Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

Drones : règles d’utilisation et prévention face à un usage malveillant

Les drones sont de plus en plus présents dans nos cieux. Cet article à destination des organisateurs de manifestations sur le domaine public rappelle les règles d’emploi des drones aériens de la gamme commerciale, tant pour un usage de loisir qu’une utilisation professionnelle. L’occasion aussi de lister les bonnes pratiques en matière de prévention contre les actes de malveillance pouvant être commis au moyen d’un drone.

Quelles sont les règles à connaître avant de faire voler un drone dans l’espace public ?
vous ne devez pas :

- survoler les personnes ;
- voler de nuit ;
- voler au-dessus de l’espace public en agglomération ;

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

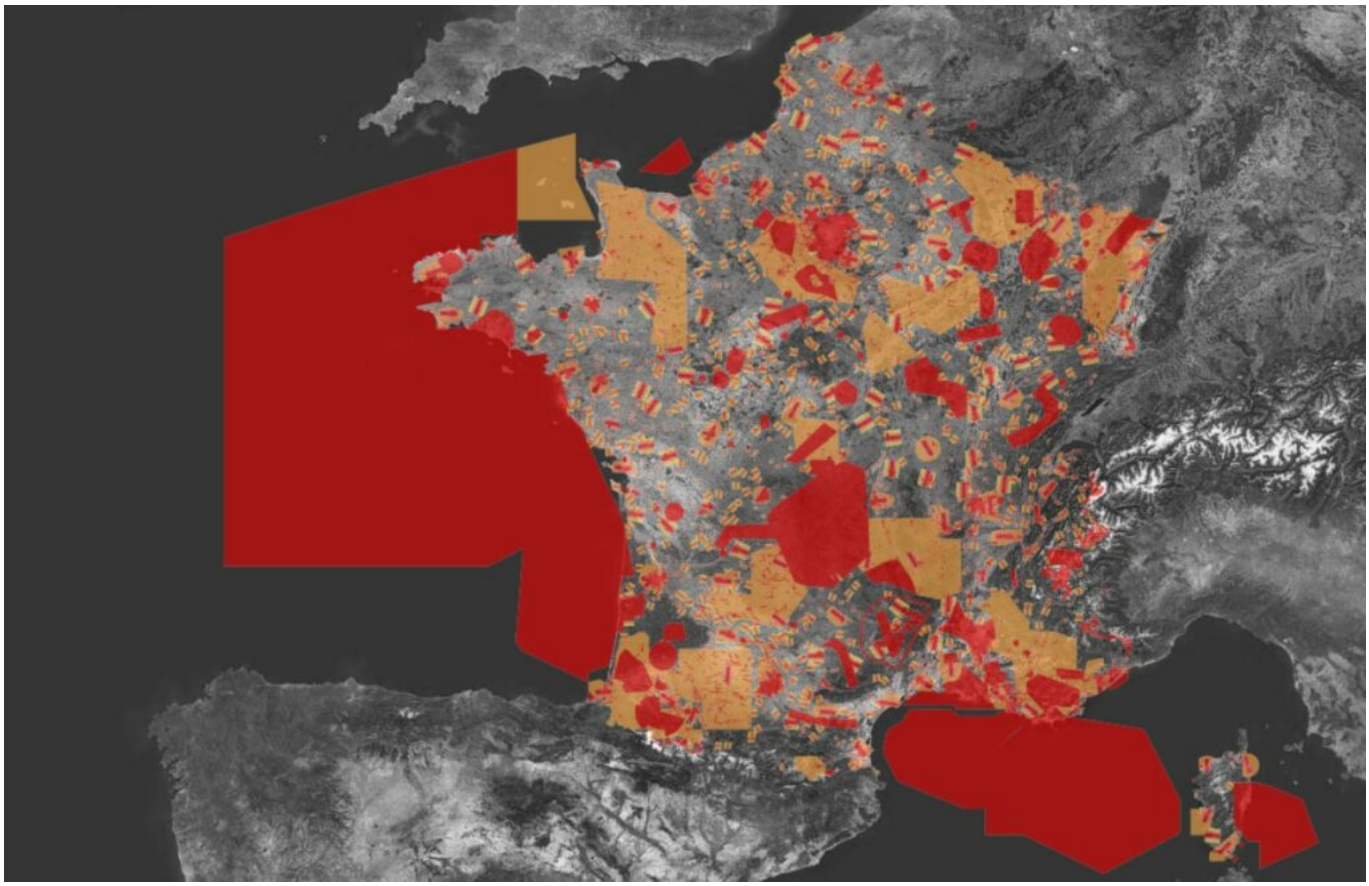
- perdre de vue votre aéronef en vol ;
- dépasser la hauteur maximale de vol de 150 mètres ;
- voler à proximité des aéroports et aérodromes ;
- survoler les sites sensibles ou protégés.

