période de prise des congés payés, pour cause de maladie ou d'accident, pourra les reporter pendant un délai de 15 mois. Au terme de ce délai, les congés expireront définitivement.

Consécration de nouveaux droits sociaux au profit des salariés
Pour ce qui est des délais de recours, les salariés actuellement en poste auront 2 ans, à compter de la publication de la loi, pour réclamer leurs droits à congés payés.
Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, la classique prescription triennale a été retenue, faisant obstacle aux actions des salariés ayant quitté l'entreprise depuis plus de 3 ans (Code du travail, art. L. 3245-1).
Il est ainsi mis fin à six mois d'insécurité et de circonvolutions juridiques ayant, chose rare, impliqué tour à tour les trois plus hautes juridictions de l'ordre judiciaire français et consacré de nouveaux droits sociaux au profit des salariés.

CPME : accidents du travail et maladies

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

professionnelles, quelles obligations pour le chef d’entreprise ?

La Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) de Vaucluse s’associe au cabinet Barthélémy Avocats pour proposer une formation juridique sur les sujets des accidents du travail et maladies professionnelles le mardi 23 avril à Avignon.

La formation ‘Accidents du travail, maladies professionnelles : reconnaissance et obligations du chef d’entreprise’ abordera plusieurs interrogations que peuvent se poser chefs d’entreprises et salariés.

Que recouvrent les notions d’accident du travail, d’accident de trajet, de maladie professionnelle ? Quelles sont les obligations à la charge de l’employeur, du salarié ? Quels sont les moyens de contestations possibles ? Quelles sont les conséquences directes et indirectes de la reconnaissance du caractère professionnel d’un accident ou d’une maladie pour l’employeur ? Quelles sont les conséquences

