

Ecrit par le 12 avril 2025

# Reconnaissance médico-sociale pour Axiome D.I.S.



Membre du réseau d'expertise comptable [Axiome associés](#), le cabinet nîmois [Axiome D.I.S](#) vient d'obtenir la reconnaissance de sa spécialisation médico-sociale.

Ainsi, dans ce cadre ses experts-comptables, Marc Clouvel, Aurélie Camroux, David Campos, William Meddour et Christophe Mazet, ont obtenu chacun individuellement la reconnaissance par l'Ordre des Experts-Comptables de leur spécialisation sur le secteur Médico-Social.

« En effet, leur implication, leur travail et leur expertise sur ce secteur s'effectuent depuis de très nombreuses années déjà. Toutefois, une nouvelle étape est franchie par la reconnaissance, possible depuis peu par leurs pairs, de ce statut de spécialistes », se félicite Axiome.

Axiome D.I.S. est une société d'expertise-comptable et d'audit implantée sur Nîmes Ville Active. Son domaine d'intervention : les associations et mutuelles gestionnaires d'établissements sociaux et médico-sociaux pour lesquelles une équipe de 19 intervenants, entièrement spécialisés, réalise des missions

Écrit par le 12 avril 2025

d'expertise comptable, commissariat aux comptes, conseils, d'appui technique, d'audit et de veille réglementaire.

Leader régional et 42<sup>e</sup> cabinet national, Axiome associés regroupe pour sa part 50 associés et près de 330 collaborateurs, le groupe est implanté à Aigues-Mortes, Alès, Arles, Avignon, Béziers, Castelnau-le-Lez, Frontignan, Jacou, La-Grande-Motte, Le-Grau-du-Roi, Mèze, Montpellier, Narbonne, Nîmes, Perpignan, Tarascon, Thuir et maintenant Ducos dans les Antilles. En 2019, ce spécialiste de l'expertise comptable et du commissariat aux comptes en Occitanie et Provence a réalisé un chiffre d'affaires de 24M€.

## Peut-on interdire des tenues pas assez habillées au travail ?



Ecrit par le 12 avril 2025

**Pendant ces derniers mois et l'explosion du télétravail, bon nombre de personnes ont pris l'habitude de s'habiller avant tout confortablement. Alors que le retour partiel au bureau a sonné et que les températures commencent à grimper, certains salariés risquent donc d'être tentés de venir par exemple travailler en short et en tongs. Un comportement que l'employeur peut juger mal approprié avec l'activité professionnelle. Mais a-t-il le droit de faire quelque chose ?**

### **Tenue vestimentaire des salariés : une liberté soumise à exception**

En principe, un salarié est libre de s'habiller comme il le souhaite pour venir travailler.

Il s'agit en effet d'une liberté individuelle à laquelle l'employeur ne peut apporter des restrictions qu'à condition que celles-ci soient :

- justifiées par la nature de la tâche à accomplir ;
- proportionnées au but recherché.

En pratique, deux cas de figure peuvent ainsi aboutir à des restrictions : des impératifs d'hygiène ou de sécurité et l'image de l'entreprise.

### **Tenue vestimentaire des salariés : zoom sur les restrictions envisageables**

L'employeur ne court aucun risque à imposer une tenue de travail à ses salariés lorsqu'il existe des **raisons d'hygiène et de sécurité**. Par exemple une blouse dans le milieu médical ou des équipements de protection individuelle sur les chantiers. Il est même indispensable pour lui d'imposer une tenue protectrice et de veiller à ce que les salariés la portent. Particulièrement en été où ces derniers ont tendance à troquer les chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection contre des tongs, shorts, chapeaux ou casquettes.

Si l'employeur souhaite imposer le port d'une tenue de travail ou d'un uniforme, il est préférable de le prévoir dans le contrat de travail, ainsi que dans le règlement intérieur ou dans une note de service. Rappelons d'ailleurs que, dans ce cas, c'est à lui de prendre en charge leur entretien.

Bien évidemment, en cette période de crise sanitaire, il existe un élément qui doit être obligatoirement porté et sur lequel l'entreprise ne doit pas transiger : le masque ! Il reste pour le moment obligatoire dans les lieux de travail partagés et clos. Il est recommandé de faire usage, *a minima*, d'un masque grand public de catégorie 1.

