Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Canicule : télétravail ou pas ?



Lorsqu'une alerte orange, voire rouge, canicule est mise en place, l'employeur doit prendre des mesures pour protéger les salariés, comme le télétravail exceptionnel. Mais il doit aussi s'assurer que le télétravailleur est bien protégé contre le risque de forte chaleur.

En cas de fortes chaleurs, les employeurs doivent prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs contre des risques d'épuisement ou de déshydratation. Dès que les températures deviennent trop élevées, il faut ainsi mettre en place une organisation et des moyens adaptés comme des horaires décalés, des pauses plus fréquentes, mais aussi le télétravail.

Que dit le Code du travail ?
Le Code du travail impose uniquement aux employeurs, dans des locaux fermés où les salariés sont amenés à travailler, de veiller au renouvellement régulier de l'air, et d'éviter les élévations exagérées de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

température. Il n'y a pas de limite de température. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) considère cependant qu'au-delà de 30 °C pour un salarié sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque. Et que le travail par fortes chaleurs, et notamment au-dessus de 33 °C, présente des dangers. En pratique, si les températures dépassent les 30 °C, la situation doit donc être considérée comme sérieuse.

Le ministère du Travail l'indique très clairement : il faut privilégier le télétravail lorsque cela est possible. Cela permet en effet notamment à un salarié de ne pas sortir de chez lui et de ne pas être exposé à la chaleur pendant son temps de trajet (notamment s'il prend les transports en commun ou vient à vélo).

Si un département passe en vigilance rouge, la liste des salariés bénéficiant du télétravail doit être réexaminée, en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap.

Cela ne pose pas trop de difficultés si le télétravail existe déjà dans l'entreprise par le biais d'un accord collectif ou d'une charte. Dans ce cas, les modalités de recours à un télétravail exceptionnel sont généralement prévues et il suffit de les suivre. L'employeur et le salarié peuvent également, à tout moment, convenir d'y recourir d'un commun accord.

Quelles marges de manoeuvre ?

Le salarié ne peut en revanche pas obliger son employeur à accepter le télétravail. Il peut néanmoins faire valoir qu'il dispose d'un droit de retrait s'il a un motif raisonnable de penser qu'il court un danger grave et imminent pour sa santé, mettant ainsi en péril sa santé et sa sécurité. Cela peut arriver si l'employeur n'a pas prévu des moyens adaptés pour lutter contre les fortes chaleurs, mais on est sur du cas par cas.

Du côté de l'employeur, difficile aussi d'imposer le télétravail aux employés sauf circonstances exceptionnelles, comme la menace épidémique de la covid-19. Dans ce cas de force majeure, le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des collaborateurs.

Mais une période de canicule peut-elle vraiment être considérée comme une circonstance exceptionnelle ? La question n'est pas formellement tranchée même si cela semble envisageable en cas d'alerte rouge voire orange.

Encore faut-il s'assurer que le télétravail est vraiment une bonne solution pour protéger le salarié…

Quid du télétravailleur qui subit les fortes chaleurs ?

Parfois la situation peut être inversée. Le salarié peut en effet davantage subir la chaleur chez lui que dans l'entreprise "climatisée". Tout va dépendre en effet du lieu où il exerce son télétravail, de ses conditions de travail.

Peut-on imaginer qu'un salarié, habituellement en télétravail, puisse demander à revenir dans l'entreprise ou que l'employeur le lui impose car il serait davantage protégé ?

Là encore il faut regarder les conditions de mise en place du télétravail et ce qui a été stipulé dans l'accord et la charte. Le plus important étant, de toutes façons, d'instaurer un dialogue entre le salarié et

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

l'employeur pour se mettre d'accord sur la meilleure solution à retenir. L'un comme l'autre peuvent ainsi convenir de mettre fin au télétravail et d'organiser le retour du collaborateur dans les locaux de l'entreprise. L'employeur doit s'inquiéter de ce sujet. Pour un télétravailleur aussi, il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et sa santé.
Si le retour au travail n'est pas la meilleure solution, il peut par exemple s'agir de lui permettre de décaler ses horaires.
On le voit le sujet est compliqué et le plus important reste de dialoguer pour trouver la meilleure solution…

Par Anne-Lise Castell, juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot pour RésoHebdoEco – www.reso-hebdo-eco.com

---

Le télétravail a-t-il augmenté la libido ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



Dans sa nouvelle étude réalisée à l'occasion de la Saint-Valentin, QAPA, la plateforme de recrutement par l'intérim, révèle que le télétravail aurait augmenté la libido des Français. Ainsi, 72% de ces derniers avouent faire plus l'amour en 'home office'.

