Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Embauche et gestion des salariés : les principales obligations de l’employeur



L’embauche de salariés implique le respect d’un ensemble de dispositions légales, sociales et administratives qui évoluent en fonction de la situation de l’entreprise et de son effectif. Afin d’accompagner les employeurs dans leurs démarches, plusieurs outils et ressources permettent d’identifier les obligations applicables, de sécuriser les recrutements et de garantir la conformité des pratiques. Retrouvez sur Entreprendre.service-public.fr une sélection d’informations utiles relatives aux formalités d’embauche, aux déclarations sociales, à l’application de la convention collective, à la protection sociale des salariés ainsi qu’aux obligations documentaires de l’entreprise.

Simulateur d’obligations sociales
Vous craignez qu’une embauche entraîne de nouvelles obligations pour votre entreprise.
Ce simulateur liste les obligations que vous devez remplir selon votre effectif et les obligations nouvelles que vous devriez éventuellement remplir en embauchant de nouveaux salariés. En savoir plus

Comment trouver sa convention collective lors de l’embauche d’un premier salarié ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Lors de l'embauche de votre 1er salarié, vous pouvez être obligé d'appliquer une convention collective.
La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale de votre entreprise. Un service en ligne permet de rechercher la convention collective avec le nom de l'entreprise ou son numéro Siret. Trouver sa convention collective

Quelle obligation pour l'employeur en matière de complémentaire santé ?
Tout employeur du secteur privé (entreprise et association) a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés, sauf exceptions. Cette couverture peut être assurée notamment par une mutuelle. Un particulier employant un salarié à domicile n'est pas concerné. Certains salariés en contrat court peuvent être dispensés d'adhérer à la complémentaire santé collective et bénéficier d'un versement santé par l'employeur. Nous vous présentons les règles à connaître. En savoir plus

Comment différencier le travailleur indépendant du salarié ?
Le travailleur indépendant et le salarié ne sont pas soumis aux mêmes conditions de travail ni au même régime. Comment les distinguer ? Le critère principal qui permet de les différencier est le lien de subordination juridique. En savoir plus

Embauche d'un salarié par un groupement d'employeurs : quelles sont les règles ?
Un salarié peut-il être mis à la disposition de plusieurs membres d'un groupement d'entreprises ? Si tel est le cas, quelle est la situation durant son contrat de travail ? Nous vous expliquons la réglementation en vigueur. En savoir plus

Procédure et formalités d'embauche d'un salarié du secteur privé
Avant l'embauche d'un salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat, l'employeur doit respecter différentes formalités dont la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Comment déclarer un salarié et quelles informations lui communiquer ? Nous faisons un point sur la réglementation. En savoir plus

Préparer et diffuser une offre d'emploi
Le contenu de l'offre d'emploi, comme ses modalités de diffusion, doivent respecter le cadre fixé par le code du travail. Nous vous présentons les règles à connaître. En savoir plus

Déclarer vos salariés
Vous êtes un employeur, chef d'entreprise ou responsable du personnel, et vous devez déclarer vos salariés ? Nous vous présentons les déclarations obligatoires, les échéances à respecter, les organismes où s'adresser et les démarches à accomplir. En savoir plus

Registres obligatoires dans l'entreprise
L'employeur doit détenir plusieurs registres dans l'entreprise. Nous faisons le point sur ces registres, leur contenu et les sanctions en cas de non-respect des obligations. En savoir plus

L.G.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Ces employeurs qui permettent aux pompiers de nous protéger



Avec 198 conventions actives conclues entre le Service départemental d'incendie et de secours de Vaucluse (SDIS 84), des entreprises et des collectivités, le volontariat des sapeurs-pompiers bénéficie d'un soutien essentiel. Thierry Suquet, le préfet de Vaucluse et Thierry Lagneau, président du SDIS remercient les employeurs dont l'engagement contribue directement à la sécurité des habitants et aussi au renfort des territoires confrontés à des crises majeures, car 80% des pompiers sont des volontaires.

