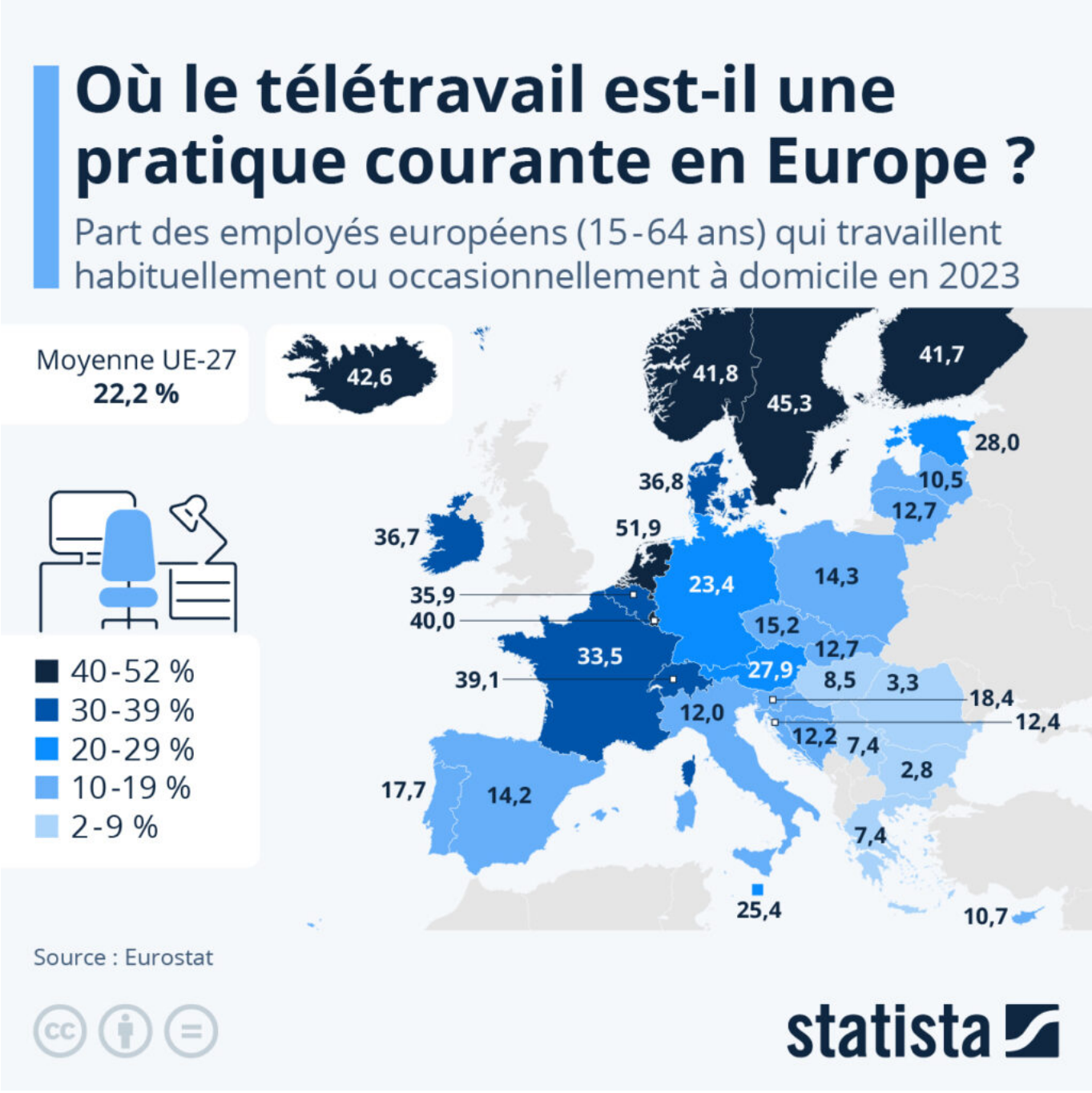
Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Où le télétravail est-il une pratique courante en Europe ?



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Dans quels pays européens la pratique du télétravail est-elle la plus répandue ? Eurostat a récemment publié de nouvelles données sur la proportion d'employés qui travaillent à domicile en Europe. Dans l'Union européenne, 22 % des actifs âgés de 15 à 64 ans étaient concernés en 2023. Dans le détail, 9 % travaillaient habituellement chez eux cette année-là et 13 % occasionnellement. Par rapport à l'année 2019, soit avant la pandémie de Covid-19 et la généralisation du télétravail, la part d'employés qui travaillent à domicile a augmenté de huit points de pourcentage (pratique habituelle et occasionnelle : +4 points respectivement).

Comme le montre notre carte, c'est aux Pays-Bas que l'on trouve le plus d'actifs qui travaillent au moins occasionnellement à domicile : plus de la moitié (51,9 %), suivis des pays nordiques : Suède (45,3 %), Islande (42,6 %), ainsi que Norvège et Finlande (autour de 42 %). En France, cette pratique est un peu plus rare, puisqu'elle concerne environ un employé sur trois (33,5 %), mais elle est néanmoins plus courante que dans certains pays voisins. Le travail à domicile concerne en effet à peine un quart des actifs en Allemagne (23,4 %) et moins de 15 % en Italie et Espagne. Ce sont les pays d'Europe de l'Est qui enregistrent les proportions de travailleurs à domicile les plus faibles. Travailler chez soi est ainsi marginal en Roumanie et en Bulgarie, où cette pratique ne concerne, même occasionnellement, qu'autour de 3 % de la population active.

Parmi les facteurs qui jouent sur la prévalence du travail à domicile au sein d'une population, on peut citer le degré de tertiarisation et de numérisation de l'économie, qui influe sur la proportion de métiers pouvant être effectués en télétravail.

