Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

Fortes chaleurs au travail, les Français connaissent-ils vraiment leurs droits ?



Les fortes chaleurs ne sont plus seulement un sujet de confort au travail : elles deviennent un enjeu de droit, de prévention et de responsabilité pour les entreprises. Depuis le renforcement du cadre réglementaire, les employeurs doivent mieux anticiper les épisodes de chaleur, adapter l'organisation du travail et protéger concrètement les salariés exposés. Pourtant, les Français savent-ils vraiment qui doit agir, qui contacter, quels recours existent et quelles démarches entreprendre en cas de danger ? OberA, entreprise française spécialisée dans les solutions de traitement de l'air industriel, a mené l'enquête* auprès de 3 216 actifs en France afin de mesurer le niveau d'information du grand public et des professionnels sur un sujet qui pourrait devenir l'un des grands débats sociaux des prochains étés.

Un cadre légal très méconnu

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

Il existe une très forte méconnaissance des obligations légales des employeurs en cas de fortes chaleurs au travail. En effet, seuls 6% des répondants déclarent connaître précisément ces obligations, et 18 % les connaître seulement dans les grandes lignes. Au total, à peine 24% des salariés disposent donc d'un niveau d'information, même partiel, sur le sujet.
De ce fait, 76% des répondants expriment une connaissance floue, erronée ou inexistante du cadre légal. Dans le détail, 21% savent seulement que l'employeur doit 'protéger les salariés ', 16% pensent que cela relève surtout du bon sens plutôt que du droit, 13 % découvrent l'existence de nouvelles obligations, 11% pensaient qu'il n'existait aucune obligation spécifique, 9% croyaient que ces règles concernaient uniquement les métiers en extérieur et 6% ne peuvent même pas répondre à cette question.

En cas de fortes chaleurs au travail, savez-vous précisément ce que l'employeur est légalement obligé de faire ?	
Réponses	**Pourcentages**
Oui, je connais précisément ses obligations	6 %
Oui, mais seulement dans les grandes lignes	18 %
Non, je sais qu'il doit « protéger les salariés », sans connaître les détails	**21 %**
Non, je pensais qu'il n'existait aucune obligation spécifique	11 %
Non, je pensais que les obligations ne concernaient que les métiers extérieurs	9 %
Non, je pensais que cela relevait surtout du bon sens, pas du droit	16 %
Je découvre qu'il existe de nouvelles obligations sur ce sujet	13 %
Je ne sais pas	6 %

Quel contrôle en priorité pour les salariés ?
Pour les Français, le contrôle prioritaire doit d'abord porter sur les mesures les plus concrètes : l'accès à de l'eau fraîche pour 22% des répondants, tout juste devant la ventilation ou le rafraîchissement des locaux à 21%, et l'adaptation des horaires à 13%.
Fait intéressant, les mesures administratives ou de prévention formelle arrivent nettement derrière, avec seulement 2% pour la mise à jour du DUERP et 5% pour l'information des salariés, alors qu'elles font pourtant partie du socle réglementaire.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

Selon vous, quelle obligation devrait être la plus contrôlée en priorité dans les entreprises lors des fortes chaleurs ?	
Réponses	**Pourcentages**
L'accès à de l'eau fraîche en quantité suffisante	**22 %**
L'adaptation des horaires de travail	13 %
La réduction ou la suspension des tâches les plus pénibles	11 %
L'aménagement des postes exposés à la chaleur	11 %
La ventilation, l'aération ou le rafraîchissement des locaux	21 %
L'information des salariés sur les risques et les bons réflexes	5 %
La prise en compte des salariés vulnérables	6 %
La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels	2 %
Les procédures d'alerte en cas de malaise ou de danger	6 %
Aucune, les entreprises devraient rester libres de s'organiser	1 %
Je ne sais pas	2 %

Qui est contacté en cas de trop forte chaleur ?

Face à une chaleur jugée dangereuse au travail, le premier réflexe des Français reste basique et très majoritairement tourné vers la hiérarchie et l'interne. Ainsi, 29% contacteraient leur manager direct, 15% en parleraient d'abord à leurs collègues et 9% aux ressources humaines.