Ils restent souvent dans l'ombre, pourtant leur contribution est indispensable au bon fonctionnement des secours. En permettant à leurs salariés, également sapeurs-pompiers volontaires, de quitter

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

ponctuellement leur poste pour répondre à une intervention, des centaines d'employeurs vauclusiens participent concrètement à la protection de la population française. Thierry Lagneau, président du SDIS de Vaucluse, et Thierry Suquet, préfet de Vaucluse, ont adressé un courrier de remerciement aux employeurs conventionnés du département alors que les sapeurs-pompiers font face aux incendies de forêt d'une façon particulièrement soutenue.

Un partenariat au service de l'intérêt général

Dans leur message, les deux hommes soulignent que cette disponibilité accordée aux salariés volontaires a permis au SDIS 84 de répondre aux demandes nationales de renfort tout en maintenant un niveau de protection suffisant sur le territoire vauclusien. Ils rappellent également que ce partenariat traduit 'un engagement citoyen concret' et une responsabilité partagée face aux défis croissants de la sécurité civile. Cette coopération contribue à protéger les populations, mais également l'environnement et l'activité économique, particulièrement exposés lors des incendies estivaux ou des épisodes climatiques extrêmes.

Un nombre record de départ de feu en Vaucluse

198 conventions déjà signées en Vaucluse

Le SDIS de Vaucluse compte 198 conventions actives conclues avec des entreprises privées et des collectivités publiques. Ces accords facilitent l'absence des salariés lorsqu'ils sont appelés en intervention, en formation ou en mission exceptionnelle. Ce dispositif constitue un levier majeur pour maintenir un maillage territorial efficace des centres de secours. En France, les sapeurs-pompiers volontaires représentent près de 80% des effectifs des services d'incendie et de secours. Leur disponibilité demeure donc un enjeu stratégique, dans les paysages ruraux de Vaucluse, où la rapidité d'intervention repose largement sur cet engagement citoyen.

Une reconnaissance qui dépasse le simple remerciement

En saluant 'la dynamique de confiance et de solidarité' nouée avec les employeurs, le SDIS 84 met en lumière la décision d'un chef d'entreprise ou d'une collectivité qui autorise un collaborateur à répondre à l'appel.

Les principaux feux de forêt en France

Près de 42 hectare en Gironde, en Nouvelle Aquitaine ; Le massif de Gros Bessillon, dans le Var sur 1 000 hectares ; Dans les Landes entre Biscarrosse et Parentis-en-Born ; Dans l'Aude aux portes de Carcassonne ; Dans la Drome, 80 hectares à Bellegarde-en-Diois ; en Cote d'or, à Couchey, plus de 90 hectares.

Mireille Hurlin

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Congés d’été : ce que la loi impose vraiment aux employeurs



Chaque été, près des deux tiers des Français prennent plusieurs jours de repos*, faisant de la période estivale un enjeu majeur pour l’organisation des entreprises. Fermeture annuelle, modification des dates de congés ou gestion des salariés qui n’ont pas acquis suffisamment de jours : si l’employeur dispose d’un pouvoir d’organisation, celui-ci s’exerce dans un cadre juridique strict. Anne Henrion, experte en droit social au sein du Groupe SVP, fait le point sur les règles à connaître pour concilier contraintes opérationnelles et respect des droits des salariés.

L’employeur peut décider de fermer l’entreprise pendant une période estivale à condition toutefois de respecter les règles applicables. Il doit en premier lieu vérifier les dispositions prévues par la convention collective ou un éventuel accord d’entreprise, qui peuvent encadrer les périodes de fermeture ou fixer des modalités particulières de prise des congés.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Fermeture estivale : une décision possible, mais encadrée
En l'absence de dispositions conventionnelles, l'employeur peut décider unilatéralement d'une fermeture annuelle. Il doit néanmoins respecter plusieurs obligations : consulter le comité social et économique (CSE) en amont lorsqu'il existe, puis informer les salariés de la période de prise des congés payés au moins deux mois avant son ouverture. Les dates individuelles de départ doivent ensuite être communiquées aux salariés au moins un mois avant leur départ.

