

SVP



CANICULE AU TRAVAIL : les questions qu'il faut se poser

Mis à jour le 30/06/25



Sommaire



Partie 1. Un salarié peut-il utiliser son droit de retrait en cas de canicule?.....	4
Partie 2. Les salariés peuvent-ils exiger de télétravailler pendant la canicule?.....	4
Partie 3. En cas de canicule, le salarié peut-il se vêtir à sa convenance?.....	5
Partie 4. Qu'est-ce que l'employeur doit mettre en place dans l'entreprise pour ses salariés en cas de canicule ?.....	7
Partie 5. Existe-t-il des seuils maximums de température définis.....	10
Partie 6. Dans le secteur du BTP, quelles sont les nouvelles mesures du chômage intempéries ?.....	11

Edito



Peut-être en avez-vous entendu parler...

1. Problématique générale et contexte

Alors que nous sommes en période estivale, les températures augmentent provoquant inconfort et dangers potentiels pour certains salariés. La question de la canicule revient chaque année pour beaucoup d'entreprises. Suite notamment aux nouvelles mesures applicables **à partir du 1er juillet**, quelles décisions doivent prendre les employeurs ?

2. Objectif du contenu

Répondre aux questions les plus récurrentes sur la problématique de l'adaptation des entreprises aux épisodes de fortes chaleurs. Accompagner les employeurs en cas de canicule.

3. La valeur ajoutée SVP

La finalité de cette publication n'est pas de répondre à toute la thématique mais plutôt de vous permettre d'adopter les bons réflexes lorsque vous êtes confrontés à cette situation.



Partie 1.

Un salarié peut-il utiliser son droit de retrait en cas de canicule?

Lorsque les températures deviennent excessives, et que le salarié estime être exposé à une situation de danger grave et imminent, il peut alors user de son droit de retrait, ce qui signifie que le salarié peut se retirer de son poste de travail. L'employeur est alors tenu de le rémunérer et aucune sanction ne peut être prise à son encontre, sauf en cas d'abus.

Ce droit est, en pratique, très peu utilisé, mais il a par exemple été admis pour un aide couvreur en raison d'exceptionnelles fortes chaleurs,

Un travail dans les bureaux n'étant pas soumis aux mêmes contraintes qu'un travail à l'extérieur, il n'est pas toujours facile pour ces professions de caractériser une situation de danger grave et imminent justifiant un droit de retrait lors d'un épisode de forte chaleur.

Sources :

Cass. soc., 1er avr. 2009, n° 07-45.511

Articles L.4131-1 et 3 du Code du travail

Partie 2.

Les salariés peuvent-ils exiger de télétravailler pendant la canicule?

Aucune disposition légale n'impose la mise en place du travail à distance en cas d'épisodes de forte chaleur pour des personnes ayant des emplois de bureau.

Cependant les accords d'entreprise ou les chartes télétravail peuvent prévoir des conditions particulières de passage temporaire en télétravail en cas de canicule, il convient de s'y référer.

Le collaborateur peut également solliciter à titre exceptionnel son employeur d'une demande de travail en distanciel, mais l'employeur reste libre de refuser.

Partie 3.

En cas de canicule, le salarié peut-il se vêtir à sa convenance?

Aucune loi n'interdit le port du short ou du bermuda au travail. La seule obligation faite au salarié est de porter une tenue « décente ».

Mais la liberté de se vêtir n'est pas une liberté fondamentale. Ainsi, le Code du travail précise que l'employeur peut apporter des restrictions si elles sont objectivement justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Il est tout à fait justifié pour un employeur d'imposer des règles vestimentaires aux salariés qui sont en contact avec la clientèle. En principe, l'employeur doit faire figurer ces restrictions dans le règlement intérieur soumis à l'inspection du travail.

La liberté de se vêtir pour le confort et le bien être ne doit pas contrevenir à la santé et la sécurité du salarié. Par conséquent l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir tout risque éventuel.