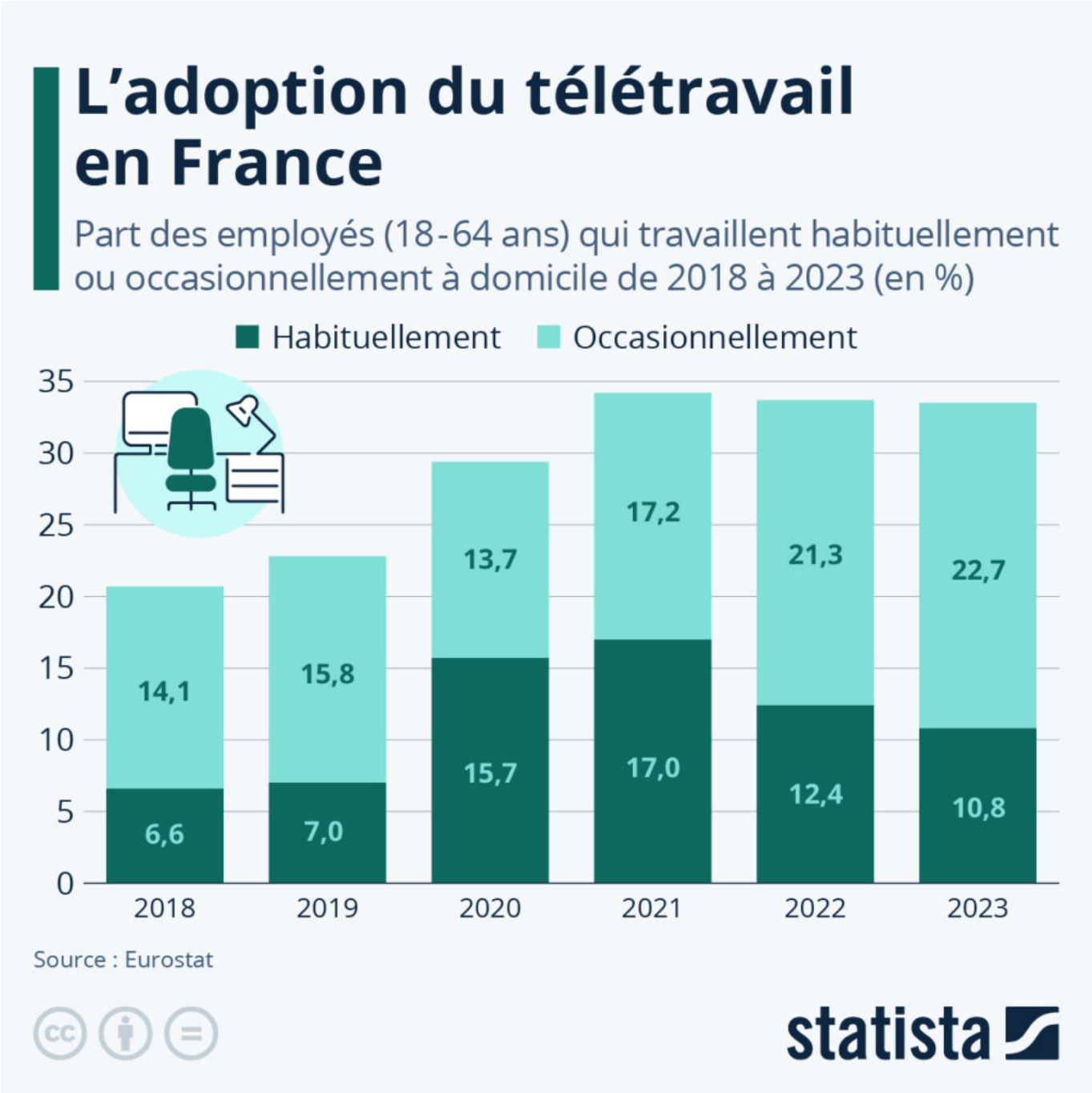
L'adoption du télétravail en France

Encouragé par le gouvernement pendant la crise sanitaire du Covid-19, le télétravail s'est imposé comme une pratique courante ou occasionnelle pour nombre de Français. D'après les données d'Eurostat (voir ci-dessous), un tiers des salariés français (33,5 %) ont travaillé au moins occasionnellement à domicile en 2023, soit un chiffre relativement stable par rapport aux deux années ayant précédé (autour de 34 % en 2021 et 2022). Parmi eux, environ 11 % travaillent habituellement chez eux et 23 % occasionnellement.

Comme le détaille notre infographie, depuis la fin des restrictions sanitaires liées à la pandémie, la pratique habituelle du travail à domicile est nettement retombée (-6,4 points depuis 2021), mais cette pratique est essentiellement devenue occasionnelle (+5,5 points). Par rapport au niveau mesuré avant la crise sanitaire (année 2019), la part globale des employés français qui travaillent à domicile est en hausse de près de 11 points de pourcentage (pratique habituelle : +3,8 points ; occasionnelle : +6,9 points).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