Avec la crise sanitaire, le télétravail s'est largement démocratisé. Une conséquence inattendue du home office est que 77% des Français pensent que rester à la maison fait baisser l'infidélité. Une idée qui se renforce puisqu'ils étaient 73% à le déclarer en 2021.
Si les Français sont moins infidèles avec le télétravail, ils sont nettement plus actifs avec leur partenaire. Ainsi, 72% déclarent faire plus l'amour avec leur conjoint quand ils sont en 'home office'. Une pratique qui se répand puisque seulement 64 % l'avouaient en 2021.

Faites-vous plus l'amour avec votre partenaire lorsque vous êtes en télétravail ?		
Réponses	**2021**	**2022**
Oui	**64 %**	**72 %**
Non	36 %	28 %

Les Français ne croient plus en l'amour… au travail !

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Déjà en 2021, 54% des Français pensaient qu'il n'était plus possible de trouver l'âme sœur dans le cadre de leur activité professionnelle. En 2022, c'est encore plus le cas ! En effet, plus de 58 % des personnes interrogées avouent ne plus croire possible de tomber amoureux au travail.

Selon vous, peut-on trouver l'amour au travail ?		
Réponses	**2021**	**2022**
Oui	46 %	42 %
Non	**54 %**	**58 %**

Et pourtant…
51% des Français déclaraient en 2021 avoir déjà eu au moins une fois une relation amoureuse dans le cadre de leur travail. Un phénomène qui ne recule pas mais qui progresse puisqu'ils sont 53% en 2022 à s'amouracher dans le cadre professionnel.

Avez-vous déjà eu une relation amoureuse dans le cadre du travail ?		
Réponses	**2021**	**2022**
Oui	**51 %**	**53 %**
Non	39 %	37 %
Ne se prononce pas	11 %	10 %

Vive les réunions entre collègues
Ce sont toujours les relations amoureuses entre collègues qui sont les plus fréquentes : 42% en 2021 et 44% en 2022. C'est en effet ce que déclarent 42 % des Français. En 2022, 39 % des Français considèrent que ces rapprochements sont davantage favorisés par les réunions tardives alors qu'avant la crise sanitaire, les afterworks et séminaires arrivaient en tête avec 44%.

Si oui, avec qui ?		
Réponses	**2021**	**2022**
Un(e) collègue	**42 %**	**44 %**
Un(e) client(e)	24 %	21 %
Un(e) prestataire / partenaire	33 %	31 %
Autre	1 %	3 %
Qu'est-ce qui a favorisé cette rencontre ?		
Réponses	**2021**	**2022**
Réunions tardives	37 %	**39 %**
Projets en commun	18 %	23 %
Afterwork / séminaires	**44 %**	33 %
Autre	3 %	5 %

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Un fantasme toujours présent

Si les Français peuvent tomber amoureux au travail, ils sont encore plus nombreux à passer à l'acte. En effet, 55% déclarent avoir déjà eu des relations sexuelles au travail (contre 53% en 2021). Et pour 89% des Français faire l'amour au travail est véritablement un fantasme (84% en 2021).

Avez-vous déjà eu des relations sexuelles au travail ?		
Réponses	**2021**	**2022**
Oui	47 %	45 %
Non	**53 %**	**55 %**

Est-ce un fantasme pour vous ?		
Réponses	**2021**	**2022**
Oui	**84 %**	**89 %**
Non	16 %	11 %

L.G.

Quand l'Aurav se penche sur notre rapport au travail

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



L'Aurav (Agence d'urbanisme Rhône-Avignon-Vaucluse) s'est penchée sur la place du travail dans nos modes de vie et d'habiter.

