

Les épisodes de chaleur, de plus en plus nombreux et intenses, pèsent sur les travailleurs et travailleuses de tous les secteurs (la construction, l'agriculture, l'industrie, les services à la personne, les fonctions publiques, ...) En extérieur ou en intérieur, les risques pour la santé augmentent et doivent alors être pris en compte dans l'organisation du travail. Un décret en date du 1er juillet 2025 renforce les obligations des employeurs. Nous avons donc des leviers syndicaux à actionner pour protéger les travailleurs et travailleuses.



En pratique

Qui est concerné ? Tous les travailleurs et travailleuses du privé et du public.

Nouveaux risques de chaleur intense :

Un épisode de chaleur intense est caractérisé lorsque Météo-France déclenche l'**alerte météorologique jaune** (pic chaleur), **orange** (canicule) ou **rouge** (canicule extrême) du dispositif.

Depuis le 1er juillet 2025, l'employeur doit évaluer les risques liés l'exposition des travailleurs à ces épisodes de chaleur intense, en intérieur comme en extérieur. Et il doit prévoir des actions et mesures de prévention à ce titre.

En pratique, les épisodes de chaleur intense ne sont pas les seuls risques liés à la chaleur, car même en niveau de vigilance verte des accidents peuvent arriver. C'est pourquoi, il semble opportun de discuter du risque chaleur plus largement que pour les seuls épisodes de chaleur intense. Ce nouveau décret peut servir d'appui.

Les obligations des employeurs (privés comme publics)

- En période de chaleur intense, une **quantité d'eau potable fraîche suffisante** doit être fournie par l'employeur. Ce dernier doit également **maintenir au frais**, tout au long de la journée de travail, l'eau destinée à la boisson, à proximité des postes de travail, en particulier pour les postes de travail extérieurs.
- L'employeur doit anticiper les épisodes de chaleur intense et leurs effets sur le travail. Il doit pour cela prévoir des mesures concrètes dans le **DUERP** (Document unique d'évaluation des risques professionnels) ou le **Papripact** pour les entreprises de +50 salariés.
- Le Code du travail liste des mesures de prévention (liste non-limitative) :

- la mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;
 - la modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
 - l'adaptation de 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 ;
 - des moyens techniques pour réduire le 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 ;
 - l'augmentation, autant qu'il est nécessaire, de l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs ;
 - le choix d'équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable (prise en compte des conditions atmosphériques pour les EPI) ;
 - la fourniture d'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 ;
 - l'information et la formation adéquates des 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 équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.
- L'employeur doit mettre en œuvre les mesures de prévention prévues dans le DUERP ou le Papripact mais doit également les **adapter** en cas d'intensification de la chaleur.
 - L'inspection du travail peut mettre en demeure l'employeur qui ne définit pas les mesures ou actions de prévention du risque lié aux épisodes de chaleur intense.

Situations particulières

L'employeur doit prendre en compte les **travailleurs et travailleuses particulièrement vulnérables aux épisodes de chaleur intense**, notamment en raison de leur âge ou de leur état de santé. Ainsi, dès lors qu'il est informé qu'un travailleur est dans cette situation, **il doit adapter les mesures de prévention** destinées à assurer la protection de sa santé, en lien avec le service de prévention et de santé au travail (SPST).

L'employeur doit aussi **définir les modalités de signalement** :

- de toute apparition d'indice physiologique préoccupant ;
- de toute apparition de situation de malaise ou de détresse ;
- destinées à porter secours, dans les meilleurs délais, à tout travailleur et, plus particulièrement, aux travailleurs isolés ou éloignés.

Ces modalités de signalement sont portées à la connaissance des salariés et communiquées au SPST.

Le travail dans un local fermé

Les locaux fermés affectés au travail doivent être, **en toute saison, maintenus à une température adaptée**, compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent.

La climatisation ne peut et ne doit pas être la seule solution envisagée. L'adaptation des bâtiments doit en premier lieu être envisagée (rénovation thermique, systèmes de ventilation, protections solaires ou isolantes, etc.)

Toutes ces obligations permettent de parler très concrètement du travail. C'est une étape à cranter pour faire de l'organisation du travail un sujet de dialogue social. C'est une étape à exploiter pour faire évoluer la culture de l'entreprise ou l'administration et faire du travail un sujet de dialogue.

EXEMPLES DE MESURES CONCRÈTES

- Adapter l'organisation du travail, et notamment aménager les horaires de travail (activité plus matinale, suppression des équipes l'après-midi, etc.)
- Instaurer des pauses supplémentaires aux heures les plus chaudes
- Ajuster les périodes de repos
- Suspendre les tâches les plus pénibles aux heures les plus chaudes
- Aménager les postes de travail pour réduire l'exposition à la chaleur (filtres, ventilation, brumisation, etc.)
- Assurer un accès à l'eau potable
- Mettre à disposition des équipements adaptés à la chaleur (vêtements respirants ou rafraîchissants, couvre-chefs, lunettes...)

Comment interpeller son employeur ?

