racine AVOCATS

Décryptage

Juin 2025

Fortes chaleurs : de nouvelles obligations pour l'employeur à partir du 1er juillet 2025

L'été approche à grands pas, apportant avec lui ses moments de convivialité, de détente et de soleil, mais également, comme c'est malheureusement de plus en plus fréquent depuis quelques années, des épisodes de fortes chaleurs susceptibles d'avoir un impact **sur la santé des travailleurs et leurs conditions de travail**.

Un décret et un arrêté datés du 27 mai 2025 viennent à cet égard renforcer **la protection des travailleurs en cas de chaleur,** avec pour corollaire de nouvelles obligations d'évaluation des risques et de prévention, applicables sur le territoire métropolitain uniquement, par tout employeur quel que soit son effectif et/ou son activité.

Ces textes consacrent désormais l'obligation pour l'employeur **d'évaluer les risques liés à l'exposition des salariés à des « *épisodes de chaleur intense* »**, et mettent à sa charge **une obligation d'adopter des mesures de prévention pour les réduire**.

Indépendamment des « *épisodes de chaleur intense* » caractérisés par le décret, celui-ci prévoit par ailleurs un renforcement de l'obligation de sécurité de l'employeur au travers de la réécriture de dispositions déjà existantes, lui imposant notamment de veiller au maintien de conditions thermiques adaptées au travail.

A quelques semaines de la période estivale, ces mesures doivent être mises en œuvre sans tarder par les entreprises.

⇨ De nouvelles mesures à adopter en cas de chaleur intense

❖ **Définition des « épisodes de chaleur intense » :**

L'arrêté du 27 mai 2025 vient définir la notion d' « *épisodes de chaleur intense* » en référence au dispositif de vigilance canicule de Météo-France. La « *chaleur intense* » est ainsi caractérisée :

- **en cas de pic de chaleur ou épisode persistant de chaleur** (*c'est-à-dire* ***en cas de vigilance jaune*** *selon Météo-France*),
- en cas de **canicule** (*vigilance orange*)
- et a fortiori en cas de **canicule extrême** (*vigilance rouge*).

Dans ces trois cas de figure, l'employeur doit mettre en œuvre **des mesures ou actions de prévention particulières** pour assurer la santé et protéger la santé des travailleurs.

Celles-ci peuvent concerner **l'adaptation du poste de travail des salariés**, l'information et la sensibilisation écrite du personnel sur les risques attachés aux chaleurs intenses, ou encore leur mise à disposition d'équipements adaptés.

❖ **Une obligation d'évaluation des risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense**

Cette obligation d'évaluation concerne tous les postes de travail, qu'ils soient **en intérieur ou en extérieur.**

Une fois cette évaluation faite, il appartient à l'employeur de définir **les mesures ou les actions de prévention** répertoriées dans les documents suivants (article R.4463-2 du code du travail) :

- Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés, **dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** (« PAPIPRACT »),

- Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, **dans le document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUERP).

Le nouvel article R.4463-3 du code du travail énumère précisément les actions ou mesures concrètes à diligenter. Sans que cette liste revête un caractère exhaustif, elle expose les mesures minimales telles que :

- 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. A titre d'exemples, l'employeur pourrait favoriser la mise en place d'aires de repos ombragées pour les salariés travaillant à l'extérieur, l'installation de stores ou de filtres solaires sur des fenêtres, un système de ventilation efficace (climatisations, ventilateurs etc.), l'installation de points d'eau (type fontaines à eau) ou une distribution renforcée d'eau ...

- 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. Cette adaptation peut prendre différentes formes : un décalage des horaires de travail d'embauche et de débauche, une réorganisation des tâches qui nécessitent un effort physique à des heures plus fraîches, une rotation entre salariés, ou encore l'augmentation de la fréquence et/ou de la durée des heures de pause.

- Le recours à des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, 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. Sans altérer la sécurité des équipements mis à disposition des salariés, l'employeur pourra par exemple privilégier des vêtements de couleur claire, et favorisant la régulation de la transpiration.

- La fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI) permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou encore 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.

❖ Une obligation d'adaptation de ces mesures de prévention en cas d'intensification de la chaleur

Selon le nouvel article R.4463-7 du code du travail, ces mesures de prévention mobilisables en cas de chaleur intense, doivent être **adaptées** par l'employeur en cas d'intensification de la chaleur.

Il pourrait s'agir d'augmenter à nouveau la fréquence et les temps de pause des salariés, de réduire leur temps de travail effectif en cas d'exposition trop importante à la chaleur, de permettre exceptionnellement de recourir au télétravail, ou encore d'augmenter les volumes d'eau à disposition des travailleurs. En somme, une intensification des mesures de prévention devant là encore être adaptées aux postes et aux travailleurs concernés.

❖ Une obligation d'adaptation de ces mesures pour les travailleurs vulnérables

Une obligation spécifique est également consacrée à l'égard des « travailleurs vulnérables » pour des raisons tenant notamment **à leur âge ou leur état de santé**, a fortiori s'ils relèvent du statut de travailleurs handicapés. Il appartient à l'employeur de se

mettre en liaison avec le service de prévention et de santé au travail pour solliciter des conseils et indications précises de la médecine du travail.

- ❖ **Une obligation de mettre suffisamment d'eau potable fraiche à disposition des travailleurs**

En cas d'épisode de chaleur intense, une quantité d'eau potable fraîche suffisante doit en outre être fournie par l'employeur, qui doit prévoir un moyen pour maintenir au frais tout au long de la journée, l'eau destinée à la boisson, à proximité des postes de travail, qu'ils soient en intérieur ou en extérieur (R.4463-4 du code du travail).