Des adaptations sont toutefois possibles. Par exemple pour les employés qui travaillent seuls dans un bureau.

Concernant l'autre cas de figure qui peut amener l'employeur à restreindre la liberté de ses salariés de se vêtir comme bon leur semble, à savoir **l'image de l'entreprise**, les choses sont un peu plus compliquées.

Il est en effet plus difficile d'apprécier les restrictions qui peuvent être imposées car elles dépendent de chaque entreprise et du personnel concerné.

Ecrit par le 12 avril 2025

Ainsi, il paraît justifié d'imposer des règles aux commerciaux, aux salariés en contact avec la clientèle.

Par exemple, la Cour de cassation a déjà jugé que le port d'un bermuda, s'agissant d'un salarié pouvant être en contact avec la clientèle, constitue une tenue vestimentaire incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail. De même pour une salariée d'une agence immobilière, elle aussi en contact avec la clientèle, il a été jugé que son employeur pouvait lui interdire de se présenter au travail en survêtement. En revanche, il paraît plus compliqué d'imposer des restrictions aux employés qui travaillent dans des bureaux et ne sont pas amenés à rencontrer des clients.

Dans tous les cas, l'employeur peut parfaitement exiger de ses salariés une tenue décente (il est logique d'interdire à un salarié se pointer au travail en maillot de bain !) et qui ne soit pas contraire aux bonnes mœurs.

Dernier point de vigilance pour l'employeur (et non des moindres) : le risque de discrimination. Si le port du short est autorisé pour les femmes, difficile de l'interdire aux hommes...

*Anne-Lise Castell. Juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot. pour RésoHebdoEco.*

Écrit par le 12 avril 2025



OLYMPUS DIGITAL CAMERA

---

# Marketplace Infogreffe : au service de la transmission d'entreprises

**La plateforme Marketplace infogreffe, dédiée à la transmission d'entreprises, permet de faire le lien de manière sécurisée et confidentielle entre l'offre et la demande en favorisant les rencontres et en valorisant les entreprises en procédure collective.**

Lancé le 27 avril 2021, ce nouveau service en ligne développé par le GIE des greffiers des tribunaux de commerce, Infogreffe, a pour objectif de faciliter la transmission des entreprises françaises, de sauvegarder leur savoir-faire, leur expertise, leur richesse technologique et humaine (Communiqué de presse Infogreffe, 27 avr. 2021).

## Service en ligne collaboratif et tiers de confiance numérique

Il s'agit d'une plateforme, dite « collaborative », de mise en relation entre cédants, repreneurs, investisseurs, partenaires et jeunes pousses. Elle joue le rôle de tiers de confiance numérique dans le processus de transmission, en regroupant à la fois les offres de cession, les entreprises à prospecter et les candidats repreneurs.

Elle s'adresse en premier lieu à ceux qui souhaitent transmettre leur entreprise, ainsi qu'aux jeunes entrepreneurs qui recherchent des investisseurs et souhaitent ouvrir leur capital ou rencontrer de nouveaux partenaires pour développer de nouvelles opportunités et tisser de bonnes synergies.

## Valorisation des entreprises en procédure collective

Cette plateforme a aussi pour vocation de valoriser les entreprises en procédure collective à la recherche de repreneurs. Ces entreprises disposent bien souvent de réels potentiels, d'un savoir-faire, d'une expertise qui peuvent être mis en valeur au travers de la plateforme Marketplace infogreffe.

Elle permet également la mise en lumière des entreprises dont la cession est proposée par les administrateurs et mandataires judiciaires en charge des cessions dans le cadre des procédures collectives.

## Sécurisation assurée par monidenum

Les offres sont enregistrées sur la plateforme Marketplace infogreffe, en toute sécurité, directement par le chef d'entreprise, dont l'identité est garantie grâce au service d'authentification sécurisé Monidenum. Le service opère alors un rapprochement avec le Registre du commerce et des sociétés et les données légales de l'entreprise sont automatiquement insérées sur la plateforme, garantissant ainsi la fiabilité des

Ecrit par le 12 avril 2025

informations mises en ligne. L'offre qualifiée peut alors être détaillée et illustrée par le dirigeant ou par un intermédiaire qu'il aura mandaté (expert-comptable, avocat, professionnel de la transmission...), d'abord grâce aux nombreux critères chiffrés et aux données bilancielle de l'entreprise, puis par des critères qualitatifs comme les filières bio ou le made in France, le made in région, l'économie sociale et solidaire, le développement durable.