1. Interpeler la direction sur l'application du nouveau décret
2. Demander la mise à jour du DUERP et du Papripact ou du plan d'action avec les risques liés à la chaleur.
3. Inscrire à l'ordre du jour des instances de dialogue avec l'employeur (CSE, CSA, CSSCT...) les questions d'organisation et des conditions de travail en période chaude, ne pas hésiter à inviter le médecin du travail. Et plus largement faire de l'organisation du travail en période de forte chaleur un sujet de dialogue et de négociation.
4. Identifier et signaler toute situation à risque (malaise, symptômes, absence d'eau, etc.).
5. Exiger une information et une formation pour les travailleurs sur les risques liés à la chaleur.
6. Faire appel à l'inspection du travail en cas d'inaction.
7. **Interpeler son service de prévention de santé au travail (SPSTI) pour des conseils et préconisations.**

Questions/Réponses

Les pauses, plus fréquentes du fait des fortes chaleurs, sont-elles considérées comme du temps de travail et payées comme tel ?

En effet, par principe, le temps de pause n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et ne donne donc pas lieu à rémunération, sauf dispositions conventionnelles contraires.

Des accords collectifs peuvent en effet, assimiler ces pauses à du temps de travail effectif (avec la rémunération qui va avec), ou, sans nécessairement les assimiler à du travail effectif, prévoir leur rémunération.

En revanche, si durant ces pauses, les travailleurs restent à la disposition de l'employeur, et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, alors ces pauses seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel. En cas de litige, ce sont les juges qui, au cas par cas, apprécient si ces 3 conditions sont remplies.

Il est donc important d'évoquer ce point lors des discussions autour du DUERP ou du Papripact, voire de formaliser le paiement de ces pauses (et/ou leur assimilation à du temps de travail effectif) dans un accord collectif. Cette question peut donc faire l'objet de dialogue social.

Les horaires de travail plus matinales ou plus tardives pour éviter les fortes chaleurs sont-elles payées normalement ou peuvent-elles être majorées ?

L'adaptation des horaires de travail fait partie des mesures qui peuvent être mises en place pour faire face aux vagues de chaleur. Ces nouveaux horaires sont en principes payés normalement, mais des modalités de rémunération différentes peuvent être prévues par accord.

Ces horaires peuvent en revanche éventuellement constituer du travail de nuit selon la période définie par accord collectif, ou à défaut d'accord entre 21 heures et 6 heures (il existe des dérogations dans certains secteurs). Dans ce cas, un repos compensateur doit être prévu et une majoration de salaire peut être prévue par l'accord.

Attention, le passage en travail de nuit suppose l'accord du salarié.

Quel équipement de protection individuel peut protéger de la chaleur ?

Le décret modifie le Code du travail pour préciser que l'employeur doit **tenir compte de l'ambiance thermique, en particulier de la chaleur, lorsqu'il met à disposition des équipements de protection individuelle (EPI)**. Les EPI choisis doivent être adaptés aux problématiques de chaleur afin de rendre le travail le moins pénible possible pour le salarié, car le port des EPI reste une obligation légale même par forte chaleur. Des exemples d'équipements appropriés peuvent inclure des **casquettes anti-UV avec des protège-nuques** et les **chaussures de sécurité ventilées**. Il existe également des **vêtements de travail fabriqués avec des matières "transpirantes"** qui peuvent permettre un travail moins pénible sous la chaleur.

Il est conseillé aux salariés d'interpeller l'employeur et les élus pour discuter de la modification des vêtements ou chaussures de travail si des options plus adaptées sont disponibles. Toutefois, si une modification de la tenue de travail (comme le port d'un short au lieu d'un pantalon long) percute une obligation de sécurité liée au poste, elle ne pourra pas être faite, mais une réflexion sur le type de tissu utilisé reste possible.

Un travailleur ou une travailleuse peut exercer son droit de retrait en cas de trop forte chaleur ?

Oui, un travailleur peut user de son **droit de retrait si la situation de travail présente un danger grave et imminent** lié à la chaleur. Il s'agit d'un droit individuel qui est valable **aussi bien dans le secteur privé que dans la fonction publique**. Cependant, il est important de noter que l'exercice du droit de retrait présente un risque pour le salarié, car l'employeur pourrait contester le caractère grave et imminent du danger.

En cas de situation à risque, il est recommandé d'interpeller un représentant du personnel et possiblement d'informer l'inspection du travail.

De plus, l'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se serait retiré d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Liens Juridiques



- [décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur](#)

Ressources



- [Article juridique CFDT : Risques liés à la chaleur : les obligations de l'employeur renforcées !](#)
- [Webinaire : Travail et chaleur](#)
- [Info-Confédérale : TRAVAIL ET CHALEUR : CE QUE LES SALARIES DU PRIVE ET LES AGENTS DES FONCTIONS PUBLIQUES PEUVENT EXIGER DÈS LE 1ER JUILLET 2025 !](#)

- [ani - transition ecologique et dialogue social](#)
- [Guide FNCB 2026 "Travailler par fortes chaleurs"](#)