8 travailleurs sur 10 sont globalement satisfaits et seulement 10% -les cadres et des trentenaires- sont peu satisfaits de leur parcours professionnel actuel. La rémunération reste la principale source de motivation suivie par l'intérêt et l'apprentissage de nouvelles choses dans son métier. La bonne entente avec ses collègues et supérieur reste essentielle à hauteur de 97%. Moins connu que le 'Burn out' (état de fatigue intense et grande détresse causés par le stress au travail) c'est le 'Bore out' (épuisement professionnel par l'ennui au travail) qui touche 12% des salariés. Ils sont cependant 67% à considérer que leur responsable se soucie de leur bien-être et agit pour minorer les effets de stress ou d'inconfort.

Le télétravail

Dans cette enquête, 1 travailleur sur 2 estime le travail moins plaisant depuis la crise de la Covid, 38% trouvent que leur stress a augmenté. Pour un tiers la frontière entre la vie professionnelle et personnelle est devenue compliquée avec une intensification du rythme de travail.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Un nouveau mode de vie ?
Désormais 84% des salariés souhaitent télétravailler 2 à 3 jours par semaine. Les raisons évoquées ? Réduction du temps en transport, environnement plus calme, meilleur équilibre entre la vie personnelle et professionnelle. Une solution qui intervient également dans la lutte contre le changement climatique avec 126 000 actifs quittant quotidiennement leur commune pour aller travailler dans l'aire urbaine d'Avignon avec une moyenne de 38km par jour et une économie de 265€ par an pour un jour de télétravail.

Moins de visibilité pour les travailleurs
Les personnes interrogées ont cependant évoqué l'isolement, des performances moins remarquées par leur supérieur hiérarchique avec donc des salaires moins revalorisés, plus d'anxiété, de dépression et de burn-out. Télétravail rime aussi avec introspection ainsi un travailleur sur 2 souhaite poursuivre son travail mais 75% d'entre-eux ne se projettent pas.

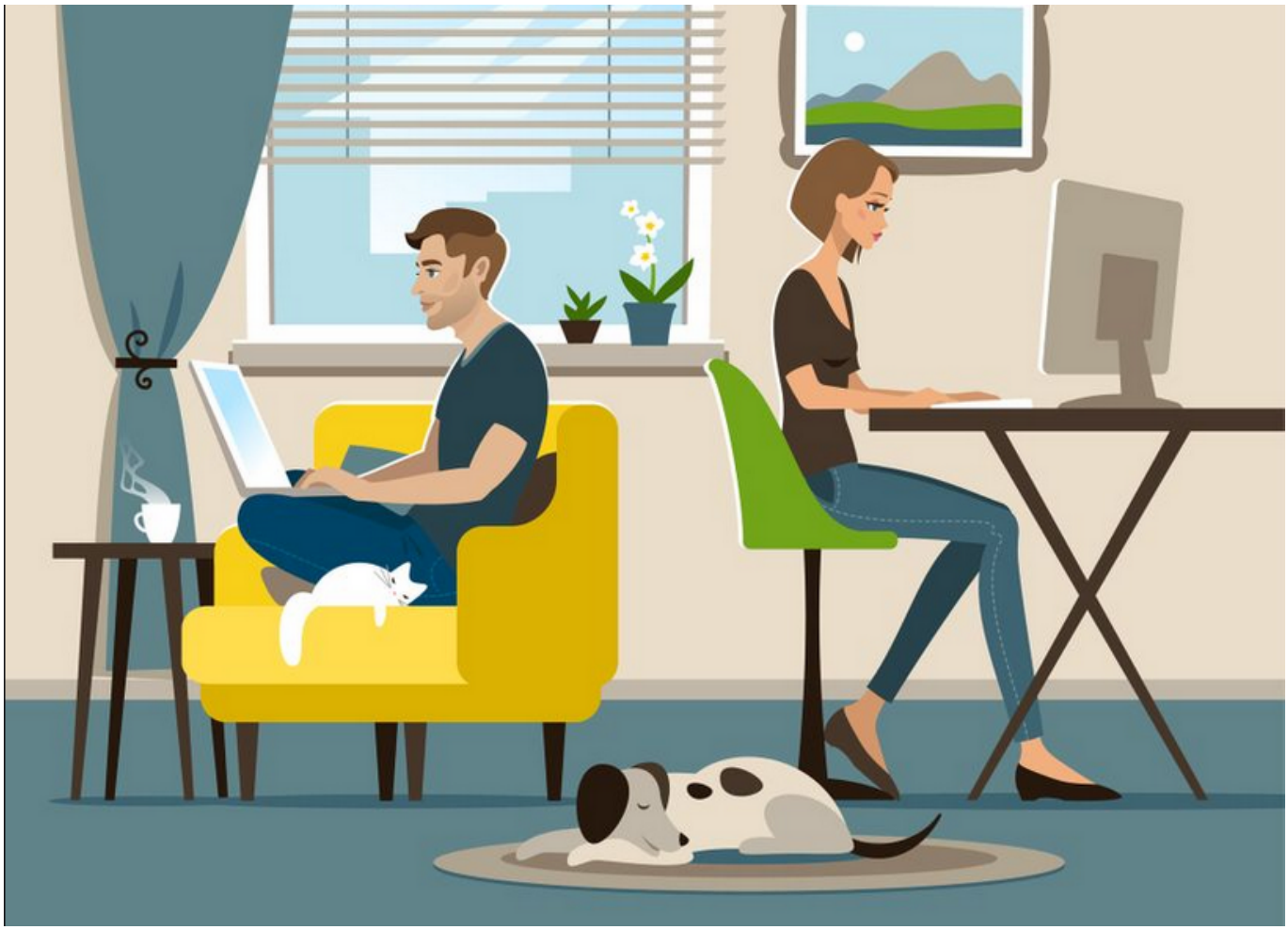
Modes de fonctionnement et habitat
37% des personnes interrogées visent une maison avec jardin en secteur péri-urbain voire rural. Une personne sur 2 prévoit déjà de déménager, ces personnes sont le plus souvent des couples avec sans enfants.

