Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

Un salarié sur trois recherche activement un nouvel emploi par crainte d'être remplacé par l'IA

L'IA génère un éventail d'émotions complexes, souvent contradictoires, chez les salariés. Si beaucoup en perçoivent les opportunités, la réalité est plus nuancée : stress accru, crainte de perdre son emploi, recherche active d'un nouveau poste et incertitude quant à son impact sur leur fonction. C'est ce que révèle le rapport '[People at Work 2025]' d'[ADP Research], qui dresse un état des lieux des perceptions de l'IA dans le monde du travail, à partir d'une enquête menée auprès de près de 38 000 salariés dans 34 pays, dont plus de 1 000 en France.

« L'impact de l'IA n'est pas seulement technologique, il est aussi émotionnel pour de nombreux salariés, souligne Carlos Fontelas De Carvalho, Président d'ADP en France et Europe centrale. Beaucoup perçoivent l'IA comme un levier de progrès, mais elle peut susciter aussi de l'incertitude. Les employeurs qui sauront reconnaître cette dimension émotionnelle, expliquer les implications concrètes de l'IA, répondre aux préoccupations et mettre en place des pratiques de formation et d'organisations seront les

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

mieux préparés pour une intégration positive des nouvelles technologies dans le cadre de travail. »

Entre optimisme et incertitude, les travailleurs peinent à se projeter

Les sentiments vis-à-vis de l'IA sont partagés : 50% des salariés dans le monde considèrent qu'elle aura un impact positif sur leur emploi dans l'année à venir, dont 17% se disent tout à fait d'accord. Seuls 10% expriment une forte crainte d'être remplacés par cette technologie.

L'IA suscite, en effet, une forme d'ambivalence : elle est à la fois source d'enthousiasme pour son potentiel et d'inquiétude quant à ses conséquences. Ainsi, 27% des travailleurs qui anticipent un impact positif de l'IA sur leur emploi redoutent également qu'elle puisse les remplacer. Certains des pays les plus optimistes, comme l'Égypte (36%) ou l'Inde (34%), affichent aussi les plus fortes proportions de salariés craignant d'être remplacés (22% et 17% respectivement). Cette anxiété est renforcée par l'incertitude : 44% des répondants dans le monde reconnaissent ne pas savoir, à ce jour, comment l'IA va transformer leur travail (dont 12% disent n'en avoir strictement aucune idée).

La crainte d'un remplacement accentue également le stress professionnel. Les salariés qui redoutent que l'IA prenne leur place sont deux fois plus susceptibles de subir un stress élevé au travail, que ceux qui sont plus confiants. Autre conséquence notable, cette fois en matière de rétention des talents : plus de 30% des salariés qui pensent pouvoir être remplacés par une IA sont activement à la recherche d'un nouvel emploi, contre 16% parmi ceux qui se disent moins préoccupés.

Des salariés français peu concernés par les impacts de l'IA

En France, seuls 11% des travailleurs se disent tout à fait d'accord avec l'idée que l'IA aura un impact positif sur leur emploi. Ce chiffre est aligné sur la moyenne en Europe (11%), région où les salariés sont les plus pessimistes vis-à-vis de l'IA, derrière le Moyen-Orient/Afrique (27%), l'Amérique latine (19%), l'Asie-Pacifique (16%) et l'Amérique du Nord (13%).

Cependant, les salariés français ne sont que 8% à craindre d'être remplacés par l'IA, une proportion identique à celle des Européens (8%). De même, 11% en France comme en Europe sont tout à fait d'accord avec l'affirmation qu'ils ne savent pas comment l'IA va changer leur emploi.

Les professions intellectuelles, comme les ingénieurs, chercheurs ou développeurs, sont à la fois les plus optimistes et les plus préoccupés : 24% à l'échelle mondiale et 15% en France sont tout à fait d'accord sur le fait que l'IA aura un impact positif sur leur emploi, mais ils sont aussi respectivement 13% et 11% à craindre qu'elle ne les remplace. Ces travailleurs du savoir sont également les plus nombreux à exprimer des incertitudes quant à l'évolution de leur métier : 14% dans le monde et 13% en France.

Les salariés les plus jeunes sont à la fois enthousiastes et les plus inquiets vis-à-vis de l'IA, en raison de son impact potentiel à long terme sur leur carrière. En France, 12% des 18-26 ans et 18% des 27-39 ans anticipent des effets positifs sur leur travail, tandis que respectivement 13% et 11% redoutent d'être remplacés par la technologie. À l'inverse, les plus de 55 ans apparaissent plus détachés, considérant que l'impact de l'IA sur leurs dernières années d'activité sera limité : seuls 5% d'entre eux craignent d'être

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

remplacés.

Une perception de l'IA qui diffère selon les secteurs d'activité

Les salariés des secteurs qui adoptent rapidement les nouvelles technologies sont les plus optimistes. En Europe comme dans le reste du monde, ce sont les professionnels des services technologiques (19% contre 28% au niveau mondial), de la finance et de l'assurance (18% contre 25%), ainsi que de l'information (17% contre 20%) qui se montrent les plus enclins à percevoir positivement l'impact de l'IA. Pourtant, ils sont quand même 12% dans le monde et 10% en Europe à craindre d'être remplacés, dans ces secteurs où l'IA est perçue comme un levier majeur d'efficacité et d'avantage concurrentiel.

À l'inverse, les secteurs à forte dimension humaine, comme la santé et l'assistance sociale, font preuve de plus de prudence : seuls 7% des salariés en Europe et 10% dans le monde estiment que l'IA aura un impact positif sur leur travail.

« Je pense réellement que les nouvelles technologies comme l'IA générative ont pour but de donner des capacités augmentées aux équipes pour gagner du temps, simplifier leur quotidien et les libérer des tâches chronophages, mais absolument pas pour les remplacer. L'IA permet d'automatiser des tâches, mais pas d'automatiser des emplois ! » explique Carlos Fontelas de Carvalho.

Il conclut : « Il faut bien sûr expliquer le sens de l'intégration de l'IA dans le cadre du travail, et respecter l'équilibre entre l'humain et la technologie, notamment dans le secteur RH : une heure gagnée grâce à l'IA correspond à une heure de plus passée à s'occuper du développement et de l'engagement des collaborateurs. »

Hausse de l'absentéisme en 2024 : un signal d'alerte pour les entreprises

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

WTW en France présente les résultats de la 7ème édition de son Baromètre sur l'absentéisme dans le secteur privé. Cette enquête a été réalisée à partir de l'étude de près de 2000 entreprises représentant plus de 430 000 salariés sur une période de 5 ans.

L'année 2024 a marqué une nouvelle hausse du taux d'absentéisme, pour atteindre 5,1%. Contrairement aux années précédentes, la fréquence des arrêts diminue mais la temporalité de ces derniers augmente. Par ailleurs, les risques psychosociaux restent la première cause d'arrêts longs.

