

La prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense. Par Alma Basic, Avocate.

Parution : mardi 22 juillet 2025

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/prevention-des-risques-lies-aux-episodes-chaleur-intense,54059.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

Le lundi 30 juin 2025, un ouvrier de 35 ans, salarié d'une entreprise de travaux publics, a été victime d'un malaise léthal à Besançon.

Pourtant, ce salarié s'était plaint à plusieurs reprises auprès de son employeur des fortes chaleurs sur son lieu de travail.

Cet incident tragique est survenu la veille de l'entrée en vigueur du décret n°2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.

Cette nouvelle réglementation, entrée en application le 1er juillet 2025, renforce les obligations des employeurs en matière de prévention du risque chaleur.

Au sommaire de cet article...

I. Avant le 1^{er} juillet 2025, les employeurs devaient déjà protéger leurs salariés en cas de variations de température.

II. Les nouvelles obligations imposées aux employeurs pour protéger les salariés exposés aux risques liées aux fortes chaleurs.

III. Les mesures de prévention contre les risques d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs liés aux épisodes de chaleur intense.

IV. Les dispositifs de signalement et de secours en cas de fortes chaleurs.

Conclusion.

I. Avant le 1^{er} juillet 2025, les employeurs devaient déjà protéger leurs salariés en cas de variations de température.

Plusieurs dispositions du Code du travail imposent de longue date aux employeurs des mesures générales en lien avec le climat, comme prévoir des aménagements de poste extérieurs de telle sorte que : « *les travailleurs [...] soient protégés contre les effets des conditions atmosphériques* » [1].

L'article R4213-7 du Code du travail indique quant à lui que : « *les équipements et caractéristiques des locaux de travail sont conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs* ».

Et l'article R4213-8 du même code prévoit que : « *les équipements et caractéristiques des locaux annexes aux locaux de travail, notamment des locaux sanitaires, de restauration et médicaux, sont conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à la destination spécifique de ces locaux* ».

Enfin, l'article R4223-13 du Code du travail commande que les locaux fermés affectés au travail soient : « *en toute saison, maintenus à une température adaptée compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent. En cas d'utilisation d'un dispositif de régulation de température, celui-ci ne doit émettre aucune émanation dangereuse* ».

Néanmoins, le Code du travail limitait jusqu'à récemment les mesures de prévention précises à la protection des salariés contre le froid, sans prévoir de dispositions sur un potentiel seuil maximal de température.

Notamment, l'article R4223-15 du Code du travail impose à l'employeur de prendre, après avoir recueilli les avis du médecin du travail et du comité social et économique (CSE), « *toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries* ».

S'agissant de la protection contre les intempéries liées au froid, une instruction interministérielle du 29 novembre 2023 relative à la prévention et la gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid 20 a précisé l'état de la réglementation sur ce point.

En ce qui concernait la prévention des travailleurs contre les fortes chaleurs, qui n'est pourtant pas une préoccupation nouvelle, seuls des organismes comme l'INRS avaient mis en place des seuils de température critiques au-delà desquels la chaleur devenait un facteur de risque professionnel : 30 °C pour une activité sédentaire et 28 °C pour une activité physique. Au-delà de ces seuils, l'INRS considère que les conditions thermiques peuvent entraîner des atteintes à la santé, mais aussi compromettre la sécurité des travailleurs.

Il était plus que temps que le gouvernement se saisisse de la prévention des travailleurs contre les fortes chaleurs.

II. Les nouvelles obligations imposées aux employeurs pour protéger les salariés exposés aux risques liées aux fortes chaleurs.

Le décret n°2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur et son arrêté du même jour 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 renforcent les obligations des employeurs face aux phénomènes

climatiques de plus en plus risqués.

Ce décret a intégré dans le code du travail un chapitre consacré à la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense, regroupant les articles R4463-1 à R4463-8.

Ses prescriptions correspondent dorénavant à une composante obligatoire de l'évaluation des risques professionnels et concernent à la fois les employeurs et leurs salariés, mais aussi les maîtres d'ouvrage, les coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé, ainsi que les travailleurs indépendants qui exercent directement une activité sur un chantier ou sur un site naturel en extérieur.

L'épisode de chaleur intense y est défini dans des conditions déterminées dans l'arrêté précité du 25 mai 2025, par référence à un dispositif développé par Météo-France pour signaler le niveau de danger de la chaleur.

Plus précisément, suivant l'article 1er de l'arrêté du 25 mai 2025 :

« l'épisode de chaleur intense mentionné à l'article R. 4463-1 du Code du travail [est défini] sur la base du dispositif de vigilance dénommé « canicule » de Météo-France. Les bulletins de suivi des niveaux de vigilance météorologique de Météo-France permettent de prévenir et d'anticiper les vagues de chaleur qui génèrent des risques susceptibles de porter atteinte à la santé et la sécurité des travailleurs ».