L'enquête
Cette enquête a été demandée de plusieurs des membres de L'Aurav et lancée sur les réseaux sociaux, en juin et juillet 2021. Elle a concerné 100 personnes travaillant, pour plus de la moitié de l'échantillon, en Vaucluse, dans le Gard et les Bouches-du-Rhône.

Source
'Le rapport au travail, enquête sur ses évolutions et ses impacts dans les territoires', dans sa globalité ici. Source Direction de la publication Gilles Perilhou. Réalisation Anne-Lise Benard. 164, avenue de Saint-Tronquet. Le Pontet. www.aurav.org.
MH

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



DR

Petit-déjeuner de la CPME 84, ‘Le télétravail, une prise de recul nécessaire’

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



La CPME 84 (Confédération des petites et moyennes entreprises), l'organisation au service des TPE-PME (Très petites et moyennes entreprises), commerçants et indépendants en Vaucluse, en partenariat avec Harmonie Mutuelle – groupe Vyv, propose une rencontre sur les conditions de la réussite d'un télétravail choisi et non subi par l'entreprise.

Il y sera question de Moyens matériels et cadre de travail ; Concertations et relations sociales ; Maintien de la cohésion de l'équipe ; Mise à jour du document unique et des Eléments du droit à la déconnexion.

Les infos pratiques

'Le télétravail : une prise de recul nécessaire', mardi 19 octobre 2021 de 8h30 à 10h30 au Novotel Avignon-Nord, 135 avenue Louis Pasteur à Sorgues. Parking accessible et gratuit sur le site. Réservation obligatoire sur contact@cpme84.org et au 04 90 14 90 90 et www.cpme84.com
MH

Fin du télétravail obligatoire en entreprise

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

dès le 1er septembre



Élisabeth Borne s'est exprimée sur le retour des salariés en entreprise. Ce sont les employeurs qui auront désormais la totale liberté de décider de la politique en matière de télétravail.

Invitée sur BFMTV-RMC, Elisabeth Borne, ministre du Travail, a annoncé que les entreprises auront la main pour fixer le nombre de jours télétravaillés, dès le 1er septembre. « Le télétravail a été un outil important avant l'été pour limiter la propagation du virus et on a demandé beaucoup d'efforts aux employeurs et aux salariés, qui en avaient un peu assez d'être à 100% en télétravail », a déclaré la ministre.

Des discussions avec les partenaires sociaux

Une décision qui fait suite à des discussions entre le ministère et les partenaires sociaux, qui avaient envisagé plusieurs cas de figure en matière de règlementation en entreprise. Selon la ministre, toutes les

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

organisations patronales et syndicales présentes ont signifié qu'elles souhaitaient « qu'on redonne la main aux entreprises pour fixer les règles en matière de télétravail et qu'on n'ait plus un nombre de jours de télétravail minimal ». Interrogée par l'AFP, la CGT avait dit son souhait que le télétravail « rentre dans un cadre régulier, qu'il fasse l'objet d'accords ».

