

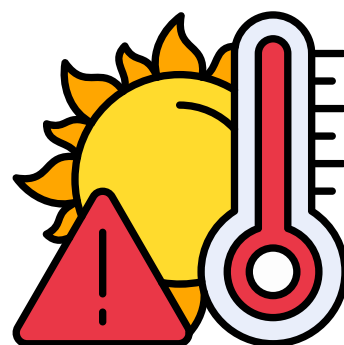


FORTES CHALEURS : UN DÉCRET PRÉCISE LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Public visé

Aux syndicats et bases syndicales

Contexte



Les évolutions climatiques et la répétition d'épisodes de fortes chaleurs ont conduit les autorités à préciser les obligations faites à l'employeur pour protéger la santé des salariés dans cette situation qui présente des risques accrus pour ces derniers.

Ainsi, **le décret du 27/05/2025** précise quelques obligations déjà présentes dans le code du travail et crée un nouveau chapitre spécifiquement consacré aux épisodes de fortes chaleurs.

L'employeur a l'obligation **de maintenir une température adaptée des locaux** qui sont affectés au travail ceci, en toute saison (*jusqu'alors, le code ne mentionnait que l'obligation de chauffage pendant la saison froide*) [1]. Si un dispositif de régulation de la température est utilisé, il ne doit émettre aucune émanation dangereuse.

S'agissant du **choix des équipements de protection individuelle (EPI)**, de leur utilisation (*notamment la durée de port*) le code précise désormais que l'employeur prend en considération les conditions atmosphériques. Pour rappel, ce choix se fait après consultation du CSE [2].

Pour les **postes de travail en extérieur**, le décret renforce l'obligation d'aménager ces postes pour protéger les travailleurs contre les effets des conditions atmosphériques [3].

Il rappelle l'obligation de **mettre à disposition de l'eau potable et fraîche** pour se désaltérer [4].

Situation particulière des épisodes de chaleur intense

L'épisode de chaleur intense est défini par référence aux niveaux de vigilance émis par météo France, selon un arrêté du 27/05/2025 :



veille saisonnière sans vigilance particulière

Pic de chaleur consistant en une exposition de courte durée (1 ou 2 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 ;

Ou **épisode persistant de chaleur** avec températures élevées durablement au regard des indices biométéorologiques (IBM) proches ou en dessous des seuils départementaux.



Il s'agit d'une **période de canicule caractérisée par une chaleur intense et durable** pour laquelle les indices 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 (*humidité, pollution, précocité de la chaleur, etc.*)



Période de canicule extrême, 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.



Au sens du Code du travail, ces sont les niveaux de vigilance **jaune, orange et rouge** qui seront retenus.

L'employeur a **l'obligation d'évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs**, en intérieur ou en extérieur. Si un risque d'atteinte à leur santé ou sécurité est identifié, il doit adopter des mesures et actions de prévention définies par le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) dans les entreprises de 50 salariés et plus et dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (*DUERP*) pour les autres entreprises.

Quelles sont les mesures envisageables de prévention ?

Le décret [5] en établit une liste (*non exhaustive*) :



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 (*avec obligation de la maintenir au frais, en quantité suffisante, à proximité des postes de travail [6]*) ;



Le choix d'équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable;



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.

Si **l'épisode de chaleur s'intensifie, l'employeur doit ré-évaluer** et adapter les mesures de prévention mises en œuvre [7]. La situation n'est donc pas figée et doit pouvoir évoluer selon les conditions climatiques.

Une **vigilance particulière s'impose pour les travailleurs les plus vulnérables**, en raison de leur âge ou de leur état de santé. Les mesures de prévention doivent être adaptées, en lien avec le service de prévention et santé au travail [8].

L'employeur doit également **informer les salariés du dispositif** [9] qu'il entend mettre en place pour permettre de :



Signaler l'apparition d'indice physiologique préoccupant, situation de malaise ou détresse ;



Porter secours rapidement aux travailleurs et particulièrement ceux qui sont isolés ou éloignés.

L'employeur devait se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions de ce décret au plus tard le 1er juillet 2025. **La question peut donc être mise à l'ordre du jour du CSE ou de la CSSCT, à défaut d'initiative de sa part !**

Plus généralement, **l'inspection du travail peut mettre en demeure l'employeur de se conformer sous 8 jours à son obligation** de définir les mesures de prévention des risques associés aux épisodes de chaleur intense [10].

Les insuffisances du décret

On peut regretter que l'application des mesures de prévention ne s'impose qu'en cas de vigilance météo particulière alors que les situations de température trop élevée sur les lieux de travail sont aussi et souvent liées à l'architecture du bâtiment, aux équipements utilisés, sans qu'il y ait nécessairement une situation caniculaire.

Par ailleurs, ce décret ne définit toujours pas clairement des températures limites, concrètement l'employeur pourra toujours faire travailler à 38°C ! Or l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) considère que les températures de 30 °C pour une activité sédentaire et 28 °C pour un travail nécessitant une activité physique, peuvent être utilisées comme repères pour agir en prévention.

Droit de retrait / Droit d'alerte

Cette évolution, insuffisante, du Code du travail ne remet pas en cause la possibilité pour les salariés et leurs représentants de mobiliser droit d'alerte et droit de retrait.

Ainsi, **le salarié qui a un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent** pour sa santé et celle des autres travailleurs, peut utiliser ses droits d'alerte et de retrait [11]. C'est le cas lorsque la température devient excessive et crée une situation de danger.

Il s'agit donc **d'alerter immédiatement l'employeur** de la situation dangereuse et **éventuellement de se mettre en retrait**.

Cependant, en cas de litige, seul le juge pourra estimer la légitimité de l'exercice du droit de retrait.

L'action collective en matière de santé et sécurité est également possible. Elle est même préférable car elle mobilise les représentants du personnel plutôt que le salarié pris individuellement.

Ainsi en cas de danger grave et imminent **le CSE (par le biais d'un de ses élus) peut utiliser son droit d'alerte [12]** qui entraîne une enquête immédiate avec l'employeur ou son représentant ayant pour objet la prise des mesures nécessaires pour faire cesser cette situation dangereuse. L'alerte est consignée par écrit dans le registre de consignation des alertes.

Références et textes

[1] R4223-13 C. Trav.

[2] R4323-97 C. Trav.

[3] R4225-1 C. Trav.

[4] R4225-2 C. Trav.

[5] R4463-3 C. Trav.

[6] R4463-4 C. Trav.

[7] R4463-7 C. Trav.

[8] R4463-5 C. Trav.

[9] R4463-6 C. Trav.

[10] R4721-5 C. Trav.

[11] L4131-1 et s. C. Trav.

[12] L2312-60 C. Trav.



RETROUVEZ TOUTES LES
NOTES JURIDIQUES ICI