Liaisons sociales quotidien

DOSSIER N°
108 2026

// le dossier pratique

Que faire en cas de vague de chaleur ou de canicule ?

Déshydratation, baisse de vigilance, malaises, accidents du travail, coup de chaleur… Les épisodes de forte chaleur peuvent avoir de graves conséquences sur la santé et la sécurité des salariés. Depuis le 1er juillet 2025, le Code du travail impose explicitement leur prise en compte dans l'évaluation des risques professionnels et la définition de mesures de prévention adaptées. Alors que la période de veille saisonnière s'étend du 1er juin au 15 septembre, voici un rappel des obligations des employeurs en la matière, ainsi que des recommandations pratiques pour protéger efficacement les travailleurs exposés.

À CLASSER SOUS
SANTÉ AU TRAVAIL 02/26

Longtemps appréhendé principalement au travers de l'obligation générale de sécurité de l'employeur, le risque lié à la chaleur fait désormais l'objet d'un cadre réglementaire spécifique. Face à la multiplication des épisodes de chaleur intense, les pouvoirs publics ont en effet renforcé les obligations de prévention pesant sur les entreprises afin de mieux protéger les travailleurs exposés. Entré en vigueur le 1er juillet 2025, le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 impose notamment de prendre en compte ces phénomènes météorologiques dans l'évaluation des risques professionnels et de définir les mesures de prévention appropriées lorsque l'exposition des salariés est susceptible de porter atteinte à leur santé ou à leur sécurité.
Adaptation des horaires de travail, aménagement des postes, pauses supplémentaires, mise à disposition d'eau fraîche ou encore protection accrue des travailleurs en extérieur : la prévention du risque chaleur s'impose désormais comme un volet à part entière de la démarche de prévention des risques professionnels.

1 Quelles obligations pour l'employeur ?

L'OBLIGATION GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ

Le **Code du travail impose** à l'employeur de prendre les **mesures nécessaires** pour assurer la **sécurité** et protéger la **santé** physique et mentale des travailleurs. Il doit aussi veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes (C. trav., art. L. 4121-1). Ce principe est rappelé par l'**instruction interministérielle** du 27 mai 2024 (Instr. intermin. n° DGS/CCS/UDP/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/DGEC/DJEPVA/DS/DGESCO/DIHAL/2024/70, 27 mai 2024, NOR : TSSP2412888J) et par le **guide Orsec** (organisation de la réponse de sécurité civile) sur la gestion sanitaire des vagues de chaleur, établi par le ministère des Solidarités et de la Santé en mai 2021, en remplacement du plan national canicule (https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/guide_orsec_vagues_de_chaleur_2021_05_18.pdf).
Une **instruction** du Directeur général du travail (DGT), datée du **22 mai 2026**, vient compléter le dispositif applicable pour la période de veille saisonnière 2026. Dans la continuité des orientations retenues les années précédentes, elle **organise** l'**activité** du système d'**inspection du travail** durant cette période et recense les ressources mises à la disposition des entreprises pour prévenir les risques liés aux vagues de chaleur, en tenant compte des évolutions réglementaires résultant du décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur (Instr. n° DGT/BPSIT/CT3/2026/68, 22 mai 2026 ; voir ci-après « … renforcées en cas de survenue d'épisodes de chaleur intense »).

DES OBLIGATIONS DE PRÉVENTION LIÉES À LA TEMPÉRATURE…

Dans le cadre de l'obligation générale de prévention, la loi impose à l'employeur de prendre des **mesures particulières** qui permettent de prévenir les risques liés notamment à l'exposition des salariés aux fortes **chaleurs**.

Il doit ainsi :
– **évaluer** et transcrire dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ceux liés aux **ambiances thermiques** (C. trav., art. R. 4121-1) et par conséquent, mettre en œuvre des actions de prévention de ces risques (C. trav., art. L. 4121-3, al. 7) ;
– **vérifier** que la **ventilation** des locaux de travail est correcte et conforme à la réglementation, notamment pour éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations et, dans les locaux à pollution non spécifique, s'assurer d'une aération par ventilation mécanique ou naturelle et permanente (C. trav., art. R. 4222-1 à R. 4222-9) ;
– **maintenir** les **locaux fermés** affectés au travail à une « **température adaptée** » en toute saison, ce qui suppose de les rafraîchir en cas d'épisode de chaleur. À ce titre, tout dispositif de régulation thermique utilisé (comme une climatisation) doit être exempt de toute émanation dangereuse (C. trav., art. R. 4223-13) ;
– **aménager** les **postes extérieurs** pour protéger les travailleurs contre les effets des conditions atmosphériques (C. trav., art. R. 4225-1). L'instruction DGT du 22 mai précise que ces aménagements ne s'imposent pas dans les champs, bois et terrains situés en dehors de la zone bâtie d'un établissement agricole. Elle indique aussi que dans le cadre des travaux forestiers, les travailleurs doivent disposer d'un moyen de s'abriter lorsque les conditions météorologiques le nécessitent, à moins que l'accès à la zone de travaux ne le permette pas (C. rur., art. R. 717-84-4 et R. 717-84-5).