Les acteurs spécialisés de la santé et du droit du travail restent donc très peu identifiés en premier recours : seulement 5% citent le médecin du travail ou le service de prévention et de santé au travail, 4% l'inspection du travail, et 4% le référent santé-sécurité

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

Si vous aviez trop chaud au travail et que vous estimiez votre santé en danger, qui contacteriez-vous en premier ?	
Réponses	**Pourcentages**
Mon manager direct	**29 %**
Le service des ressources humaines	9 %
Le CSE ou un représentant du personnel	8 %
Le référent santé et sécurité de l'entreprise	4 %
Le service de prévention et de santé au travail, le médecin du travail	5 %
L'inspection du travail	4 %
Les pompiers ou le Samu en cas de malaise	10 %
Un syndicat	2 %
Un avocat ou un conseil juridique	1 %
Mes collègues, avant d'alerter officiellement	15 %
Personne, par peur des conséquences	4 %
Personne, car je ne saurais pas quoi faire	4 %
Je ne suis pas concerné	2 %
Je ne sais pas	3 %

Quelle démarche est la plus appropriée ?

En cas de forte chaleur au travail, les salariés privilégient d'abord des actions simples : 21% demandent immédiatement de l'eau fraîche, une pause, un changement de poste ou une adaptation d'horaire, devant le signalement oral au supérieur, à 18%, et l'envoi d'un écrit au manager ou aux ressources humaines, à 13%.

Les actions plus revendicatrices restent assez minoritaires : seuls 10% citent le droit de retrait, 5% l'inspection du travail et 1% les réseaux sociaux.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

En cas de forte chaleur dans une entreprise, quelle démarche vous semble la plus appropriée ?	
Réponses	**Pourcentages**
Signaler oralement le problème à son supérieur	18 %
Envoyer un écrit à son manager ou aux ressources humaines	13 %
Une mesure immédiate : eau, pause, autre poste, adaptation d'horaire	**21 %**
Contacter le CSE ou les représentants du personnel	8 %
Demander l'avis du médecin du travail ou du service de santé au travail	6 %
Exercer son droit de retrait si la situation paraît grave et imminente	10 %
Contacter directement l'inspection du travail	5 %
Prendre des photos ou relever les températures pour documenter la situation	5 %
En parler publiquement sur les réseaux sociaux	1 %
Attendre que l'employeur prenne l'initiative	4 %
Je ne saurais pas quelle démarche entreprendre	7 %
Je ne suis pas concerné	2 %

Un droit de retrait synonyme de danger

Pour 31% des Français, le droit de retrait en cas de forte chaleur ne survient que lorsque la santé est en jeu, avec l'apparition de malaises, vertiges, nausées, confusion ou épuisement.

Cependant, les manquements concrets de l'employeur arrivent juste derrière : absence d'eau fraîche (15%), poste exposé sans protection (14%), refus d'adapter les horaires ou les tâches (12%). Ces trois situations totalisent 41% des réponses et montre que, pour beaucoup de Français, le droit de retrait ne devrait pas dépendre seulement d'un niveau de température, mais surtout de l'absence de mesures concrètes pour protéger les salariés.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

Selon vous, dans quelle situation un salarié devrait-il pouvoir refuser de travailler ou exercer son droit de retrait à cause de la chaleur ?	
Réponses	**Pourcentages**
Dès qu'il fait trop chaud et que le salarié se sent inconfortable	6 %
En cas de symptômes : malaise, vertiges, nausées, confusion, épuisement	**31 %**
Si l'employeur ne fournit pas d'eau fraîche	15 %
Si l'employeur refuse d'adapter les horaires ou les tâches	12 %
Si le poste est exposé au soleil ou à une chaleur excessive sans protection	14 %
Si un salarié vulnérable est maintenu à un poste exposé sans adaptation	8 %
Seulement si un médecin confirme le danger	3 %
Seulement si plusieurs salariés exercent ce droit ensemble	1 %
Jamais, car le travail doit continuer	2 %
Je ne connais pas assez le droit de retrait pour répondre	6 %
Je ne sais pas	2 %

Quelles sanctions pour l'employeur ?