Vous devez :

- respecter les zones interdites de survol en consultant le site géoportail de la direction générale de l'aviation civile (DGAC) : https://www.geoportail.gouv.fr/donnees/restrictions-uas-categorie-ouverte-et-aeromodelisme
- respecter la vie privée d'autrui ;
- souscrire un contrat d'assurance prenant en compte votre activité ;
- consulter le site de la DGAC pour prendre connaissance de la réglementation en vigueur : https://www.ecologie.gouv.fr/politiques/drones-uas
- respecter la réglementation en matière d'interdiction de prise de vue aérienne (arrêté du 27 octobre 2017).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025



Représentation des zones soumises à interdictions ou à restrictions pour l'usage. © DR-Geoportail

Comment utiliser légalement un drone aérien dans un cadre professionnel ?
Si vous êtes un professionnel, vous devez :

- déclarer votre activité sur « mon espace drone » : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R52123

- consulter le site de la DGAC pour prendre connaissance de la réglementation en vigueur : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34630
- respecter la réglementation en matière d'interdiction de prise de vue aérienne (arrêté du 27 octobre 2017).

Comment intégrer une activité drone durant votre événement ?
Privilégiez le recours à un professionnel déclaré.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

Vous devez :

- proposer un cahier des charges en toute connaissance de la réglementation en vigueur : https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/Memento_drones_collectivites_locales.pdf
- stipuler l'activité drones dans le dossier de sécurité lors de votre déclaration à la préfecture ;
- définir un périmètre de sécurité pour les évolutions des drones afin de protéger les personnes au sol.

Comment se prémunir d'un usage malveillant de drone ?
Lors de la préparation de la manifestation, vous devez :

- inclure la menace-drone dans votre plan de sécurité et de secours ;
- vous rapprocher des services de la préfecture afin d'identifier les éventuelles mesures de prévention à mettre en œuvre ;
- sensibiliser les agents de sûreté à la potentialité de la menace et aux actions immédiates à déclencher (détection, alerte, réaction, compte-rendu).

Pendant la manifestation, vous devez :

- coordonner l'activité des drones autorisés à voler ;
- informer le public des survols prévus de drones par tous moyens (affichage, message sonore, etc.) ;
- en cas de survol de drone non prévu :

– rendre compte de la situation aux forces de sécurité intérieure (police ou gendarmerie) ;

– si le drone est à terre, ne pas s'en approcher.

L.G.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

Canicule : anticiper les mesures de prévention pour protéger la santé et la sécurité des salariés

Conséquences du réchauffement climatique, la multiplication et l'intensification des épisodes de forte chaleur ou de canicule vont impacter l'activité et le quotidien des salariés. Dans ce contexte, l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) souhaite rappeler aux entreprises leur rôle en matière de prévention des risques professionnels.