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

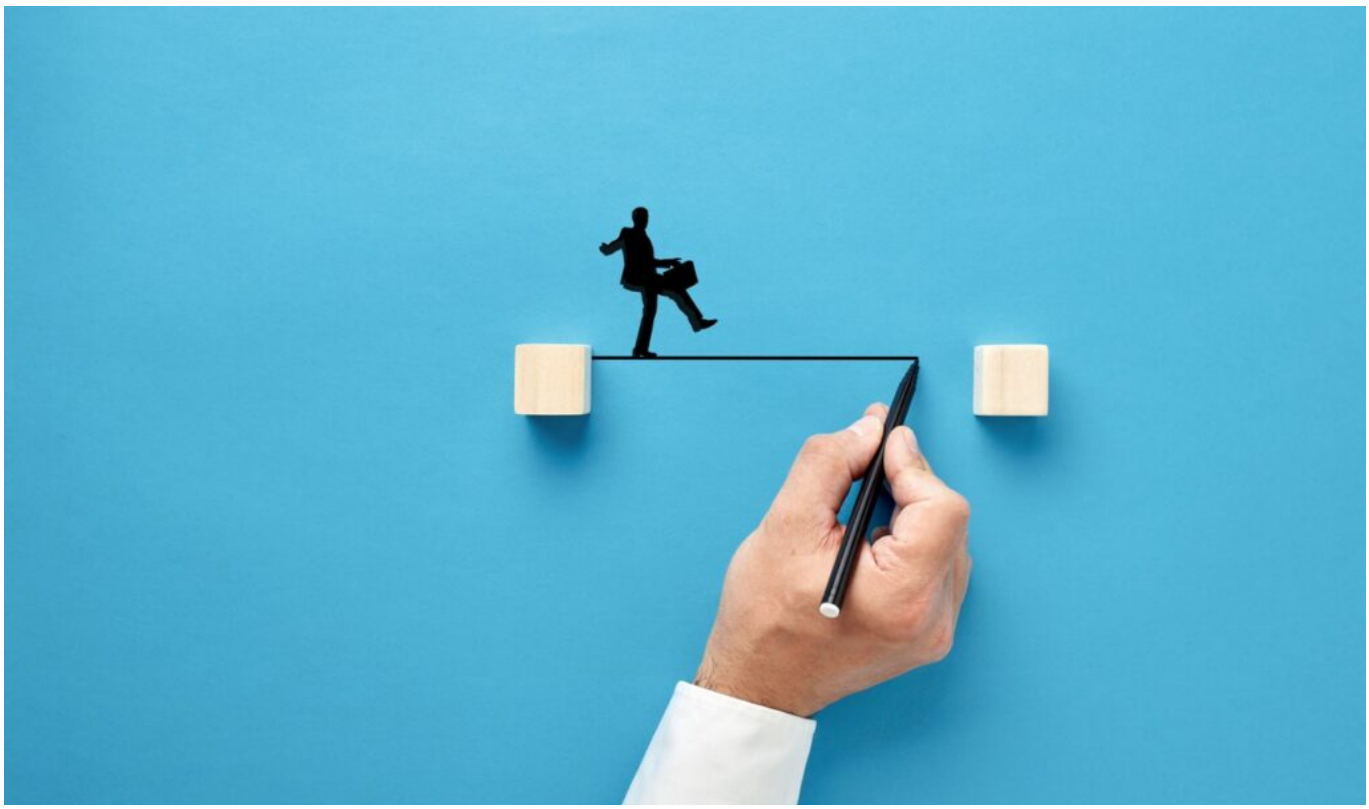
Ecrit par le 19 décembre 2025

de la réalisation du risque professionnel ?

Toutes ces questions seront évoquées durant la matinée animée par Maître Hélène Quilichini, avocate associée spécialisée en droit social au Cabinet Barthélémy.

Inscription obligatoire par mail à l'adresse contact@cpme84.org
Mardi 23 avril. De 8h30 à 12h. Ibis Styles Avignon Sud. 2968 avenue de l'amandier (Bâtiment H1). Avignon.

Aides aux entreprises : renseignez-vous avec Entreprendre.service-public.fr



Entreprendre.service-public.fr rappelle les aides disponibles pour soutenir les entreprises, selon leur besoin de financement : création, développement, embauche, innovation,

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

investissements…

Aides à l'embauche
Pour lutter contre le chômage, il existe de nombreux dispositifs d'aides à l'embauche s'orientant vers certains secteurs géographiques connaissant des difficultés économiques et sociales – les zones franches urbaines (ZFU), les zones de revitalisation rurale (ZRR), les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) – ou touchant des catégories spécifiques de salariés. En savoir plus

Jeunes alternants : l'aide à l'embauche est maintenue en 2024
L'aide de 6 000 € maximum accordée aux employeurs qui recrutent des alternants (apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation) est prolongée en 2024. Les points à retenir sur cette aide. Se renseigner

Aides de l'État et des collectivités territoriales
Les entreprises peuvent bénéficier de nombreuses aides financières de la part des pouvoirs publics. A lire

Comment bénéficier des aides aux entreprises ?
Une entreprise peut bénéficier d'aides publiques. Ces aides visent à accompagner la création et le développement des entreprises. En savoir plus

Aides financières pour l'embauche d'un travailleur handicapé
Tout employeur peut bénéficier d'aides financières en cas d'embauche d'un salarié handicapé. Les aides ne sont pas automatiques. L'employeur doit faire une demande auprès de l'Agefiph. Le dossier de demande doit prouver l'importance des surcoûts (reconnaissance de la lourdeur du handicap). Se renseigner

Aides à l'embauche pour un contrat d'apprentissage
L'aide à l'embauche d'un alternant est prolongée pour les contrats signés entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024. Son montant est égal à 6 000 €. On vous explique comment en bénéficier. Consulter

Information sur les aides aux entreprises (Démarche en ligne)
Recense tous les dispositifs d'aides financières proposées par les CCI aux entreprises. Lire la suite

Base de données des aides de l'État et des collectivités territoriales (Outil de recherche)
Recense tous les dispositifs d'accompagnement et d'aides financières proposées par les pouvoirs publics aux entreprises et aux porteurs de projet pour leur création ou leur développement.
Recherche par projet, par territoire (région, département ou commune) ou par organisme financeur. Informations sur les objectifs des aides, leurs bénéficiaires, les montants, les conditions d'attribution notamment. Accéder à l'outil de recherche

Mise à jour de la « Checklist » énergie, outil d'accompagnement des entreprises
Face à l'augmentation des prix de l'énergie, le comité de crise de l'énergie met à jour sa « Checklist » délivrant conseils et informations aux entreprises sur le renouvellement de leur contrat d'énergie. Lire

L'amortisseur électricité est prolongé en 2024

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Le dispositif « Amortisseur électricité », déjà appliqué en 2023, est prolongé pour l'année 2024. Cette aide s'adresse aux TPE qui ne bénéficient pas du plafonnement des prix de l'électricité à 280 €/MWh et ayant un compteur électrique d'une puissance supérieure à 36 kilovoltampères (kVA). Elle concerne aussi les PME. Le bénéfice de ce dispositif ne nécessite aucune démarche de votre entreprise. En savoir plus