Un absentéisme en hausse continue

Avec un taux global de 5,1%, l'absentéisme progresse de +3% par rapport à 2023. Si la fréquence des arrêts diminue légèrement, leur durée moyenne s'allonge, atteignant désormais 24,1 jours. Près de 35% des salariés se sont arrêtés au moins une fois dans l'année, un chiffre en constante augmentation depuis 2020.

94% des arrêts sont dus à la maladie. Si les accidents de travail, de trajet et les maladies professionnelles représentent seulement 6% des arrêts, ils contribuent pour 17% à l'absentéisme, compte tenu d'une durée d'absence plus de 3 fois plus longue (71 jours contre 21 jours pour la maladie). Les secteurs du

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

transport, de la construction, de la santé et de la restauration restent les plus touchés par les accidents de travail.

En 2024, 6% des arrêts dépassent 90 jours et le poids de ces arrêts de longue durée est passé de 48% en 2019 à 57% en 2024. Cette hausse des arrêts de longue durée, explique en partie l'augmentation de près de 3% de la durée moyenne par arrêt (24,1 jours contre 23,3 jours en 2023).

Les risques psychosociaux (RPS) restent la première cause d'arrêts longs, représentant 36% de ces arrêts en 2024 (vs. 32% en 2023) et contribuent à l'augmentation du taux d'absentéisme.

Des disparités selon les populations et les secteurs

Les femmes, surreprésentées dans les secteurs à forte sinistralité, affichent un taux d'absentéisme plus élevé que les hommes ; respectivement à 6,1% et 4,5 % en 2024 (contre 5,9% et 4,4 % en 2023).

Les jeunes salariés (20-30 ans) présentent la fréquence d'arrêt la plus élevée (1,9 contre 1,6 pour les 60-70 ans), souvent pour des motifs d'ordre psychologique. En revanche, les collaborateurs seniors affichent la durée moyenne par arrêt la plus élevée (33,3 jours pour les 50-60 ans et 44,5 jours pour les 60-70 ans), avec des pathologies plus lourdes et un temps de récupération plus long.

Seule la catégorie socio-professionnelle des « professions intermédiaires » a vu son taux d'absentéisme baisser en 2024 (4,5% contre 4,59% en 2023). La catégorie des « ouvriers » présente une nouvelle fois le taux d'absentéisme le plus élevé (7,37%) devant celle des « employés » (6,79%). A noter que, si les « cadres » ont le taux d'absentéisme le plus faible (2,37%), c'est aussi la plus forte hausse, en partie expliquée par une augmentation de plus d'un jour de la durée moyenne pour chaque arrêt (20,2 jours contre 19 jours en 2023).

La nature du contrat a une grande importance sur le taux d'absentéisme des salariés : les salariés en CDD (2,3%) ont un absentéisme plus de 2 fois moindre que ceux en CDI (5,3%). En revanche nous observons que la fréquence est en hausse depuis 3 ans.

Le top 3 des secteurs d'activité avec le taux d'absentéisme le plus élevé demeure inchangé : la santé et l'action sociale (8,5% vs. 8,07% en 2023), l'hébergement et la restauration (8% vs. 7,87% en 2023), ainsi que le transport et l'entreposage (6,8% vs. 6,42% en 2023).

La région des Hauts-de-France affiche le taux d'absentéisme (6,56%), la prévalence (39,1% des salariés ayant eu au moins un arrêt dans l'année) et la durée moyenne des arrêts (27,6 jours) les plus élevés. Le Grand-Est est en seconde position avec un taux d'absentéisme de 6,42%.

Un coût considérable pour les entreprises et les assureurs

L'absentéisme représente un poids économique majeur pour les entreprises françaises, avec un coût estimé à plus de 120 milliards d'euros par an. Cette somme englobe à la fois les charges directes (indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, maintien de salaire, prestations de prévoyance)

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

et les coûts indirects (désorganisation des équipes, perte de productivité, surcharge de travail, dégradation de la marque employeur). La réforme entrée en vigueur en avril 2025, qui plafonne les IJSS à 1,4 SMIC, renforce encore la pression financière sur les entreprises et les assureurs.

Au-delà du maintien de salaire et de la désorganisation interne, l'absentéisme peut également entraîner une augmentation de la charge supportée par les régimes de prévoyance. Plusieurs facteurs y contribuent :

- un nombre plus important d'arrêts dépassant la franchise prévue par les contrats ;
- une prise en charge plus longue liée à l'allongement de la durée des arrêts longs ;
- une hausse des indemnités journalières complémentaires, en lien avec l'augmentation des salaires.

Ces évolutions pourraient conduire les assureurs à revoir à la hausse les taux de cotisation.Afin de répondre à ces enjeux, les employeurs semblent orienter leur stratégie sur la prévention plutôt que sur le curatif. En effet, depuis la pandémie, les employeurs intègrent de plus en plus le bien-être des collaborateurs dans la stratégie RH, constatant notamment un effet direct sur la performance de l'entreprise. Un exemple concret : dans le secteur de la construction, historiquement touché par un fort absentéisme, une politique active de prévention (équipements modernisés, référents sécurité, formation) a permis de faire durablement baisser les arrêts de travail. Résultat : un taux d'absentéisme réduit à 4,2% en 2024, malgré des risques métiers toujours présents.

« La hausse de l'absentéisme en 2024 est bien plus qu'un indicateur social : c'est un signal d'alarme pour les entreprises. Frappant toutes les générations, tous les secteurs et tous les niveaux hiérarchiques, il révèle un besoin urgent de repenser l'organisation du travail, d'écouter les salariés et d'investir durablement dans la prévention et la qualité de vie au travail », constate Noémie Marciano, Directrice de l'activité Assurance de personnes de WTW en France.

Santé mentale au travail, tous concernés

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

Gereso édition sort ‘Santé mentale au travail : tous concernés’. Souffrance au travail : et si on arrêtait de détourner le regard ? Car si le travail est au cœur de nos vies, il est aussi à l’origine de souffrances profondes pour de nombreux salariés. Burn-out, stress chronique, harcèlement… témoignent d’un mal-être alarmant qui ne peut plus être ignoré. Yannick Lemarié, analyste du travail, en décrypte les causes et conséquences et propose des solutions immédiatement applicables.

Malgré des décennies de recherches en sciences humaines et des lois censées encadrer la prévention des RPS (risques psychosociaux), les salariés se trouvent encore trop souvent démunis face à des conditions de travail parfois délétères.

Travail, quel constat ?
Confronté à ce constat, l’auteur, Yannick Lemarié, propose une démarche claire et engageante pour veiller, alerter et agir efficacement. Il explore les mécanismes à l’œuvre dans la dégradation de l’équilibre mental des salariés, les obligations légales des employeurs en matière de prévention et présente des stratégies concrètes à destination des représentants du personnel.

