Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

La Ville de L'Isle-sur-la-Sorgue fait de la prévention sur le débroussaillement



Alors que nous ne sommes qu'à quelques semaines du printemps, beaucoup vont en profiter pour remettre de l'ordre dans leur jardin. L'occasion pour la Ville de L'Isle-sur-la-Sorgue de rappeler les obligations qui entourent le débroussaillement.

La Ville rappelle tout d'abord qu'il est obligatoire de débroussailler son terrain et les abords de son habitation, car cela permet d'accroître la sécurité des habitants et de leurs constructions face aux feux de forêt et de végétation.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

En effet, le débroussaillement permet de ralentir la progression du feu en le transformant en un simple feu courant, de diminuer sa puissance, donc les émissions de chaleur et de gaz, et d'éviter que les flammes n'atteignent des parties inflammables des habitations. Ce débroussaillement obligatoire concerne les propriétaires de terrains, de constructions et d'installations situés à l'intérieur et à moins de 200 mètres de bois, forêts, plantations, reboisements, landes, garrigues ou maquis, conformément aux articles L134-6 et suivants du Code forestier.

Ainsi, les propriétaires concernés doivent débroussailler les abords des constructions dans un rayon de 50 mètres autour des bâtiments ou installations de toute nature, y compris les piscines, et 3 mètres de part et d'autre des chemins privés y donnant accès. En zone urbaine ou dans un lotissement, la totalité de la surface du terrain concerné, qu'il soit construit ou non, doit être débroussaillé.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le guide du débroussaillement du Syndicat Mixte Forestier.

Quels sont les affichages obligatoires en entreprise ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026



L’employeur doit respecter le droit à l’information des salariés sur leur lieu de travail. Ces informations concernent de nombreux domaines (égalité femmes-hommes, discrimination, règlement intérieur par exemple). Il doit afficher certaines informations dans des lieux facilement accessibles. L’employeur peut communiquer d’autres informations par tout moyen (site intranet de l’entreprise par exemple). Ces obligations peuvent varier en fonction de l’effectif de l’entreprise. En cas de manquement à cette obligation d’information, l’employeur risque une sanction pénale en cas de contrôle.

Affichages obligatoires pour toutes les entreprises

Quelle que soit la taille de votre entreprise et le nombre de salariés que vous employez, vous êtes tenu d’afficher dans les locaux de votre entreprise, les informations suivantes :

- les coordonnées (adresse et numéro de téléphone) de l’inspection du travail ainsi que le nom de l’inspecteur compétent (1) ;
- les coordonnées (adresse et numéro de téléphone) du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l’établissement (1) ;

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

- les coordonnées (adresse et numéro de téléphone) des services de secours d'urgence (1) ;
- le panneau de l'interdiction de fumer et de vapoter (2) ;
- les horaires collectifs de travail : ils sont affichés en caractères lisibles et apposés de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels ils s'appliquent(3).
- les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques professionnels (5) ;
- les panneaux pour l'affichage des communications syndicales et ce pour chaque section syndicale présente dans l'entreprise (6).

Informations par tout moyen pour toutes les entreprises

L'obligation d'affichage est parfois remplacée par une simple obligation d'information par tout moyen (par exemple, via l'intranet de l'entreprise ou la diffusion d'une note de service). Peuvent faire l'objet d'une information par tout moyen :

- les articles 225-1 à 225-4 du Code pénal prohibant et sanctionnant toute discrimination (7) ;
- les obligations relatives au harcèlement : vous êtes tenu d'informer les salariés, par tout moyen, des dispositions légales relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents (8) ;
- l'avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables à l'entreprise : il mentionne l'intitulé des conventions et des accords applicables et précise l'endroit où les textes sont tenus à la disposition des salariés ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence (9) ;
- les textes relatifs à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (10) ;
- l'ordre des départs en congés : il doit indiquer la période ordinaire des congés payés ainsi que l'ordre dans lequel les salariés partent en vacances et ce, 1 mois avant le début des congés (11).
- les jours et heures de repos collectifs lorsque l'ensemble du personnel sans exception, ne bénéficie pas d'une journée de repos hebdomadaire le dimanche (12).

Affichages et informations obligatoires en raison de la taille de l'entreprise

En fonction de l'effectif de l'entreprise, l'employeur doit informer son personnel de certains éléments. Les obligations dépendent du nombre de salariés : jusqu'à 10 salariés, de 11 à 49 salariés, à partir de 50 salariés. Tableau complet accessible en cliquant ici.

Références :
(1) Article D4711-1 du Code du travail
(2) Articles R3512-2 et suivants et R3513-3 du Code de la santé publique
(3) Article D3171-2 du Code du travail
(4) Articles D3171-3 et D3171-4 du Code du travail

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

(5) Articles R4121-1 à R4121-4 du Code du travail
(6) Article L2142-3 du Code du travail
(7) Article L1142-6 du Code du travail
(8) Articles L1152-4, L1153-5, D1151-1, L1153-5-1 et L2314-1 du Code du travail
(9) Articles R2262-1 à R2262-3 du Code du travail
(10) Article R3221-2 du Code du travail
(11) Article D3141-6 du Code du travail
(12) Article R3172-1 du Code du travail

L.M.