Pour éviter toute sanction, un salarié doit demander à son employeur l'autorisation de venir au travail dans une tenue vestimentaire plus légère que d'habitude en cas de vague de chaleur.

La Cour de cassation a validé le licenciement d'un salarié qui venait travailler en bermuda. L'employeur lui avait demandé oralement et par écrit à plusieurs reprises de ne pas travailler en bermuda, ce qu'il a systématiquement refusé d'appliquer. Face à ce non-respect des consignes, l'employeur est fondé à licencier le collaborateur pour insubordination.

Sources :

Article L.1121-1 du Code du travail

Cass. Soc., 28 mai 2003, n°02-40.273

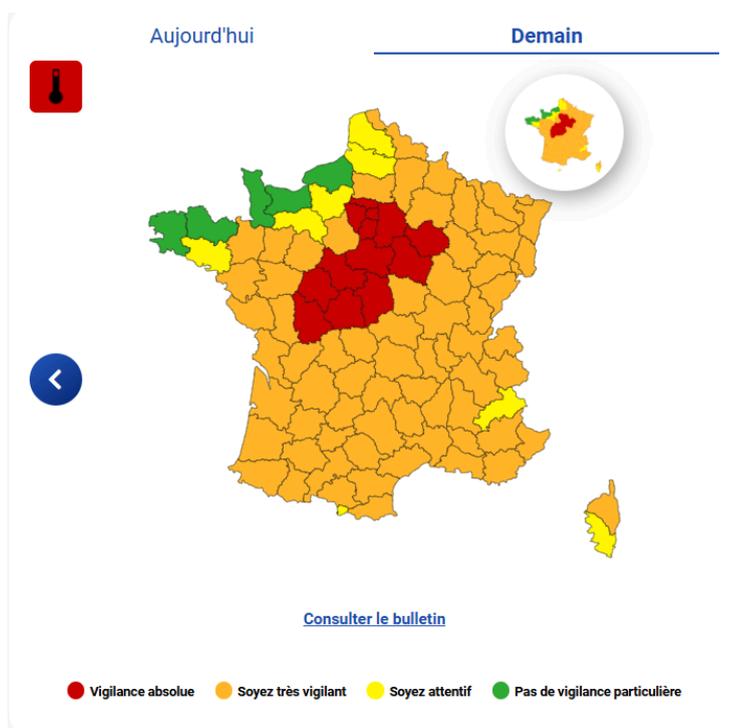
Partie 4.

Qu'est-ce que l'employeur doit mettre en place dans l'entreprise pour ses salariés en cas de canicule ?

Une nouvelle réglementation :

Le décret 2025-482 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur renforce les dispositions de prévention, au sein du code du travail et du code rural et de la pêche maritime, pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs face à la chaleur, en particulier lors des épisodes de chaleur intense, définie par l'atteinte des seuils de vigilance météorologique jaune, orange et rouge du dispositif de Météo-France.

Exemple de carte météo-France dispositif canicule :



Source : <https://vigilance.meteofrance.fr/fr/canicule>

Le décret introduit notamment un nouveau chapitre dans le code du travail, intitulé « prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense », codifié aux articles R.4463-1 à R.4463-8.

Il est désormais strictement imposé à l'employeur d'évaluer les risques liés aux fortes chaleurs et de prévoir les mesures à appliquer durant cette période (R.4463-2 du code du travail).



Ces mesures, fondées sur les grands principes de prévention, définis par l'article R. 4463-3 du CDT, sont à mettre en place à partir de la vigilance jaune et sont à adapter en cas d'intensification de la chaleur (R. 4463-7 du CDT).

Elles peuvent être organisationnelles :

- aménagement du poste de travail en évitant par exemple les tâches les plus intenses physiquement lorsque c'est possible, ou en proposant des rotations entre les postes

- modification des horaires, pour travailler aux heures les plus fraîches,

- augmentation du repos, dans l'idéal dans un endroit frais,

- mise à disposition d'équipements de protection contre la chaleur notamment pour les postes en extérieur (casquette/chapeau, lunettes de soleil...), en veillant à leur adéquation avec les autres équipements habituels pour le poste de travail.