À NOTER Les maîtres d'ouvrage doivent, pour leur part, concevoir des locaux de travail dont les équipements et caractéristiques permettent d'adapter la température à l'organisme humain, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les salariés (C. trav., art. R. 4213-7).

… RENFORCÉES EN CAS DE SURVENUE D'ÉPISODES DE CHALEUR INTENSE

Conformément au décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 (voir le dossier juridique -Santé- n° 105/2025 du 13 juin 2025), l'employeur doit, depuis le 1er juillet 2025, répondre à de nouvelles obligations en matière de prévention des risques liés aux **épisodes** de **chaleur intense**, caractérisés dès l'atteinte du **seuil de vigilance jaune**, **orange** ou **rouge** du dispositif « canicule » de Météo-France (A. 27 mai 2025, NOR : TSST2503467A, JO 1er juin ; voir l'encadré p. 3). Il est notamment tenu d'**évaluer** les risques d'atteinte à la santé ou à la sécurité de ses travailleurs en cas d'exposition à de tels phénomènes météorologiques, que ces derniers travaillent en **intérieur** ou en **extérieur** (C. trav., art. R. 4463-2, al. 1).
Lorsque de tels risques sont identifiés, l'employeur doit **définir** des mesures ou **actions de prévention** destinées à les réduire et les intégrer au sein du Papripact (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés) ou au DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels, dans celles de moins de 50 salariés) (C. trav., art. R. 4463-2, al. 2).
Les mesures que peut mobiliser l'employeur sont listées, de manière non exhaustive, à l'article R. 4463-3 du Code du travail :
– mettre en œuvre des **procédés de travail** ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;
– modifier l'**aménagement** et l'**agencement** des lieux et des postes de travail ;
– adapter l'**organisation du travail**, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos ;
– mobiliser des moyens techniques de **réduction** du **rayonnement solaire** sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;
– augmenter autant que nécessaire la quantité d'**eau potable fraîche** mise à disposition des travailleurs ;
– opter pour des **équipements de travail** appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable ;
– fournir des **EPI** (équipements de protection individuelle) permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés ;
– **informer** et **former** les travailleurs, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des EPI de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.
Il doit veiller à **adapter** les **mesures** mises en œuvre :
– en cas d'**intensification** de la **chaleur** (C. trav., art. R. 4463-7) ;
– en liaison avec le SPST (service de prévention et de santé au travail), pour les **travailleurs particulièrement vulnérables** aux risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense, en raison notamment de leur **âge** ou de leur **état de santé** (C. trav., art. R. 4463-5).
L'employeur a en outre l'obligation de définir et de communiquer aux travailleurs ainsi qu'à son SPST :
– les **modalités de signalement** de toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse ;
– le **protocole** permettant de **porter secours**, dans les meilleurs délais, à tout travailleur et, plus particulière-

FORTES CHALEURS ET RISQUES POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Selon l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles), **au-delà** de **30 °C** pour une **activité sédentaire**, et de **28 °C** pour un travail nécessitant une **activité physique**, la chaleur génère des risques aussi bien pour la santé que pour la sécurité des travailleurs.
Les **effets** sur la **santé** d'une exposition à la chaleur peuvent être graves : crampes, épuisement, déshydratation, voire coup de chaleur (température interne supérieure à 39 °C, pouls et respiration rapides, maux de tête, nausées, vomissements, peau sèche, rouge et chaude, absence de transpiration, confusion, comportement étrange, délire, voire convulsions et perte de connaissance), ce dernier pouvant conduire au **décès** par **défaillance** de la **thermorégulation**.
De plus, la chaleur peut « entraîner des altérations fonctionnelles et générer des risques pour la **sécurité** » : outil glissant de mains moites, transpiration gênant la vue. Des effets psychologiques et cognitifs sont également observés comme l'augmentation du temps de réaction, des erreurs et des omissions.

ment, à ceux qui sont isolés ou éloignés (C. trav., art. R. 4463-6).
Doivent le cas échéant tenir compte des risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense, le **plan** de **prévention** mis en place lors de l'intervention d'entreprises extérieures au sein d'une entreprise utilisatrice (C. trav., art. R. 4512-6), le **plan général** de **coordination** établi en cas de coactivité sur un chantier de bâtiment ou de génie civil (C. trav., art. L. 4532-8) et le **plan particulier** de sécurité et de protection de la santé établi par chaque entreprise (sous-traitants compris) appelée à intervenir sur un tel chantier à un moment quelconque des travaux (C. trav., art. L. 4532-9 et R. 4463-8).

