

Ecrit par le 3 février 2026

Maître Lionel Fouquet élu nouveau bâtonnier du Barreau de Carpentras



[Maître Lionel Fouquet](#) vient d'être élu bâtonnier de [l'Ordre des avocats de Carpentras](#). Il prendra ses fonctions à partir du 1er janvier 2026 pour un mandat d'une durée de 2 ans. A cette date, il succèdera à [Maître Martine Pentz](#) en poste depuis 2024.

« Mes confrères m'ont fait l'honneur de m'élire Bâtonnier, explique Maître Lionel Fouquet. J'aurai donc la joie de succéder Maître Martine Pentz qui a offert toute son énergie pour notre Barreau. Un Barreau qui a la particularité d'être très uni et solidaire. Une nouvelle aventure commence avec des projets plein la tête. Longue vie au Barreau de Carpentras ! »

« Mes confrères m'ont fait l'honneur de m'élire Bâtonnier. J'aurai donc la joie de succéder Maître Martine Pentz qui a offert toute son énergie pour notre Barreau. »

Maître Lionel Fouquet

Ecrit par le 3 février 2026



Crédit : DR

Le nouveau bâtonnier entend notamment ouvrir davantage sa profession afin de mieux la faire connaître auprès du grand public. Il entend aussi poursuivre les excellentes relations du Barreau, composé d'une petite centaine d'avocats, avec la présidente du tribunal de Carpentras.

Du cabinet Pyxis à l'AAPPE

Associé au sein du cabinet [Pyxis Avocats](#) implanté à Carpentras et Avignon, Lionel Fouquet [a prêté serment en décembre 2001](#). Il a débuté sa carrière à Avignon, puis Paris avant de rejoindre la capitale comtadine dont il a intégré le Conseil de l'ordre depuis 2020.

Il intervient tout particulièrement dans les domaines du droit bancaire, des saisies immobilières, des voies d'exécution, du recouvrement, mais également en droit des sociétés ainsi que les procédures collectives.

En marge de ses activités principales, [celui qui intervient régulièrement dans nos colonnes](#) (voir aussi en fin d'article) est aussi membre fondateur de la nouvelle Association des avocats praticien en procédure

Ecrit par le 3 février 2026

collective réunissant des avocats Carpentras et d'Avignon. Enfin, il est aussi présent au sein de [l'AAPPE](#) (Association des Avocats et Praticiens des Procédures et de l'Exécution), structure nationale regroupant près de 450 avocats dans toute la France.

Ordre des avocats de Carpentras. 16, impasse Saint-Anne - 84200 Carpentras. 04 90 67 13 60.
www.barreaudecarpentras.fr



Maître Lionel Fouquet

Avocat au Barreau de Carpentras, Me Lionel Fouquet intervient principalement en droit bancaire, voies d'exécution et saisie immobilière. Il assiste également les entreprises dans leurs problématiques en droit commercial, ainsi qu'en matière de procédure collectives.

Tout Avis



Liquidation judiciaire et caution du compte courant : important revirement de jurisprudence

PAR [MAÎTRE LIONEL FOUQUET](#) 19 MAI 2025 0 821

Maître Lionel Fouquet nous rappelle que l'arrêt de la Chambre commerciale de la Cour de cassation du 11 septembre 2024, n°...



Recouvrement de charges et loyers : anticipez avant d'agir !

PAR [MAÎTRE LIONEL FOUQUET](#) 3 DÉCEMBRE 2024 0 188

Maître Lionel Fouquet nous rappelle que la loi du 9 avril 2024 introduit un dispositif important en concernant les saisies...



Escroquerie bancaire par spoofing téléphonique : la cour de cassation dédouane le client

PAR [MAÎTRE LIONEL FOUQUET](#) 27 NOVEMBRE 2024 0 416

Maître Lionel Fouquet nous rappelle que dans une décision du 23 octobre 2024 (pourvoi n° 23-16.267), la Cour de cassation...



Locations Airbnb en copropriété : l'étau se resserre...

PAR [MAÎTRE LIONEL FOUQUET](#) 19 NOVEMBRE 2024 0 848

Maître Lionel Fouquet nous rappelle que pendant de nombreuses années, il suffisait de se reporter au règlement de copropriété pour...