Aide à la reprise ou à la création d'entreprise (Arce)
L'aide à la reprise et à la création d'entreprise (Arce) est une aide financière versée par France Travail (anciennement Pôle emploi) et destinée aux créateurs ou repreneurs d'entreprise. Elle consiste à recevoir une partie de ses allocations chômage sous la forme d'un capital et sous conditions. Depuis 1er juillet 2023, le montant de l'Arce s'élève à 60 % des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui restent à verser. Lire

---

Demande de résiliation judiciaire en raison d'un manquement à l'obligation de sécurité : qui doit prouver quoi ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Un salarié est victime d'un accident du travail. Il demande la résiliation de son contrat de travail considérant que vous n'avez pas pris les mesures nécessaires afin d'assurer sa sécurité. Mais, dans une telle situation, revient-il vraiment au salarié de rapporter la preuve des manquements invoqués ?

La résiliation judiciaire est un mécanisme de rupture à la seule disposition du salarié. Elle lui permet de solliciter la rupture de son contrat de travail, auprès du juge prud'homal, en raison de manquements suffisamment graves de son employeur. Sa démarche peut déboucher :

- soit sur la rupture du contrat de travail qui, le cas échéant, produira les effets d'un licenciement nul ou injustifié ;
- soit sur la poursuite de l'exécution de son contrat de travail.

En principe, il revient au salarié de démontrer la réalité des manquements invoqués. Mais il en est tout autrement lorsque celui-ci fonde sa demande de résiliation sur l'inobservation, par son employeur, des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'évènement.

Résiliation judiciaire : une charge de la preuve supportée par l'employeur en cas de manquement à son obligation de sécurité

En vertu de votre obligation de sécurité, vous devez prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de vos salariés. Pour cela, il vous revient de mettre en place :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés.

Depuis 2015, la Cour de cassation assimile l'obligation de sécurité à une **obligation de moyens renforcée**. De ce fait, en cas de litige, il vous revient de démontrer que vous avez pris toutes les mesures nécessaires pour satisfaire à cette obligation. Or, qu'en est-il lorsqu'un salarié invoque un manquement à votre obligation de sécurité au soutien d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail ? Ce cas de figure a été récemment soumis à la Cour de cassation.

En l'espèce, un salarié, victime d'un accident sur son lieu de travail, fondait sa prétention sur l'inobservation, par son employeur, des règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'évènement. Sa demande de résiliation judiciaire est cependant rejetée en appel. Les juges motivent leur décision sur le fait que le salarié :

- n'avait pas expliqué les circonstances dans lesquelles il avait été blessé sur son lieu de travail ;
- ne pouvait pas mettre en avant qu'il revenait à l'employeur de prouver qu'il avait satisfait à son obligation de sécurité dans la mesure où il revenait, à lui seul, d'en démontrer la violation.

Cette analyse est cependant cassée par la Cour de cassation qui considère, à l'inverse, que :

- si l'action en résiliation judiciaire d'un salarié est fondée sur un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de son accident du travail ;
- il appartient à l'employeur de justifier avoir pris toutes les mesures prévues pour satisfaire à son obligation.

La cour d'appel avait injustement inversé la charge de la preuve. L'affaire sera donc rejugée.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Axel Wantz, juriste en droit social et rédacteur au sein des Editions Tissot

---

Absence injustifiée : un licenciement pour faute grave est-il toujours justifié ?

Une décision de la Cour de cassation nous donne l'occasion d'aborder le sujet de l'absence injustifiée et de ses conséquences sur le contrat de travail. Un licenciement pour faute grave est-il toujours justifié ? Le licenciement disciplinaire reste-t-il envisageable avec la mise en place de la présomption de démission depuis avril ?

Lorsqu'un salarié quitte son poste ou ne se présente pas à son travail sans justifier cette absence, on peut

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

parler d'abandon de poste ou d'absence injustifiée. Dans cette situation, le salarié est en faute et son licenciement peut se justifier. Mais la faute grave n'est pas automatique. C'est ce que nous rappelle la Cour de cassation dans une affaire où le salarié ne s'est pas présenté au travail pendant une période d'activité intense de l'entreprise, sans à aucun moment justifier de son absence, et ce, malgré une mise en demeure de son employeur au bout d'une dizaine de jours.