### **Service garantissant la confidentialité**

Les offres sont aussi publiées sur la plateforme Marketplace infogreffe de manière automatique à l'ouverture d'une procédure collective de redressement judiciaire, afin de valoriser l'entreprise dite « à prospecter » et susceptible d'intéresser de nouveaux partenaires ou des repreneurs potentiels.

L'identité de ces entreprises reste confidentielle et seuls les administrateurs ou mandataires judiciaires en charge de la procédure collective sont informés par la plateforme des marques d'intérêt des éventuels repreneurs.

Dans le cadre des cessions d'entreprise, les administrateurs et mandataires judiciaires désignés ont aussi la possibilité d'améliorer la visibilité et de publier une annonce dite « qualifiée », enrichie d'informations détaillées sur l'entreprise à céder.

Les annonces publiées peuvent être consultées via un moteur de recherche gratuit qui permet au potentiel repreneur ou investisseur de cibler l'entreprise au travers de nombreux critères de recherche et ainsi faciliter la détection de l'entreprise souhaitée.

La plateforme Marketplace infogreffe est accessible à l'adresse suivante : [www.marketplace.infogreffe.fr](http://www.marketplace.infogreffe.fr)

*Didier Oudenot, greffier associé du tribunal de commerce de Marseille, président honoraire du CNGTC*

Éditions Législatives - [www.elnet.fr](http://www.elnet.fr)

Article extrait du Bulletin d'actualité des greffiers des tribunaux de commerce n° 153, juin 2021 : [www.cngtc.fr](http://www.cngtc.fr)