À NOTER **Si l'employeur manque à son obligation de définir les mesures ou action de prévention à mettre en place pour protéger la santé de ses travailleurs lors d'épisodes de chaleur intense, l'inspecteur du travail peut, préalablement à l'établissement d'un procès-verbal, le mettre en demeure de les établir. Un délai d'exécution, d'au moins huit jours, doit alors être fixé par la mise en demeure (C. trav., art. R. 4721-5). Pour les chantiers forestiers et sylvicoles, le délai minimum d'exécution de la mise en demeure préalable est de quatre jours (C. rur., art. R. 717-85).**

UNE INTERDICTION SPÉCIFIQUE D'EXPOSITION DES JEUNES TRAVAILLEURS

L'employeur **ne peut affecter** les travailleurs de **moins de 18 ans** aux travaux les exposant à une **température extrême** susceptible de nuire à la santé (C. trav., art. L. 4153-8 et D. 4153-36). Il n'existe **pas de dérogation** à cette interdiction, rappelle le DGT dans son instruction du 22 mai 2026.

À NOTER **Si l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate l'emploi d'un jeune à un travail l'exposant à une température extrême susceptible de nuire à sa santé, il peut notifier une décision de retrait (C. trav., art. L. 4733-2), et l'employeur est passible d'une amende (C. trav., art. L. 4753-2). Si celui-ci ne respecte pas la décision de retrait, il est passible d'une amende administrative (C. trav., art. L. 4752-1).**

DES OBLIGATIONS DE MISE À DISPOSITION DE BOISSONS

Qu'il y ait une canicule ou non, l'employeur doit **mettre à** la **disposition** des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour leur permettre de se désaltérer et de se rafraîchir, à proximité de leur poste (C. trav., art. R. 4225-2 et R. 4225-4). De plus, il doit **mettre gratuitement à disposition** des **salariés devant se désaltérer fréquemment** lors de circonstances de travail particulières **au moins une boisson non alcoolisée**. La liste des postes concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CSE (comité social et économique) (C. trav., art. R. 4225-3).

À NOTER **En cas d'épisode de chaleur intense (niveau de vigilance jaune, orange ou rouge), l'employeur doit mettre à disposition des travailleurs une quantité suffisante d'eau potable et fraîche. Il doit également veiller à ce que l'eau destinée à la boisson puisse être maintenue au frais tout au long de la journée, à proximité des postes de travail, en particulier ceux situés en extérieur (C. trav., art. R. 4463-4).**

LES NIVEAUX DE VIGILANCE MÉTÉOROLOGIQUE

Le dispositif de vigilance de Météo-France fixe, de manière territorialisée, quatre « niveaux de vigilance pour canicule » en fonction du niveau de danger de chaque vague de chaleur :
– le niveau de « **vigilance verte** », correspondant à la veille saisonnière sans vigilance particulière ;
– le niveau de « **vigilance jaune** », correspondant soit à un **pic** de chaleur résultant d'une exposition brève d'un ou deux jours à une chaleur intense présentant un risque pour la santé humaine, pour les populations fragiles ou surexposées, notamment du fait de leurs conditions de travail ou de leur activité physique, soit à un épisode persistant de chaleur découlant de températures durablement élevées (indices biométéorologiques – IBM – proches ou en dessous des seuils départementaux) ;
– le niveau de « **vigilance orange** », correspondant à une période de **canicule.** Il s'agit d'un épisode de chaleur intense et durable pour lequel les IBM atteignent ou dépassent les seuils départementaux, et qui est susceptible de constituer un risque sanitaire pour l'ensemble de la population exposée, en prenant également en compte d'éventuels facteurs aggravants tels que l'humidité, la pollution ou encore la précocité de la chaleur ;
– le niveau de « **vigilance rouge** », correspondant à une période de **canicule extrême.** Il s'agit d'une canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son extension géographique qui présente un fort impact sanitaire pour l'ensemble de la population ou qui pourrait entraîner l'apparition d'effets collatéraux, notamment en termes de continuité d'activité (A. 27 mai 2025, NOR : TSST2503467A, JO 1er juin).

2 Que faire avant la survenue de vagues de chaleur ?

LES RECOMMANDATIONS SANITAIRES

Selon le guide Orsec précité, l'employeur doit :
– en sus du document unique d'évaluation des risques professionnels, **élaborer** un **plan de gestion interne** des **vagues de chaleur** ;
– **désigner** un **responsable** de la préparation et de la gestion des **vagues de chaleur** ;
– recenser les postes de travail les plus exposés ;
– informer les salariés des risques, des moyens de prévention ainsi que des signes et symptômes du coup de chaleur ;
– **vérifier** que les **adaptations techniques pertinentes** pour limiter les effets de la chaleur sont en place et fonctionnelles (stores, aération, renouvellement de l'air dans les locaux fermés, etc.) ;
– **consulter régulièrement** les **prévisions météorologiques** afin de pouvoir anticiper autant que possible et ainsi réaménager l'activité si besoin.
Des **recommandations** sanitaires à destination des employeurs sont également édictées par le **Haut conseil de la santé publique**. Elles sont consultables sur le site internet de l'institution (www.hcsp.fr) et sur ceux des ministères du Travail et des Solidarités (www.travail-emploi.gouv.fr), et de la Santé (www.solidarites-sante.gouv.fr). Il est notamment conseillé aux employeurs de :
– **demander** au **médecin du travail** d'élaborer un **document à afficher** dans l'entreprise ou sur le chantier en cas d'alerte météorologique, rappelant les risques liés à la chaleur, les moyens de les prévenir et les gestes à