Le même arrêté fixe à l'article 2, de manière territorialisée, quatre « niveaux de vigilance pour canicule » en fonction du niveau de danger de chaque vague de chaleur – l'employeur devra adapter les conditions de travail des salariés en tenant compte de ces niveaux :

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.

Surtout, dans le cas d'une vigilance rouge Météo France, il doit y avoir une réévaluation quotidienne des risques encourus par chacun des salariés en fonction :

de la température et de son évolution en cours de 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 ;

de l'âge et de l'état de santé des travailleurs.

Le nouvel article R4463-2 du Code du travail impose dorénavant à l'employeur d'évaluer les risques susceptibles d'affecter la santé ou la sécurité des travailleurs exposés à des épisodes de chaleur intense, qu'ils exercent en intérieur ou en extérieur.

Et lorsqu'il identifie un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs, l'employeur doit définir des mesures de prévention destinées à réduire ces risques.

Ces mesures doivent directement être intégrées dans le PAPRI Pact (Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) pour les entreprises de 50 salariés ou plus, ou dans le DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

III. Les mesures de prévention contre les risques d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs liés aux épisodes de chaleur intense.

L'article R4463-3 du Code du travail établit une liste non exhaustive de mesures afin de limiter les risques liés à ces épisodes de chaleur intense, parmi lesquelles :

la mise en œuvre de procédés de travail réduisant ou évitant l'exposition à la chaleur ;

la modification de l'aménagement et de l'agencement des locaux et postes de travail ;

l'adaptation de l'organisation du travail, notamment des horaires, pour réduire la durée et l'intensité d'exposition, et prévoir des pauses ;

l'utilisation de moyens techniques visant à réduire le rayonnement solaire (amortissement, isolation) ou à prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;

l'augmentation de la mise à disposition d'eau potable fraîche ;

le choix d'équipements de travail adaptés pour maintenir la température corporelle des travailleurs stable ;

la fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI) spécifiques contre les fortes températures et les rayonnements solaires directs ou diffus ;

l'information et formation des travailleurs sur les conduites à tenir en cas de forte chaleur, ainsi que sur l'utilisation correcte des équipements et EPI, afin de minimiser l'exposition thermique dans la mesure du possible.

A. L'obligation faite à l'employeur de fournir de l'eau potable et fraîche aux travailleurs.

L'article R4463-4 du code du travail impose dorénavant à l'employeur, de manière explicite, de fournir aux travailleurs une quantité suffisante d'eau potable et fraîche.

Cette eau doit nécessairement être maintenue au frais toute la journée, à proximité des postes de travail, et notamment ceux situés en extérieur.

Cette eau potable et fraîche mise à la disposition des travailleurs par l'employeur doit permettre aux salariés de se désaltérer et de se rafraîchir [2].

NB : l'article R4463-5 du Code du travail précise à présent que :

« lorsqu'il est informé de ce qu'un travailleur est, pour des raisons tenant notamment à son âge ou à son état de santé, particulièrement vulnérable aux risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense, l'employeur adapte, en liaison avec le service de prévention et de santé au travail, les mesures de prévention prévues au présent chapitre en vue d'assurer la protection de sa santé ».

B. L'obligation en toute saison d'adaptation de la température dans les locaux de travail.

Auparavant, la législation ne prévoyait qu'une obligation de chauffage en saison froide.

Désormais, l'article R4223-13 du Code du travail impose aux employeurs de maintenir une « température adaptée » dans les locaux fermés affectés au travail, peu importe la saison.

La température doit être modulée en tenant compte de la nature des activités exercées et de l'environnement des salariés.

Il convient de noter également que le décret du 27 mai 2025 est venu préciser que le dispositif de régulation thermique choisi (chauffage, climatisation ou ventilateur) doit être exempt de toute émanation dangereuse.

Par ailleurs, en cas de dysfonctionnement du système de renouvellement mécanique de l'air et/ou de la climatisation, l'employeur devra fournir en permanence de l'eau potable et fraîche.

C. Une interdiction spécifique d'exposition des jeunes travailleurs à la chaleur extrême

L'article L4153-8 du Code du travail prévoit que :

« il est interdit d'employer des travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. » (al. 1er).

L'article D4153-36 du même code interdit à l'employeur d'affecter un jeune de moins de 18 ans à un travail l'exposant à une température extrême susceptible de nuire à sa santé.

L'instruction du 5 juin 2025 relative à la gestion des vagues de chaleur rappelle qu'aucune dérogation n'est possible.

En cas de constat d'irrespect par un agent de contrôle de l'inspection du travail, une décision de retrait peut être prononcée [3].

IV. Les dispositifs de signalement et de secours en cas de fortes chaleurs.

Au-delà des mesures de préventions, l'employeur doit définir et communiquer à ses salariés et au Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) d'une part, les modalités de signalement de toute apparition d'indices physiologiques inquiétants, malaise ou situation de détresse, et d'autre part, le protocole d'intervention rapide pour porter secours, en particulier.