L'employeur a considéré que cette absence injustifiée constituait une faute grave. Mais les juges n'ont pas suivi. En l'espèce, le salarié avait 22 ans d'ancienneté sans antécédent disciplinaire. Il avait demandé des congés en plus pour assister sa mère âgée, malade qui venait de perdre son époux, puis s'était d'autorité placé en congés sans solde malgré la période d'intense activité pour l'entreprise.

Les juges en ont déduit qu'il y avait bien absence injustifiée. Mais au regard du contexte, les faits ne rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise. Cette décision est particulièrement intéressante aujourd'hui car on peut se demander comment appréhender la situation maintenant que la présomption de démission existe.

Le nouveau contexte lié à la présomption de démission : comment gérer une situation similaire ?

Depuis le 19 avril 2023, la présomption de démission a été mise en place quand le salarié abandonne son poste sans justification. Lorsque l'employeur constate que le salarié a abandonné son poste et « entend » faire valoir la présomption de démission, il le met en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours (Code du travail, art. **R. 1237-13**). Ce dispositif, destiné à contrecarrer l'indemnisation par l'Assurance chômage des salariés abandonnant volontairement leur poste et licenciés de ce fait, continue encore aujourd'hui de soulever de nombreuses questions.

La principale c'est de savoir si face à un salarié absent on peut continuer de préférer passer par un licenciement pour faute ou s'il faut utiliser la démission présumée. Sur ce point, à notre sens, vous avez le choix de la procédure car, malgré les premières indications données par le ministère du Travail, il n'est mentionné nulle part :
-que vous avez l'obligation de recourir à la démission présumée ;
-que cette possibilité exclut désormais tout recours au licenciement pour absence injustifiée.

Le ministère du Travail attend désormais l'avis du Conseil d'Etat sur ce sujet (voir notre article « Abandon de poste : le ministère du Travail refuse de se prononcer sur l'exclusivité de la présomption de démission pour l'instant »). La décision présente garde donc tout son intérêt si vous envisagez un licenciement pour faute. L'autre question intéressante c'est de savoir si, dans les faits présents, l'employeur aurait véritablement pu utiliser la présomption de démission jusqu'au bout. Car dans le cadre de cette procédure le salarié qui justifie son absence dans le délai requis (fixé par l'employeur mais pas moins de 15 jours) doit reprendre son poste.

Le Code du travail donne une liste de motifs légitimes :
-des raisons médicales ;

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

-l'exercice du droit de retrait ;
-l'exercice du droit de grève ;
-le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ;
-la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (Code du travail, art. **R. 1237-13**).

Mais il faut savoir que celle-ci n'est pas exhaustive. L'accompagnement d'un proche malade et isolé pourrait donc parfaitement tenir lieu de justification. Attention, dès lors que le motif est légitime, la procédure doit donc être abandonnée. Dans une situation similaire, il semble donc compliqué de mener à terme la procédure. Notez que si le salarié reprend le travail après un abandon de poste dans les délais requis (y compris s'il le fait à plusieurs reprises), vous ne pourrez pas utiliser la présomption de démission et la procédure disciplinaire sera la seule voie possible…

Cour de cassation, chambre sociale, 17 janvier 2024, n° 22-24.589 (les faits reprochés au salarié d'absence injustifiée étaient établis. Mais au regard du contexte tenant à son ancienneté, à son passé disciplinaire irréprochable et à la nécessité de porter assistance à sa mère âgée, malade et isolée, ils ne rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise)

D'Anne-Lise Castell, juriste en droit social, pour les Editions Tissot

---

Maladie : incertitude sur la possibilité d'introduire une première demande d'indemnité de congés payés à hauteur d'appel

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Les effets emportés par les arrêts du 13 septembre 2023 commencent, 6 mois plus tard, à se faire ressentir. Récemment, des décisions d'appel discordantes ont soulevé une interrogation décisive : un salarié peut-il, devant les juges d'appel, s'appuyer sur cette jurisprudence pour solliciter, pour la première fois, le versement d'une indemnité de congés payés ? Axel Wantz, juriste en droit social et rédacteur au sein des Editions Tissot, nous éclaire.

Le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a franchi la première étape d'une mise en conformité du droit français avec le droit de l'Union européenne en jugeant, de manière inédite, que la maladie d'un salarié n'était plus un obstacle à la constitution de droits à congés payés.

Pour comprendre l'ampleur des changements découlant de cette série d'arrêts, pensez à consulter notre dossier dédié.

En pratique, ce revirement jurisprudentiel a créé, comme très souvent, une brèche juridique dans laquelle ont tenté de s'engouffrer les salariés d'ores et déjà engagés dans une bataille judiciaire.