accomplir si un salarié est victime d'un coup de chaleur ;
– **prévoir** une **surveillance** de la **température ambiante** des lieux de travail ;
– **vérifier** que des mesures correctives sur les bâtiments ou les locaux existants ont été **mises en place** (stores, volets, faux plafonds, rafraîchissement d'ambiance, ventilation forcée de nuit, films antisolaires sur les parois vitrées, etc.) ;
– **prévoir** une **organisation du travail** permettant de **réduire** les **cadences** si nécessaire, d'alléger les manutentions manuelles et d'adapter le rythme de travail ;
– **informer et consulter** le **CSE** sur les recommandations à mettre en œuvre en cas de fortes chaleurs et les afficher.

À NOTER Il est possible de se procurer des brochures et affiches destinées aux entreprises auprès des services prévention des risques professionnels des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) et des autres organismes de prévention. Des documents (brochures, affiches, dépliant, etc.) sont également mis en ligne par l'INRS sur son site www.inrs.fr et par Santé publique France sur son site www.santepubliquefrance.fr. Le ministère du Travail met également à disposition sur son site www.travail-emploi.gouv.fr un guide de prévention des risques liés aux vagues de chaleur, une brochure à destination des employeurs ainsi qu'une affiche d'information des travailleurs sur les fortes chaleurs, à apposer sur les lieux de travail.

LA MOBILISATION DES INSPECTEURS DU TRAVAIL ET DES DREETS

En amont même de la période de veille saisonnière, les services du ministère du Travail sont mobilisés pour que soient mises en œuvre, dans les entreprises, les mesures nécessaires pour protéger les salariés contre les risques liés aux fortes températures.
Selon l'instruction du Directeur général du travail du 22 mai 2026 sur la gestion des vagues de chaleur, ainsi que le guide Orsec précité, les **Dreets** (directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, ex-Direccte) et les agents de l'inspection du travail **doivent** notamment :
– **rappeler aux employeurs leurs obligations** pour protéger la santé de leurs salariés et les inviter à adapter l'organisation du travail en prévision de fortes chaleurs, ainsi qu'**inciter** les **organisations professionnelles** à échanger leurs **bonnes pratiques** et à **diffuser**, par secteur d'activité, les bilans des **retours d'expériences** tirés des crises antérieures ;
– **mobiliser** les **services de prévention et de santé au travail** (SPST), notamment par le biais des médecins-inspecteurs du travail, afin qu'ils soient vigilants quant aux précautions à faire prendre par les employeurs à l'égard des salariés (mesures collectives et individuelles), surtout ceux qui sont les plus exposés aux risques liés à la chaleur, et qu'ils incitent les employeurs à déclarer chaque accident du travail auprès de la Carsat ou de la mutualité sociale agricole (MSA) ;
– **prévoir** des **contrôles** par l'**inspection du travail**, **ciblés** sur les entreprises des **secteurs les plus concernés** par les risques liés à la canicule et aux ambiances thermiques, en particulier le BTP (bâtiment et travaux publics) et l'agriculture. Une vigilance accrue de l'inspection du travail est aussi requise concernant d'autres secteurs exposés, comme la restauration, la boulangerie, les pressings, ainsi que les salariés qui occupent un emploi en extérieur (bâtiment et travaux publics, travaux agricoles) ;
– **diffuser** les **messages de prévention** le plus largement possible *via* l'ensemble des outils et canaux à disposition (site internet, courriers, newsletter, réseaux sociaux, communiqués de presse, partenaires sociaux, préventeurs…).
Lors de la période de **veille saisonnière**, du 1er juin au 15 septembre, les **Dreets doivent**, d'après le guide Orsec :
– **informer** les **entreprises**, les organisations professionnelles, ainsi que les organisations syndicales de salariés ;
– **vérifier** que les **entreprises** concernées ont effectivement **adapté** les **horaires de travail** de leurs salariés, compte tenu du contexte ;
– **renforcer** l'**activité d'inspection** et de contrôle dans les secteurs sensibles ou lors d'accidents du travail en lien avec la chaleur.
Enfin, les agents doivent transmettre systématiquement et immédiatement à la Direction générale du travail tout **accident du travail grave ou mortel**, selon les modalités habituelles. La sinistralité liée aux vagues de chaleur fait en effet l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre du dispositif interministériel de gestion sanitaire des vagues de chaleur. L'instruction du 22 mai 2026 souligne également que le PNACC (plan national d'adaptation au changement climatique) n°3 prévoit de renforcer la surveillance de la mortalité et de la morbidité associées à ces épisodes (Instr. n°DGT/BPSIT/CT3/2026/68, 22 mai 2026).

