



Fortes chaleurs : quelles sont les obligations de l'employeur ?

Les épisodes de fortes chaleurs sont de plus en plus récurrents du fait du dérèglement climatique et cela peut avoir des incidences directes sur les conditions de travail des salariés. Pour prévenir ces incidences et protéger la santé des salariés, le **décret du 27 mai 2025** a renforcé les obligations de l'employeur en cas de périodes de fortes chaleurs.

Que faut-il entendre par épisode de chaleur intense ?

L'épisode de chaleur intense est défini par référence au dispositif de vigilance canicule développé par Météo-France pour signaler le niveau de danger de la chaleur. Plus concrètement, il y a quatre niveaux de vigilance définis par couleurs :

- **Vigilance verte** : correspond à la veille saisonnière sans vigilance particulière ;
- **Vigilance jaune** : correspond à un pic de chaleur intense d'une courte durée (un ou deux jours) qui présente un risque pour la santé humaine, pour les populations fragiles ou surexposées en raison notamment de leurs conditions de travail ou de leur activité physique ;
- **Vigilance orange** : correspond à une période de canicule définie comme période de chaleur intense et durable pour laquelle les indices biométéorologiques atteignent ou dépassent les seuils départementaux, et qui est susceptible de constituer un risque sanitaire pour l'ensemble de la population exposée ;
- **Vigilance rouge** ou période de canicule extrême : 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.

Que doit faire l'employeur face à un risque de fortes chaleurs ?

L'employeur doit évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur.

Si un risque d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs est identifié, il doit définir des mesures ou des actions de prévention. Ces mesures ou actions sont détaillées dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans le PAPRIACT (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Les mesures de prévention à adopter :

- 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 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 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 sur la conduite à tenir et sur l'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle.

Pour les postes de travail extérieurs, l'employeur prévoit un moyen pour maintenir au frais, tout au long de la journée de travail, l'eau destinée à la boisson, à proximité des postes de travail.

Pour les travailleurs particulièrement vulnérables aux risques liés à l'exposition à la chaleur intense en raison de leur âge ou de leur état de santé, ces mesures doivent être adaptées, en liaison avec le service de prévention et de santé au travail.

Par ailleurs, l'employeur doit définir les modalités de signalement de toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse, ainsi que celles destinées à porter secours, dans les meilleurs délais, à tout travailleur et, plus particulièrement, aux travailleurs isolés ou éloignés. Les travailleurs sont informés des procédures définies et elles sont également communiquées au service de prévention et de santé au travail.

Toutes ces mesures doivent être adaptées en cas d'intensification de la chaleur.

Rôle de l'inspection du travail en cas d'inaction de l'employeur

L'employeur est mis en demeure par l'inspection du travail s'il ne définit pas de mesures ou d'actions de prévention pour protéger les travailleurs du risque lié à l'exposition aux épisodes de chaleur intense. Dans ce cas, l'employeur a au moins 8 jours pour se mettre en conformité. A défaut, un procès-verbal est établi à son encontre.

Pour les chantiers forestiers et sylvicoles, le délai d'exécution de la mise en demeure est d'au moins 4 jours.

En conclusion

Il faut retenir que les mesures prévues par ce décret prennent effet à compter du 1^{er} juillet 2025. Autrement dit, à compter de cette date, les représentants du personnel peuvent exiger de l'employeur de prendre des mesures nécessaires pour la protection des salariés pendant les périodes de fortes chaleurs et éventuellement saisir l'inspection du travail face à son inaction.

La CFDT a fortement contribué au renforcement de ces obligations. La même dynamique doit se poursuivre dans les entreprises pour une meilleure protection de la santé et la sécurité des travailleurs exposés aux risques liés aux périodes de chaleur intense.