Les points forts du livre
Un état des lieux sans détour du mal-être au travail, appuyé sur des faits, des constats et des situations concrètes. Une lecture claire des mécanismes psychologiques et organisationnels qui fragilisent la santé mentale des salariés. Une analyse des obligations légales en matière de prévention des risques psychosociaux, indispensable pour les employeurs et représentants du personnel.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

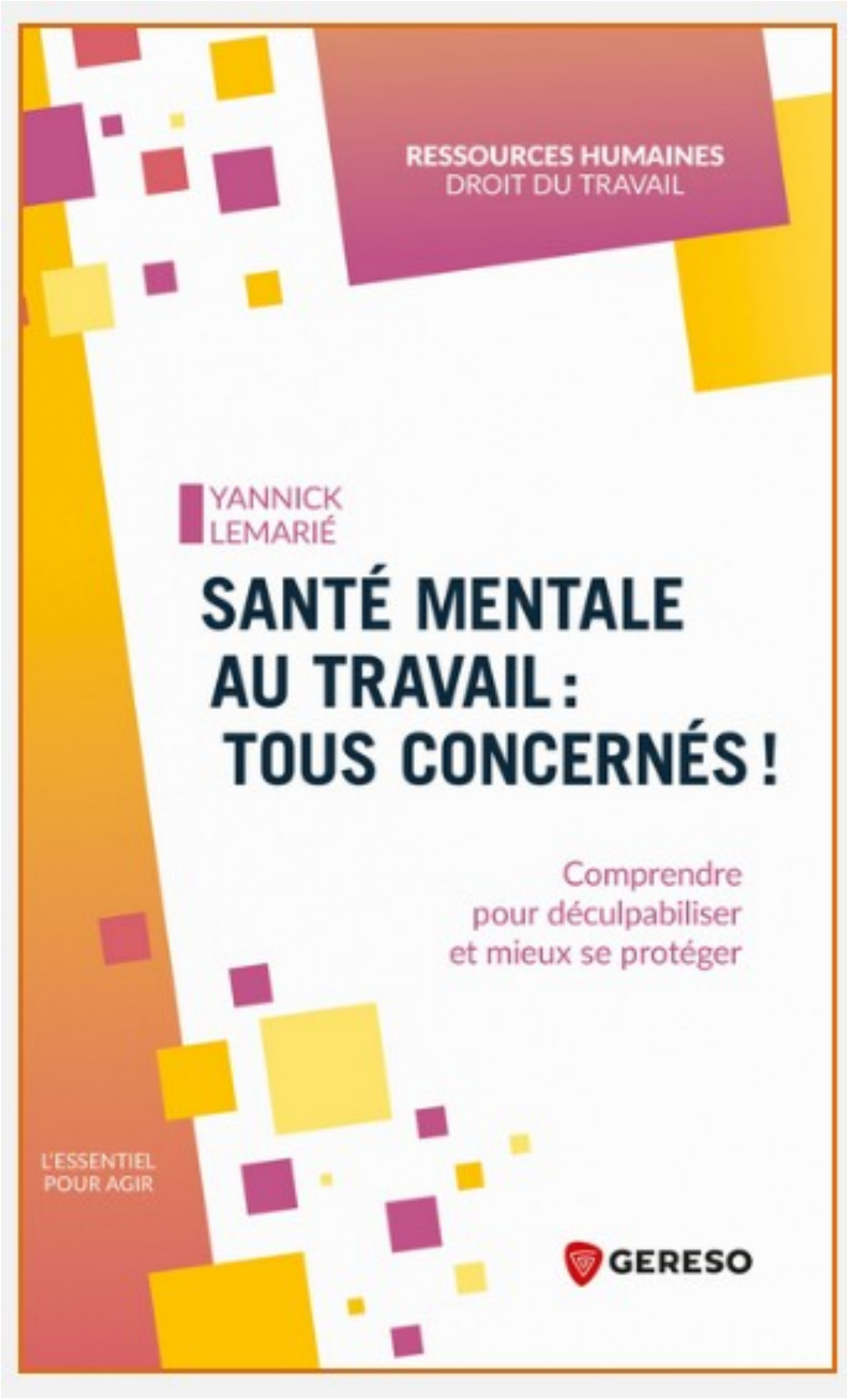
Des stratégies concrètes
Des stratégies concrètes pour agir à tous les niveaux : repérer les signaux faibles, alerter, accompagner, transformer les pratiques. Une démarche accessible et structurée, pensée pour les RH (Ressources humaines), les managers, les élus du personnel, mais aussi pour chaque salarié concerné. Un appel à la responsabilité collective, pour construire des environnements de travail plus sains, durables et humains. Un guide pour comprendre, prévenir et agir.

L'auteur
Yannick Lemarié est analyste du travail, expert et formateur en santé, sécurité et conditions de travail auprès de Comités Sociaux Économiques et Environnementaux. Il est auteur et co-auteur de plusieurs expertises sur les risques psycho-sociaux. Il démontre qu'il est possible de les prévenir.

Gereso édition
Gerso édition publie des ouvrages rédigés par des experts, conçus pour apporter une information fiable, exhaustive et directement utilisable au quotidien. Depuis 30 ans la maison d'édition propose une actualité et une expertise terrain pour rendre l'information immédiatement exploitable.
MMH

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

1er mai : l'entreprise vauclusienne Florajet défend le travail des fleuristes

Le 1er mai est un jour chômé : les salariés ne travaillent pas. Les fleuristes, dont les étals vont déborder de muguet pour l'occasion, demandent une dérogation pour faire travailler leurs salariés ce jour-là. Une initiative que défend également Florajet, entreprise spécialiste de la livraison de fleurs basée à Cabrières d'Aigues.

Ce jeudi 1er mai, bon nombre de Français vont recevoir du muguet de la part de leurs proches en guise de porte-bonheur. Une tradition qui remonte au XVIe siècle. Ainsi, cette époque de l'année représente une charge de travail importante pour les fleuristes. Cependant, le 1er mai étant un jour férié, la fête du Travail, les salariés des fleuristes ne travaillent pas, le pic d'activité de ce jour chômé n'étant pas reconnu comme une exception par la législation actuelle.