Face aux manquements des entreprises en période de fortes chaleurs, les Français privilégient d'abord l'efficacité immédiate. En effet, 25% citent l'obligation de mettre en place sans délai des mesures correctives, devant la sanction financière, à 17 %, et le contrôle de l'inspection du travail, à 13 %.

Les réponses plus indulgentes sont très minoritaires : seulement 6 % se contenteraient d'un simple rappel à l'ordre, 2 % n'envisageraient une sanction qu'en cas d'accident grave, et 1 % estimeraient qu'aucune sanction ne doit s'appliquer car les entreprises subissent aussi la météo.

À votre avis, quelle conséquence devrait s'appliquer à une entreprise qui ne respecte pas ses obligations en période de fortes chaleurs ?	
Réponses	**Pourcentages**
Un simple rappel à l'ordre	6 %
Une obligation de mettre immédiatement en place des mesures correctives	**25 %**
Un contrôle de l'inspection du travail	13 %
Une sanction financière	17 %
Une suspension temporaire de certaines activités dangereuses	11 %
Une responsabilité renforcée en cas de malaise ou d'accident	13 %
Une obligation d'indemniser les salariés exposés	6 %
Une publication du nom des entreprises négligentes	3 %
Aucune sanction, sauf accident grave	2 %
Aucune sanction, car les entreprises subissent aussi la météo	1 %
Je ne sais pas	3 %

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

Des droits mal connus et des environnements sous-estimés

18% des Français estiment que les salariés ne connaissent pas leurs droits et que cela correspond au premier problème, devant la méconnaissance des obligations par les employeurs (13%).

Les Français ne réduisent pas le sujet aux métiers en extérieur. Les bureaux, entrepôts, ateliers, cuisines, commerces et usines totalisent 20% des réponses, ce qui montre que l'opinion perçoit aussi un risque de sous-estimation des environnements intérieurs ou semi-intérieurs exposés à la chaleur.

Selon vous, quel est le plus grand angle mort des nouvelles obligations liées aux fortes chaleurs au travail ?	
Réponses	**Pourcentages**
Les salariés ne connaissent pas leurs droits	**18 %**
Les employeurs ne connaissent pas assez leurs obligations	13 %
Les petites entreprises n'ont pas les moyens de s'adapter	10 %
Les bureaux sont trop souvent oubliés au profit des métiers en extérieur	9 %
Les entrepôts, ateliers, cuisines, commerces et usines sont sous-estimés	11 %
Les salariés précaires, intérimaires ou saisonniers n'osent pas alerter	12 %
Les personnes vulnérables ne sont pas suffisamment protégées	8 %
Les solutions techniques de ventilation, de rafraîchissement sont méconnues	5 %
Le droit de retrait reste flou pour beaucoup de salariés	7 %
Les contrôles seront probablement insuffisants	4 %
Aucun, le dispositif actuel me semble complet	1 %
Je ne sais pas	2 %

79 % des salariés prêts à faire pression sur leur entreprise

En cas de canicules répétées, près de huit actifs sur dix se diraient prêts à agir d'une manière ou d'une autre pour obtenir des modifications de leur environnement de travail, une meilleure ventilation, un rafraîchissement des locaux ou un aménagement des postes.

Il est intéressant de noter que l'action collective ressort comme un levier important : 12% seraient prêts à se regrouper avec d'autres salariés, soit presque autant que ceux qui feraient une demande officielle à l'employeur, 15%. À l'inverse, 16% expriment une forme de blocage ou de résignation avec une peur d'agir, une crainte de représailles ou le sentiment que cela ne changerait rien.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