À NOTER Depuis le 12 juin 2023, en cas d'accident du travail mortel, l'employeur est tenu d'informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent pour le lieu de survenance de l'accident. Il doit le faire immédiatement, et au plus tard dans les 12 heures qui suivent le décès du travailleur. Par exception, si l'employeur établit qu'il a eu connaissance du décès postérieurement à l'expiration de ce délai, il doit informer l'inspecteur du travail dans les 12 heures à compter du moment où il a été informé de l'issue fatale pour le travailleur (C. trav., art. R. 4121-5, al. 1).

3 Que faire face aux vagues de chaleur ?

LES RECOMMANDATIONS AUX EMPLOYEURS

Des recommandations du ministère de la Santé…

En cas d'**alerte** (niveau de vigilance jaune : pic ou épisode persistant de chaleur ; orange : canicule ; rouge : canicule extrême), selon le guide Orsec précité, l'**employeur** :
– **adapte** l'**organisation du travail** pour limiter l'exposition à la chaleur : décalage des horaires de travail (début d'activité plus matinal, suppression des équipes d'après-midi, etc.), augmentation de la fréquence et/ou de la durée des pauses (notamment aux heures les plus chaudes, si possible dans des locaux plus frais), report des tâches physiques éprouvantes, recours accru au télétravail si possible, etc. ;

– **informe** à nouveau les **salariés** des **risques encourus** et de leurs symptômes ;
– **s'assure** de la **compatibilité** du port des **protections individuelles** avec les fortes chaleurs ;
– **contrôle** le **bon renouvellement de l'air** dans les locaux fermés occupés par des salariés ;
– **surveille** la **température** des lieux de travail ;
– met à disposition des salariés des moyens de protection et/ou de rafraîchissement (ventilateurs d'appoint, brumisateurs d'eau, humidificateurs…) ;
– **aménage** les **postes extérieurs** pour protéger les travailleurs contre les effets des conditions atmosphériques (C. trav., art. R. 4225-1 ; pour le BTP, voir ci-après « Quelles sont les règles spécifiques au BTP ? ») : zones d'ombre, abris ou encore aires climatisées ;
– **communique toute situation anormale** potentiellement en lien avec la chaleur à l'inspection du travail.

En cas d'alerte canicule extrême (vigilance rouge), l'employeur **réévalue quotidiennement** les **risques encourus** par chacun des salariés en fonction de la température et de son évolution au cours de la journée, de la nature des travaux devant être effectués, notamment en plein air ou dans des ambiances thermiques présentant déjà des températures élevées, ou comportant une charge physique, ainsi que de l'âge et de l'état de santé des travailleurs.

De cette réévaluation, doivent découler des mesures de **prévention adéquates** :
– aménagement de la charge de travail, des horaires et de l'organisation du travail ;
– réexamen de la liste des salariés bénéficiant du télétravail, en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou handicapées, etc.

À défaut de pouvoir suffisamment **prévenir** les **risques**, l'**employeur doit décider** de l'**arrêt des travaux** (par exemple, en cas de température très élevée avec une charge physique importante : travaux d'isolation en toiture ou de couverture, manutention répétée de charges lourde, etc.).

L'employeur se tient informé de l'évolution et de la fin de la vague de chaleur et en informe les salariés. À la suite de la levée de l'alerte, il analyse la gestion de l'événement et en tire les conséquences pour améliorer son dispositif de prévention.

À NOTER En cas de canicule, les autorités sanitaires peuvent activer le numéro vert « Canicule Info Service » permettant d'obtenir des informations complémentaires : 0 800 06 66 66 (appel gratuit depuis un poste fixe en France métropolitaine, horaires indiqués lors de l'activation).

… et des autres institutions

Le Haut conseil de la santé publique recommande aux employeurs de prendre, durant la vague de chaleur, des dispositions en termes d'organisation et de fonctionnement de l'entreprise, telles que :
– **informer** tous les **salariés** des **risques**, des **moyens de prévention**, des signes et **symptômes** du coup de chaleur (grâce au document établi par la médecine du travail, notamment), ainsi qu'**informer et consulter** le **CSE** ;
– **vérifier** que les **adaptations techniques** permettant de **limiter** les effets de la **chaleur** sont fonctionnelles ;
– **mettre en œuvre** une **organisation du travail adaptée**, permettant d'adapter le rythme de travail (en réduisant les cadences si nécessaire) et d'alléger les manutentions manuelles ;

NEUF ACCIDENTS DU TRAVAIL MORTELS SIGNALÉS EN LIEN POSSIBLE AVEC LA CHALEUR DURANT L'ÉTÉ 2025

Santé publique France reporte, dans son bilan annuel « Chaleur et santé », les accidents du travail mortels transmis par la Direction générale du travail et susceptibles de présenter un lien avec la chaleur.

Selon le bilan publié par l'agence sanitaire le 26 février 2026, neuf accidents du travail mortels en lien possible avec la chaleur ont ainsi été recensés durant la période de surveillance estivale 2025. Parmi les victimes figurent huit hommes et une femme, âgés de 35 à 63 ans (âge médian : 51 ans).

Six de ces accidents sont survenus dans les secteurs de la construction et de l'agriculture. Tous se sont produits lors de journées au cours desquelles la température maximale dépassait 35 °C, dont cinq pendant un épisode de canicule.