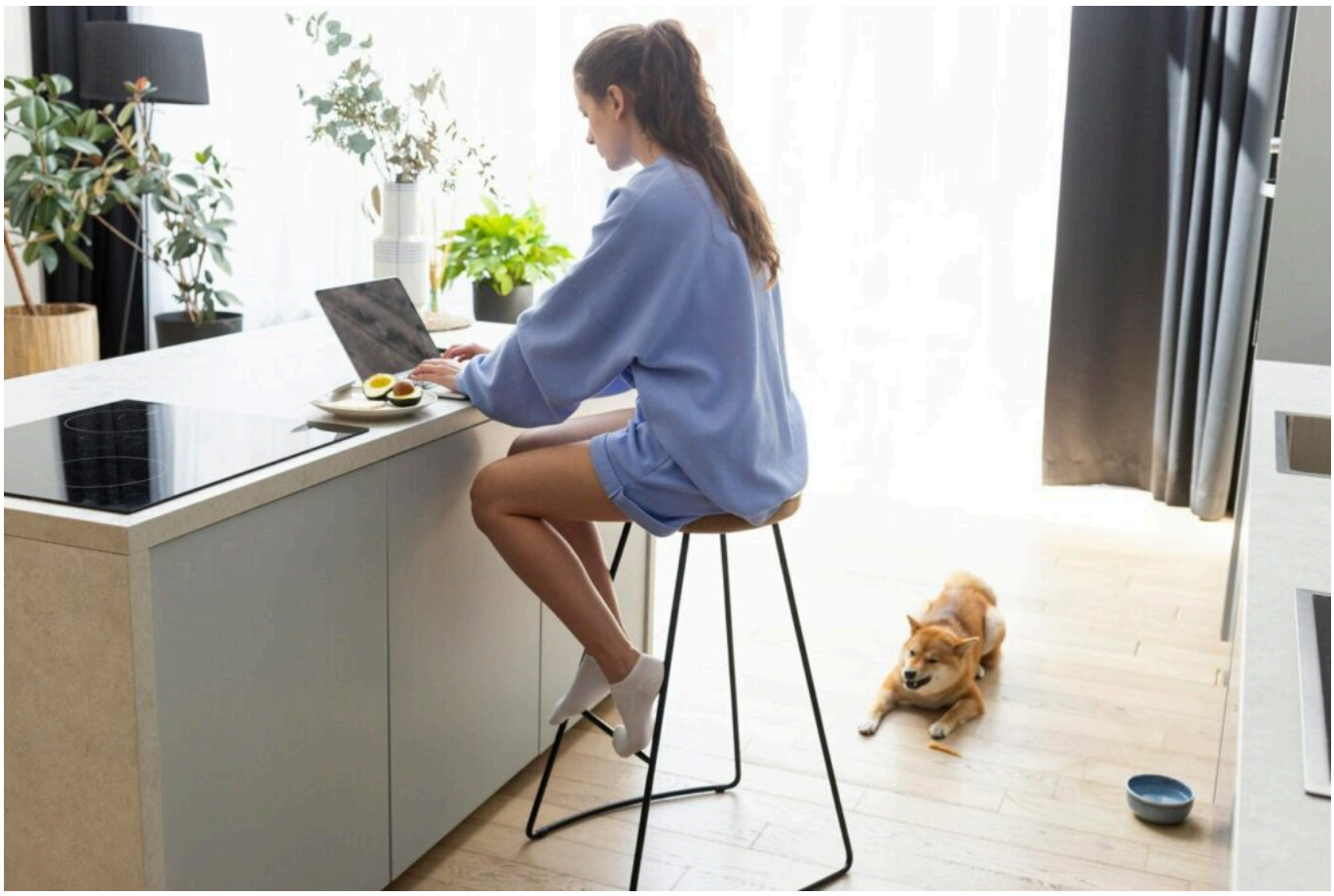


De Tristan Gaudiaut pour Statista

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Comment améliorer son bien-être en télétravail ?



Le télétravail est devenu une norme pour de nombreux professionnels, rendant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle plus crucial que jamais. Selon l'observatoire du télétravail en Décembre 2023, 82% des télétravailleurs français estiment que le télétravail améliore cet équilibre. Cependant, ce télétravail doit bien s'organiser pour parvenir à l'équilibre des vies. L'entreprise Zenho, à l'origine du bureau nomade, vous donne cinq conseils.

1. Séparer physiquement l'espace de travail de la vie privée

Il est essentiel de délimiter physiquement l'espace de travail pour favoriser la concentration et la productivité. Une séparation claire aide à prévenir les distractions, réduisant le temps nécessaire pour accomplir une tâche et minimisant les risques d'erreurs.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

2. Gérer le temps de manière efficace

L'adoption de techniques de gestion du temps peut optimiser la productivité en télétravail. Télétravail ne doit pas rimer avec heures supplémentaires, mais doit au contraire permettre de faire mieux dans le même temps. C'est pour cela que les pauses régulières sont cruciales pour maintenir la performance et préserver la santé mentale et physique.

3. Maintenir une communication efficace avec l'équipe

Le télétravail permet de s'isoler, mais ne doit pas enfermer. Ainsi, il est essentiel de garder un lien avec ses collègues et d'échanger régulièrement avec eux à l'oral. Cependant, il faut bien établir des limites claires dans ces interactions, et respecter des horaires de travail fixes pour protéger l'équilibre entre vie professionnelle et privée.

4. Instaurer une routine quotidienne

Mettre en place une routine quotidienne permet de structurer la journée et de séparer les périodes de travail des moments de détente. Les heures fixes de travail (début, pause déjeuner, fin), et le déploiement/rangement de l'espace de travail en début/fin de journée, permettent de cadrer et d'optimiser le temps de travail.

5. Prendre soin de sa santé physique et mentale

Adopter une posture ergonomique et intégrer des pauses actives dans la journée prévient les maux liés à la sédentarité. La déconnexion après le travail, en s'adonnant à des activités relaxantes et sportives, est essentielle pour réduire le stress et maintenir un bon équilibre.

Travail et Epanouissement personnel : et si la semaine de 4 jours permettait de mieux se réaliser ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



L’idée fait son petit bout de chemin depuis, notamment, que Gabriel Attal, 1er Ministre, l’a évoqué au cours d’une table ronde organisée par la Fondation Travailler Autrement en juin dernier. Il faut dire que 77% des français y seraient favorables. Egalement de nombreux accords professionnels se multiplient depuis trois ans avec, à la clef, une baisse des horaires et un maintien du salaire.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Au départ l'optique était de passer de 35 ou 39h à 32h afin d'accroitre le partage du travail –plusieurs personnes pour un même poste- corrélée à une réduction du temps de travail. Alors que dorénavant il est plus question de flexibilisation du temps de travail et d'autonomisation des salariés, procédé d'ailleurs insufflé par le télétravail en temps de confinement en 2020 pour cause de Covid-19.

Ainsi, la semaine de 4 jours
serait particulièrement utilisée dans le métier où le télétravail ne serait pas –ou moins- possible. Evidemment se pose la question de la charge de travail.

L'entreprise de BTP Acorus
C'est ainsi que l'entreprise française de BTP spécialisée dans la rénovation a proposé à ses salariés la mise en place de la semaine de 4 jours, avec une réduction du temps de travail de 39 à 35 heures par semaine, sans baisse de rémunération mais avec une augmentation de la journée de travail de 45 minutes, et la possibilité pour les salariés de choisir leur jour de repos supplémentaire.

Après un sondage favorable et une phase de tests,
Maxime Gourlet, directeur des ressources humaines, a décidé d'étendre l'expérimentation jusqu'en août 2025. Le cas de l'industrie de la construction et de la rénovation est particulier : la semaine de 4 jours y est assez commune, et la difficulté à recruter nécessite pour les entreprises d'être particulièrement attractives. De plus, 70% des employés sont ouvriers : techniciens, plombiers, électriciens… ce qui implique une impossibilité du télétravail, mais également un travail nécessitant beaucoup de temps de transport, des horaires atypiques, et un risque d'accident du travail.

Pour Maxime Gourlet, le bilan est positif
Il a en effet constaté une baisse drastique du turnover, de l'accidentologie et de l'absentéisme –avec, notamment un nombre d'absence de courte durée divisé par cinq-. Consciente cependant que les salariés sont confrontés à des journées plus longues, l'entreprise a décidé d'administrer un questionnaire sur la qualité de vie au travail deux fois par an pour s'assurer de porter une attention particulière aux risques pour la santé.