Une situation que l'entreprise vauclusienne Florajet, qui collabore avec plus de 4 500 artisans fleuristes, déplore. « Le 1er mai génère 19,4M€ de chiffre d'affaires pour le secteur, dont 1,8 million d'euros de TVA

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

pour l'État, explique Virginie Lefrancq, directrice générale de Florajet. En empêchant les fleuristes d'embaucher leurs salariés volontaires, payés double, on prive l'économie de recettes cruciales, les artisans de revenus et les employés de pouvoir d'achat. » L'entreprise interpelle les ministres de l'Économie, du Travail et de l'Intérieur afin que les fleuristes puissent bénéficier d'une dérogation pour faire travailler leurs salariés ce jour-là sur la base du volontariat et avec paiement double. « Pendant ce temps, des vendeurs à la sauvette opèrent sans contrôle, ajoute la cheffe d'entreprise. C'est incompréhensible ! »

Certains fleuristes, pour qui le 1er mai représente une des journées les plus importantes de l'année en termes de chiffres d'affaires voit celui-ci baisser drastiquement en raison du manque de main d'œuvre le jour J. « Sans mes 7 salariés, c'est mission impossible : je ne peux pas être en boutique, préparer les commandes Florajet notamment et livrer en même temps, dénonce Mikaël, artisan fleuriste à Pertuis et membre du réseau Florajet. Résultat, je perds 20% de mon chiffre d'affaires de mai. »

Ainsi, les fleuristes entrepreneurs ont le droit d'ouvrir leur commerce, mais pas de faire travailler leurs employés. La loi prévoit une amende de 750€ par salarié qui travaille le 1er mai et 1 500€ si le salarié est mineur.

Avec l'arrivée de Virginie Lefrancq à la direction, Florajet affiche de nouvelles ambitions

---

En France, 1 salarié sur 5 déclare être pleinement engagé dans son travail

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

En France, les salariés en mode hybride sont de loin les plus engagés au travail. Ces derniers n'ont jamais été aussi engagés dans leur travail avec des différences significatives liées au lieu de travail.

Selon le deuxième rapport issu de l'étude People at Work 2025 d'ADP Research, un travailleur sur cinq en France (21 %) et dans le monde (19 %) se déclare pleinement engagé dans son travail, un niveau record depuis 10 ans. En effet, en 2015, seulement 15% des salariés français indiquaient être pleinement engagés.

« L'étude révèle que la part des salariés français engagés s'élève désormais à 21%, soit une progression de 8 points par rapport au niveau le plus bas enregistré pendant la pandémie de 2020, où seulement 13% des travailleurs se déclaraient pleinement engagés » explique Carlos Fontelas de Carvalho, président d'ADP en France et en Europe centrale. « Un engagement qui peut augmenter selon le lieu de travail (sur site, à domicile, en hybride) et le fait d'évoluer au sein d'une équipe performante ou non. Les enseignements de cette étude sont précieux pour les entreprises, en vue d'améliorer l'engagement de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

leurs salariés et de renforcer leur fidélisation ».

L'autonomie, un facteur clé de l'engagement des collaborateurs
Dans un contexte où 64% des travailleurs français interrogés déclarent travailler sur site tous les jours (en baisse de 3 points par rapport à 2023), 28% ont adopté le mode hybride (+3 points) et seulement 8% travaillent exclusivement à distance (-1 point), l'étude « People at Work 2025 » publiée par ADP montre qu'il existe un lien étroit entre le lieu de travail et le niveau d'engagement des salariés.
Ainsi, même si la part des collaborateurs qui se sentent pleinement engagés augmente quel que soit leur lieu de travail, les salariés qui partagent leur temps de travail entre télétravail et présence sur site se déclarent les plus engagés (25%, +4 points), devant ceux exerçant exclusivement sur site (21%, +5 points) et les travailleurs à distance (11%, +2 points).

Il semble avant tout que ce soit l'autonomie des collaborateurs qui ait un impact significatif sur leur niveau élevé d'engagement. A l'échelle mondiale, l'étude montre que les personnes interrogées qui bénéficient d'une totale liberté de choix quant à leur lieu de travail, pouvant travailler sur place ou à distance sans aucune restriction, sont bien plus engagées (27%) que celles soumises à des contraintes (16% pour les salariés devant travailler un certain nombre de jours sur site chaque semaine). Cette tendance se confirme quel que soit le lieu de travail : ceux qui ont le choix, qu'ils soient sur site ou à domicile, sont aussi engagés que les travailleurs hybrides disposant de la même liberté.

Une évolution de l'engagement plus contrastée dans le reste de l'Europe
Si, au niveau mondial, le taux d'engagement progresse pour atteindre 19% (+1 point), il est fortement influencé par les conditions économiques, sociales et politiques. Ainsi, bien que la France enregistre un taux d'engagement en hausse, la Pologne (15%, – 4 points), la République tchèque (13%, -3 points) et les Pays-Bas (17%, -2 points) figurent parmi les pays connaissant les plus fortes baisses. En conséquence, le taux d'engagement en Europe recule à 17% (-1 point).

Le rapport 'People at Work 2025' fait état de la plus forte progression dans la région Moyen-Orient/Afrique, avec une hausse de 3 points, atteignant 25% de travailleurs pleinement engagés. Dans les autres régions, le taux d'engagement baisse de 2 points en Amérique du Nord (21%) et reste stable en Amérique latine (23%), ainsi qu'en Asie-Pacifique (13%).

Des taux d'engagement qui diffèrent selon le statut, l'âge et le secteur d'activité
En France, les salariés exerçant un métier intellectuel se disent être plus engagés (32%) que les travailleurs qualifiés (15%) et les ouvriers (11%).
A l'échelle mondiale, les secteurs où les salariés sont les plus engagés sont la finance et l'assurance (25%), les services informatiques et technologiques (25%) et l'enseignement (21%). En Europe, le classement est très similaire, avec le secteur de la finance et de l'assurance en première position (22%), suivi par les services informatiques et technologiques (21%) et l'immobilier (21%). A l'inverse, les salariés évoluant dans les secteurs de l'industrie, du transport et des services publics (14%) font partie des plus faibles taux d'engagement enregistrés.

« On remarque que ce sont principalement dans les secteurs d'activité où il n'est justement pas possible

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

de choisir son lieu de travail, du moins dans la majorité des cas, que le taux d'engagement serait le plus faible » constate Carlos Fontelas de Carvalho avant de poursuivre : « Le travail hybride semble privilégier le meilleur des deux mondes, avec une vraie flexibilité accordée aux collaborateurs tout en préservant le collectif et l'intelligence qui découlent des relations interpersonnelles. Mais l'équité entre les salariés est primordiale, et cette demande de flexibilité est exprimée tant par les travailleurs qui peuvent exercer leur métier à distance que par ceux qui ne le peuvent pas ».

Appartenir à une équipe performante augmente l'engagement

Il est vrai que pour la majorité des salariés, le travail ne peut être effectué que sur site, ce qui impose de mobiliser d'autres leviers d'engagement. L'un d'entre eux consiste à renforcer le sentiment d'appartenance à une équipe, un facteur essentiel. L'étude révèle que la grande majorité des salariés (90% au niveau mondial et 83% en France) travaillent dans une équipe.