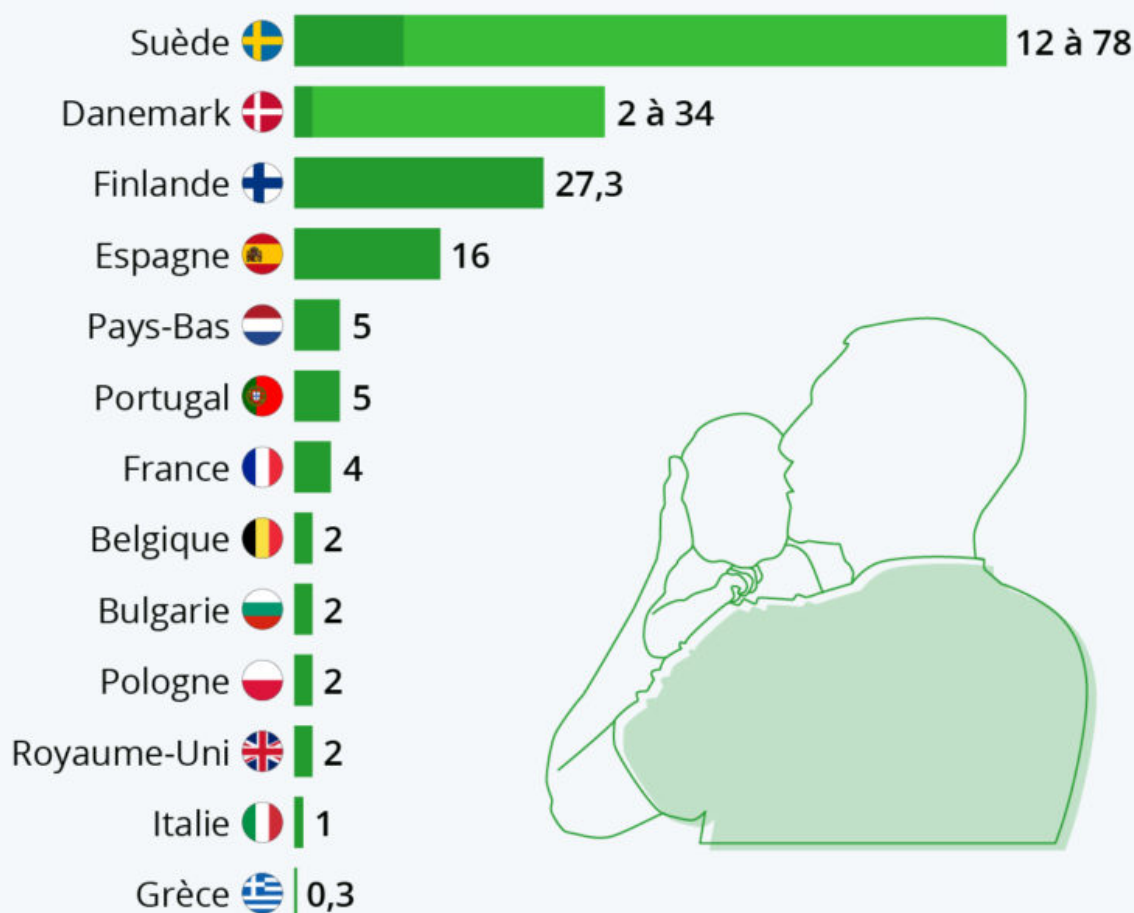
---

## **Congé paternité : quels pays d'Europe sont les plus généreux ?**

Ecrit par le 12 avril 2025

# Congé paternité : où est-on le plus généreux dans l'UE ?

Nombre de semaines de congé paternité indemnisées dans les pays de l'UE sélectionnés en 2021 \*



\* Le niveau d'indemnités varie généralement entre 70 % et 100 % du salaire. Dans certains pays, tels l'Allemagne ou la Croatie, il n'y a pas de droit légal au congé paternité, mais le père peut partager un congé parental avec la mère.  
Sources : Commission européenne, recherches Statista





Ecrit par le 12 avril 2025

À partir du [1er juillet 2021](#) en France, les jeunes papas pourront bénéficier d'un congé paternité plus long, ce dernier étant étendu de 14 à 28 jours (dont une semaine obligatoire). Cette avancée constitue une bonne nouvelle pour les pères, [mais aussi pour les mères](#), qui vont pouvoir bénéficier d'une plus grande présence de leur conjoint pour s'occuper du nouveau-né. Qu'en est-il de la durée du congé paternité chez nos voisins européens ?

Comme le montre cette comparaison du nombre de semaines indemnisées au sein de l'UE, malgré cet allongement, la France reste loin derrière certains États européens. Depuis cette année, l'[Espagne](#) a par exemple aligné la durée du congé paternité sur celle du congé maternité, les deux affichant désormais une durée de 16 semaines, indemnisées à 100 % pour les deux conjoints. En 2020, le [gouvernement finlandais](#) avait pris la même décision, en garantissant aux deux parents de pouvoir prendre 164 jours de congé chacun pour s'occuper de leur bébé.

Ce sont les pays nordiques qui se montrent les plus généreux, le titre du congé paternité le plus long au sein de l'UE revenant à la [Suède](#), qui offre la possibilité de prendre de 12 à 78 semaines indemnisées. À l'opposé de l'échelle, la [Grèce](#) ne donne que deux jours de congés aux pères, alors que dans d'autres États, comme l'Allemagne, il n'existe pas de droit légal au congé paternité, mais la possibilité de partager une partie du congé parental avec la mère.

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

---

## Reprise d'activité post-Covid : « les huissiers de justice au service des entreprises »

Annnonce de la réouverture des boîtes de nuits, levée du couvre-feu, réouverture des restaurants, des commerces et lieux recevant du public, lancement des premiers festivals et autres activités culturelles et plus globalement la levée des principales contraintes sanitaires, la vie économique reprend rapidement. Pour [les huissiers de justice](#), si l'heure est désormais à la reprise, elle l'est d'autant plus au soutien des entreprises, très fragilisées par cette longue crise sanitaire. Mobilisés sur tout le territoire national, ils les accompagnent pour une reprise sereine et sûre, grâce à leurs solutions de constats [Legalpreuve](#). Des constats à forte valeur ajoutée, délivrés par officier public et ministériel, permettant aux entreprises de se prémunir contre tout risque d'entrave à la bonne reprise de leur activité. Auxiliaires de justice et juristes de proximité, les huissiers de justice interviennent également pour aider les entreprises à préserver leur trésorerie en proposant des solutions de résolution amiable.