La semaine de 4 jours
Pourrait bien faire sauter des verrous. Si elle réclame de nouvelles et multiples modalités d'organisation du temps de travail, elle répond aux aspirations des salariés pour l'autonomie, la flexibilité et surtout pour un nouvel équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'expérimentation menée au Royaume-Uni
En 2022 l'expérimentation de la semaine de 4 jours a été menée sur une période de 6 mois, par une soixantaine d'entreprises. Notamment en réaction des professions qui ne pouvaient pas télé-travailler. Résultat ? Près de 92% des entreprises ont décidé de poursuivre cette organisation du travail.

Les avantages ?
Les plus cités évoquent : «Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, une plus importante productivité, plus de bien-être et l'attraction des talents.»

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Définir un modèle
Derrière la semaine de 4 jours se cachent une multitude de déclinaisons : compression (35h en 4 jours) ou réduction du temps de travail (32h en 4 jours), avec ou sans maintien du salaire, rotation d'équipe ou fermeture de l'entreprise sur un jour défini, mise en place hebdomadaire, mensuelle, saisonnière ou annuelle…

Définir le modèle
Par exemple, si l'entreprise LDLC est passée à 32h en 2021 pour tous ses salariés avec le maintien de salaire, la métropole de Lyon laisse les collaborateurs s'organiser comme ils le souhaitent : ils peuvent travailler 4 jours, 4 jours et demi, 5 jours dans la semaine, l'important étant qu'ils effectuent leurs 35 heures. Le restaurant La Java Bleue, quant à lui, organise un roulement de deux équipes pour rester ouvert 7 jours sur 7.

Défis juridiques et de Ressources humaines
La mise en place de la semaine de 4 jours dans l'entreprise engendre des défis juridiques et de ressources humaines, demandant une révision des contrats de travail, des compensations, des RTT (Réduction du temps de travail). Elle demande aussi une nouvelle organisation du travail et engendre des défis managériaux essentiels.

Un management à la hauteur
Pour que la semaine de 4 jours soit une réussite, il incombe au manager de prévoir l'organisation qui convient le mieux à toute son équipe, sachant qu'il peut avoir un salarié qui travaille 4 jours, un autre qui fait du télétravail, quand le troisième ne fera ni l'un ni l'autre. Cela demande une flexibilité et une confiance accrues de sa part, mais aussi un effort de tous pour atteindre les objectifs collectifs et individuels.

Il est également nécessaire de s'assurer de ne pas creuser les inégalités
entre ceux qui peuvent travailler 4 jours et ceux qui ne le peuvent pas, que ce soit parce que leur poste ne leur permet pas ou parce qu'ils ont des contraintes personnelles comme c'est notamment le cas des parents solo, des aidants, des personnes à la santé fragile.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



designed by freepik

Copyright Freepik

Réguler les situations à temps partiels

A l'inverse, lorsque l'entreprise décide d'instaurer les 32 heures payées 35, il s'agit de réguler la situation pour les salariés qui travaillaient déjà 80% du temps, avec une baisse de salaire. De même, si

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

l'entreprise décide d'instaurer la semaine de 4 jours uniquement pour les salariés dont le poste n'est pas 'télé-travaillable', quid de celui qui y a accès mais refuse d'y recourir parce que les conditions de travail à son domicile ne sont pas idéales ?

Une qualité de travail optimisée ?
Par ailleurs, dans le cas de la semaine de 4 jours avec baisse du temps de travail et maintien de salaire, le coût du travail augmente nécessairement de 20%. Il faut donc compenser cette dépense réelle de l'entreprise par une augmentation de la productivité, une amélioration des relations clients et fournisseurs, et une qualité du travail optimisée.

Travailler moins pour travailler mieux ?
Des études démontrent que le jour de repos supplémentaire peut contribuer à réduire l'absentéisme au travail, prévenir les cas de burn-out, et renforcer la capacité de concentration des salariés. Par ailleurs, certaines entreprises notent une hausse de la productivité de leurs salariés grâce à ce modèle qui, au-delà du bien-être au travail, favorise l'engagement à l'entreprise et à son poste, et donc à l'envie décuplée de bien faire son travail.

Pour les travailleurs exerçant des métiers physiques ou pénibles,
une compression du temps de travail pourrait engendrer une fatigue accrue au fil de la journée, augmentant les risques d'accidents ou nuisant à leur productivité dans leurs tâches, notamment en fin de journée. Si l'entreprise veut mettre en place la semaine de quatre jours, il faudra qu'elle soit vigilante aux spécificités des métiers concernés et des risques qui les accompagnent, pour éviter tout effet contre-productif de la mesure. Par ailleurs, parvenir à faire en quatre jours ce qui était auparavant réalisé en cinq est un vrai défi d'organisation.

Un concept usuel demain ?
Pour Damien Richards, chercheur en gestion des ressources humaines à l'Inseec Grande École. Il faut en tout cas s'y préparer : il est légitime d'être sceptique quant à sa mise en place, qui nécessitera de se réadapter, mais ne pas l'expérimenter comporte le risque de perdre en attractivité face à la concurrence.
Sources Fondation Travailler Autrement

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



Calendar Planner Organization Management Remind Concept

Copyright Freepik

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Peut-on télétravailler depuis son lieu de vacances ?



Depuis plusieurs années, le télétravail a explosé ; de nombreuses entreprises l'ont aujourd'hui durablement adopté et, cet été, le gouvernement incite à y recourir pendant la période des Jeux Olympiques et Paralympiques. Mais quid du lieu ? Un salarié doit-il forcément télétravailler de chez lui ou peut-il le faire ailleurs, par exemple depuis son lieu de vacances ? Le point avec Isabelle Vénuat, juriste aux Éditions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Quels sont les lieux depuis lesquels on peut télétravailler ?

Au domicile ou en dehors, selon les questions-réponses du ministère du Travail, sauf si la charte ou l'accord qui l'a mis en place prévoient d'autres dispositions. Ce sont eux qui définissent précisément les lieux dans lesquels il sera effectué (domicile du salarié, résidence secondaire, espace de coworking, etc.),

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

en tenant compte du fait que chacun dispose de la liberté de choisir son domicile.