Fait marquant, à l'échelle mondiale, 52% des collaborateurs qui estiment appartenir à une équipe performante se disent pleinement engagés, contre seulement 10% de ceux qui déclarent ne pas faire partie d'une équipe performante. Ces résultats mettent en exergue l'importance du sentiment d'appartenance à une équipe sur le lieu de travail.

Il devient essentiel de se concentrer sur le développement des salariés et d'accorder une attention particulière à la croissance des managers de proximité. Leur rôle est déterminant pour la performance de leur équipe, soulignant ainsi leur impact stratégique au sein de l'organisation.

Qu'est-ce que l'engagement ?

L'engagement se définit comme un état d'esprit émotionnel qui incite les individus à donner le meilleur d'eux-mêmes de manière durable. Cela signifie qu'ils s'investissement pleinement dans leur travail et qu'ils sont susceptibles de continuer à le faire. L'engagement est un indicateur clé. Les recherches menées par ADP ont établi un lien étroit entre le niveau d'engagement d'un salarié, sa productivité et la fidélité envers son employeur. Toutes les organisations, qu'elles soient grandes ou petites, souhaitent retenir leurs salariés et améliorer leur productivité. Il est donc dans l'intérêt de tout employeur que ses collaborateurs soient pleinement engagés.

En chiffres

• 21% des salariés français déclarent être pleinement engagés dans leur travail, en hausse de 5 points sur un an (16%). Un taux plus important que pour le reste de l'Europe (17%) et dans le monde (19%).
• Ce sont les travailleurs en mode hybride qui sont les plus engagés (25%, +4 points), devant ceux exerçant exclusivement sur site (21%, +5 points) et les télétravailleurs à temps complet (11%, +2 points).
• A l'échelle mondiale, 52% des collaborateurs qui estiment faire partie d'une équipe performante sont pleinement engagés, contre seulement 10% de ceux qui déclarent ne pas faire partie d'une équipe performante.

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 15 décembre 2025

Observatoire d'Harmonie Mutuelle : L'état d'esprit des salariés de Provence-Alpes-Côte d'Azur

Dans le Vaucluse, 80% des salariés restent optimistes sur leur avenir professionnel. Malgré cet état plutôt positif, le bilan de l'impact du travail sur la santé des salariés est mitigé. Pour 33%, le travail a un impact négatif sur leur santé physique et pour 28%, sur leur santé mentale. 38% se sont sentis trop stressés et sur le point de craquer au cours des derniers mois. Plus de la moitié des salariés souhaitent ralentir leur rythme de travail (53%). C'est, en substance ce que retient de 2024 l'Observatoire d'Harmonie mutuelle sur l'état d'esprit et les attentes des salariés en Provence-Alpes-Côte d'Azur, par l'organisme de sondage Lead opinion et sur un échantillon de 755 personnes.

«Parmi les éléments marquants, l'observatoire révèle que les salariés sont en quête de sens et souhaitent vivre une expérience professionnelle sur mesure, adaptée à leurs attentes, besoins et aspirations en

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

fonction des problématiques métier, analyse Robert Jimenez, directeur régional Paca chez harmonie Mutuelle. En chiffres, près d'un salarié sur deux remet en question son poste actuel et considère que son travail a de moins en moins de sens.»

Les moins de 25 ans souhaitent donner du sens à ce qu'ils vivent au travail

«Une tendance qui s'accentue chez les moins de 25 ans à hauteur de 66% des personnes consultées. En parallèle, d'autres indicateurs démontrent que le travail a un réel impact sur la santé physique et mentale. Finalement, le fait que la relation avec la ligne hiérarchique représente le 3e facteur de stress chez les salariés démontre que les managers représentent un réel pivot dans les entreprises qui influe sur l'engagement des salariés.»

Quels moyens pour réduire le stress en entreprise ?

«Plusieurs axes peuvent être explorés comme l'approche managériale des 3R : Remercier, Revaloriser et Récompenser – est un excellent point de départ pour instaurer une culture de reconnaissance et de la bienveillance. L'activité physique, et le sport en particulier, comme la course à pied, la natation et le vélo…, jouent également un rôle crucial dans la gestion du stress.»

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

Copyright Freepik

Mise en place d'initiatives variées

«Les entreprises peuvent mettre en place des initiatives variées, telles que l'organisation de cours pendant les heures de travail, ce qui en facilite l'accès et fédère les équipes. Cette pratique a un impact significatif : le sport réduit de 30% les dépressions liées au travail et diminue le stress et l'anxiété. Bien que plus facile à mettre en œuvre dans les grandes entreprises, des solutions existent aussi pour les plus petites, comme la participation à des abonnements à des activités en dehors du travail.»

Des attentes fortes

Les salariés émettent de fortes attentes fortes en matière de santé physique et mentale. Le travail a, ainsi, un impact négatif sur la santé physique pour 34 % des salariés et sur leur santé morale pour 35 % des salariés. Les principaux facteurs de stress des salariés cités sont tout d'abord la charge de travail ; La pression sur délais ; La relation avec la ligne hiérarchique ; Enfin, près de 58 % seulement considèrent que leur entreprise y est attentive.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

Améliorer la santé des salariés
Parmi les actions évoquées pour améliorer la santé des salariés, l'amélioration des conditions de travail, à hauteur de 54 %, arrive en tête devant des actions liées au bien-être (40 %), au management (38 %), les actions de prévention des risques professionnels (24 %), l'encouragement à la pratique d'une activité physique (22 %).

Les attentes en termes d'engagements & valeurs de l'entreprise
Près de 86 % des salariés considèrent important que leur entreprise et les parties prenantes soient engagées pour un impact environnemental positif. 71 % pensent que leur entreprise a un impact environnemental positif. 80 % se sentent acteurs dans cette démarche. Et pourtant, 44 % considèrent que leur travail a de moins en moins de sens.

Les leviers d'engagement des salariés
La rémunération est le 1er facteur d'engagement cité (31 %), suivi par l'autonomie dans le travail (31 %), l'équipe (24 %), et la flexibilité des horaires (18 %). Parmi les salariés engagés, 79 % considèrent que leur manager joue un rôle déterminant dans leur engagement.

En quête d'un meilleur équilibre vie pro – vie perso
Plus de 4 salariés sur 5 sont satisfaits de leur équilibre vie professionnelle – vie personnelle en y apportant toutefois quelques changements : 55 % des personnes interrogées souhaitent ralentir leur rythme de travail et 70 % seraient prêts à mettre leur travail en second plan pour privilégier leur vie personnelle. Près d'un salarié sur 2 a remis en question son poste actuel, une proportion plus accentuée dans la catégorie socio-professionnelle des employés (54 %), des moins de 25 ans (66 %) et des célibataires avec enfants à charge (54 %). Plus d'un tiers des salariés souahitant quitter leur organisation le ferait immédiatement ou à court terme (moins de 6 mois), notamment les ouvriers, les collaborateurs de TPE (très petites entreprises) et les 25-34 ans.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

Copyright Freepik

CPME 13 , ouverture d'une Commission Santé du dirigeant dans les Bouches du Rhône

La Confédération des Petites et Moyennes entreprises a décidé de l'ouverture d'une Commission Santé du dirigeant.