– **inciter** les **travailleurs à se surveiller mutuellement** pour déceler les signes de coup de chaleur ou de déshydratation grave et les signaler à l'employeur et au médecin du travail ;
– enfin, **organiser** l'**évacuation** des locaux si la température intérieure atteint ou dépasse **34 °C** en cas de défaut prolongé du renouvellement de l'air (CNAMTS, recomm. R. 226).

L'INRS invite également les employeurs à « **prendre en compte** la **période d'acclimatation** au minimum de sept jours d'exposition régulière à la chaleur » et à **redoubler** de **vigilance** à l'égard des **salariés intérimaires**, **venant d'être embauchés ou revenant de congé** ou d'un arrêt de travail (Brochure ED6371, 2e édition, avr. 2024).

L'EMPLOYEUR PEUT-IL PLACER SES SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

« Un employeur contraint de réduire ou de suspendre temporairement son activité en raison d'une vague de chaleur, en période de vigilance **orange** ou **rouge** déclarée par Météo-France, peut **déposer** une **demande** d'activité partielle sur le **motif** "**toute autre circonstance de caractère exceptionnel"** visé au 5° de l'article R. 5122-1 du Code du travail auprès de la DDETS » (direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités), indique l'instruction DGT du 22 mai. Le recours à ce dispositif, encadré par le Code du travail (C. trav., art. L. 5122-1 à L. 5122-6 et R. 5122-1 à R. 5122-26), est conditionné à une décision d'autorisation délivrée par l'autorité administrative qui apprécie, au cas par cas, le caractère exceptionnel de la vague de chaleur et de ses conséquences sur l'activité de l'entreprise.

L'employeur doit présenter une **demande d'autorisation** d'activité partielle à la DDETS du département où est implanté l'établissement dans les 30 jours suivant le placement des salariés en activité partielle, selon les modalités exigées par le Code du travail. La demande se fait par l'intermédiaire du site https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'avis du CSE doit être recueilli préalablement ou postérieurement à la demande, et transmis à l'administration dans un délai maximal de deux mois à compter de la demande.

Les salariés placés en activité partielle sont **indemnisés** par l'employeur, à hauteur de 60 % de leur rémunération antérieure brute, dans la limite de 60 %

de 4,5 Smic. L'employeur perçoit de l'ASP (Agence de services et de paiement) une allocation d'activité partielle égale à 36 % du salaire brut antérieur, dans la limite de 36 % de 4,5 Smic.

À NOTER L'avantage du régime de l'activité partielle par rapport à celui du chômage-intempéries (voir ci-après) est qu'il n'est pas réservé aux entreprises du BTP et qu'il couvre plus de situations. Par ailleurs, le bénéfice du régime de l'activité partielle n'est pas cumulable avec le recours au dispositif de récupération des heures perdues (voir ci-dessous), indique l'instruction DGT du 22 mai 2026. En cas de baisse récurrente d'activité en lien avec des épisodes de chaleur intense donnant lieu à la mobilisation de l'activité partielle pour le même motif sur plusieurs années, l'autorité administrative pourra demander à l'entreprise de fournir des engagements spécifiques afin de limiter le recours au dispositif (C. trav., art. R. 5122-9, II).

LES HEURES PERDUES PEUVENT-ELLES ÊTRE RÉCUPÉRÉES ?

« En cas d'activation de la **vigilance orange** ou **rouge**, les dispositions relatives à la récupération des heures perdues pour cause d'intempéries peuvent être mobilisées, sous réserve du respect des dispositions relatives aux **durées maximales** du **travail** », précise la DGT dans son instruction du 22 mai 2026. Les **limites** et **modalités** de récupération des heures perdues peuvent être fixées par **accord collectif** d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche. En l'absence d'un tel accord, la récupération des heures doit être effectuée dans les **12 mois** suivant leur perte. Elle ne peut être répartie uniformément sur toute l'année et avoir pour effet d'augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine (C. trav., art. L. 3121-50 à L. 3121-52 et R. 3121-31 à R. 3121-35).

LES CONSEILS AUX SALARIÉS

Les recommandations émises par le Haut conseil de la santé publique et l'INRS en cas de fortes chaleurs visent également les salariés. Elles peuvent utilement être relayées par les employeurs.

Se protéger et se rafraîchir

Il est conseillé aux salariés :
– de **consulter** le **bulletin météo** et de surveiller la température ambiante ;
– d'**éviter tout contact corporel** avec des **surfaces métalliques exposées** directement au soleil ;
– de **redoubler de prudence** s'ils ont des **antécédents médicaux** ou s'ils prennent des médicaments ;
– de **porter des vêtements légers**, amples, de couleur claire si le travail est à l'extérieur, et permettant l'évaporation de la sueur, et de **se protéger** la **tête** du soleil ;
– d'**éliminer toute source additionnelle de chaleur** (éteindre le matériel électrique en veille) ;
– d'**utiliser** un **ventilateur** en association avec un **brumisateur** ;
– de **boire**, au minimum, l'équivalent d'**un verre d'eau toutes les 15-20 minutes**, sans attendre la sensation de soif. Lorsque le poste de travail comporte des risques chimiques, biologiques ou de contamination radioactive, le salarié doit s'hydrater dans un local annexe, après hygiène des mains ;
– d'**éviter toute consommation de boisson alcoolisée** (y compris la bière et le vin), ainsi que les boissons riches en caféine ;
– de **faire des repas légers et fractionnés**, adaptés aux situations de travail.