Cependant, un motif légitime, comme la nécessité de pouvoir revenir rapidement sur le lieu de travail en cas de besoin, ou encore des questions de sécurité ou de connexions réseau, peut justifier qu'un salarié télétravaille impérativement depuis son domicile habituel. Et dès lors que l'accord collectif ou la charte l'impose, un salarié qui ne respecterait pas cette règle encourt une sanction disciplinaire.

Si rien n'a été prévu, un salarié peut donc télétravailler depuis le lieu de son choix, qui peut être son lieu de vacances. Une souplesse particulièrement bienvenue pour les salariés des villes qui accueillent les JO.

Peut-on télétravailler depuis l'étranger ?

La question doit être envisagée d'emblée pour anticiper les difficultés, qui peuvent survenir, par exemple, si un salarié reste trop longtemps en télétravail à l'étranger. Quelle est la législation applicable ? Faut-il envisager l'expatriation ?

Des problèmes peuvent aussi survenir en cas de problème de santé, de prise en charge et d'application de la Sécurité sociale. Ce sont notamment quelques-unes des raisons pour lesquelles des limites peuvent être posées pour limiter la durée du télétravail hors domicile ou restreindre son exercice depuis l'étranger.

Quels sont les abus sanctionnables ?

Si un salarié télétravaille depuis le lieu de son choix, télétravail ne rime pas pour autant avec liberté totale. L'employeur peut donc parfaitement contrôler l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Mais ce contrôle doit être proportionné à l'objectif poursuivi, ne pas porter pas atteinte aux droits et libertés du salarié et faire l'objet d'une information des salariés et d'une consultation préalable des représentants du personnel.

Le contrôle permanent est, lui, interdit. La CNIL en donne des exemples : webcam, logiciels qui enregistrent les frappes, obligation pour le salarié d'effectuer très régulièrement des actions pour démontrer sa présence derrière son écran comme cliquer toutes les X minutes sur une application…

Enfin, que le salarié télétravaille de chez lui ou de son lieu de vacances ne doit pas avoir d'impact sur la qualité de son travail, et l'employeur peut tout à fait envisager une sanction s'il n'effectue pas ses tâches, n'est pas joignable à ses heures de travail, n'assiste pas aux réunions en audio ou visioconférence, etc.

Isabelle Vénuat (Éditions Tissot)

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



Marchés publics : mieux disant ou moins disant ?



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Rémy Canuti, consultant pour la société vauclusienne Care conseil & management spécialisée en conseil aux collectivités locales et accompagnement de dirigeants basée à Uchaux, réagit à l'étude des offres des marchés publics par les commissions d'appels d'offres et les conséquences que cela peut engendrer pour les usagers et les citoyens.

Un maire m'affirmait il y a quelques années que durant ces années de mandat, il avait systématiquement privilégié le moins cher (le moins-disant) au détriment du mieux-disant. Selon ses termes, les critères techniques émis par son administration pour départager les concurrents relevaient de la plus pure rigolade.

> « Une offre anormalement basse est une offre dont le prix est manifestement sous-évalué et de nature à compromettre la bonne exécution du marché. »
>
> *article L. 2152-5 du code de la commande publique*

Rions un peu, si vous le voulez bien.
En effet, le mieux est un critère de sélection d'un prestataire d'un marché qui se base sur les caractéristiques techniques, écologiques ou de délai. Le – moins-disant est un critère de prix : l'emporte celui qui a le prix le moins élevé. Une aubaine sur laquelle certaines collectivités se jettent, arguant de la gestion en bon père de famille. C'est non seulement une erreur, mais encore une imposture intellectuelle. C'est une erreur, car la posture n'est tenable que sur des marchés simples, dans lesquels le service ou l'objet acheté possède des caractéristiques techniques ou d'emploi de grande simplicité. Acheter des parpaings peut effectivement s'effectuer sur la simple base du prix. C'est une imposture intellectuelle, car croire que l'on peut acheter simplement des services complexes relèvent de la posture idéologique plutôt que de la connaissance fine des besoins de la collectivité.

Prenons un sujet brulant qu'est le ramassage des Ordures Ménagères du Grand Avignon.
Le marché global avait été estimé par l'Agglo à 28M€*. Et bien, l'entreprise qui a remporté le marché était 7M€* moins chère que la deuxième et 10M€* moins chère que la troisième. Quelle aubaine ! 7M€ de moins… une affaire ! C'était allé un peu vite en besogne car sur les 17 camions de prévu*, seuls 9 existaient* le jour du début du marché. Moins de la moitié étaient équipés de tablette GPS* permettant le suivi de la collecte et d'un point de vue organisationnel, les premières semaines relevèrent de l'horreur pour les usagers.

> « Une offre 20 à 25 % plus basse que la moyenne des autres, voire que la deuxième peut légitimement apparaître comme suspecte.»

Alors, je ne vais pas faire la leçon de l'offre anormalement basse.
Néanmoins, l'Offre Anormalement Basse fut consacrée par une ordonnance de 2015 **(voir ici)** et un décret de 2016 **(voir ici)** et relève aujourd'hui avec la Loi sapin II du code de la commande publique

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

(voir ici l'article 2152-5 du code éponyme). « Une offre anormalement basse est une offre dont le prix est manifestement sous-évalué et de nature à compromettre la bonne exécution du marché. ». L'Association des maires de France a depuis longtemps commis une fiche fort pédagogique sur le sujet **(voir ici)** tout comme le Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique **(voir ici)**.

Je me contenterai de dire qu'une offre 20 à 25 % plus basse que la moyenne des autres, voire que la deuxième peut légitimement apparaître comme suspecte. Sur un marché d'environ 30M€, une offre anormalement basse est donc celle plus basse de 6 à 7M€ de la moyenne des autres, ou de la deuxième… On n'est pas très loin de la réalité que connaissent les usagers du service de collecte du Grand Avignon…

**** Tous ces chiffres ont été énoncés par le Président de la Communauté d'Agglomération du Grand Avignon lors de l'émission de France Bleu Vaucluse "Et si on en parlait?" du lundi 29 janvier 2024 (écouter ici)***

Sécurité de l'emploi : plus de la moitié des télétravailleurs à plein temps inquiets pour leur avenir

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



Face à l'incertitude économique, près de 4 travailleurs sur 10 (38%), en France et dans le monde, ne se sentent pas en sécurité dans leur emploi, soulignant ainsi la nécessité pour les employeurs d'adopter des mesures appropriées afin de rassurer leurs talents, révèle le rapport* de l'ADP research institute, 'People at work 2023 : l'étude workforce view', après l'enquête menée auprès de plus de 32 000 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France. Au niveau européen, la France est en deuxième position derrière la Suisse (48%) parmi les pays où les salariés craignent le plus pour la sécurité de leur emploi, alors que seulement 25% des Néerlandais et 28% des Allemands expriment ce ressenti.