«Le stress, le mal-être exprimés par 42% des sondés doit nous faire amplifier nos actions déjà engagées abonde Alain Gargani, Président de la CPME Sud. Les entrepreneurs, depuis plusieurs années déjà, ont pris conscience que la qualité de vie au travail était essentielle pour le bien-être des salariés. Le monde a changé et c'est notre rôle, en tant qu'organisation interprofessionnelle, d'accélérer cette mutation dans les entreprises, de prendre en compte la nouvelle vision que portent les salariés dans le travail. Il faut absolument s'adapter, mettre en place dans l'entreprise des moments de détente, davantage de flexibilité dans le travail, les horaires si on veut fidéliser nos collaborateurs afin que la qualité de vie s'améliore pour ainsi diminuer le stress et le mal-être.»

En savoir plus sur harmonie Mutuelle

Harmonie Mutuelle, entreprise à mission depuis 2021, accompagne les entreprises avec la complémentaire santé, la prévoyance, l'épargne retraite et la prévention. Avec près de 5 millions de personnes protégées, 88 700 entreprises clientes et 150 000 entrepreneurs accompagnés, Harmonie Mutuelle met le bien-être des salariés, au cœur de son travail pour favoriser l'attractivité et la performance des entreprises. Avec son modèle redistributif (80 % des cotisations redistribuées en prestations), sa gouvernance partagée, la mutuelle confirme son ancrage territorial en Provence-Alpes-

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

Côte d'Azur avec 9 agences réparties dans 6 départements et organise de nombreux évènements (agoras mutualistes, ateliers de sensibilisation) au profit de ses adhérents et du grand public.

Copyright Harmonie Mutuelle

Burn-out : quand le déni camoufle la souffrance au travail

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

Les experts en management et qualité de vie au travail du Cabinet AlterNego reviennent sur ce qu'est le burnout en entreprises et sur les façon de le détecter.

Le diagnostic de burn-out, parfois galvaudé, est souvent utilisé pour désigner un état dépressif ou encore une période de grande fatigue. Pourtant il s'agit avant tout d'un terme clinique aux symptômes bien précis, qui désigne le syndrome d'épuisement professionnel. Épuisement à la fois émotionnel, physique et psychique d'après le modèle de Maslach et Jackson. On parle de « pathologie du surinvestissement au travail » dans la mesure où le burn-out nait de la rencontre entre un individu et une situation de travail dégradée.

« Véritable processus de dégradation qui s'inscrit dans la durée », s'accordent à dire les deux psychologues cliniciennes, Laurence de Malartic et Victoria Tchakmazian, le burn-out peut même mettre des semaines, des mois, voire des années à se révéler. Celui-ci passe par de nombreuses manifestations qui impactent le comportement et la santé de l'individu. Alors comment cet état psychologique peut-il mettre tant de temps à s'installer sans être détecté, autant du côté de l'employeur que du salarié lui-même ?

Le déni comme lutte contre l'effondrement

Au fur et à mesure que l'on avance dans le temps, les manifestations symptomatiques du burn-out se

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

distinguent en quatre phases. « La première que l'on peut observer est la satisfaction que produit l'investissement professionnel, observe Laurence de Malartic.

La seconde, quant à elle, porte sur le sur engagement provoqué par l'investissement dans le travail. » Et c'est bien souvent au cours de ce stade que l'entourage professionnel et personnel commence à interroger la mise en danger de la personne concernée. Les lanceurs d'alerte cherchent alors à la faire ralentir, mais se retrouvent face à une personne qui rassure, assure que ça va aller, qu'elle peut gérer. Et pour cause, c'est la phase de résistance qui parle à sa place. Autrement dit, la troisième étape du processus empêche à la fois la personne atteinte et l'entourage de réaliser réellement ce qui est en train de se passer.

Durant cette étape clé du processus de dégradation, l'individu a déjà bien entamé sa baisse motivationnelle, la fatigue commence à peser… les ressources en termes de compétences et d'énergie atteignent leurs limites. Pourtant, c'est aussi paradoxalement le moment, où la négation est à son paroxysme. « Négation à la fois du surmenage et de la charge de travail, associée à la diminution de l'estime de soi, l'augmentation de l'anxiété et aux difficultés cognitives (concentration, mémorisation, traitement de l'information…) », poursuit la psychologue. Le déni agit alors comme vernis pour camoufler une réalité qui n'est plus supportable et avouable. « La phase de résistance vient révéler une lutte intérieure entre l'épuisement subi et la volonté inconsciente de s'opposer à cette réalité », décrit Victoria Tchakmazian, rappelant par la même occasion que le déni est d'ailleurs un « mécanisme de défense » au service de la survie du sujet. C'est cette dualité qui perpétue l'épuisement jusqu'à atteindre cet état de stress dépassé. À savoir la quatrième phase, qu'on appelle aussi l'effondrement. Mais quelle réalité veut-on ici combattre pour ne pas sombrer ?

Le déni comme lutte contre soi-même

Lorsque notre inconscient vient nier l'épuisement professionnel qu'il subit, c'est son propre rapporte à l'estime de soi qu'il cherche à éviter. « Si je reconnais que je n'en peux plus, que je suis fatiguée, que je n'arrive pas à remplir mes missions, cela me renvoie une image défaillante de moi-même », explique Laurence de Malartic. Et c'est bien par l'impossibilité d'accepter l'image qui m'est renvoyée par mon état que se manifeste le lien de corrélation entre le déni et le burn-out. « Un sentiment de défaite vis-à-vis de soi et des autres qui est insupportable pour de nombreux individus, traduit Victoria Tchakmazian. À un niveau très inconscient bien sûr, mais présent malgré tout. »

Si le rapport aux autres peut entretenir une forme de pression, c'est surtout le rapport à soi-même qui prédomine dans l'analyse du déni. Et c'est ici que le concept de « moi idéal » entre en jeu. « Pour Freud, le moi idéal, c'est une image très valorisée, surdimensionnée de soi que l'on a besoin de présenter aux autres afin de montrer le meilleur de nous-mêmes », explique Victoria Tchakmazian. Alors quand le burn-out aboutit à son lent processus de dégradation, c'est l'estime et l'amour qu'on se porte à soi qui se retrouvent affaiblis. « Les psychanalystes vont d'ailleurs désigner l'abandon de cette image fantasmée par un effondrement de ce moi idéal », ajoute Laurence de Malartic. Étape finale du processus de burn-out dont la conséquence physique se traduit littéralement par le fait de ne plus « pouvoir mettre le pied par terre. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