Et cela s'est traduit, dans les faits, par la présentation d'une nouvelle demande à hauteur d'appel, celle du versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Pour autant, nous constatons, au vu des premières décisions rendues par les juridictions d'appel, que deux tendances se dessinent s'agissant de la recevabilité d'une telle demande.

Formuler une première demande auprès des juges d'appel : rappel des affaires

Les litiges soumis aux cours d'appel reposaient sur des faits relativement similaires.

Des salariées, placées dans un premier temps en arrêt de travail pour maladie, ont été licenciées pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Suite à la rupture de leur contrat de travail, elles saisissent le juge prud'homal entre 2017 et 2020.

Qu'importe la teneur des décisions rendues par ces premiers juges, un appel est interjeté.

Dès lors, les avocats des salariées sont amenés à transmettre leurs dernières conclusions après la date fatidique du 13 septembre 2023. Naturellement, ils saisissent l'opportunité et introduisent une nouvelle demande relative au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Formuler une première demande auprès des juges d'appel : solutions

La **cour d'appel de Versailles** a, dans une décision rendue le 7 février 2024, constaté l'irrecevabilité d'une telle demande.

Dans son argumentaire, la salariée avait mis en avant que cette demande nouvelle :
– était l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire de sa demande de rappels de salaires formulée en première instance ;
– ne pouvait être formulée devant les premiers juges en raison de la jurisprudence alors applicable.

Mais les juges ont rétorqué en indiquant que :
– la demande de rappels de salaires portait sur une période antérieure à celle de l'arrêt maladie ;
– la décision de la Cour de cassation ne constituait pas un fait nouveau susceptible de rendre cette demande recevable.

Même son de cloche, une semaine plus tard, du côté de la **cour d'appel de Chambéry**. A son sens, cette nouvelle demande ne pouvait être admise, faute d'entrer dans l'un des cas de figure prévu par le Code de procédure civile.

Les juges ajoutaient, par ailleurs, que la salariée « *aurait pu formuler cette demande dès la première instance* » et indiquer que si la Cour de cassation la rejetait [avant le 13 septembre 2023], sa décision était contraire au droit de l'Union européenne.

Cependant, le consensus qui semblait émerger ces deux décisions a été très rapidement rompu. Et pour cause, une voix dissonante s'était exprimée, entre-temps, du côté de la **cour d'appel de Toulouse**.

Dans une décision du 9 février 2024, ses juges ont, en effet, admis cette nouvelle demande et condamné

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

l'entreprise au paiement d'une indemnité compensatrice. Pour ces derniers, la demande était recevable dans la mesure où :

- elle présentait un lien suffisant avec les demandes initiales puisque les débats s'étaient toujours portés sur les modalités d'exécution du contrat et la dégradation corrélative de l'état de santé de la salariée ;
- elle découlait de la survenance ou de la révélation d'un fait, en l'occurrence l'arrêt de la Cour de cassation du 13 septembre 2023.

Cette divergence d'analyses intensifie donc, plus que jamais, le besoin d'un arbitrage.

Dernière minute : Plus qu'attendue, la réponse du Gouvernement aux arrêts du 13 septembre 2023 est désormais connue. Les évènements se sont en effet accélérés, vendredi 15 mars, avec le dépôt d'un amendement voté, sans concession, trois jours plus tard par l'Assemblée nationale. Pour connaître le détail des mesures adoptées, pensez à consulter notre article dédié : Maladie et congés payés : l'amendement du Gouvernement est adopté.

Axel Wantz pour les Editions Tissot

L'Expert-comptable d'aujourd'hui : de gardien des chiffres à conseiller stratégique

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Marie-France Pedroni, co-fondatrice de bobbee, logiciel de comptabilité et de gestion financière conçu pour les cabinets d'expertise-comptable et leurs clients, met en lumière la transformation profonde que connaît la profession d'expert-comptable, autrefois perçu comme un simple gardien des chiffres, mais qui occupe aujourd'hui un rôle crucial en tant que conseiller stratégique au sein des entreprises.

Le rôle traditionnel du cabinet d'expertise-comptable subit actuellement une transformation profonde. Autrefois perçu comme un gardien des chiffres, l'expert-comptable d'aujourd'hui se positionne désormais comme un véritable conseiller stratégique au sein des différentes structures. Cette évolution est le fruit d'une conjonction de facteurs, notamment la mondialisation des marchés, l'avènement des nouvelles technologies telle que l'IA, mais aussi l'évolution des attentes des différents acteurs que sont les équipes (les collaborateurs), les clients (les chefs d'entreprise) et les partenaires (banquiers, confrères, notaires, avocats …). Dans ce contexte, imaginons de reconstituer un portrait-robot de l'Expert-comptable d'aujourd'hui.