Sentiment d'insécurité de l'emploi plus marqué chez les hommes

En France, le sentiment d'insécurité de l'emploi est le plus marqué chez les hommes (44% contre 31% des femmes), ainsi que chez les membres de la génération Z âgés de 18 à 24 ans (43% contre 33% des plus de 55 ans). Par secteur d'activité, les salariés de l'immobilier (54%), des médias et de l'information (47%), des transports, de la logistique et de l'industrie (46%) sont les plus nombreux à se sentir en insécurité dans leur emploi. A l'inverse, les travailleurs de l'éducation et de la santé sont près de la moitié à se sentir en sécurité dans leur travail actuel (49%).

En outre, les salariés travaillant uniquement à distance sont ceux qui se sentent le plus en insécurité dans leur emploi : plus de la moitié d'entre eux font part de ce sentiment (55 %), contre 38% de ceux en 100% présentiel et 34% en mode hybride. A noter également que les travailleurs exerçant au sein d'une grande entreprise de plus de 1 000 salariés ne sont que 27% à se sentir en insécurité dans leur emploi, alors qu'ils sont 43% pour les employés de PME (entre 10 et 249 salariés).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

L'incertitude économique accentue le sentiment d'insécurité professionnelle

Près de 7 travailleurs français sur 10 (68%, loin de la moyenne européenne de 57%) pensent qu'aucune profession ne sera épargnée par l'incertitude économique actuelle. Un ressenti qui est plus fortement partagé par les collaborateurs âgés de 35 ans et plus (71% contre 64% des 18-34 ans). Au niveau des secteurs d'activité, c'est tout particulièrement le cas chez les salariés évoluant dans l'industrie (75%), le commerce (73%), le transport et la logistique (72%), contrairement à ceux des médias et de l'information (56%).

Si au niveau monde, près d'un travailleur sur quatre (23%) estime que, d'ici cinq ans, le recours à l'IA sera la norme dans son secteur d'activité et aura pour effet de réduire les tâches manuelles, les Français comme les Européens ne sont que 14% à exprimer ce sentiment. Un chiffre qui est, néanmoins, plus important chez les hommes (16% contre 10% des femmes), chez les jeunes de 18 à 24 ans (19% contre 12% des 25 ans et plus), chez les collaborateurs exerçant dans le secteur de la finance (21%), des services professionnels (20%), de l'informatique, des télécommunications et de l'industrie (18%).

La sécurité de l'emploi : un critère essentiel pour les Français

La sécurité de l'emploi est primordiale pour les travailleurs français : elle arrive en deuxième position des critères les plus importants dans un travail pour 40% d'entre eux, loin derrière cependant le salaire (66%) mais avant le plaisir au travail (37%), la flexibilité des horaires (31%) et l'évolution de carrière (30%). A noter que la sécurité de l'emploi prend de l'importance de façon proportionnelle avec l'âge des collaborateurs : alors que pour les 18-24 ans, elle se positionne en quatrième position parmi les critères les plus importants pour eux dans un emploi (29%), elle arrive en deuxième place chez les répondants de 55 ans et plus, avec près d'1 sur 2 qui l'affirme (47%). Pour les moins de 34 ans, après le salaire, c'est le plaisir au travail qui prime (37%), suivi par la progression de carrière (34%).

Les salariés français sont 61% à se dire satisfaits de la sécurité de l'emploi chez leur employeur actuel (la moyenne mondiale étant de 65%). Néanmoins, l'étude révèle que ceux travaillant dans les médias et les métiers de l'information sont de loin les moins satisfaits, avec à peine plus d'une personne sur trois se sentant en sécurité dans son emploi (35%). C'est deux fois moins que les salariés exerçant un métier dans l'éducation et la santé (70%).

L'étude indique également que travailler uniquement à distance amène à être moins satisfait de son employeur en matière de sécurité de l'emploi (46%) par rapport à leurs collègues en présentiel (61%) ou en mode hybride (65%). Ils sont d'ailleurs plus de la moitié à envisager de faire plus d'heures supplémentaires (51%) pour « sécuriser » leur emploi, contre 33 % pour les travailleurs en mode hybride et 27% pour ceux sur site. Ainsi, alors que le monde s'adapte au fur et à mesure au travail hybride et que de nombreux collaborateurs souhaitent travailler à distance, l'un des défis des employeurs est de conserver la satisfaction de leurs salariés vis-à-vis de la sécurité de l'emploi.

> « De nombreuses entreprises rencontrent toujours d'importantes difficultés à attirer et fidéliser les talents. »
>
> *arlos Fontelas de Carvalho, président d'ADP en France, en Suisse et en Suède*

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

« Les temps actuels suscitent des inquiétudes chez les travailleurs, avec de nombreuses incertitudes sur les plans économiques, géopolitiques ou même technologiques, commente Carlos Fontelas de Carvalho, président d'ADP en France, en Suisse et en Suède. En parallèle, de nombreuses entreprises rencontrent toujours d'importantes difficultés à attirer et fidéliser les talents. Compte tenu de ce contexte, les employeurs doivent redoubler leurs efforts pour montrer à leurs équipes qu'elles sont appréciées à leur juste valeur, que leurs contributions sont reconnues et que des opportunités de formation associées à des perspectives d'évolution vont favoriser leur avenir professionnel. »

« Depuis longtemps, les avancées technologiques telles que l'automatisation, l'IA et le machine learning sont vues comme des opportunités pour ADP, afin de toujours mieux servir nos clients et faciliter la vie de nos collaborateurs, poursuit Carlos Fontelas de Carvalho. Si certains secteurs vont devoir s'adapter et certains métiers sont amenés à se transformer, une communication ouverte et transparente dès maintenant avec les collaborateurs peut aider à dissiper les idées reçues et rassurer les équipes quant à la sécurité de leur emploi. Cet environnement de travail positif doit être ressenti y compris par les salariés travaillant à distance. L'étude tend à montrer que ces derniers peuvent craindre de ne pas être assez 'visibles' pour se révéler indispensables à leur entreprise. Il est donc primordial de valoriser le rôle central des managers de proximité dans le maintien du lien, aussi bien sur site qu'à distance, et d'accélérer leur formation pour cela, afin que chaque collaborateur puisse faire entendre sa voix. »