À NOTER La chaleur n'exonère toutefois pas les salariés de l'obligation de venir travailler en tenue correcte, en particulier s'ils sont en contact avec la clientèle (Cass. soc., 28 mai 2003, n° 02-40.273 ; Cass. soc., 12 nov. 2008, n° 07-42.220 à propos du port d'un bermuda).

Limiter les efforts physiques

Par ailleurs, il est recommandé aux salariés de limiter les efforts physiques et donc :
– d'**adapter** leur **rythme de travail** selon leur tolérance à la chaleur et d'organiser leur travail de façon à réduire la cadence. Le salarié peut, par exemple, réduire les efforts physiques intenses et reporter les tâches ardues aux heures les plus fraîches de la journée. Dans tous les cas, il ne doit pas s'affranchir des règles de sécurité ;
– d'**alléger** la **charge de travail** par des **cycles courts** travail/repos (exemple : pause toutes les heures) ;
– d'**utiliser**, ou à défaut, de réclamer des **aides** mécaniques à la **manutention** (chariots, appareils de levage, etc.).

LE SALARIÉ PEUT-IL EXERCER SON DROIT DE RETRAIT ?

Le Haut conseil de la santé publique recommande aux salariés de **cesser immédiatement toute activité dès** qu'apparaissent des **signes de malaise** et de **prévenir** les collègues, l'encadrement et le médecin du travail. Mais le salarié peut-il cesser le travail avant la survenance d'un malaise ? Dans le cadre du **droit de retrait**, le Code du travail permet aux salariés ayant un motif raisonnable de penser qu'ils se trouvent dans une situation de travail présentant un « danger grave et imminent » pour leur vie ou leur santé, d'arrêter leur travail, à condition d'en alerter immédiatement l'employeur. Aucune sanction ne peut être infligée aux salariés ayant exercé légitimement ce droit de retrait (C. trav., art. L. 4131-1 et L. 4131-3 ; voir le dossier pratique -Santé- n° 137/2024 du 26 juill. 2024). Sous réserve de l'appréciation des tribunaux, tel pourrait être le **cas de certains salariés exposés à de très fortes chaleurs**.
À l'inverse, lorsque les conditions du droit de retrait individuel ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, proportionnelle à l'arrêt de travail, l'employeur n'ayant pas à saisir préalablement le juge sur l'appréciation du bien-fondé de l'exercice du droit de retrait par le salarié (Cass. soc., 22 mai 2024, n° 22-19.849 B ; voir l'actualité n° 19058 du 11 juin 2024 ; Cass. crim., 25 nov. 2008, n° 07-87.650). Le salarié peut contester par la suite la retenue opérée en démontrant que les conditions du droit de retrait étaient bien réunies.

À NOTER Selon la DGT, le salarié qui constate que l'employeur n'a pris aucune mesure pour le protéger contre les risques liés à la chaleur, ou a pris des mesures insuffisantes, ou refuse de mettre à sa disposition de l'eau fraîche et des locaux suffisamment aérés, est fondé à saisir l'inspection du travail. Cette dernière devra apprécier si les circonstances climatiques et la situation du salarié justifiaient ou non l'adoption de ces mesures. Le salarié dispose également de la possibilité de solliciter le CSE (DGT, circ. n° 9, 4 juill. 2013, NOR : ETST1317698C).

LE RÔLE DES DREETS

Selon l'instruction du DGT du 22 mai 2026 et le guide Orsec précités, lors de la survenue d'une vague de chaleur, les Dreets **doivent** notamment :
– **informer** l'ensemble du **réseau** des **employeurs** potentiels sur la situation (organisations professionnelles, chambres consulaires, chambres d'agriculture, ordres professionnels…), avec une information renforcée auprès des interlocuteurs représentant les métiers les plus exposés ;
– **renforcer** la **diffusion des recommandations sanitaires** auprès des populations, et diffuser le plus largement possible les messages de prévention ;
– **veiller** au recensement par la médecine du travail des travailleurs susceptibles d'être exposés ;
– **diligenter** des **contrôles ciblés** sur les secteurs d'activité les plus concernés (BTP, chantiers forestiers, etc.) ;
– **effectuer** un **point de situation hebdomadaire** destiné à la DGT sur la gestion des risques liés à l'exposition à la chaleur, les mesures locales mises en œuvre et les difficultés rencontrées.