NOUVEAU
 Publiez vos annonces
 dans toute la France

Pensez local
 Publiez national

Newsletter

Email

S'INSCRIRE

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



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

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

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

Ecrit par le 3 février 2026

Quelles sont les règles en vigueur ?

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

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

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

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

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

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

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

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

[Cour de cassation, Chambre Sociale, 11 juillet 2012, n° 10-27.888.](#)

Et les règles spécifiques COVID 19 ?



Ecrit par le 3 février 2026

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

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

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

Il s'agit notamment des employés des secteurs suivants :

- ☒ - Etablissements et services de santé et médico-sociaux,
- ☒ - Professionnels de santé indépendants,
- ☒ - Professionnels employés à domicile pour des attributaires de l'APA ou la PCH,
- ☒ - Personnels des services incendie et de secours,
- ☒ - Membres des associations agréées de sécurité civile,
- ☒ - Personnels des activités des transports sanitaires,
- ☒ - Professionnels des établissements recevant du public (plus de 50 personnes).

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

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

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

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

Lorsque la suspension du contrat de travail se prolonge au-delà d'une durée équivalente à trois jours

Ecrit par le 3 février 2026

travaillés, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, sur un autre poste non soumis à cette obligation. S'il s'agit d'un salarié, cet autre poste doit être proposé au sein de l'entreprise.

En résumé

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

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

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

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

Et concrètement, on fait quoi ?

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

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

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

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

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

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

Pour toutes questions relatives, à la suite d'une procédure ou pour d'autres questions concrètes (quid des

Ecrit par le 3 février 2026

congés payés pendant la suspension du contrat, quid de l'ancienneté etc.) consultez un cabinet d'avocat pour une consultation juridique spécifique à votre entité.

(* Nb le courrier qui suit n'est qu'un modèle, il n'a pas valeur de consultation juridique personnalisée, et il n'a vocation à s'appliquer qu'à des situations précises. Pour une analyse de votre situation particulière, vous pouvez en cas de besoin contacter un cabinet d'avocat.)

Véronique Marcel

Crédit : le Taux annuel effectif global (TAEG)



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

Ecrit par le 3 février 2026

global (TAEG).

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

Jusque récemment, le prêteur qui commettait une erreur dans le calcul du TEAG ou qui manquait d'informer l'emprunteur quant à son montant s'exposait à coup sûr à une sanction sévère et systématique : la nullité de la stipulation du taux d'intérêt et la substitution du taux légal au taux stipulé. L'erreur relative au TAEG, au stade précontractuel comme au stade de l'exécution du contrat, était ainsi le Cheval de Guerre des actions en contestation des intérêts. Ce filon permettant de réduire le coût d'un emprunt n'a pas tardé à être exploité par les emprunteurs et autres « associations spécialisées ». Surexploité, même. Et pour cause, alors que l'action perdait déjà du terrain depuis 2014, le Cheval semble désormais à bout de souffle. En effet, si les Tribunaux, assaillis par un flot d'action en contestation, tentaient déjà 2014 de canaliser le contentieux en n'acceptant de sanctionner l'erreur de calcul du TEAG par la nullité de stipulation que si cette erreur entraînait un surcoût supérieur à la décimale (Civ. 1ère, 26 novembre 2014, n° 13-23033), c'est une ordonnance du 17 juillet 2019 qui semble avoir sonné plus fermement la fin de la récré :

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

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

Bilan des courses s'agissant de l'action en cas de calcul erronée du TAEG entraînant un surcoût pour l'emprunteur : au bout d'un an de contentieux désormais placé sous le signe de la proportionnalité de la sanction, l'action en contestation apparaît complexifiée, et de surcroît, l'emprunteur ne peut qu'espérer des gains moindre que ceux qui pouvaient auparavant résulter de l'action, par l'effet de la substitution du taux légal au taux conventionnel. Si l'action demeure tout de même opportune et ouverte, le contentieux semble se déplacer sur un autre point de vigilance : la prescription de l'action. En effet, l'emprunteur



Ecrit par le 3 février 2026

devra être en mesure de justifier qu'il intente son action dans un délai de 5 ans à compter du moment où il a eu connaissance de l'existence de l'erreur affectant la régularité du TAEG.

[Lionel Fouquet](#)