Le télétravail moins fréquent

Selon les derniers chiffres de la Dares, le télétravail, notamment sur l'intégralité de la semaine, est de moins en moins fréquent. Les salariés concernés par le télétravail ne sont plus que 14% à avoir télétravaillé tous les jours de la semaine (soit 3% de l'ensemble des salariés, après 4% en juin, 8% en mai et 10% en avril). À la date du 31 juillet, 38 % des salariés travaillent dans une entreprise où le télétravail n'est pas autorisé.

Cette proportion est particulièrement élevée dans les plus petites structures et décroît fortement avec la taille de l'entreprise. 22% des salariés travaillent à l'inverse dans une entreprise qui impose au moins un jour de télétravail par semaine. Ces entreprises sont plus fréquemment de grande taille. Lorsqu'un nombre minimum de jours de télétravail est demandé, le plus souvent il s'agit d'un minimum de deux jours télétravaillés par semaine.

Plus d'informations, cliquez ici.

72% des propriétaires en télétravail trouvent leur animal plus heureux

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



Une récente étude* s'est penchée sur les changements engendrés par le télétravail entre les Français et leurs animaux de compagnie. Une enquête qui met en lumière le bien-être de nos amis les bêtes, tout en pointant du doigt un certain délaissement de la part des propriétaires.

Le constat est logique, 56% des Français qui sont en télétravail déclarent passer plus de temps avec leur animal. Ce qui l'est beaucoup moins, c'est que 51% avouent qu'ils ne profitent pas de ce temps pour faire plus de balades et que 53% jouent moins avec leur animal alors qu'ils sont en télétravail. Ce paradoxe s'explique par le fait que « beaucoup de personnes en 'home office' travaillent plus qu'au bureau et ont donc moins de temps à consacrer à d'autres activités ».

Des boules de poils qui réclament de l'attention

La présence des animaux est un bienfait admis et encore plus important pour 97% des Français en confinement**. Cependant, en télétravail, un animal peut causer parfois quelques désagréments. Ainsi, 39 % des Français disent être tout le temps dérangé par leur animal. Les animaux de compagnie semblent adorer solliciter leur propriétaire quand ils sont en train d'écrire sur ordinateur (57%), quand ils téléphonent (43%) et un peu moins quand ils sont en visioconférence (38%). Être en télétravail en compagnie de son animal a heureusement beaucoup d'impact positif sur son bien-être, et sans doute

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

aussi pour celui du propriétaire. Les chiffres en disent long, 67% trouvent leur animal moins stressé, 69% moins déprimé.

Gare à la séparation

Face à cette crise sanitaire, nombreux sont ceux qui espèrent un retour à la normale rapidement. Les animaux de compagnie risquent en revanche de pâtir d'une brusque séparation à laquelle ils ne sont pas préparés. Seulement 13% des Français disent essayer de ne pas trop habituer leur animal à leur présence lorsqu'ils sont en télétravail. Autre conséquence du télétravail, 59% des animaux semblent avoir pris de mauvaises habitudes. Le retour au bureau risque donc d'être mouvementé.

**Enquête de WAMIZ menée auprès de 3 716 personnes, propriétaires d'au moins un animal et étant en home office actuellement.*

***Sondage Wamiz réalisé en novembre 2020 sur 2 787 répondants propriétaires de chiens et/ou de chats en France).*

Renforcement du télétravail : que risquent vraiment les employeurs ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



Le Gouvernement a annoncé qu'il allait renforcer le recours effectif au télétravail mais le protocole sanitaire n'a pas évolué sur ce sujet et permet même un retour un jour par semaine des salariés. Parallèlement une instruction prévoit de multiplier les contrôles. Alors où en sommes-nous et quels sont vraiment les risques pour un employeur qui ne généralise pas le télétravail pour tous les postes télétravaillables ?

Télétravail : quelles sont les recommandations actuelles ?
Le télétravail doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Il doit être de 100 % pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Toutefois, depuis le 6 janvier 2021, un salarié peut demander à revenir en présentiel un jour par semaine, avec l'accord de l'employeur.