**Réouverture en toute sécurité grâce au constat de reprise d'activité Legalpreuve**

Ecrit par le 12 avril 2025

Lancé en mai dernier au premier déconfinement, le constat Legalpreuve reprise d'activité atteste du bon respect des règles sanitaires dans les locaux. Contraintes au respect de nombreux dispositifs sanitaires qui évoluent rapidement, les entreprises, en s'appuyant sur l'accompagnement et les conseils d'un huissier de justice, s'assurent ainsi d'une réouverture sereine et pérenne.

Lorsque le constat est réalisé, l'entreprise peut afficher une signature visuelle (Règles sanitaires covid 19 constatées par huissier de justice) en interne ou sur son lieu de vente pour rassurer le public présent et l'autoriser à consulter l'intégralité du PV. Il contribue à la réassurance des salariés et des clients mais aussi du chef d'entreprise qui s'adosse à une preuve délivrée par un officier public et ministériel afin de se prémunir des différents contentieux.

### **Discothèques, festivals, terrasses, vie nocturne et activités de plein air : se prémunir des risques grâce au constat Legalpreuve d'apaisement sonore**

Le constat Legalpreuve d'apaisement sonore permet aux entreprises de faire vérifier et valider la puissance sonore émanant de leurs activités et de se parer contre toute attaque ou risque de fermeture administrative qui pourrait émaner de plaintes de riverains. Tout comme le constat reprise d'activité, ce constat, matérialisant une preuve par officier public et ministériel, répond à des règles et une méthodologie précises, qualifiant le bruit selon des critères objectifs de durée, fréquence, intensité, répétition, émergence, nature... et d'après un référentiel élaboré en collaboration avec le Cidb. Le constat pour les entreprises

est établi en fonction des règles générales et locales sur le bruit. Les entreprises qui dressent un constat Legalpreuve d'apaisement sonore attestent ainsi de leur intention de respecter les règles de conformité sonore. Destiné au professionnel souhaitant prévenir tout conflit avec son voisinage du fait de sa propre activité (diurne ou nocturne), le constat Legalpreuve peut être consultable par des tiers et une signature visuelle être affichée dans les locaux.

### **Désamorcer les conflits par la mise en conformité et la preuve**

Des constats Legalpreuve accessibles via une plateforme dédiée : simple et rapide d'utilisation, elle délivre déjà un certain nombre de conseils et permet de trouver l'huissier de justice le plus proche. L'huissier de justice retenu accompagne alors l'entreprise dans toute la démarche, du conseil à la mise en place de solutions concrètes à la délivrance du constat et de sa signature à apposer dans l'établissement comme preuve de bonne conformité.

Ces constats à forte valeur ajoutée mettent en relief le rôle d'accompagnement juridique et de conseil de l'huissier de justice qui fait partie intégrante de ses obligations déontologiques au service des entreprises. Dans cette optique, l'huissier de justice suivra, pour la réalisation de ce constat, un protocole transmis par son Ordre national afin qu'il puisse vérifier qu'il a dûment rempli toutes ses obligations vis-à-vis de son client.

### **Résolution amiable des impayés**

Le montant total du passage en pertes pour créances impayées ne cesse d'augmenter en France : il se monte actuellement à 56 milliards d'euros (source : Figec). Dans une situation d'impayé, près de neuf entreprises sur dix et plus de huit particuliers débiteurs sur dix sont en réalité solvables. A l'heure actuelle, un quart des dépôts de bilans qui sont observés sont imputables directement à un défaut de paiement, et ce sans compter sur les nombreux conflits interentreprises qui en découlent. Les effets de la

Ecrit par le 12 avril 2025

pandémie sur la trésorerie des entreprises sont appelés à se prolonger. Plus particulièrement dans la période 'post-covid' il sera impératif de mettre en place des stratégies de résolution amiable des impayés qui ne mettent pas en danger l'équilibre financier du débiteur ou les relations professionnelles entre les créanciers et les débiteurs. Dans un tel contexte, l'action des officiers publics et ministériels, et tout particulièrement des commissaires de justice / huissiers de justice, pourrait se révéler essentielle. Au-delà de ses actions de recouvrement forcé, les huissiers de justice, implantés sur les territoires ruraux et urbains, sont en capacité d'intervenir en matière de résolution amiable pour les entreprises.