En cas de canicule répétée, seriez-vous prêt(e) à faire pression sur votre entreprise pour qu'elle réalise des travaux ou installe des solutions de rafraîchissement, de ventilation ou d'aménagement des postes de travail ?	
Réponses	**Pourcentages**
Oui, je serais prêt(e) à le demander officiellement à mon employeur	**15 %**
Oui, je serais prêt(e) à alerter le CSE ou les représentants du personnel	8 %
Oui, je serais prêt(e) à contacter les ressources humaines	8 %
Oui, je serais prêt(e) à contacter la médecine du travail	4 %
Oui, je serais prêt(e) à contacter l'inspection du travail	4 %
Oui, je serais prêt(e) à me regrouper avec d'autres salariés	12 %
Oui, je serais prêt(e) à exercer mon droit de retrait en cas de danger	7 %
Oui, mais seulement si la chaleur provoque des malaises ou des symptômes	12 %
Oui, mais je ne saurais pas par où commencer	9 %
Non, je n'oserais pas	5 %
Non, je craindrais des représailles ou des conséquences internes	6 %
Non, je ne pense pas que cela changerait quelque chose	5 %
Non, je considère que c'est uniquement à l'employeur d'agir	2 %
Je ne suis pas concerné(e)	1 %
Je ne sais pas	2 %

« Les fortes chaleurs ne sont plus un aléa exceptionnel ni un simple inconfort passager, insiste Thibaut Samsel, dirigeant et fondateur d'OberA. Elles posent désormais une question très concrète aux entreprises : comment protéger les salariés lorsque les températures rendent le travail difficile, voire dangereux ? Ce que montre notre enquête, c'est le décalage entre un cadre légal qui se renforce et des actifs qui ne savent pas toujours quels sont leurs droits, à qui s'adresser ou quelles mesures demander. L'enjeu, pour les employeurs, n'est pas seulement d'être en conformité : c'est de rendre la protection visible, compréhensible et effective sur le terrain. Cela peut effectivement passer par de petits actes rapides comme l'organisation du travail, l'accès à l'eau, mais surtout par des solutions concrètes et efficaces de rafraîchissement et de ventilation, qui permettent d'apporter une réponse pérenne et adaptée dans les locaux exposés à la chaleur. »

Fortes chaleurs au travail : ce que le droit impose désormais aux employeurs

**Méthodologie : Enquête réalisée en ligne du 5 au 12 juin 2026 auprès d'un échantillon national de 3 216 actifs occupés âgés de 18 ans et plus, résidant en France. L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, puis redressé par pondération, afin d'assurer sa représentativité au regard de la population*

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

active occupée en France. Les quotas ont porté sur le sexe, l'âge, la région, la catégorie socio-professionnelle, le statut professionnel, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité.
Les résultats ont été pondérés à partir de données de référence de l'Insee relatives à la structure de la population active occupée. Le recueil a été effectué via un dispositif de collecte en ligne reposant sur un panel de répondants et des sollicitations électroniques ciblées.
Secteur d'activité déclaré par les répondants pour leur employeur ou leur activité principale : Secteur primaire (agriculture) : 3%. Secteur secondaire (Industrie, BTP) : 22%. Secteur tertiaire (commerce, distribution, banque, hôtellerie, restauration) : 43%. Secteur quaternaire (informatique, R&D, ingénierie) : 13%. Secteur public (santé, éducation, collectivités) : 19%.

Forte chaleur en entreprise : les salariés jugent les ventilateurs insuffisants



Au travail, un ventilateur peut-il encore être considéré comme une réponse suffisante face aux fortes chaleurs ? Alors que les épisodes de canicule s'intensifient, les entreprises sont-elles réellement prêtes à protéger leurs salariés, ou restent-elles trop souvent dans une logique

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

d'adaptation provisoire ? OberA,entreprise française spécialisée dans les solutions de traitement de l'air industriel et du confort thermique, a interrogé 3 713 actifs en France afin de mesurer leur perception des équipements à disposition, l'efficacité réelle des dispositifs et les solutions jugées les plus sérieuses pour bien travailler lorsque la température grimpe. Les résultats révèlent un décalage net entre les attentes des salariés et les réponses encore trop souvent limitées sur le terrain.