Bien que les mesures sanitaires aient été dernièrement renforcées, concernant notamment les distanciations sociales et les masques, et que le Premier Ministre ait annoncé le 29 janvier un recours effectif au télétravail renforcé, aucun changement n'a été apporté dans le protocole sanitaire sur le sujet du télétravail depuis le 6 janvier.
Dans l'instruction qu'elle vient de diffuser aux inspections du travail, la Direction générale du travail

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

réaffirme très clairement que lorsque les tâches sont télétravaillables, elles doivent être télétravaillées. Le recours au télétravail peut être total si la nature des tâches le permet ou partiel si seules certaines tâches peuvent être réalisées à distance.

La possibilité de revenir en présentiel une journée par semaine afin de prévenir le risque d'isolement est conditionnée à la demande expresse du salarié. La DGT souligne qu'il faut être particulièrement vigilant au fait que cette possibilité ne soit pas à l'origine de rassemblements dans les entreprises à l'occasion de réunions de service ou de repas pris collectivement.

Télétravail : que risquent vraiment les employeurs qui ne jouent pas le jeu du télétravail ?
Il n'y a pas de sanction spécifique attachée à la non mise en place du télétravail.
Pour autant les employeurs qui ne jouent pas le jeu prennent des risques. En effet, en ne suivant pas ces recommandations, c'est tout simplement l'obligation de sécurité qui est mise à défaut.
Et cela peut conduire jusqu'à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur si un accident du travail ou une maladie professionnelle intervient. Or, lorsque le Covid-19 a été contracté par le salarié dans le cadre du travail, le caractère professionnel de l'infection au Coronavirus peut être reconnu.

Par ailleurs, les pouvoirs publics viennent d'annoncer une mobilisation particulièrement soutenue de l'inspection du travail dans les semaines qui viennent afin de remobiliser les entreprises suite à une baisse constatée du télétravail. L'idée est d'abord d'accompagner les entreprises et les partenaires sociaux mais aussi de contrôler le respect des mesures de prévention dont fait partie le télétravail et d'utiliser des « outils de coercition », si besoin, tels que la mise en demeure ou le référé judiciaire.

Les inspections du travail vont ainsi prendre contact avec les entreprises spécialement dans les secteurs où le télétravail est plus particulièrement applicable.
La vérification de la mise en œuvre du télétravail pour toutes les tâches télétravaillables sera aussi systématique lors de tout contrôle de l'inspection du travail. Les conditions d'information et de consultation du CSE seront également vérifiées. En effet, l'instruction rappelle qu'il importe que le CSE soit associé non seulement à la définition des tâches télétravaillables mais également aux modalités pratiques par exemple pour ajuster les horaires. Attention sur ce point au délit d'entrave qui peut monter jusqu'à 7 500€ d'amende…
Manquement à l'obligation de sécurité, mise en demeure, ou encore délit d'entrave… voilà donc les différents risques encourus si l'employeur prend trop à la légère ses obligations sur le télétravail.
Et si ce n'est pas l'inspection du travail qui débarque directement dans l'entreprise, les salariés et les élus, qui sont de plus en plus sensibilisés au sujet, pourraient aussi prendre contact avec l'inspection du travail. Il convient donc de bien réfléchir à ses choix…

Par Anne-Lise Castell

Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot pour RésoHebdoEco

Source : Instruction DGT relative aux orientations et aux modalités d'intervention du système

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

d’inspection du travail dans le cadre des mesures renforcées de lutte contre la Covid-19, 3 février 2021