En cas d'épisodes de forte chaleur ou de canicule, les salariés de nombreux secteurs, dont l'activité est traditionnellement réalisée en extérieur comme en intérieur, se trouvent davantage exposés à des températures potentiellement dangereuses pour leur santé. Corps de métiers concernés : bâtiment, voirie, mines, fonderie, verrerie, aciérie, soudure, agriculture, jardinage, teinturerie, blanchisserie, restauration, cuisine… Principaux risques encourus : nausées, vertiges, pertes de vigilance… Sans oublier

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

la déshydratation et le coup de chaleur du salarié qui peuvent s'avérer mortels. À noter : certaines situations individuelles (antécédents, pathologies chroniques, traitements médicaux, grossesse…) peuvent également influer sur les capacités de thermorégulation du corps.

Déployer une démarche de prévention pour toutes les situations de travail

« Le Code du travail ne fixe pas de température maximale au-delà de laquelle il est interdit de travailler. Aussi, l'évaluation des risques professionnels liés à la chaleur doit s'inscrire dans la démarche globale de prévention à l'initiative de l'employeur. En effet, la loi impose à ce dernier de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs et protéger leur santé », explique Jennifer Shettle, responsable du pôle informations juridiques à l'INRS.

Pour anticiper la gestion d'épisodes de forte chaleur ou de canicule, il est donc primordial d'identifier, en amont, les risques liés à l'organisation au poste de travail, à la nature des tâches à accomplir et à l'aménagement des locaux de l'entreprise.

Intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), ces différents paramètres serviront de feuille de route à l'entreprise pour déployer, avec le concours des représentants du personnel (CSE ou CSSCT), des salariés et du service de prévention et de santé au travail, les actions de prévention adaptées.

Exemples de mesures de prévention :

- adapter les horaires de travail durant les périodes de forte chaleur, notamment pour les travaux en extérieur,
- augmenter la fréquence et la durée des pauses,
- mécaniser certaines tâches,
- installer des ventilateurs et climatiseurs dans les locaux comme dans certains engins de chantier,
- prévoir des stores et des zones ombragées,
- offrir un accès à l'eau ou à des boissons fraîches à proximité des postes de travail,
- privilégier le travail en équipe pour favoriser une meilleure entraide entre salariés,
- organiser les secours…

L'employeur doit également informer ses salariés des mesures de prévention (collectives et individuelles) adoptées et du mode d'organisation des secours en cas de malaises, tout en veillant à les faire respecter par son personnel.

« L'employeur, indépendamment des mesures déjà mises en place, ne devra pas hésiter à faire cesser le travail s'il estime que ses salariés sont en danger », souligne Jennifer Shettle.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

A savoir

La chaleur peut constituer un risque pour les salariés. La réglementation ne définit pas le travail à la chaleur. Les valeurs de 30°C pour une activité sédentaire et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique peuvent être utilisées comme repères pour agir en prévention. Toutefois, certaines situations de travail peuvent être dangereuses en dessous de 28°C ou maîtrisées au-delà de 30°C, la température de l'air ne suffisant pas à évaluer les risques liés aux ambiances thermiques chaudes.

D'autres facteurs, liés à l'environnement de travail (humidité, déplacements d'air, rayonnement solaire) et aux caractéristiques de l'activité (tenue de travail, charge physique de travail) participent à l'astreinte thermique, tout comme les paramètres individuels influant sur les capacités de thermorégulation (acclimatation, antécédents, traitements…). L'organisation du travail et les moyens mis à disposition modulent également le risque (possibilité de prendre des pauses dans un endroit frais, accès à l'ombre, à l'eau…).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

©INRD

Jobs d’été : quelles sont les règles

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

applicables ?

Animation, restauration, vente, entretien des espaces verts, guide touristique… L'approche des vacances estivales est l'occasion pour de nombreux étudiants de rechercher un job d'été. Un mineur peut-il être embauché ? Comment sera-t-il rémunéré ? Quelles sont les règles applicables en la matière, les obligations de l'employeur ? Margaux Berbey, juriste aux Editions Tissot, répond à toutes ces questions.

Peut-on travailler pendant l'été si l'on est mineur ?

Oui, tout à fait ! Même si en principe les jeunes ne peuvent pas être employés avant 16 ans, il est possible de travailler à partir de 14 ans pendant les vacances scolaires, à condition de respecter certaines règles. Et tout d'abord, l'autorisation du représentant légal du mineur.