4 Quelles sont les règles spécifiques au BTP ?

LES OBLIGATIONS DE PRÉVENTION DE L'EMPLOYEUR

Pour le bâtiment et les travaux publics plus qu'ailleurs, des mesures préventives des risques liés à la chaleur doivent être mises en place. Le Code du travail prévoit d'ailleurs des obligations supplémentaires pour les employeurs de ce secteur.
L'employeur doit ainsi **prévoir** un **local permettant** l'**accueil** des salariés dans des **conditions** préservant leur **santé** et leur sécurité en cas de survenance de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte. **À défaut** d'un tel local, des **aménagements** du **chantier** doivent être effectués pour permettre la protection de la santé et de la sécurité des salariés dans des conditions équivalentes (C. trav., art. R. 4534-142-1).
L'obligation pour les employeurs de ce secteur de fournir de l'**eau potable et fraîche** a également été renforcée par le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025. Ils doivent en effet en garantir l'**accès permanent et sans restriction**, et ce n'est qu'en cas d'impossibilité d'installer un accès à l'eau courante sur le chantier que l'approvisionnement minimal de trois litres par jour et par travailleur reste applicable (C. trav., art. R. 4534-143, al. 1). Notons que cette disposition bénéficie également aux personnes intervenant sur les chantiers forestiers et sylvicoles (C. rur., art. R. 717-84-2).

À NOTER Pendant la période de canicule, selon l'OPPBTP, la première mesure de sécurité consiste à vérifier tous les jours les conditions météorologiques afin d'évaluer le risque. La vigilance est impérative dès que la température dépasse 30 °C à l'ombre.

LE CHÔMAGE-INTEMPÉRIES LORSQUE LE TRAVAIL DEVIENT DANGEREUX OU IMPOSSIBLE

Si les conditions atmosphériques rendent effectivement dangereux ou impossible l'accomplissement du travail, l'entrepreneur ou son représentant sur le chantier peut décider d'**arrêter** le **travail**, après avoir consulté le CSE. Dans ce cas, les salariés peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une **indemnisation** au titre du **chômage-intempéries** (C. trav., art. L. 5424-6 et s.). Dans son instruction du 22 mai 2026, la DGT invite ainsi les entreprises du BTP, en cas d'activation de la **vigilance orange ou rouge,** à s'adresser prioritairement à leur caisse chômage-intempéries en vue d'une éventuelle indemnisation des arrêts de travail. Ce n'est qu'en cas de refus de prise en charge par la caisse que ces employeurs peuvent solliciter le bénéfice du dispositif d'activité partielle (voir ci-avant), les deux dispositifs n'étant pas cumulables.

À NOTER Afin de sécuriser, sur l'ensemble du territoire, le droit à indemnisation au titre du chômage-intempérie, le décret n° 2024-630 du 28 juin 2024 a intégré les périodes de canicule à la liste des intempéries imposant aux employeurs du BTP d'interrompre les chantiers exposés tout en indemnisant leurs salariés, au même titre que le gel, la neige, le verglas, la pluie ou le vent violent et les inondations (voir l'actualité n° 19074 du 3 juill. 2024). Elles supposent que soit atteint le seuil de vigilance orange ou rouge émis par Météo-France dans le cadre de son dispositif national de vigilance météorologique « canicule » (A. 27 mai 2025, NOR : TSST2503467A, JO 1er juin).

SOURCES// • D. n° 2025-482, 27 mai 2025, JO 1er juin • A. 27 mai 2025, NOR : TSST2503467A, JO 1er juin • Instr. n° DGT//BPSIT/CT3/2026/68 relative à la gestion des vagues de chaleur en 2026, 22 mai 2026 • Instr. n° DGS/CCS/UDP/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/DGEC/DJEPVA/DS/DGESCO/DIHAL/2024/70, 27 mai 2024, NOR : TSSP2412888J • Guide Orsec départemental S6, Disposition spécifique « Gestion sanitaire des vagues de chaleur », ministère des Solidarités et de la Santé, mai 2021

CONSULTER LES DOCUMENTS SUR :
www.liaisons-sociales.fr

LAMY LIAISONS
Académie

Droit du travail pour la fonction RH

Règles et outils pour professionnaliser vos pratiques RH

OBJECTIFS

- Intégrer les bons réflexes juridiques dans le pilotage RH
- Prévenir les risques juridiques et financiers liés à vos décisions
- Maîtriser les outils essentiels pour préserver le climat social

FORMATEUR(S)

- **Sandrine DECRAENE,** Consultante et formatrice - VIA DS

PUBLIC

- Directeurs et responsables des ressources humaines
- Tous collaborateurs du service ressources humaines

E-learning : les sources du droit (20 minutes)

Valoriser la fonction RH dans l'entreprise

Choisir et conclure le contrat de travail adapté

Identifier et gérer les évènements entrainant la suspension du contrat de travail

Veiller au respect du temps de travail

Garantir la régularité de l'exercice du droit disciplinaire

Maîtriser les ruptures du contrat de travail

Comprendre le rôle et les attributions des représentants du personnel

DURÉE **3 jours**

CODE **60869**

Formation accessible en présentiel
et en classe virtuelle (au choix)

Pour vos demandes de formation intra-entreprise ou sur-mesure, merci de nous contacter.