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

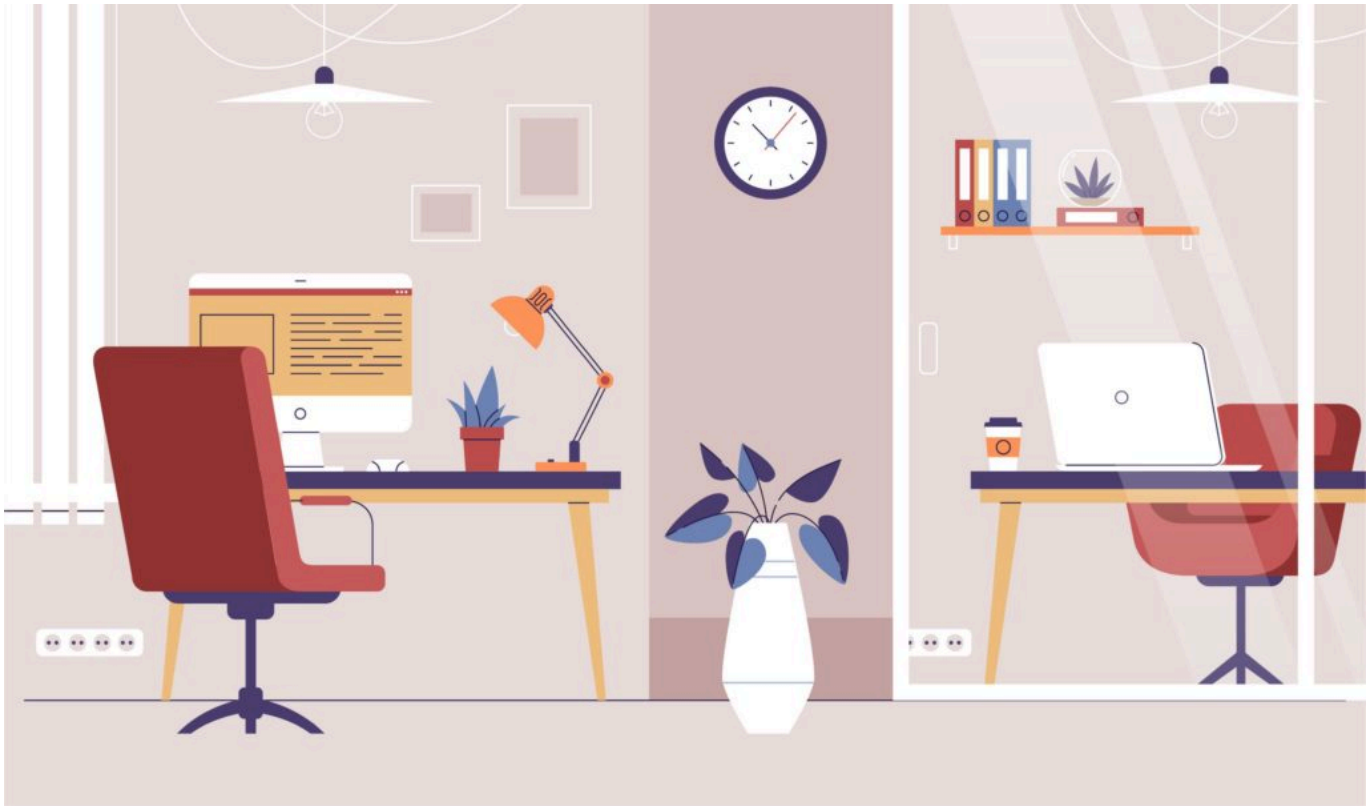


Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Anne-Lise Castell © Gilles Piel

Covid-19 et télétravail : l'inspection du travail renforce ses contrôles



La direction générale du travail vient d'adresser de nouvelles instructions aux services de l'inspection du travail pour renforcer l'accompagnement et le contrôle sur la mise en œuvre du télétravail dans les entreprises et le respect des mesures de prévention face au Covid.

Ces instructions rappellent que lorsque les tâches sont 'télétravaillables'», elles doivent être 'télétravaillées' pour éviter les interactions et l'exposition des salariés au risque de contamination. Le recours au télétravail peut être total si la nature des tâches le permet ou partiel si seules certaines tâches peuvent être réalisées à distance. Par ailleurs, la possibilité de permettre aux salariés d'être présents en entreprise une journée par semaine demeure. Cependant, elle est soumise à la demande individuelle de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

chaque salarié afin de prévenir le risque d'isolement.