Chaleur au travail : l'eau fraîche en tête, mais près d'un salarié sur cinq sans solution

En période de chaleur, l'eau fraîche reste la première solution mise à disposition par les entreprises, citée par 28% des Français, devant les ventilateurs (16%) et la climatisation (15%). Mais le plus préoccupant concerne 18% des salariés qui déclarent ne bénéficier d'aucun dispositif. Une information problématique qui met à mal les obligations des entreprises.

En période de chaleur, quel équipement est le plus souvent mis à disposition dans votre entreprise ?	
Réponses	**Pourcentages**
Ventilateurs	16 %
Climatisation	15 %
Rafraîchisseurs d'air	4 %
Stores / protections solaires	14 %
Eau fraîche	**28 %**
Aucun dispositif	18 %
Je ne sais pas	5 %

Ventilateurs seuls : une réponse jugée insuffisante ou symbolique par 85% des salariés concernés

Lorsque l'entreprise ne met que des ventilateurs à disposition, le constat est sans appel : 63% des Français jugent cette solution insuffisante ou surtout symbolique. Parmi les répondants qui peuvent disposer de ventilateurs, (c'est-à-dire hors salariés non concernés à 26%), cela représente près de 85%. Le ventilateur seul ne suffit pas du tout à répondre aux attentes de confort et de prévention en période de forte chaleur.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

Quand votre entreprise met seulement des ventilateurs à disposition, avez-vous le sentiment que cela suffit ?	
Réponses	**Pourcentages**
Oui, largement	2 %
Oui, dans certains espaces seulement	9 %
Non, c'est insuffisant	28 %
Non, c'est surtout symbolique	**35 %**
Je ne suis pas concerné	26 %

Des ventilateurs qui brassent surtout de l'air chaud

Plus d'un actif sur deux (57%) déclare avoir déjà travaillé souvent ou parfois dans un lieu où le ventilateur brassait surtout de l'air chaud. En incluant ceux qui l'ont vécu rarement, l'expérience concerne près de 9 salariés sur 10 (88%). Pour la grande majorité des Français, le ventilateur reste une réponse très limitée lorsque la chaleur s'installe durablement dans les espaces de travail.

Avez-vous déjà travaillé dans un lieu où le ventilateur brassait surtout de l'air chaud ?	
Réponses	**Pourcentages**
Oui, souvent	18 %
Oui, parfois	**39 %**
Rarement	31 %
Jamais	11 %
Je ne sais pas	1 %

Les Français veulent des solutions professionnelles, pas du bricolage

Pour dépasser le simple ventilateur, 29% des actifs privilégient d'abord les rafraîchisseurs d'air professionnels, devant la climatisation (23%) et l'isolation/protections solaires (17%). Ce classement traduit une attente claire pour des dispositifs concrets, visibles et adaptés au terrain, capables d'améliorer le confort sans reposer uniquement sur des mesures d'appoint.

Travail par fortes chaleurs : obligations de l'employeur et droits des salariés

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

Des entreprises trop inactives

Face aux épisodes de forte chaleur, seuls 11% des Français estiment que leur entreprise anticipe avec des équipements et une organisation adaptée. À l'inverse, 87% décrivent une réponse insuffisante, entre bricolage (29%), retard (23%), adaptation laissée aux salariés (18%) ou quasi-absence d'action (17%).

En période de forte chaleur, avez-vous le sentiment que votre entreprise agit vraiment ou qu'elle se contente de faire avec les moyens du bord ?	
Réponses	**Pourcentages**
Elle anticipe réellement avec des équipements et une organisation adaptée	11 %
Elle agit, mais souvent trop tard	23 %
Elle fait surtout du bricolage : ventilateurs, bouteilles d'eau, fenêtres ouvertes	**29 %**
Elle attend que les salariés s'adaptent eux-mêmes	18 %
Elle ne fait presque rien	17 %
Je ne sais pas	2 %

Des ventilateurs inefficaces pour 90% des salariés concernés

Quand il fait très chaud, seuls 7% des actifs estiment que les ventilateurs améliorent réellement le confort. Parmi les salariés qui en disposent (72%), près de 90% décrivent une efficacité limitée, voire contre-productive : air chaud déplacé, action trop localisée ou gênes supplémentaires liées au bruit, aux courants d'air ou aux poussières