Ainsi, un mineur entre 14 et 16 ans peut travailler pendant les vacances scolaires si celles-ci durent au moins 2 semaines (14 jours calendaires), et s'il bénéficie d'un repos effectif et continu pendant au moins la moitié des vacances. De plus, le travail confié doit être adapté à son âge : il ne peut être affecté qu'à des travaux légers qui ne portent pas atteinte à sa sécurité, à sa santé ou à son développement.

Plus généralement, les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être affectés à des travaux excédant

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

leurs forces ou qui les exposent à des risques pour leur santé, leur sécurité ou leur moralité.

● Pour le temps de travail, la règle des 35 heures hebdomadaires s'applique, et, pour les moins de 16 ans, celle de 7 heures par jour. Cette durée journalière peut être portée jusqu'à 8 heures au-dessus de 16 ans. L'inspecteur du travail peut accorder une dérogation pour effectuer des heures supplémentaires, dans la limite de 5 heures par semaine (sauf pour le secteur du BTP et des espaces paysagers où cette autorisation n'est pas nécessaire).
● Le travail de nuit est interdit aux mineurs, de 22h à 6h pour les jeunes de plus de 16 ans, et de 20h à 6h pour les moins de 16 ans, sauf dérogations pour certains secteurs dont l'activité le justifie (hôtellerie, restauration, boulangerie, spectacles, etc.).
● Le jeune salarié doit bénéficier d'un repos quotidien minimum de 14 heures consécutives s'il a moins de 16 ans ; et de 12 heures consécutives entre 16 et 18 ans. Et d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives après 4h30 de travail. Il a également droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine (48 heures), dont obligatoirement le dimanche.

Enfin, un salarié mineur ne peut pas travailler les jours fériés, sauf dans les secteurs dont l'activité le justifie (hôtellerie, restauration, traiteurs, boulangerie, jardineries, spectacles, etc.).

Quelle rémunération pour un job d'été ?

Si le jeune est âgé de 18 ans ou plus, il doit être rémunéré au minimum sur la base du SMIC horaire, soit 1 766,92€ bruts pour 35 heures par semaine depuis le 1er janvier 2024 (11,65 € bruts par heure).

Si le jeune est mineur, sa rémunération est minorée : 9,32 € bruts par heure s'il est âgé de moins de 17 ans, et 10,48 € bruts par heure entre 17 et 18 ans. Ces abattements ne s'appliquent plus dès lors que le jeune travailleur justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. La convention collective peut cependant prévoir des rémunérations plus favorables.

Au terme du contrat, il percevra une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % des salaires perçus. En revanche, l'indemnité de fin de contrat (prime de précarité) n'est pas due lorsque le contrat s'effectue pendant les vacances scolaires ou universitaires (sauf si le contrat de travail ou la convention collective le prévoient).

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Tout d'abord, l'embauche doit être déclarée à l'URSSAF (ou à la MSA), dans les 8 jours qui précèdent la date prévisible d'entrée dans l'entreprise. Si elle concerne un jeune entre 14 et 16 ans pendant les vacances scolaires, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail.

L'employeur doit ensuite établir par écrit un contrat de travail à durée déterminée (CDD), qui doit comporter toutes les mentions obligatoires : motif du recours, nom et qualification professionnelle de la personne remplacée en cas de remplacement, durée du contrat de travail, durée de la période d'essai (si celle-ci est prévue), désignation du poste de travail, intitulé de la convention collective applicable, montant de la rémunération, nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

prévoyance. Le contrat doit être remis au salarié pour signature dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Une visite médicale d'information et de prévention doit être réalisée avant l'embauche pour les jeunes de moins de 18 ans. Enfin, le jeune salarié doit être inscrit sur le registre unique du personnel et se voir appliquer les règles édictées par le Code du travail et par la convention collective applicable à l'entreprise.