La durée de cette fermeture est également limitée : elle ne peut, en principe, pas dépasser quatre semaines, la durée maximale du congé principal pouvant être pris en une seule fois étant fixée à 24 jours ouvrables. Lorsque la fermeture est inférieure à 24 jours ouvrables et entraîne un fractionnement du congé principal, l'accord du salarié n'est pas nécessaire. L'employeur doit toutefois veiller à ce que le salarié bénéficie d'au moins 12 jours ouvrables continus de congé, compris entre deux jours de repos hebdomadaires.

« La fermeture estivale est un outil d'organisation à la disposition de l'employeur, mais elle doit être préparée suffisamment en amont, explique Anne Henrion, experte en droit social au sein du Groupe SVP. Le respect des délais d'information et la consultation du CSE permettent de sécuriser la décision et d'éviter les contestations. »

Solde de congés insuffisant : quelles marges de manœuvre pour l'employeur ?

La fermeture de l'entreprise peut également poser difficulté lorsque certains salariés n'ont pas acquis suffisamment de congés payés, notamment les collaborateurs récemment embauchés. Dans ce cas, sauf dispositions conventionnelles spécifiques, l'employeur qui ferme l'entreprise pendant la durée légale des congés n'est pas tenu de verser au salarié une rémunération pour les jours de congés payés manquants.

Il peut toutefois lui proposer de prendre des congés payés par anticipation afin de couvrir tout ou partie de cette période. Cette possibilité repose cependant sur l'accord du salarié et ne peut pas lui être imposée. Lorsque le salarié ne peut pas être indemnisé pour l'ensemble de la période de fermeture, une aide de France Travail peut, sous certaines conditions, compléter sa situation, notamment lorsqu'il percevait auparavant l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Modifier des congés en dernière minute : une possibilité limitée aux situations exceptionnelles
Une fois les dates de congés fixées, l'employeur ne peut pas les modifier librement. Il doit d'abord vérifier si un accord d'entreprise ou une convention collective prévoit un délai spécifique de modification. Ces dispositions conventionnelles s'appliquent en priorité, y compris lorsqu'elles prévoient un délai différent du délai légal. En l'absence de règles conventionnelles particulières, l'employeur ne peut pas imposerune modification des dates de congés moins d'un mois avant la date prévue du

départ, sauf en présence de circonstances exceptionnelles. Cette notion n'étant pas définie par le Code du travail, elle est appréciée au cas par cas par les juges. Ont notamment été reconnues comme telles certaines situations mettant en jeu la continuité ou la survie de l'entreprise, comme une commande indispensable à sa pérennité.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

À défaut de circonstances exceptionnelles justifiées, l'employeur ne peut pas sanctionner un salarié qui maintient son départ aux dates initialement prévues.

« Une modification tardive des congés peut avoir des conséquences importantes pour le salarié, notamment lorsqu'il a déjà engagé des frais de transport ou d'hébergement, poursuit Anne Henrion. Même si le Code du travail est muet sur la question, il est préférable que l'employeur prenne en charge leur remboursement lorsqu'il est à l'origine du changement. Certaines conventions collectives imposent d'ailleurs cette indemnisation. Plus largement, l'anticipation et le dialogue avec les salariés restent les meilleurs moyens de concilier les contraintes de l'entreprise avec le respect des droits de chacun et d'éviter les difficultés au moment des congés d'été. »

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026



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

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

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 11 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 11 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 11 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 11 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 11 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 11 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 11 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%.

53% des salariés estiment que leur entreprise n'est pas prête pour gérer efficacement des épisodes de forte chaleur

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026



Alors que les projections climatiques laissent entrevoir un nouvel été marqué par des températures élevées, OberA a mené l'enquête auprès de 4 203 actifs en France, pour mieux comprendre comment les salariés perçoivent et vivent les épisodes de forte chaleur sur leur lieu de travail, ainsi que le niveau de préparation des entreprises face à ces situations de plus en plus fréquentes. Un sondage qui met en lumière un décalage persistant entre la réalité des conditions de travail et les mesures concrètes mises en place pour y faire face.