Ces mesures peuvent aussi concerner l'aménagement des locaux ou l'agencement des postes de travail, en utilisant par exemple en priorité les emplacements sans rayonnement direct ou les mieux protégés du soleil. En prévoyant des moyens techniques supplémentaires comme des ventilateurs ou des stores occultants.

Elles doivent également comprendre une information aux travailleurs sur la conduite à tenir en cas de fortes chaleurs et sur les protections mises en œuvre pour réduire leur exposition.

Pour des raisons tenant notamment à leur âge ou à leur état de santé, l'employeur doit également adapter les mesures de prévention pour les travailleurs particulièrement vulnérables, en liaison avec le service de prévention et de santé au travail (R. 4463-5 du CDT).

En parallèle, l'employeur doit également s'assurer que tous ses travailleurs ont accès à de l'eau fraîche et potable pour se désaltérer et se rafraîchir (art. R 4225-2 du Code du travail). Par la mise à disposition d'une fontaine à eau ou d'un accès à robinet d'eau potable remplissant toutes les conditions d'hygiène.

De plus, pour les personnes amenées à travailler en extérieur, l'employeur doit prévoir un moyen de conserver l'eau au frais tout au long de la journée (R. 4463-4 du CDT).

Il est à noter que la distribution de bouteilles d'eau plastiques est interdite sur les lieux de travail depuis le 1er janvier 2021 conformément aux dispositions de la loi AGEF. Cependant, si le site n'est pas alimenté par un réseau d'eau potable, des bouteilles d'eau pourront être distribuées.

Pour finir, conformément à l'article R.4463-6 du CDT, l'employeur définit également les modalités de signalement de toute apparition de symptômes



préoccupants pour soi ou pour les autres en n'oubliant pas les personnes isolées. Il doit également compléter son organisation des secours en précisant les modalités spécifiques mises en place pendant les pics de chaleur.

Cette organisation doit être portée à la connaissance des travailleurs et communiquée au service de prévention et de santé au travail (Article R. 4463-6 CDT).

Sources:

Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur, entré en vigueur le 1er juillet 2025

Arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense

Instruction N° DGT/CT3/2025/84 du 05/06/2025 relative à la gestion des vagues de chaleur

Loi n°2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire (loi AGEC)

Partie 5.

Existe-t-il des seuils maximums de température définis

Non, aucune température maximale contraignante n'est définie au sens du Code du travail. Dans le nouveau décret, le choix a été fait de préférer le dispositif météo France plutôt que de fixer une ou plusieurs températures limites. Le ministère du travail assume ce choix en évoquant le fait que le dispositif météo France permet une réelle adaptation en fonction du climat local et une appréciation au plus juste du caractère exceptionnel des pics de chaleur par rapport aux moyennes de saison. De plus, il invoque la nécessité de prendre en compte différents paramètres qui varient d'une entreprise à l'autre : intensité du travail, locaux et équipements, travail en extérieur... C'est pourquoi les nouvelles dispositions apportées par le décret renforcent l'obligation d'évaluation du risque mais laissent une souplesse à l'employeur pour la mise en place de mesures préventives adaptées aux situations réelles de l'entreprise.

Il existe néanmoins des recommandations de l'INRS évoquant une température idéale autour de 20/22°C et une température maximum autour de 28/30°C selon l'intensité du travail. Toutefois, il est ajouté que la température de l'air ne suffit pas à évaluer les risques liés aux ambiances thermiques chaudes. En effet, d'autres facteurs, liés à l'environnement de travail (humidité, déplacements d'air, rayonnement solaire) et aux caractéristiques de l'activité (tenue de travail, charge physique de travail) doivent être pris en compte pour connaître la température réellement ressentie.

Sources:

Forte chaleur ou canicule. Recommandations aux employeurs

Partie 6

Dans le secteur du BTP, quelles sont les nouvelles mesures du chômage intempéries ?