**Le rapport « People at Work 2023 : l'étude Workforce View» étudie les comportements des salariés face au monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et espoirs vis-à-vis de leur futur environnement de travail. ADP Research Institute a interrogé 32 612 actifs dans 17 pays, dont 1 912 en France.*

Télétravail : Son cadre et ce qui a changé en 2023

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



Depuis la crise sanitaire, le télétravail s'est généralisé et le législateur a suivi l'évolution imposée par les nécessités de protection des salariés. Aujourd'hui, le cadre est fixé. Quel est-il ? Quels sont les points qui doivent dorénavant être examinés dans l'accord ou la charte sur le télétravail ? Quelle protection sociale pour les salariés transfrontaliers ? Quelle protection spécifique pour ceux qui ont le statut d'aidants ? Quelles évolutions pourraient survenir ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Comment le télétravail se met-il en place ?
Il peut faire l'objet d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe. Il est toutefois possible de l'instaurer en signant de simples accords avec les salariés.

Quels sont les points qui doivent dorénavant être examinés dans l'accord ou la charte ?
L'accord ou la charte doivent trancher les points suivants :

• les conditions de passage en télétravail et de retour au présentiel, en particulier en cas d'épisode de pollution ;

• les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

• les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

• la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié en télétravail ;

• les modalités d'accès des travailleurs handicapés et des salariées enceintes au télétravail.

Quelle protection spécifique pour ceux qui ont le statut d'aidants ?
Il n'existait pas, jusqu'au 21 juillet 2023, de droits spécifiques pour les salariés parents d'enfants malades ou encore aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche dans l'accès au télétravail. Il faut aujourd'hui inclure dans l'accord ou la charte les modalités d'accès de ces salariés au télétravail. Les entreprises qui n'ont pas d'accord ou charte et formalisent le télétravail par tout moyen, doivent, au surplus, motiver le refus d'une demande formulée par un travailleur handicapé ou un proche aidant.

Quelle protection sociale pour les salariés transfrontaliers ?
Un salarié qui travaille dans 2 Etats peut être rattaché à la Sécurité sociale de son pays de résidence s'il y travaille au moins 25 % de son temps.
Depuis le 1er juillet 2023 et pour 5 ans, un accord-cadre européen sur le télétravail des salariés transfrontaliers permet le maintien à la législation de Sécurité sociale de leur Etat d'emploi des salariés frontaliers qui télétravaillent moins de 50 % de leur temps de travail dans leur Etat de résidence.
Si, par exemple, un salarié est employé par une entreprise suisse et télétravaille jusqu'à 49,9 % de son temps en France, il peut rester rattaché à la Sécurité sociale suisse.
La demande de maintien à la législation de Sécurité sociale de leur Etat d'emploi doit résulter d'un accord entre le salarié transfrontalier et l'employeur.

Les évolutions possibles

• **Egalité femmes – hommes :** Le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes recommande :

- de croiser les négociations sur le télétravail et sur l'égalité professionnelle, pour intégrer le sujet de l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions dans les accords collectifs ou les chartes sur le télétravail et, inversement, introduire un thème dédié au télétravail dans les accords égalité professionnelle/QVCT ;
- de réintroduire dans le Code du travail le principe selon lequel l'employeur doit prendre à sa charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, particulièrement dans le contexte actuel de l'augmentation du coût de l'énergie. Pour rappel, les pouvoirs publics ont annoncé la reconduction du régime fiscal de faveur concernant les allocations versées aux salariés en 2022. Elles sont donc non imposables et exonérées de charges sociales dans certaines limites.

• **Canicule et télétravail :**
Pendant l'été, une proposition de loi visant à adapter le Code du travail aux conséquences du

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

réchauffement climatique a été déposée. Il est notamment prévu :

- d'interdire de soumettre un travailleur à une activité en cas d'activation du niveau 4 de vigilance météorologique (rouge), hors professions déterminées par décret.
- De limiter le travail à 6 heures par jour en cas de vigilance 3 (orange). L'employeur prendrait alors les mesures nécessaires d'aménagement du poste de travail, incluant un recours possible au télétravail.

Reste à savoir si cette proposition de loi sera retenue et inscrite à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale.

Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot,

Peut-on télétravailler depuis son lieu de vacances ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



Peut-on télétravailler depuis son lieu de vacances ? Depuis plusieurs années, le télétravail a explosé et de très nombreuses entreprises l'ont aujourd'hui durablement adopté. Mais quid du lieu ? Un salarié doit-il forcément télétravailler de chez lui ou peut-il le faire ailleurs, par exemple depuis son lieu de vacances ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Quels sont les lieux depuis lesquels on peut télétravailler ?

Le ministère du Travail précise, dans ses questions-réponses, que le télétravail peut s'effectuer au domicile ou en dehors, sauf si la charte ou l'accord prévoit le contraire. Tout dépend donc de la façon dont le télétravail a été mis en place dans l'entreprise et si quelque chose a été prévu sur le sujet.

Une charte ou un accord peuvent définir les lieux dans lesquels il sera effectué (domicile du salarié, résidence secondaire, espace de coworking, etc.), en tenant compte du fait que chacun dispose de la liberté de choisir son domicile. Cependant, un motif légitime comme la nécessité de pouvoir revenir rapidement sur le lieu de travail en cas de besoin, ou encore des questions de sécurité ou de connexions réseau, peut justifier qu'un salarié télétravaille impérativement depuis son domicile habituel.

Si rien n'a été prévu, un salarié peut télétravailler sur le lieu de son choix, qui peut donc être son lieu de vacances. On peut aussi imaginer un mode de transport à condition que le salarié puisse effectivement travailler dans de bonnes conditions.

Attention dès lors que l'accord collectif ou la charte impose bien de télétravailler à son domicile, un

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

salarié qui ne respecterait pas cette règle encourt une sanction disciplinaire.