Quand il fait très chaud, quelle phrase décrit le mieux l'effet des ventilateurs sur votre lieu de travail ?	
Réponses	**Pourcentages**
Ils améliorent réellement le confort	7 %
Ils soulagent un peu, mais ne règlent pas le problème	**26 %**
Ils déplacent surtout l'air chaud	18 %
Ils sont utiles uniquement à proximité immédiate	7 %
Ils créent d'autres gênes : bruit, courants d'air, poussières, gêne entre collègues	14 %
Nous n'avons pas de ventilateurs	23 %
Je ne sais pas	5 %

Dès 30°C, le ventilateur décroche pour 8 salariés sur 10

Pour 80% des actifs, un simple ventilateur ne suffit plus dès 30°C ou ne constitue jamais une réponse

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

suffisante en période de forte chaleur. Le seuil critique se situe clairement autour de 30 °C, cité par 35% des répondants, confirmant que le ventilateur est perçu comme une solution d'appoint, vite dépassée lorsque la chaleur devient trop forte.

À partir de quel niveau de chaleur estimez-vous qu'un simple ventilateur ne suffit plus pour travailler correctement ?	
Réponses	**Pourcentages**
Dès 25 °C	7 %
À partir de 28 °C	24 %
À partir de 30 °C	**35 %**
À partir de 32 °C	12 %
À partir de 35 °C	5 %
Le ventilateur ne suffit jamais en période de forte chaleur	14 %
Un ventilateur suffit toujours	2 %
Je ne sais pas	1 %

> « Les salariés attendent désormais des solutions plus professionnelles. »
>
> *Thibaut Samsel, dirigeant et fondateur d'OberA*

« La chaleur au travail n'est plus un sujet de confort secondaire, mais un véritable enjeu d'organisation, de prévention et de continuité d'activité, explique Thibaut Samsel, dirigeant et fondateur d'OberA. Le ventilateur peut dépanner ponctuellement, mais il ne peut pas constituer à lui seul une stratégie face aux épisodes de forte chaleur. Les salariés attendent désormais des solutions plus professionnelles, plus adaptées aux usages réels et capables d'apporter un rafraîchissement efficace dans la durée. »

L.G.

Sobriété énergétique en entreprise : Quels

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

impacts sur les conditions de travail ?



Le bilan du premier plan de sobriété énergétique lancé en 2022 montre une diminution globale de la consommation d'énergie de 12 %. Un effort qui doit se poursuivre pour diminuer notre consommation de gaz et d'électricité de 10% à fin 2024 et de 40 % d'ici 2050 (par rapport à 2019). Quelles sont les pistes d'économies possibles, les nouvelles mesures applicables aux entreprises ? De quelle façon peuvent-elles modifier les conditions de travail des salariés ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Les mesures pour diminuer la consommation de carburant qui n'impactent pas les conditions de travail
Le covoiturage qui permet depuis 2023 de bénéficier du coup de pouce de 100 euros pour les trajets au quotidien dépend des possibilités des salariés de le pratiquer. 160 000 conducteurs sont déjà engagés dans le dispositif.
Le remboursement des dépenses de transport des salariés qui utilisent les services de location de vélos privés ne modifie pas, lui non plus, les conditions de travail. Aujourd'hui de 50%, comme pour les

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

transports en commun, il devrait être étendu. La réduction d'impôt sur les sociétés pour les entreprises qui mettent une flotte de vélos de fonction à disposition de leurs salariés sera prorogée jusqu'au 31 décembre 2027.
En revanche, passer de 130 km/h à 110 km/h sur l'autoroute sur les trajets personnels comme professionnels peut s'avérer un défi difficile à relever pour les professionnels du transport, de la livraison ou de la prospection commerciale pour lesquels le temps est compté. Et ce, même si ce ralentissement économise 20% de carburant et 20% d'émissions de gaz à effet de serre.

Attention aux économies d'énergie dans les locaux de l'entreprise !
Passer à l'éclairage Led ou isoler les réseaux d'eau dans tous les bâtiments et mettre en place des systèmes d'automatisation et de contrôle des bâtiments ne pose aucune difficulté et évite 20% de gaspillage énergétique.