L'été sera chaud ?

Difficile de prévoir le temps qu'il fera cet été. Néanmoins, beaucoup de projections envisagent un été particulièrement chaud avec des risques de pics de chaleur comme les années précédentes.

Ainsi, les Français semblent majoritairement informés de ces risques puisque 78% en ont entendu parler (29% bien informés et 49% vaguement).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Êtes-vous informé(e) que des températures supérieures à la normale sont prévues cet été ?	
Réponses	**Pourcentages**
Oui, tout à fait	29 %
Oui, vaguement	49 %
Non, pas du tout	22 %

©OberA

Plus d'une entreprise sur deux n'est pas prête

Pour faire face à ces augmentations de températures, seulement 39% des Français pensent que leur entreprise est préparée (11% tout à fait et 28% plutôt).

Ainsi, 53% estiment que leur entreprise n'est pas prête pour gérer efficacement des épisodes de forte chaleur : 31% plutôt pas et 22% pas du tout.

Selon vous, votre entreprise est-elle préparée pour faire face à des épisodes de forte chaleur ?	
Réponses	**Pourcentages**
Oui, tout à fait	11 %
Plutôt oui	28 %
Plutôt non	31 %
Pas du tout	22 %
Je ne sais pas	8 %

©OberA

Des lieux de travail inconfortables

Ce constat se précise lorsque l'on interroge les salariés sur l'évaluation de la température dans les locaux de leur entreprise puisque 51% ne la jugent pas confortable : 34% inconfortable et 17% très inconfortable.

Il semble donc qu'une minorité de salariés travaille dans des environnements bien rafraîchis, mais qu'une part très importante évolue dans des bureaux, commerces, ateliers, entrepôts ou sites très peu protégés des surchauffes estivales.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Comment évaluez-vous la température dans vos locaux en période de forte chaleur ?	
Réponses	**Pourcentages**
Très confortable	8 %
Plutôt confortable	16 %
Acceptable	25 %
Inconfortable	34 %
Très inconfortable	17 %

©OberA

Un manque de communication ?

Pour remédier à cet inconfort, une première étape serait d'en parler. Car 67% des Français n'ont jamais signalé à leur supérieur un problème lié à la température sur leur lieu de travail. Dans le détail, 24% y ont pensé mais sans le faire et 43% n'ont jamais exprimé quoi que ce soit.

Si la gêne thermique est donc fréquente, elle reste souvent traitée de façon informelle, ponctuelle, ou n'est pas remontée.

Avez-vous déjà signalé à votre responsable (N+1) un problème lié à la température sur votre lieu de travail ?	
Réponses	**Pourcentages**
Oui, plusieurs fois	15 %
Oui, une fois	18 %
Non, mais j'y ai pensé	24 %
Non, jamais	43 %

©OberA

De quoi disposent les salariés contre la chaleur ?

Parmi toutes les solutions possibles afin de supporter des températures plus élevées, l'accès à de l'eau fraîche est le dispositif le plus répandu cité par 71% des Français. Les ventilateurs (39%) et les protections solaires (38%) apparaissent comme des solutions assez fréquentes, car moins coûteuses et plus faciles à déployer que la climatisation (36%).

Malheureusement, les dispositifs vraiment efficaces comme les rafraîchisseurs sont très faiblement représentés (9%).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Quels équipements sont à votre disposition pour faire face à la chaleur ? (Plusieurs réponses possibles)	
Réponses	**Pourcentages**
Climatisation	36 %
Ventilateurs	39 %
Rafraîchisseurs	9 %
Stores / protections solaires	38 %
Accès à de l'eau fraîche	71 %
Aucun dispositif	18 %
Autre	7 %

©OberA

Quelles mesures concrètes ?