Sortir du déni : la nécessité d'une double prise en charge

Si la phase d'effondrement de l'individu est parfois impossible à empêcher au vu de l'épuisement traversé sur une période plus ou moins longue, il peut dans certains cas être évité. Pour tenter de lever le déni à temps, un double accompagnement est nécessaire. « L'entreprise a évidemment un rôle à jouer dans la perception de la réalité de l'organisation du travail pour restaurer un cadre bienveillant, à l'écoute et des conditions de travail acceptables », énonce Victoria Tchakmazian, en s'équipant pour repérer les signaux faibles manifestés par le sujet en risque de burn-out, et en mobilisant l'ensemble des acteurs internes à l'entreprise pour éviter que la situation se dégrade, autant dans le management par des formations sur les risques psychosociaux et une sensibilisation à l'écoute active (technique de réception de parole, NDLR), qu'au niveau des équipes par un apprentissage de co-vigilance, de co-responsabilité et d'attention à l'autre. « Mais on ne peut pas non plus imputer à l'employeur la seule responsabilité du burn-out, et par conséquent n'être que le seul soutien possible », temporise Laurence de Malartic. Notamment en raison de la part du déni qui empêche la visibilité du burn-out et l'articulation « propre à ce syndrome entre le contexte du travail et la personne en question », poursuit la psychologue. Si l'organisation a un rôle à jouer, l'individu se doit aussi d'assurer le sien.

Le salarié doit alors être accompagné par un psychothérapeute pour lever ce mécanisme de défense très ancré qu'est le déni et étayer les troubles associés. Cela nécessite de s'interroger : quel est mon rapport au travail ? Quels sont mes lieux d'investissement autres que le travail ? Comment renouer avec d'autres espaces d'engagement extra-professionnels (personnels, sportifs, culturels, associatifs…) ? « L'objectif est de faire réaliser au sujet que son surinvestissement dépend sans doute d'une croyance personnelle selon laquelle le travail définirait qui l'on est. Autrement dit, réduire la personne à sa fonction professionnelle au détriment de sa globalité en tant que personne à part entière », nous apprend Victoria Tchakmazian. « Ainsi la prise en charge psychothérapeutique permet de déconstruire cette représentation d'une identité majoritairement construite par rapport au métier, pour restaurer l'identité globale de la personne dans son rapport au monde professionnel et personnel », indique Laurence de Malartic. L'accompagnement est long de la même manière que le processus met du temps à se révéler. La guérison est elle aussi progressive et s'inscrit dans le temps.

Vers une interrogation de la culture en toile de fond

Enfin il est difficile de parler de déni dans le burn-out sans évoquer le contexte dans lequel évolue le professionnel dans sa situation de travail et dans la société actuelle. Culture organisationnelle de l'entreprise, qui autorise les individus (ou non) à aller voir les managers, à parler de ces sujets. « Cette démarche dépend de l'autorisation implicite et explicite à aborder les questions de santé mentale au quotidien, sans peur d'être stigmatisé, soulève Laurence de Malartic, en créant des espaces de paroles, de régulation et un environnement de travail adapté. »

Mais ce n'est pas tout, la dimension sociétale est elle aussi à interroger. « Notre société vient renforcer chez l'individu cette reconnaissance par le niveau d'investissement dans sa profession et l'invitation à refuser toute forme de limites », affirme Victoria Tchakmazian. Ainsi, le travail revêt aujourd'hui une importance telle qu'il vient poser la question fondamentale des ressources. De la famille, aux amis, à

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

l'école, jusqu'au travail, en passant par les études… Les différents cercles sociaux qui fondent notre rapport au monde, tout notre système semble propice au surinvestissement qui favorise la construction du « moi idéal. » Au détriment de la santé. Or on ne peut pas nier éternellement le principe de limite, dans notre capacité à consommer, à puiser, à supporter… Nulle ressource est illimitée et c'est désormais tout notre écosystème qui s'épuise jusqu'à un point de non-retour. L'urgence est donc à l'économie d'énergie dans sa globalité, à l'écoute de ses capacités réelles et à l'acceptation de ses signaux faibles qui viennent nous alerter. C'est peut-être alors le seuil tolérance vis-à-vis des autres et de soi-même qu'il faudrait commencer par assouplir. À défaut d'être entièrement repensé.

De Elise Assibat pour AlterNego

Rentrée scolaire : Parent et salarié, quels sont mes droits le jour de la rentrée… et après ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

La rentrée approche, l'heure pour nos chers bambins de retourner sur les bancs de l'école. L'heure également pour les parents de concilier la gestion des enfants et le travail : accompagner son enfant le jour de la rentrée, gérer les maladies, aménager ses horaires… Des situations qui soulèvent chaque rentrée scolaire leur lot d'interrogations. Isabelle Vénuat, juriste aux Editions Tissot (éditeur spécialiste du droit social), répond aux trois questions les fréquentes.

Puis-je arriver en retard au travail pour accompagner mon enfant lors de la rentrée scolaire ?
Le Code du travail ne prévoit pas d'autorisation d'absence pour la rentrée scolaire. Il faut donc se référer à sa convention collective qui pourra prévoir, sous condition d'ancienneté du salarié, d'âge des enfants ou de niveau scolaire, un certain nombre d'heures afin d'accompagner ses enfants pour leur premier jour de classe.
A titre d'exemple, la convention collective de la coiffure prévoit une autorisation d'absence de 3 heures rémunérées le jour de la rentrée, pour accompagner ses enfants jusqu'à 13 ans. Celle de la Publicité, autorise les parents à prendre une demi-journée « à leur demande ». Dans le secteur de la propreté, la convention collective prévoit pour les parents dont l'enfant entre pour la première fois à l'école, le bénéfice d'une journée de congé rémunérée.
Si rien n'est prévu dans la convention collective, il faut vérifier s'il n'existe pas un usage d'entreprise ou un accord d'entreprise sur le sujet. Aucune disposition ? Dans ce cas, l'employeur est libre d'accorder ou non des heures d'absence pour cette rentrée scolaire.
Et si l'employeur refuse ? Sauf s'il est au forfait jours puisque la notion de retard y est inexistante, l'ultime solution pour le salarié sera alors de poser un jour de congé payé ou de RTT.

Quels sont mes droits quand mon enfant est malade, de combien de jours puis-je disposer par enfant et par an ?
En cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans, constaté par certificat médical, le salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré, quelle que soit son ancienneté, à condition qu'il assume la charge de cet enfant. La durée de ce congé est de 3 jours par an au maximum avec possibilité de fractionnement. Il est porté à 5 jours si :
● l'enfant est âgé de moins de 1 an ;
● le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

Attention toutefois, cette durée de 3 jours (ou 5 jours selon le cas) est une durée globale pour tous les enfants du salarié et non pour chaque enfant ! La convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables, notamment le maintien de la rémunération ou des durées d'absences plus longues.
Dernière précision, ce congé pour enfant malade concerne les cas bénins de maladie ou d'accident nécessitant un court rétablissement. En cas d'accident, de maladie ou de handicap grave de l'enfant, le salarié pourra notamment bénéficier d'un congé de présence parentale et s'absenter pendant plusieurs mois.