Il n'en va pas de même pour la température des locaux et leur ventilation.
– Les 19°C pour les pièces occupées, 16°C hors période d'occupation et 8°C si les lieux sont inoccupés plus de 2 jours sont toujours de rigueur, sachant qu'1°C de moins c'est 7% de consommation d'énergie en moins. Il est d'ailleurs recommandé de s'équiper de thermostat programmable pour consommer 6 à 10 fois moins d'électricité.
– La ventilation dans les bureaux, salles ou bâtiments inoccupés doit être arrêtée lorsque cela est possible pour économiser 50% de consommation d'énergie.

Le télétravail permet-il vraiment d'économiser l'électricité ?
Les premiers résultats d'une expérimentation commandée par le Ministère de la Transition écologique et menée par l'ADEME et l'IFPEB montrent que l'impact du télétravail est jugé « négligeable » sur les consommations d'électricité lorsque celui-ci n'implique pas une fermeture de site.
En revanche, les résultats s'avèrent concluants en cas de fermeture des sites de bureaux sur une journée, avec 25% à 40% d'économies d'énergie moyennes sur les journées de fermeture et un gisement maximum potentiel de 60%.
Le télétravail doit donc s'organiser en prenant en compte l'intérêt énergétique, avec des fermetures de sites.
Rappelons qu'il doit faire l'objet d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe. Il est toutefois possible de l'instaurer en signant de simples accords avec les salariés.

Attention à ne pas aller trop loin
Les économies d'énergie ne doivent pas se faire au détriment de la protection de la santé et la sécurité des salariés, dont l'employeur est comptable en toute circonstance. S'il prend des mesures trop drastiques il pourrait donc voir sa responsabilité engagée et un manquement à l'obligation de sécurité reconnu. Une modification des conditions de travail peut en principe être imposée à un salarié même sans son accord. En revanche, tout changement important dans l'organisation, les procédés ou les conditions de travail nécessite une réévaluation des risques. Et donc une mise à jour du document unique et une consultation des représentants du personnel.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail

---

Télétravail : 80% des salariés français estiment qu'il favorise l'équilibre vie professionnelle/vie privée



Le constat est sans appel : 80% des salariés français estiment que le télétravail permet un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée (72% en Europe). Si actuellement 27% d'entre eux télétravaillent en permanence, les télétravailleurs européens travaillent en moyenne 3,1

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

jours par semaine depuis chez eux. À noter qu'avant la crise sanitaire, seuls 16% pratiquaient le télétravail à hauteur de 2,6 jours par semaine en moyenne.

Grâce à une enquête menée auprès de 4371 entreprises européennes, SD Worx, acteur majeur en Europe de services de RH et de paie, fait la lumière sur l'évolution du télétravail au cours de ces derniers mois.
Le ressenti unanime vis-à-vis des bénéfices du télétravail n'est pas seulement visible en France. En Allemagne (80 %) ou en Belgique (79 %), nombreux sont les salariés à estimer que le télétravail permet un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle. De plus, et de façon plus générale, le télétravail serait également l'une des raisons pour lesquelles les salariés restent chez leur employeur.

Le télétravail est un allié de la productivité
Bien que le télétravail eût été un mode de travail marginal et peu considéré avant la crise sanitaire, il présente aujourd'hui plus d'avantages que d'inconvénients pour 74% des Français interrogés. Parmi nos voisins européens, les Norvégiens sont davantage partagés sur la question : seuls 58% d'entre eux sont du même avis que les Français. Cette différence serait due au fait que ces travailleurs scandinaves ont une expérience du télétravail bien plus grande que les autres pays, puisqu'ils ont été avant-gardiste et l'ont adopté bien avant les autres pays européens. Ainsi ils auraient observé davantage d'inconvénients sur le long terme.