Margaux Berbey pour les Editions Tissot

Arnaques & fraudes : comment agir avec Service-Public.fr

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

Des pratiques commerciales mensongères, trompeuses ou arnaques, visant particuliers et entreprises, deviennent de plus en plus régulières. Comment réagir face aux arnaques ? Comment se protéger ? Service-Public.fr vous livre ses conseils.

Assurance maladie : se protéger des escroqueries et des messages frauduleux

Courriers électroniques, SMS, appels téléphoniques… les tentatives de fraudes peuvent se présenter sous différentes formes. Comment reconnaître des sollicitations malveillantes ? L'Assurance maladie rappelle les conseils essentiels en matière de sécurité. En savoir plus

Déposer une plainte à distance avec Visioplainte

Le dispositif de Visioplainte, expérimenté par le ministère de l'Intérieur dans les départements de la Sarthe et des Yvelines, va progressivement être étendu au reste de la France. Déjà opérationnel dans la Sarthe, il permet aux victimes d'infractions de porter plainte sans avoir à se déplacer en commissariat ou en gendarmerie. Renseignez-vous ici.

Se renseigner avant de choisir vos partenaires et prestataires, consulter le Bulletin officiel des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

annonces civiles et commerciales (Démarche en ligne)

Depuis 2008 le Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales (Bodacc) permet de consulter gratuitement en ligne les annonces parues, qui publie les actes enregistrés au registre du commerce et des sociétés (RCS) : ventes et cessions, immatriculations et créations d'établissement, modifications et radiations de personnes physiques ou morales inscrites au registre du commerce et des sociétés (RCS), procédures collectives, procédures de conciliation, procédures de rétablissement professionnel et avis de dépôt des comptes des sociétés.

Des conseils pratiques pour éviter de se faire arnaquer par des réparateurs professionnels

Une panne d'électricité chez vous, une fuite d'eau, ou encore des clés oubliées à l'intérieur de votre logement : de nombreuses situations peuvent vous amener à faire appel en urgence à un dépanneur ; et celui-ci est susceptible d'abuser de votre situation de détresse. La direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes a publié une série de recommandations pour que chacun puisse se prémunir contre les professionnels malintentionnés. Lire la suite

SignalConso : une application mobile pour le site qui protège les consommateurs

Prix non affiché, promotion non appliquée, retard de livraison, clauses abusives, difficulté à se faire rembourser… Vous pourrez désormais signaler ces litiges sur la nouvelle application mobile de SignalConso, alors que la plateforme enregistre son 500 000e signalement. Service-Public.fr vous rappelle le mode d'emploi de ce dispositif. Se renseigner

Chantage / Menaces lors d'une relation amoureuse ou amicale sur internet

Si une personne rencontrée sur internet vous réclame de l'argent, vous pouvez porter plainte ou signaler cette situation. Vos recours dépendent du motif de cette demande d'argent.

Il peut s'agir d'une menace de diffusion d'informations compromettantes (chantage). Votre contact peut aussi chercher à vous convaincre en mentant sur le motif et en envoyant des faux documents. En savoir plus

Escroquerie

L'escroquerie consiste pour l'escroc à obtenir un bien, un service ou de l'argent par une tromperie (manœuvres frauduleuses…) s'il est démontré que l'auteur des faits a eu l'intention de tromper sa victime. Si vous êtes victime, vous pouvez déposer plainte à la police ou en gendarmerie ou par courrier auprès du procureur. Pour certaines escroqueries commises sur Internet, vous pouvez porter plainte en ligne en utilisant le téléservice THESEE. Nous vous présentons les informations à connaître. En savoir plus ici.