Quels sont mes droits si je souhaite obtenir un temps de travail aménagé (4/5e par ex) pour m'occuper de mes enfants ?
Jusqu'aux 3 ans de l'enfant, le salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise peut demander à

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein (le contrat de travail est alors suspendu) ou à temps partiel, avec un minimum de 16 heures de travail par semaine. L'ancienneté d'un an s'apprécie à la date de naissance de l'enfant ou à la date de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Ceci est un droit que l'employeur ne peut refuser si le salarié en remplit les conditions.
Néanmoins, en cas de congé parental d'éducation à temps partiel, l'employeur a le pouvoir d'imposer la répartition des horaires au salarié afin de ne pas désorganiser le fonctionnement du service ou de l'entreprise.
Ainsi, par exemple, si l'employeur ne peut refuser un congé parental à temps partiel, il n'est pas tenu d'accepter l'absence le mercredi si d'autres personnes du service prennent déjà ce jour. Il pourra donc imposer un autre jour d'absence dans la semaine. Le refus du salarié de se plier aux nouveaux horaires choisis par l'employeur peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.
A la fin du congé parental d'éducation à temps partiel, le salarié qui souhaite continuer sur le même rythme peut demander à ce que son contrat à temps plein soit transformé en contrat de travail à temps partiel. Mais dans ce cas, ce n'est plus un droit. Et l'employeur peut refuser la demande s'il estime qu'un temps partiel est néfaste à la bonne marche de l'entreprise.

Isabelle Vénuat, juriste aux Editions Tissot

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

Isabelle Vénuat, juriste aux Editions Tissot. © Gilles Piel

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

Pics de chaleur : quelle protection et quelle liberté pour les salariés dans leur tenue vestimentaire ?

Avec les températures qui s'élèvent, les salariés ont logiquement ressorti des tenues légères. Or, celles-ci peuvent parfois sembler inappropriées. Comment composer avec des températures extrêmes lorsqu'on travaille ? Peut-on venir en tenue légère au bureau ? Les employeurs ont-ils, de leur côté, des obligations vis-à-vis de leurs salariés sachant que les prévisions météo nous annoncent un été particulièrement chaud ? Le télétravail peut-il représenter une solution ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

En période de forte chaleur, un salarié peut-il venir en tenue légère au bureau ?
Oui, il s'agit d'une liberté individuelle. Chaque salarié est libre de se vêtir comme il l'entend que ce soit en télétravail ou au bureau. Les seules restrictions que peut y apporter l'employeur sont soumises à deux conditions : elles doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, et proportionnées au but

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

recherché.

Concrètement,
● L'employeur peut imposer une tenue de travail pour des raisons d'hygiène ou de sécurité : une blouse dans le milieu médical ou des équipements de protection individuelle sur les chantiers. Dans ce dernier cas, il doit même veiller à ce que les salariés la portent et ne troquent pas leurs EPI (chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection) contre des tongs, shorts, chapeaux ou casquettes.

● Il peut aussi faire valoir l'image de l'entreprise. Or, s'il paraît justifié d'imposer des règles vestimentaires – voire un uniforme – aux salariés en contact avec la clientèle ou aux commerciaux, le débat est beaucoup moins tranché pour les salariés qui travaillent dans des bureaux et ne rencontrent pas de clients.

Dans tous les cas, une tenue décente et qui ne soit pas contraire aux bonnes mœurs peut être exigée (le maillot de bain n'en est pas une !) …mais sans exercer de discrimination : si le port du short ou des tongs est autorisé pour les femmes, difficile de l'interdire aux hommes…

L'employeur est-il tenu de fournir des équipements de type climatisation ou ventilateur dans ses locaux ? (puisqu'il a l'obligation de les chauffer l'hiver) ?
Non. La seule obligation de l'employeur en la matière est que, dans les locaux fermés où le personnel est amené à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à éviter notamment les élévations exagérées de température . Clairement, une simple aération vers l'extérieur peut suffire.En revanche, au-delà de 33° C, l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) estime que le travail présente des dangers pour les salariés. Donc, même si le Code du travail ne fixe pas de température maximale au-delà de laquelle il n'est plus possible de travailler, l'employeur doit être vigilant et doit assurer la sécurité de ses salariés en toute occasion.

Quelles sont ses autres obligations pour assurer la sécurité de ses salariés en cas de forte chaleur ?
Le Code du travail lui impose tout d'abord de mettre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche, et d'aménager les postes de travail extérieurs de telle sorte qu'ils soient protégés, dans la mesure du possible, contre les conditions atmosphériques (zones d'ombre, abris, locaux aérés, climatisés, etc.).

Concrètement, toutes les bonnes pratiques doivent être mises en œuvre, et notamment :
● adapter les horaires de travail dans la mesure du possible (par exemple en commençant plus tôt le matin),
● prévoir des pauses supplémentaires pendant les heures les plus chaudes,
● rappeler à tous les signes et symptômes des coups de chaleurs (maux de tête, fatigue, peau sèche et chaude, etc.),
● inciter les salariés à se surveiller mutuellement pour déceler d'éventuels symptômes de coups de chaleurs et les signaler.

Sur un plan plus réglementaire, l'employeur doit intégrer le risque de forte chaleur dans son Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) et de mettre en œuvre des mesures préventives contre ce

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 décembre 2025

risque.
Un plan national de gestion des vagues de chaleur a été dévoilé le 8 juin par le Gouvernement. Il annonce un renforcement des contrôles de l'inspection du travail. L'information des employeurs de la prochaine survenue d'une vague de chaleur va aussi être renforcée avec la création d'un guide.

Le télétravail peut-il représenter une solution, et selon quelles modalités ?
Oui. Le ministère du Travail indique qu'il faut privilégier le télétravail lorsque cela est possible, pour permettre par exemple au salarié de ne pas être exposé à la chaleur pendant son temps de trajet, s'il prend les transports en commun ou son vélo.
Pour l'imposer, il faut en revanche faire face à des circonstances exceptionnelles ou de force majeure, ce qui pourrait être le cas pour une période de canicule en cas d'alerte rouge, voire orange, la question n'ayant pas encore été tranchée.
La liste des salariés bénéficiant du télétravail doit donc être réexaminée en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap.
Dans les autres cas, l'employeur et le salarié peuvent à tout moment convenir de recourir au télétravail d'un commun accord, et celui qui est habituellement en télétravail peut demander à revenir dans l'entreprise «climatisée».

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