Le dispositif chômage-intempéries est un dispositif prévu par le code du travail et géré par les caisses de congés payés du bâtiment afin d'assurer un revenu de remplacement aux salariés concernés en cas d'aléas climatiques.

Les entreprises du secteur du bâtiment et leurs salariés sont tout particulièrement impactés par des événements climatiques extrêmes qui ont tendance à se multiplier ces derniers temps (inondations, orages, pluies torrentielles, fortes chaleurs ...) ; afin d'atténuer les risques générés par ces aléas climatiques, les entreprises peuvent mobiliser le chômage-intempéries.

Les employeurs du bâtiment et des travaux public (BTP) peuvent recourir au dispositif du « chômage-intempéries » lorsque les conditions atmosphériques et les inondations rendent l'accomplissement du travail dangereux ou impossible eu égard soit à la santé ou la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir.

En 2024, un décret a précisé le périmètre des « conditions atmosphériques » visées, en intégrant notamment les périodes de canicule. Mais le décret renvoyait encore à un arrêté pour définir cette notion.

C'est désormais chose faite avec l'arrêté du 27 mai 2025. Ainsi, la canicule au sens du chômage-intempéries pour le BTP est caractérisée lorsqu'est atteint le seuil de vigilance orange ou rouge émis par Météo-France dans le cadre de son dispositif national de vigilance météorologique « canicule ».

Pour plus de développements sur la mise en oeuvre de ce régime d'indemnisation spécifique, nous vous invitons à consulter le dossier "Focus sur le chômage intempéries dans le BTP" au lien suivant :

<https://publishing-files.svp.com/dde/56/01jy4cghps7vjp8zf9mq51mq70-6862aff7d287c003020640.pdf>

Sources :

Code du travail articles L5424-8 et D 5424-7-1

Décret 2024-630 du 28 juin 2024, JO du 29



Arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense

Instruction DGT/CT3/2025/84 du 05/06/2025 relative à la gestion des vagues de chaleur en 2025

Conclusion



Avec la généralisation des vagues de chaleur intensive, les employeurs doivent réfléchir à l'adaptation du travail face à ces phénomènes désormais récurrents.

Ce dossier permet aux employeurs de savoir prendre des décisions en cas de canicule et de respecter les nouvelles obligations en la matière suite au **décret du 27 mai 2025, entré en vigueur le mardi 1er juillet**,

SVP, le partenaire de confiance des professionnels des secteurs privés et publics.

SVP

INFORMATION
DÉCISIONNELLE

Services experts pour gérer
votre quotidien et développer
votre activité



- Réponses d'experts à vos questions légales, réglementaires, conventionnelles, fiscales, sociales...
- Services d'**intelligence économique**, analyses stratégiques, veilles métiers et sur mesure
- **Portail my.svp.com** : actualités, vidéos d'experts, documentations sociale et fiscale, formules et modèles, synthèses et veilles de conventions collectives...
- **Traduction** et interprétariat

SVP

SIRH

Solutions et prestations métier
pour digitaliser et gérer vos RH



- Un choix complet de solutions **digitales RH** des éditeurs reconnus du marché
- La gestion de votre projet, intégration logicielle et paramétrages spécifiques réalisés par nos **consultants certifiés**
- Des **prestations métier** pour gérer vos paies et vos RH, de la gestion internalisée à l'externalisation complète.

SVP

ERGONOMIE

Ergonomie, handicap
et prévention



- Diversité et inclusion
- Ergonomie, santé et prévention des risques professionnels
- Formations santé au travail et handicap.



+ de 250 experts spécialisés en droit social, public, en fiscalité, santé au travail... vous accompagnent dans la sécurisation de vos décisions et les transformations de votre organisation.

📍 1, place Costes et Bellonte
92270 Bois-Colombes



www.svp.com

Retrouvez-nous sur LinkedIn, X, Facebook et Youtube



SVP

**votre partenaire
de confiance**