En plus d'être le garant de la conformité réglementaire, l'expert-comptable d'aujourd'hui doit compléter son expertise par une polyvalence de services complémentaires :

Maitrise parfaite des technologies

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Avec l'essor des technologies de l'information, la collecte et l'analyse des données financières sont devenues des tâches automatisées, libérant ainsi du temps et des ressources pour des activités à plus forte valeur ajoutée : néanmoins il s'agit de savoir que ces nouvelles technos existent, de les comprendre pour les mettre en place de façon intelligente au sein du cabinet. L'objectif n'est pas d'empiler des outils ou des solutions mais de savoir les combiner et d'organiser les procédures du cabinet pour y trouver des bénéfices.

Assurer la formation

Comprendre, mettre en place puis former : former ses équipes mais aussi former ses clients. L'utilisation des outils modernes ne peut pas fonctionner de façon idoine avec des procédures traditionnelles (celles qui ont pourtant fonctionnées pendant plus de 30 ans !!). Tout doit être reconstruit. Le passage d'une organisation traditionnelle à une organisation d'aujourd'hui doit être expliqué aux usagers que sont les collaborateurs et les clients.

La conduite du changement est un élément fondamental dans la réussite de l'expert-comptable dans sa transition et il ne doit pas adhérer seul, il doit en devenir la locomotive.

Du reporting financier à l'analyse stratégique

Historiquement, le rôle principal de l'expert-comptable était de produire des états financiers précis et conformes aux normes comptables en vigueur. Avec la maitrise des nouvelles technos et la mise en place d'outils de reporting en temps réel, il est désormais en mesure de se concentrer sur l'analyse approfondie des chiffres, en fournissant des « insights » stratégiques cruciaux pour la prise de décisions éclairées. L'objectif n'est donc plus de produire des déclarations fiscales, en ne se concentrant que sur une obligation fiscale, mais d'aller beaucoup plus loin dans l'analyse des données au service désormais, non plus de l'administration fiscale, mais de son client, le chef d'entreprise.

Anticipation et gestion des risques

Dans un environnement complexe et bouleversé de plus en plus imprévisible et incertain, la capacité à anticiper et à gérer les risques est cruciale pour la réussite d'une entreprise. En sa qualité de conseiller stratégique, l'expert-comptable est chargé d'identifier, d'évaluer et de surveiller les risques financiers, fiscaux et réglementaires auxquels l'entreprise est confrontée, sans oublier les risques nouveaux en liaison avec la cybercriminalité et qui peuvent être très significatifs. En mettant en place des systèmes de contrôle internes robustes et en fournissant des recommandations stratégiques, il contribue à minimiser les risques et à protéger les intérêts de son client.

Data analyste

La donnée est désormais l'or noire. Qui mieux que l'expert-comptable peut se prévaloir de détenir la data des entreprises ? La collecter au bon format, la trier, la stocker puis l'analyser, la tordre intelligemment au service de son client, toujours avec pour objectif de lui fournir des éléments et des conclusions majeures sur son activité, est un axe de développement dans les cabinets aujourd'hui.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025

Conseiller stratégique : un partenaire clé pour les clients

En tant que conseiller stratégique, l'expert-comptable est en mesure d'identifier les tendances, les opportunités et les risques qui peuvent influencer la performance future de son client. Ce rôle de conseiller stratégique lui confère l'obligation d'apporter plus de valeur et d'utilité à son rôle de conseiller. Les clients souhaitent être accompagnés mais surtout être écoutés et rassurés avec la capacite de personnaliser la relation de confiance qui existe entre le professionnel et son client.

En conclusion, l'expert-comptable d'aujourd'hui ne se contente plus de manipuler des chiffres, il est devenu un partenaire stratégique indispensable pour la direction et les parties prenantes de l'entreprise. Grâce à son expertise financière, à son analyse stratégique et à sa capacité à anticiper les défis à venir, il joue un rôle essentiel dans la gestion et la croissance des entreprises modernes. L'expert-comptable d'aujourd'hui est un professionnel polyvalent et stratégique qui offre bien plus que des services comptables traditionnels, en apportant une valeur ajoutée significative à ses clients.

Marie-France Pedroni, co-fondatrice de bobbee

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 décembre 2025