- ❖ **Une obligation pour l'employeur de définir les modalités de signalement de toute apparition de situations préoccupantes en cas de chaleur intense**

Une procédure de signalement en cas d'apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse doit également être définie au sein de l'entreprise incluant la description d'un mode opératoire et/ou de mesures destinées à porter secours, dans les meilleurs délais, à tout travailleur et plus particulièrement aux travailleurs isolés ou éloignés (R.4463-6 du code du travail).

Ce travail doit être mené en concertation avec le service QSE de l'entreprise, s'il existe et avec la CSSCT.

- ❖ **Des dispositions spécifiques à la sous-traitance.**

Sur des chantiers et/ou dans les cas de sous-traitance, le décret précise que le plan de prévention prévu à l'article R.4512-6 du code du travail, le plan général de coordination prévu à l'article L.4532-8 ainsi que le plan particulier de sécurité et de protection de la santé prévu à l'article L.4532-9 doivent respectivement tenir compte, le cas échéant, des risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense.

Un nouvel article R.4535-14 dispose qu'en cas de risques liés à l'exposition de chaleur intense, les travailleurs indépendants ainsi que les employeurs qui exercent directement une activité sur un chantier de bâtiment et de génie civil doivent mettre en œuvre les mesures de prévention prévues aux articles R.4463-3 et R.4463-4 du code du travail. Ils doivent également tenir compte de ces risques dans l'élaboration du plan particulier de sécurité de protection de la santé prévu à l'article L.4532-9 du même code.

- ⇨ **Des mesures existantes renforcées**

De nouvelles mesures viennent renforcer l'obligation de sécurité de l'employeur en situation de fortes chaleurs au travers de la réécriture ou la complétion de mesures déjà existantes.

- **Une obligation de maintien d'une température adaptée dans les locaux fermés**

Alors que le code du travail ne prévoyait jusqu'ici qu'une obligation pour l'employeur de chauffer les locaux de l'entreprise lors de la saison froide, l'article R.4223-13 consacre désormais une obligation de maintien d'une température adaptée dans les locaux fermés affectés au travail.

Le texte vient en outre préciser qu'en cas d'utilisation d'un dispositif de régulation de température (du type climatisation), celui-ci ne doit émettre aucune émanation dangereuse.

- **Une obligation de protection renforcée contre les effets des conditions atmosphériques**

Pour les postes de travail extérieurs, le nouvel article R.4225-1 du code du travail indique désormais qu'ils doivent être **aménagés** de telle sorte que les travailleurs, soient, notamment, *« protégés contre les effets des conditions atmosphériques ».*

Par « *effets des conditions atmosphériques* », on entend aussi bien les épisodes naturels tels que la chaleur, le froid, la pluie, les tempêtes etc.

Il s'agit bien **d'une obligation de moyens renforcés** désormais mise à la charge de l'employeur qui implique une anticipation des évènements climatiques aléatoires...

- **Une obligation de mise à disposition d'eau potable pour se désaltérer et pour se rafraichir**

L'obligation de mise à disposition d'eau potable par l'employeur est conçue comme devant permettre aux salariés de « se rafraichir ».

Lorsqu'il est impossible de mettre en place un accès à l'eau courante, la quantité d'eau mise à disposition à cette fin est fixée à au moins trois litres par jour par travailleur.

- **L'obligation de prendre en considération les conditions atmosphériques pour la mise en place des équipements individuels de protection**

Il incombe encore à l'employeur de prendre en considération les conditions atmosphériques afin de déterminer les caractéristiques et conditions d'utilisation des équipements de protection individuelle, **après consultation du CSE**. (R.4323-97 CT)

Ainsi l'employeur devra veiller à ce que ces équipements soient adaptés à un usage dans des conditions de froid, comme de chaleur intense ou extrême.

***

Dès l'entrée en vigueur de ces textes, **soit le 1er juillet 2025**, l'inspection du travail pourra constater d'éventuels manquements de l'employeur aux dispositions précitées, et le mettre en demeure, sous 8 jours, de définir les mesures de prévention du risque lié aux épisodes de chaleur intense.

Selon les chiffres remontés au ministère du Travail, 1.500 contrôles ont été effectués durant l'été 2024, principalement dans des secteurs d'activités particulièrement exposés aux risques liés à la chaleur, tels le BTP, l'agriculture ou encore l'industrie.

Ces contrôles devraient être intensifiés cette année et dans les prochaines semaines et étendus à l'ensemble des entreprises.

En l'absence de mesures concrètes et adaptées aux situations de chaleurs intenses mises en place par l'employeur, le salarié pourrait faire valoir son droit de retrait tel que prévu par l'article L 4131-1 du code du travail, s'estimant exposé à un « *danger grave et imminent* » pour sa vie ou sa santé.

De même, le CSE pourrait mobiliser son droit d'alerte sur le même fondement, contraignant ainsi l'employeur à diligenter sans délai une enquête et à prendre les dispositions nécessaires pour y remédier, selon les articles L.4131-2 et L.4132-2 du code du travail.

Il convient donc d'anticiper les mesures de prévention liées aux épisodes de fortes chaleurs et ne pas oublier de les intégrer dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) qui doit faire l'objet d'une actualisation sur ce sujet.

Nos équipes restent mobilisées à vos côtés pour vous accompagner, notamment dans cette démarche d'identification des risques liés à la chaleur sur le lieu de travail, de définition d'action de prévention ainsi que la rédaction des procédures et mesures idoines, outre les actions de sensibilisation auprès du personnel, qui devront, le cas échéant, être **effectives** en cas de contrôle.

Auteurs

Anne-Laure Mary-Cantin
Avocate Associée

Alice Favrel,
Juriste