Pourtant, le premier avantage du télétravail serait la productivité. En effet, une majorité d'employés français (72 %) estiment que le télétravail contribue et favorise leur productivité individuelle. Toutefois, cette proportion est moins importante quand on parle de productivité dans un contexte de collaboration (60%). Cette notion productivité en équipe est particulièrement importante, au point que certains salariés estiment même que le télétravail ne doit en aucun cas devenir un obstacle à la productivité d'une équipe. Ce point de vue est partagé par les 60% des employés anglais et belges, et 58% des salariés français.

Mais il ne s'agit pas du seul avantage mentionné par les salariés. En effet, il permettrait d'apporter une certaine flexibilité bénéfique à la productivité. Ainsi, 63 % des Français admettent qu'ils sont moins susceptibles de recourir aux arrêts maladie lorsqu'ils travaillent à domicile. Par ailleurs, 62% affirment être plus enclins à travailler plus longtemps les jours où ils sont en télétravail. On remarque que cette affirmation est moins partagée par des salariés du Nord-Est de l'Europe, à savoir les Néerlandais (44 %), les Allemands (43 %) et les Suédois (38 %).

Pas plus de 3 jours de télétravail pour garder le contact avec ses collègues
Si 4 salariés européens sur 10 estiment que la nature de leur emploi leur permet de télétravailler, beaucoup ne souhaitent pas y avoir recours 100% du temps. En effet, s'ils avaient à choisir, la moitié des personnes interrogées seraient favorables à un rythme de 2 à 3 jours de télétravail par semaine. Certains mêmes estiment qu'un seul jour de télétravail par semaine leur suffirait (15 %). Au contraire, moins de 8 % des Européens souhaitent revenir à une semaine de travail complète au bureau, et près de 14 % d'entre eux voudraient télétravailler à temps plein. On comprend donc que cette évolution a permis aux salariés de trouver des avantages non-négligeables pour réaliser leurs missions dans différentes conditions.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

Quant aux jours de prédilection pour travailler depuis leurs domiciles, les Français aiment particulièrement télétravailler le mercredi (40 %), le lundi (36%) ou encore le vendredi (30 %). En plus de casser le rythme, l'alternance régulière entre ces deux modes de travail permet une certaine pérennisation du travail hybride.

> « Près d'un tiers des salariés veut des conseils pour télétravailler dans les meilleures conditions. »

Alors que l'adoption massive du télétravail reste un phénomène récent, il est normal que les salariés posent des questions et demandent des conseils qui leur permettraient de mieux maîtriser ces nouvelles conditions de travail. Ainsi, plus d'un salarié français sur quatre (27 %) indique être ouvert à recevoir plus de conseils concernant le télétravail de la part de leur entreprise. Si les responsables sont plus enclins à recevoir un accompagnement en la matière, ce serait probablement pour adapter la manière de gérer les équipes et les projets qui sont sous leur responsabilité, et conserver leur vision d'ensemble même à distance.

« Même s'il permet une plus grande liberté et favorise l'équilibre vie privée/vie professionnelle, les salariés ressentent toujours une certaine appréhension vis-à-vis du télétravail. En termes de productivité, cette étude met en lumière la divergence des avis sur l'impact du télétravail. Tout le monde ne l'aborde pas de la même manière », explique Patrick Barazzoni, Directeur Général, chez SD Worx France.

> « I*l ne faut pas sous-estimer le besoin de contact avec les collègues car il est souvent source d'une plus grande implication au sein de l'entreprise.*«

« De ce fait, nous conseillons aux entreprises d'élaborer une politique de télétravail sur la base de trois piliers : la productivité, la connexion et la compétence. Il leur faut également prendre en compte aussi bien l'individu que l'équipe, car tout le monde n'a pas la même vision. En tant qu'entreprise, il est nécessaire d'examiner dans quels groupes le télétravail offre un avantage pour la productivité et dans quelle mesure les collaborateurs et les managers disposent des compétences adéquates pour bien l'appréhender. Il ne faut pas sous-estimer le besoin de contact avec les collègues car il est souvent source d'une plus grande implication au sein de l'entreprise. Des accords sur la manière de garder le lien avec ses collègues sont indispensables pour faire en sorte que le travail soit agréable et efficace. »