Fraude à la carte bancaire

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

En consultant vos comptes, si vous constatez qu'un paiement suspect a été réalisé avec votre carte bancaire, vous devez d'abord faire opposition sur votre carte au plus vite. Il est également conseillé de déclarer la fraude aux forces de l'ordre (police ou gendarmerie). Vous devez ensuite contacter votre banque pour vous faire rembourser la somme concernée. Se renseigner

Signaler une fraude à la carte bancaire (Perceval) (Démarche en ligne)

Ce service permet de signaler une fraude à la carte bancaire si vous remplissez les conditions suivantes :

- Vous êtes toujours en possession de votre carte bancaire
- Vous n'êtes pas à l'origine des achats en ligne
- Vous avez déjà fait opposition à la carte auprès de votre banque

Accéder à la démarche en ligne

Pré-plainte en ligne (Démarche en ligne)

Permet d'effectuer une pré-déclaration en ligne pour une atteinte aux biens (vol ou escroquerie par exemple) ou certains faits à caractère discriminatoire par un auteur inconnu.

Après la pré-déclaration en ligne, vous devez prendre rendez-vous au commissariat ou à la brigade de gendarmerie de votre choix pour signer la plainte. Accéder à la démarche

---

Les mois de mai et juin accueillent les Journées nationales de l'accès au droit en Vaucluse

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

La 7e édition des Journées nationales de l'accès au droit en Vaucluse aura lieu sur plusieurs dates comprises entre le mercredi 15 mai et le vendredi 21 juin. Ces journées seront rythmées par des expositions, des pièces de théâtre, des projections, de journées portes ouvertes, ou encore des débats dans divers lieux du département.

Les journées de l'accès au droit en Vaucluse, organisées par le Conseil Départemental d'Accès au Droit du Vaucluse (CDAD 84) seront cette année placée sous le signe de l'ambition. Cet événement se veut un rendez-vous incontournable pour donner vie au dynamisme des point-justice du département.

L'objectif est de faire connaître aux citoyens l'accès au droit et ses acteurs majeurs, tels que les conseils départementaux de l'accès au droit, ainsi que de mettre en lumière le travail quotidien de tous ces intervenants qu'ils soient des associations, des professionnels du droit ou administrations.

Le programme

– Mercredi 15 mai : vernissage de l'exposition 'Les symboles de la justice revisités par les enfants d'Art et Vie au tribunal judiciaire de Carpentras (25 Place Charles de Gaulle) à 15h.
– Mardi 21 et Jeudi 23 mai : journées portes ouvertes pour huit classes de collégiens du Point-Justice du Pontet (1 Avenue Pasteur) de 9h10 à 11h50 et de 14h10 à 16h45.
– Mercredi 22 mai : journée portes ouvertes de la Maison de Justice et du Droit d'Avignon (1 Avenue Richelieu) avec des permanences d'un avocat généraliste, d'un avocat spécialisé en droit du travail et d'un notaire de 14h à 17h.
– Jeudi 23 mai : 2e édition du Festival du film judiciaire au cinéma Le Luberon à Pertuis (31 Rue Giraud) sur les dangers des réseaux sociaux avec diffusion de 6 court-métrages (*Bras droit*, *Harcèlement scolaire*,