### **Titre exécutoire et médiation obligatoire**

Pour les créances inférieures à 5000 €, les huissiers de justice peuvent également proposer un paiement de la dette à l'amiable mais en délivrant un titre exécutoire. C'est ce qu'on appelle la procédure simplifiée de recouvrement des petites créances, créée récemment par la loi Croissance et activité du 6 août 2015.

Enfin, pour les créances de - de 5000 €, une tentative de médiation est obligatoire avant la saisine du juge. La profession des huissiers de justice a mis en place des offres spécifiques pour assurer cette tentative.

---

## **Congés paternité : les femmes sont pour, les hommes beaucoup moins**

Alors que [la réforme du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant s'applique aux naissances qui interviennent à compter du 1er juillet 2021](#) (avec une obligation et rallongement de la durée), un sondage réalisé pour le compte du cabinet de conseil indépendant de conception d'espaces de travail et d'organisation des modes de travail [Génie des lieux](#) fait apparaître que les femmes sont beaucoup plus favorable à ce dispositif que les hommes.

### **Un bon décret ? Oui... et non !**

L'allongement du congé paternité ne fait pas l'unanimité chez les femmes et les hommes. En effet, si 67% des femmes interrogées trouvent que ce nouveau décret est une excellente idée, 61% des hommes pensent le contraire.

En cette période de télétravail et d'organisation professionnelle compliquée, 81% des Français avouent qu'ils profiteraient d'un congé paternité s'ils le pouvaient. En revanche 68% des hommes pensent que ce n'est pas un droit important alors que c'est le cas pour 71% des femmes. De même, 68% des hommes

Ecrit par le 12 avril 2025

trouvent qu'actuellement prendre un congé de paternité aussi long serait abusé, ce que réprouvent 61% des femmes.

### **Congé télétravaillé ?**

Pour les femmes et les hommes qui se retrouvent actuellement en congé suite à une naissance, près de 78% déclarent qu'ils vont quand même télétravailler. Dans le détail, 42% feront un peu de home office et 36% énormément. Seulement 22% profiteront et s'occuperont pleinement de leur nouveau-né.

### **Crèche et garderie au travail !**

Au-delà du congé de paternité ou de maternité, 81 % des Français aimeraient pouvoir disposer au sein de leur entreprise d'un service de garderie ou de crèche. Pour 3 % de chanceux, leur société propose déjà ce genre de service.

Malheureusement, tout reste à faire car 77% des entreprises ne sont pas du tout adaptées pour recevoir des jeunes enfants et proposer ce genre de prestations.

### **Moins ou plus long ?**

A la question «Aimeriez-vous que le congé de paternité soit plus long encore ?», 56% des hommes déclarent vouloir le raccourcir alors que les femmes ne sont que 9% à être d'accord. Paradoxalement, 89% des femmes et 57% des hommes pensent que l'égalité entre les congés de maternité et de paternité permettrait de briser le tristement célèbre plafond de verre.

### **Des entreprises tournées vers l'aide aux parents**

Sur un point, les femmes et les hommes sont unanimement d'accord : 74% des Français estiment que la mise en place de services liés à la parentalité est de la responsabilité de l'entreprise. Tout comme les sociétés qui proposent actuellement des 'pass coworking', la mise à disposition d'un 'pass crèche' serait un atout considérable qui inciterait 72% des Français à rejoindre ce genre d'entreprise. Dans le même esprit, 78% des hommes et 92% des femmes déclarent que les entreprises doivent proposer du matériel de puériculture aux salariés.