Les attentes des Français iraient d'abord vers des mesures faciles à mettre en place comme l'aménagement des horaires (56%) pour éviter les heures les plus chaudes, fournir des équipements simples (42%) ou prévoir des espaces rafraîchis (47%).

L'installation de rafraîchisseurs est d'ailleurs plébiscitée par 41% des Français qui privilégient un aménagement plus durable et technique.

Quelles mesures souhaiteriez-vous voir mises en place ? (Plusieurs choix possibles)	
Réponses	**Pourcentages**
Amélioration de la climatisation	38 %
Installation de rafraîchisseurs	41 %
Aménagement des horaires	56 %
Télétravail facilité	39 %
Mise à disposition d'équipements (ventilateurs, etc.)	42 %
Espaces rafraîchis	47 %
Sensibilisation / information	21 %
Autre	6 %

©OberA

Dans quels secteurs la chaleur est-elle la plus problématique ?

L'agriculture arrive nettement en tête des secteurs où la chaleur est jugée très problématique à 57%, car

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

l'exposition extérieure y est directe et souvent prolongée.

Le BTP et l'industrie suivent de près à 43%, en raison du travail physique, des chantiers extérieurs et des environnements déjà chauds comme les ateliers ou les zones de production.

Le secteur public arrive à la troisième place avec 41% et montre un réel besoin de maîtriser la chaleur pouvant devenir vite un facteur d'inconfort et de risque. Les témoignages et analyses récentes sur la canicule au travail montrent d'ailleurs que le secteur de la santé, de l'administration et des services publics sont eux aussi très touchés.

Dans quel secteur d'activité travaillez-vous et à quel point la chaleur y est-elle problématique ?				
Réponses	**Pas problématique**	**Peu problématique**	**Modérément problématique**	**Très problématique**
Secteur primaire (agriculture)	6 %	11 %	26 %	57 %
Secteur secondaire (Industrie, BTP)	8 %	18 %	31 %	43 %
Secteur tertiaire (commerce, distribution, banque, hôtellerie, restauration)	13 %	25 %	29 %	33 %
Secteur quaternaire (informatique, R&D, ingénierie)	17 %	29 %	26 %	28 %
Secteur public (santé, éducation, collectivités)	5 %	19 %	35 %	41 %

©OberA

Une obligation de l'employeur peu connue

Le sujet de l'obligation de l'employeur de mettre en place des mesures pour protéger les salariés des pics de chaleur existe bien dans le droit du travail et s'est nettement renforcé depuis juillet 2025. Un fait qui n'est connu que par près d'un tiers des Français (32%).

Mais vu qu'il reste technique et très récent, 54% des Français ignorent que leur employeur a une obligation d'agir en cas d'alerte canicule. À noter également que 14% ne savent pas répondre à cette question.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

Savez-vous qu'en cas de vigilance orange ou rouge canicule, votre employeur a l'obligation de mettre en place des mesures pour protéger les salariés ?	
Réponses	**Pourcentages**
Oui	32 %
Non	54 %
Je ne sais pas	14 %

©OberA

« Les résultats de notre enquête montrent clairement que la chaleur n'est plus un sujet ponctuel mais un enjeu structurel pour le monde du travail, explique Thibaut Samsel, dirigeant et fondateur d'OberA. Pourtant, les entreprises restent encore très inégalement préparées, dans tous les secteurs, et les salariés insuffisamment informés de leurs droits ainsi que des dispositifs existants. Face à la multiplication des épisodes de chaleur, il devient essentiel d'anticiper davantage, d'adapter les environnements de travail et de faire de la prévention un réflexe. C'est à la fois une question de santé, de performance et d'attractivité pour les entreprises. »

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026



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 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

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 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