Peut-on télétravailler depuis l'étranger ?
La question doit être envisagée d'emblée pour anticiper les difficultés, qui peuvent survenir, par exemple, si un salarié reste trop longtemps en télétravail à l'étranger ? Quelle est la législation applicable ? Faut-il envisager l'expatriation ?
Des problèmes peuvent aussi survenir en cas de problème de santé, de prise en charge et d'application de la Sécurité sociale.Ce sont notamment quelques-unes des raisons pour lesquelles des limites peuvent être posées pour limiter la durée du télétravail hors domicile ou restreindre son exercice depuis l'étranger.

Quels sont les abus sanctionnables ?
Si un salarié télétravaille depuis le lieu de son choix, télétravail ne rime pas pour autant avec liberté totale. L'employeur peut donc parfaitement contrôler l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Ce contrôle doit être proportionné à l'objectif poursuivi, ne pas porter pas atteinte aux droits et libertés du salarié et faire l'objet d'une information des salariés et d'une consultation préalable des représentants du personnel.
Le contrôle permanent est, lui, interdit. La CNIL1 en donne des exemples : webcam, logiciels qui enregistrent les frappes, obligation pour le salarié d'effectuer très régulièrement des actions pour démontrer sa présence derrière son écran comme cliquer toutes les X minutes sur une application, …
Enfin, que le salarié télétravaille de chez lui ou de son lieu de vacances ne doit pas avoir d'impact sur la qualité de son travail, et l'employeur peut tout à fait envisager une sanction s'il n'effectue pas ses tâches, n'est pas joignable à ses heures de travail, n'assiste pas aux réunions en audio ou visio, etc…

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



Anne-Lise Castell.

Télétravail et collectivités locales : 1 pas en avant, 2 pas en arrière ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



Aujourd'hui on s'interroge sur le télétravail et son recul, après une « entrée en scène » fracassante, pandémie oblige. Où en est-on dans les collectivités locales ? Est-ce que les managers ont pris les devants et assument pleinement cette nouvelle forme de travail ou bien ont-ils lâchés les rênes en mode « on verra bien ». Rémy Canuti, consultant pour la société vauclusienne Care conseil & management spécialisée en conseil aux collectivités locales et accompagnement de dirigeants basée à Uchaux, réagit à un article de Tiffany Blandin lu sur Linkedin intitulé « Télétravail : les employeurs reculent ». Ce dernier évoque le fait que le nombre de postes ouverts qui déclarent le télétravail comme forme naturelle et prévue au contrat a perdu quelques points entre avril et octobre 2022.

« Une analyse de Victor Carreau (CEO @Comet) évoque la question de la hype, par laquelle il est montré que toute nouveauté technique connaît un recul après sa première montée en puissance et avant la reprise générale du mouvement. Cela me paraît très vrai tant un nombre incroyable de tâches ou de missions ne nécessitent pas la présence obligatoire d'un agent ou d'un salarié sur son lieu de travail. »
« Les reproches faits au télétravail liés aux difficultés de maintenir une séparation nette entre vie privée et vie professionnelle sont cependant à entendre et il faut une sacrée discipline pour ne pas voir la vie à la maison totalement bouleversée par ces nouvelles formes de production. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Un sentiment d'inutilité que ressent tout manager qui n'a plus personne à manager en présentiel

« Néanmoins, c'est sans doute par réaction que les entreprises ou les collectivités locales semblent stagner sur le télétravail. À quoi sert le chef s'il ne peut plus 'cheffer' ses subordonnés ? Où en est-on de l'antique rôle de subordination qui s'amoindrit en situation de télétravail et qui fait encore le délice de certains managers de collectivités locales. J'avoue avoir été moi-même troublé par l'absence de personnes dont je pensais qu'elles devaient être embarquées dans le même bateau que la direction générale, c'est à dire être présente, comme l'officier de bord veille à la bonne navigation du navire dont il a la charge.. J'ai ainsi limité un temps le télétravail aux non-cadres, ce qui s'avère aujourd'hui être une erreur de ma part et surtout une réaction inappropriée face au sentiment d'inutilité que ressent tout manager qui n'a plus personne à manager… en présentiel. »

Ceux qui choisissent exclusivement les lundis et les vendredis

« Alors ne nous mentons pas non plus, il est plus que certain que le télétravail est aussi utilisé par certains fonctionnaires pour en faire le moins possible ou et ce n'est pas vraiment condamnable, pour s'arranger dans sa vie personnelle. J'ai ainsi l'exemple d'un cadre de direction de la FPT, qui ayant 2 jours de télétravail par semaine, avait choisi les lundis et vendredis. Et bien oui, nécessité de service fait loi… »

« Le risque de 'dérapage' est toujours présent et les lois du service Public ou lois de Rolland augmentées doivent être l'alpha et l'omega du fonctionnaire (http://www.journal-du-droit-administratif.fr/lois-dites-de-louis-rolland/) . Mais le télétravail contribue à faire des économies d'échelle importantes en termes de gestion de locaux (s'il est anticipé), à réduire notre empreinte carbone (d'un point de vie des transports en tout cas), à améliorer l'équilibre vie professionnel et vie personnel, à contribuer à l'accélération de l'exécution de tâches répétitives mais essentielles (mandatement par exemple) et à réfléchir à une nouvelle organisation plus agile dans lequel le principe de coopération prévaut sur le principe hiérarchique dont on sait qu'il est encore extrêmement présent dans les collectivités locales. »

> «Il est urgent que les collectivités se préparent activement à cette révolution pourtant déjà bien entamée.»

« C'est donc encore interroger son rôle de manager que de considérer l'activité hors les murs d'un agent d'une commune par exemple ; c'est aussi interroger le mode de production, les missions confiées à l'agent, les objectifs qui lui sont donnés et le contrôle de la qualité du travail et tout cela est de la responsabilité du manager. Alors, que le télétravail recule, stagne ou ne fasse qu'effectuer deux pas en arrière pour mieux avancer, il est surtout certain que les collectivités locales ne sont pas à la pointe du mouvement. Et il est aussi certain que ce mouvement de fond les rattrapera. Il est urgent qu'elles se préparent activement à cette révolution pourtant déjà bien entamée. »

Pour aller plus loin sur les Lois du service Public ou lois de Rolland, lire l'extrait du livre de Philippe

Ecrit par le 6 novembre 2026

Raimbault, Professeur de droit à L'université de Toulouse et aujourd'hui inspecteur général : *https://books.openedition.org/putc/1606?lang=fr*