*\*Méthodologie : enquête réalisée auprès de 2 906 personnes salariées et réparties sur l'ensemble du territoire français. Sondage effectué en ligne, sur le panel propriétaire Buzzpress France, selon la méthode des quotas, durant la période du 12 mai au 2 juin 2021. Toutes les informations mises en avant par les personnes interrogées sont déclaratives.*

Ecrit par le 12 avril 2025

# 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 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. 1<sup>ère</sup>, 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<sup>ère</sup> 12 juin 2020 n°19-16.401, Cour d'appel de Caen, 2<sup>ème</sup> chambre civile, 3 juin 2021, n° 20/00026). La nullité ne semble pouvoir être invoquée plus qu'en cas de manquement du

Ecrit par le 12 avril 2025

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 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](#)

---

## Licencier sans humilier

Ecrit par le 12 avril 2025



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

Si des manquements graves d'un salarié permettent à l'employeur de le licencier pour faute grave, cette rupture ne doit pas intervenir dans des circonstances vexatoires, c'est ce que vient de rappeler la Chambre Sociale de la Cour de Cassation dans un arrêt du 16 décembre 2020 (Cass.Soc. 16 déc. 2020, n° 18-23.966).

En l'espèce, un salarié travaillait dans un bar depuis le 1er janvier 2010, en premier lieu en tant que serveur puis de responsable. L'employeur a découvert que son salarié avait réalisé de nombreux vols de marchandises, de matériels et d'argent dans la caisse du bar ainsi que la consommation de drogues sur son lieu de travail.

Pour ces motifs, l'employeur a notifié un licenciement pour faute grave le 16 septembre 2016. L'ancien responsable de bar a contesté cette mesure considérant qu'il avait été licencié sans motif réel et sérieux mais également que son employeur avait dévoilé au public les motifs de son licenciement.

L'employeur justifiait ce licenciement par plusieurs témoignages d'autres employés ainsi que par des images de vidéo-surveillance.

Écrit par le 12 avril 2025

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

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

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

La Cour de Cassation distingue donc clairement les motifs du licenciement et les circonstances ayant entouré celui-ci. Les Magistrats ont manifestement relevé que le licenciement avait été entouré de circonstances vexatoires conduisant à la condamnation à des dommages et intérêts spécifiques.

L'employeur doit donc, quel que soit le bien fondé des motifs du licenciement intervenu, être particulièrement vigilant sur la 'publicité' donné à ce licenciement.

En effet, si la communication de l'employeur porte atteinte à la dignité du salarié, l'employeur s'expose à un risque de dommages et intérêts au titre des circonstances vexatoires entourant ce licenciement.

Par [Denis Alliaume](#)

---

## Congé de paternité : nouvelles règles applicables à compter du 1er juillet 2021



Ecrit par le 12 avril 2025



**La réforme du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant s'applique aux naissances qui interviennent à compter du 1er juillet 2021 et à celles qui étaient prévues à partir de cette même date. Une partie du congé paternité devient obligatoire. Sa durée est également allongée.**

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

Le congé est composé :

- **d'une période obligatoire de quatre jours calendaires consécutifs immédiatement**

Ecrit par le 12 avril 2025

**prise après le congé de naissance.** Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, cette période de quatre jours consécutifs est prolongée de droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs ;

- **d'une période de 21 jours calendaires fractionnable** (ou 28 jours en cas de naissances multiples).

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

### Allongement du délai de prise du congé

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

Pour les naissances prévues à compter du 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être pris dans les six mois suivant la naissance.

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

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

### Communication de la date prévisionnelle d'accouchement

Le salarié doit respecter un délai de prévenance pour communiquer à l'employeur la date prévisionnelle de l'accouchement. Ce délai est d'au moins un mois avant la date prévue de l'accouchement.

Mais si la naissance intervient avant cette date, le salarié peut, s'il le souhaite, débiter la ou les période(s) de congé au cours du mois suivant la naissance. Pour cela, il doit informer son employeur sans délai de son choix.

### Fractionnement du congé de 21 jours (ou 28 jours)

La période de congé de 21 ou 28 jours peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

Le salarié doit informer son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

Sauf exception, il est interdit d'employer le salarié pendant le congé de naissance de trois jours ouvrables minimum et pendant la première période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de quatre jours calendaires. Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés. Attention, l'interdiction d'emploi n'est pas applicable au congé de paternité et d'accueil de l'enfant lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités journalières.

Écrit par le 12 avril 2025

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

Isabelle Venuat - Juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot pour [Réso Hebdo Eco](#)

Ecrit par le 12 avril 2025



Ecrit par le 12 avril 2025

Isabelle Venuat