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

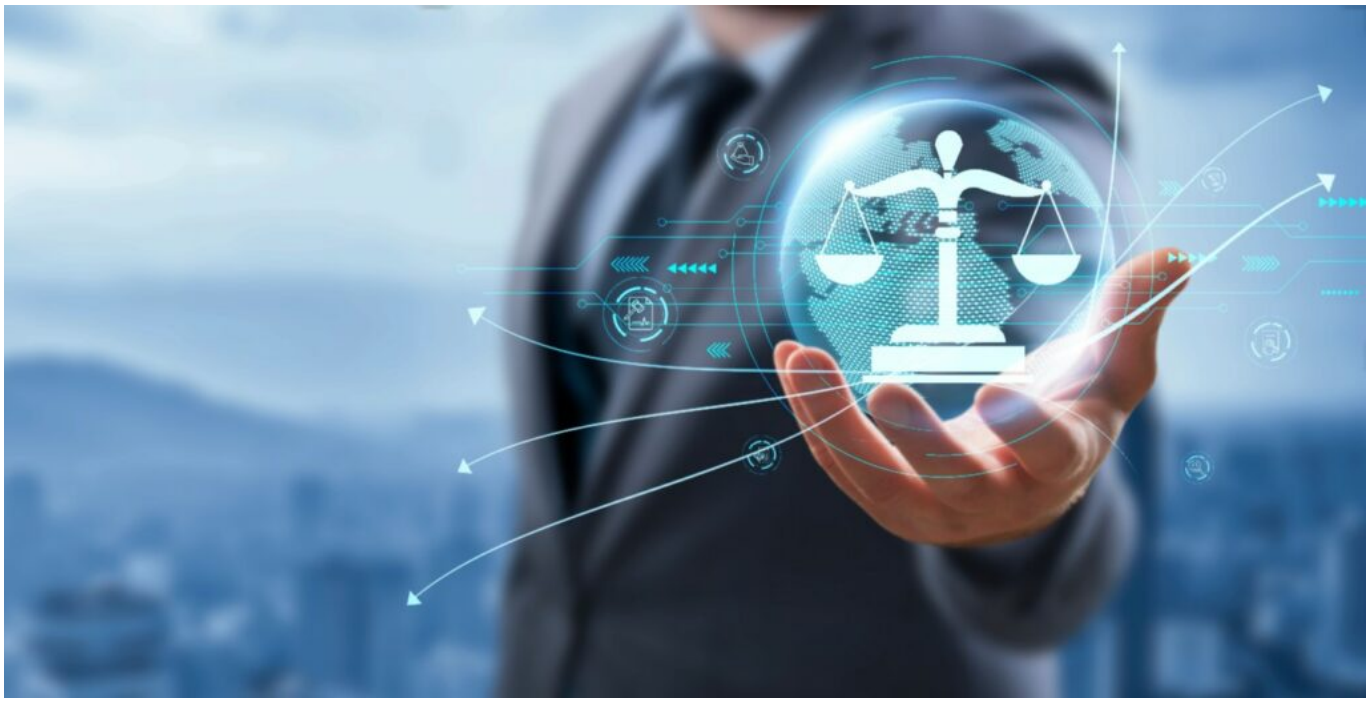
Ecrit par le 11 juillet 2025

Stigmates, *Harcèlement Intra Extra*, *Spot Harcèlement Prévention* et *Pris dans la toile*) et une séance publique d'*Un Monde* de Maura Wandel à 19h (entrée gratuite sur réservation au 04 90 79 50 40).
– Vendredi 24 mai : journée portes ouvertes du Point-Justice de Carpentras (35 Rue du Collège). Un procès fictif sera jouée par une classe de 4e du collège Malraux de Mazan au tribunal judiciaire de Carpentras (25 Place Charles de Gaulle).
– Vendredi 24 mai : journée portes ouvertes du Point-Justice de Cavaillon (445 Avenue Raoul Follereau) de 9h à 12h et de 14h à 16h.
-Vendredi 24 mai : la Maison de Justice et du Droit d'Avignon interviendra auprès d'une classe de 4e du Collège Viala.
– Lundi 27 mai : rencontres des élus et visites des Points-Justice de Sault (186 rue des Péquélets, Quartier Mougne), Bédoin (301 Avenue Barral des Baux) et Malaucène (Mairie, Cours des Isnards)
– Jeudi 6 juin : signature de la convention Point-Justice entre le Conseil départemental d'accès au droit et la commune de Vaison-la-Romaine.
– Mardi 11 juin : conférence-débat sur le thème 'Déconstruire les violences conjugales pour la conjointe, l'enfant et l'auteur' de 13h30 à 16h, suivie de la pièce de théâtre Les maux bleus à Vedène.
– Jeudi 13 juin : intervention auprès du jeune public suivie de la projection d'un film à la médiathèque de Malaucène.
– Vendredi 21 juin : pièce de théâtre L'enfant Sauvage à Sorgues.

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025



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

« 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. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

« ‘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 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

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 ».

> « 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. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

L.G.

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

« 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.

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 11 juillet 2025

Congés payés pendant l’arrêt maladie : fin du suspens

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.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

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.

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.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

CPME : accidents du travail et maladies 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.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 juillet 2025

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 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.