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 11 novembre 2026



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 11 novembre 2026

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 11 novembre 2026

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 11 novembre 2026



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 11 novembre 2026

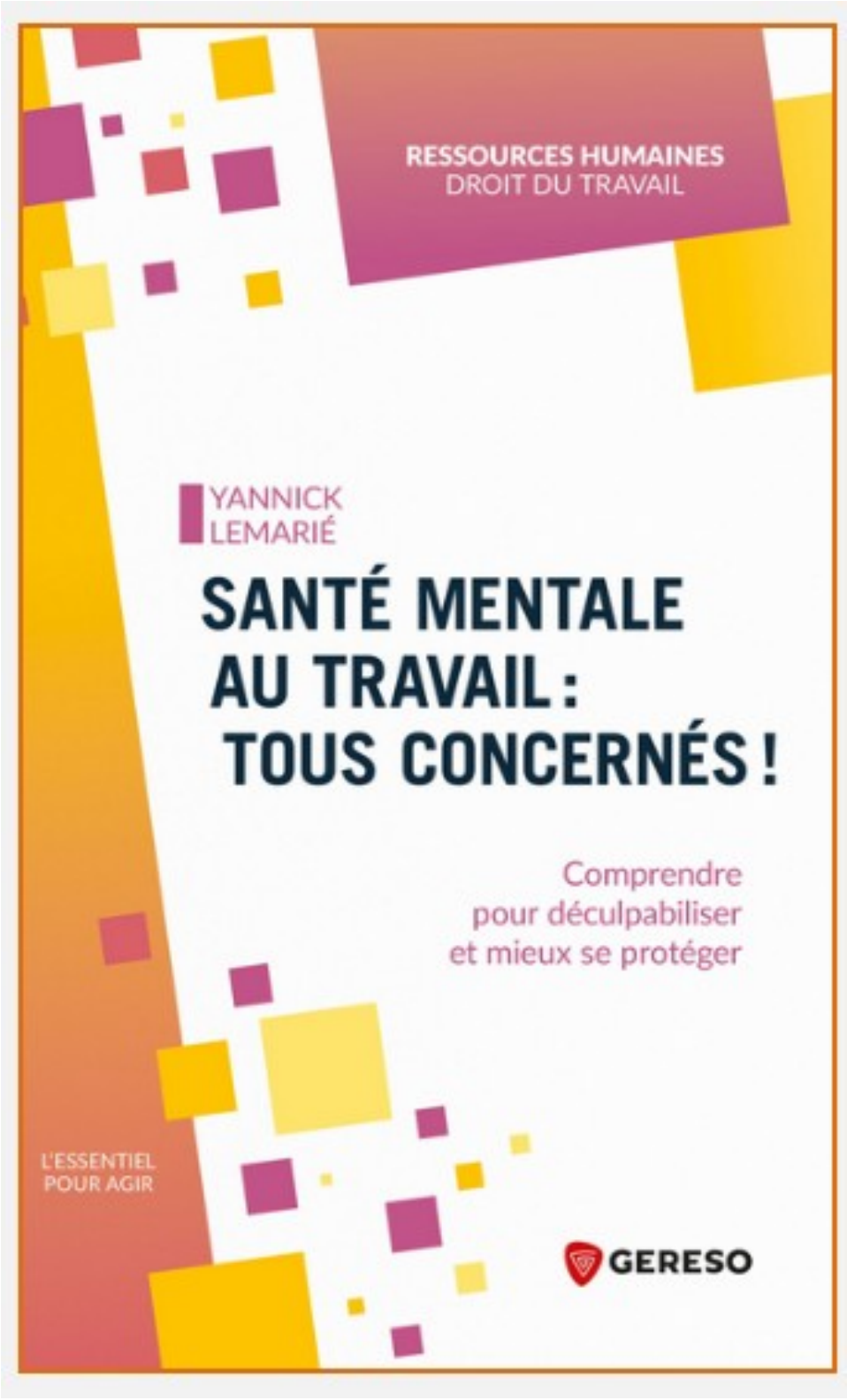
Des stratégies concrètes
Des stratégies concrètes pour agir à tous les niveaux : repérer les signaux faibles, alerter, accompagner, transformer les pratiques. Une démarche accessible et structurée, pensée pour les RH (Ressources humaines), les managers, les élus du personnel, mais aussi pour chaque salarié 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 11 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 11 novembre 2026

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 11 novembre 2026

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