Il est ainsi demandé aux agents de contrôle de l'inspection :

- **de vérifier systématiquement les mesures prises pour lutter contre le risque de contamination et la mise en œuvre du télétravail lors de tout contrôle dans une entreprise.** Cette vérification portera, en premier lieu, sur les conditions d'information et de consultation du CSE (Comité social et économique), sur la définition des tâches 'télétravaillables'» et les modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail.
- **de contacter en particulier les entreprises des secteurs où le télétravail est facilement applicable** mais a été moins pratiqué ces dernières semaines, pour s'assurer que les recommandations du protocole national sont bien respectées.
- **de mobiliser sur ce sujet les partenaires sociaux** tant au niveau régional que départemental, afin d'insister d'une part sur l'enjeu que constitue le recours au télétravail pour éviter un nouveau confinement, et, d'autre part, sur l'importance d'associer les représentants du personnel dans sa mise en œuvre.
- **de rappeler aux PME l'appui que peut leur fournir l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau régional (Anact-Aract)** pour faciliter le déploiement du télétravail.
- **de rappeler aux entreprises l'aide que peut leur apporter leur service de santé au travail** pour la mise en place du télétravail et la prévention des risques professionnels qui y sont liés (isolement, lombalgies, RPS…).
- **de faire connaître le numéro vert** mis en place par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion pour répondre aux difficultés rencontrées par les télétravailleurs.

S'agissant des salariés dont les tâches ne peuvent être totalement télétravaillées, les agents de contrôle de l'inspection du travail vérifieront la bonne mise en œuvre des mesures de prévention prescrites par les autorités sanitaires. Ils cibleront les secteurs et entreprises où des situations dangereuses ont été signalées par les salariés et leurs représentants ainsi que dans les clusters déjà identifiés.

Quels secteurs seront ciblés prioritairement ?

Une attention particulière sera accordée au secteur du BTP et au travail saisonnier dans les exploitations agricoles ainsi qu'au commerce de détail, au secteur médico-social, aux plateformes logistiques et aux abattoirs.
Les points de vigilance porteront notamment sur les locaux collectifs, les modalités de transports collectifs mises en place par les entreprises, les espaces collectifs de travail et les locaux d'hébergement et de restauration collectifs.
En France, depuis le début de la crise sanitaire les agents de l'inspection du travail ont effectué 64 000 interventions liées à l'épidémie de Covid. Près de 400 mises en demeure ont été adressées aux

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

entreprises qui ne respectaient pas leurs obligations de prévention (dont 35 spécifiquement sur le télétravail pour les mois de novembre et décembre 2020). Dans 93% des cas, ces mises en demeure ont été suivies d'effets.

Retrouvez ici le détail des nouvelles instructions adressées par la Direction générale du travail aux services de l'inspection du travail

---

81 % des entretiens annuels se feront à distance cette année



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

L'opérateur de bureau [Deskeo] dévoile les résultats d'une enquête* menée auprès de 3 902 professionnels sur deux sujets d'actualité : les nouvelles règles du télétravail et les entretiens annuels de performance.

Depuis maintenant deux semaines, les salariés peuvent revenir au bureau une journée par semaine avec l'accord de leur employeur. Le sondage réalisé indique que si les dirigeants souhaitent revoir leurs équipes (44 %), ces dernières sont en revanche sont sur la réserve vue la situation sanitaire (34 %). Concernant le nombre de jours de télétravail, si 78 % des dirigeants souhaitent un maximum de 2 jours de télétravail par semaine, 59 % des employés souhaitent un minimum de 3 jours.

Cette année, malgré la crise sanitaire, 62 % des dirigeants souhaitent maintenir les entretiens annuels de performance. Cependant, la grande majorité (81 %) fera les entretiens à distance avec 59 % entièrement à distance et 22 % pour certains postes en télétravail. Par ailleurs, plus de la moitié des managers (55 %) pensent que c'est plus difficile et moins qualitatif (56 %) de faire les entretiens d'évaluation en distanciel. En revanche, 78 % des employés pensent que c'est plus facile et que le distanciel n'a pas vraiment d'impact sur la qualité des entretiens.

A noter également que la mise en place du travail en distanciel n'a pas vraiment nuit à la relation manager/ collaborateur. Qu'ils soient en télétravail ou en présentiel, 82 % des employés et 97 % des managers n'ont pas le sentiment que leur relation se soit détériorée.

**Méthodologie : enquête réalisée auprès de 3 902 professionnels répartis sur l'ensemble du territoire français, effectuée en ligne, sur le panel propriétaire BuzzPress France, selon la méthode des quotas, durant la période du 15 au 21 janvier 2021. Profils des personnes interrogées : 41 % d'employés, 38 % de managers et 21 % de dirigeants.*