Le rôle renforcé de l'inspection du travail en cas d'inaction de l'employeur

Il convient de noter que si l'employeur tarde ou n'a pas défini les mesures ou actions de prévention dorénavant prévues, l'inspecteur pourra le mettre en demeure de les établir dans un délai minimum de l'employeur d'établir des mesures de prévention concrètes avec un délai d'exécution de la mise en demeure minimale d'au moins huit jours [4].

A. La modulation du temps de travail comme outil de prévention contre les fortes chaleurs

Le recours à l'activité partielle.

Lorsqu'il existe des « circonstances de caractère exceptionnel », en raison de fortes chaleurs en cas de vigilance orange ou rouge, ou si un arrêté préfectoral suspend l'activité du fait de la canicule, l'employeur peut recourir à l'activité partielle [5].

L'employeur devra obtenir une autorisation administrative délivrée par la DDETS sur appréciation du caractère exceptionnel. Cette demande doit être déposée dans les 30 jours suivant le placement en activité partielle et un avis préalable du comité social et économique est requis pour les entreprises disposant de plus de 50 salariés.

Dans les cas de sinistre, d'intempéries exceptionnelles ou de toute autre circonstance de caractère exceptionnel, l'avis peut être recueilli postérieurement, dans un délai maximal de deux mois à compter de la demande.

Le salarié placé en activité partielle perçoit une indemnisation à hauteur de 60 % de son salaire brut (plafonné à 60 % de 4,5 Smic). Afin d'octroyer ces indemnisations, l'employeur reçoit une allocation de 36 % du salaire brut (plafonnée également à 36 % de 4,5 Smic) versée par l'Agence de services et de paiement.

La récupération des heures non travaillées.

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 (v. les instructions du 6 juin 2024 et du 5 juin 2025).

Les modalités de récupération des heures perdues et les limites au recours à celles-ci peuvent être actées dans un accord collectif (accord d'entreprise, d'établissement ou de branche).

À défaut d'un tel accord, la récupération doit avoir lieu dans un délai de 12 mois et qu'il est interdit de l'étaler uniformément sur toute l'année. Elle ne peut par ailleurs guère augmenter la durée de travail de plus d'une heure par jour, ni de plus de 8 heures par semaine.

L'on notera que les deux dispositifs ne sont pour le reste pas cumulables.

B. Les mesures de prévention contre les fortes chaleurs spécifiques aux entreprises du BTP.

Sur les chantiers du BTP, les employeurs sont tenus à plusieurs obligations de prévention contre la chaleur :

fournir de l'eau potable et fraîche aux salariés pour qu'ils puissent se désaltérer et se rafraîchir et lorsque l'eau courante n'est pas disponible, de garantir un approvisionnement d'au moins trois litres par jour et par salarié [6] ; mettre à disposition soit un local d'accueil adapté, permettant de préserver la santé et la sécurité en cas de conditions climatiques extrêmes, soit des aménagements de chantier équivalents [7] ;

les congés intempéries : l'instruction DGT du 6 juin 2024, confirmée sur ce point par l'instruction DGT du 5 juin 2025, prévoient que l'entreprise peut bénéficier, par le truchement du dispositif BTP-intempéries, d'une indemnisation en cas d'arrêt de travail occasionné par des intempéries [8]. Ce dispositif peut être utilisé « *lorsqu'une vague de chaleur rend dangereuse ou impossible l'exécution du chantier* », comme en dispose l'article D. 5424-7-1 du même code (depuis le Décret n° 2024-630 du 28 juin 2024 ayant officiellement reconnu la canicule comme une intempérie permettant d'interrompre les chantiers et ouvrant droit à indemnisation.)

Conclusion.

Ces nouvelles contraintes imposées aux employeurs en cas de fortes chaleurs viennent utilement compléter les dispositifs de prévention qui existaient d'ores et déjà contre les intempéries et les risques liés au froid.

Pour rappel, en cas de contravention aux obligations précitées, l'employeur encourt des amendes d'un montant compris entre 2 000 et 10 000 euros par travailleur concerné [9].

Alma Basic Droit du travail et droit syndical Avocate au barreau de Paris Selarl Basic Rousseau Avocats www.basic-rousseau-avocats.com/

[1] Article R4225-1, 3° C. Trav.

[2] Article R4225-2 du Code travail.

[3] Article L4733-2 du Code du travail.

[4] Article R4721-5 du Code du travail.

[5] Article R5122-1 du Code du travail.

[6] Article R4534-143 du Code du travail.

[7] Article R4534-142-1 du Code du travail.

[8] Article L5424-6 et suivants du Code du travail.

[9] Articles L4753-2 et L4752-1 du Code de travail.

L'auteur déclare ne pas avoir utilisé l'IA générative pour la rédaction de cet article.

Cet article est protégé par les droits d'auteur pour toute réutilisation ou diffusion, plus d'infos dans nos mentions légales (<https://www.village-justice.com/articles/Mentions-legales,16300.html#droits>).
