

NEWSLETTER

ACTUALITÉS SOCIALES

Pôle RH



LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX FORTES CHALEURS : UNE NOUVELLE RÉGLEMENTATION ENTRE EN VIGUEUR

SOMMAIRE

OBLIGATION GÉNÉRALE DE VEILLER A DES CONDITIONS THERMIQUES ADAPTÉES AU TRAVAIL

PAGE 2

DÉFINITION DE L'ÉPISODE DE CHALEUR INTENSE

PAGE 2

8 MESURES ESSENTIELLES À METTRE EN PLACE

PAGE 3

OBLIGATION D'ÉVALUATION ET PRÉVENTION DES RISQUES

PAGE 4

MISE EN DEMEURE POSSIBLE PAR L'INSPECTION DU TRAVAIL

PAGE 4

PRISE EN CHARGE DE LA CANICULE PAR LE RÉGIME DU CHÔMAGE INTEMPÉRIES

PAGE 4

Jusqu'à présent, la protection des travailleurs contre les risques liés aux fortes chaleurs faisait l'objet de préconisations, sans véritable portée obligatoire, émises par l'administration et de dispositions éparées dans le Code du travail.

Le ministère du Travail avait donc mis en place un kit d'information comprenant :

- Un guide de prévention des risques liés aux vagues de chaleur ;
- Un dépliant d'information à destination des employeurs ;
- Une affiche d'information pour les travailleurs avec les bons réflexes à avoir.

Face à la multiplication des épisodes de fortes chaleurs, une réglementation spécifique relative à la prévention des risques liés aux fortes chaleurs est désormais inscrite dans le Code du travail par décret du 27 mai 2025. Les recommandations de l'administration y sont en grande partie intégrées.

Ainsi, à compter du 2 juillet 2025, les employeurs doivent mettre en œuvre des mesures concrètes pour protéger la santé des salariés exposés à la chaleur.

En tant qu'employeur, votre objectif est de sécuriser vos pratiques et protéger vos équipes.

Notre cabinet vous accompagne dans la compréhension de ces évolutions.

OBLIGATION GÉNÉRALE DE VEILLER À DES CONDITIONS THERMIQUES ADAPTÉES AU TRAVAIL

Jusqu'à présent, le Code du travail mettait l'accent sur l'obligation pour l'employeur de chauffer les locaux en cas d'épisode de froid.

Désormais, **l'employeur doit veiller à ce que la température soit compatible avec l'activité exercée, tout en garantissant une bonne ventilation des locaux.**

Les postes de travail doivent être aménagés pour les salariés travaillant en extérieur afin que ces derniers soient protégés contre les effets des conditions atmosphériques.

DÉFINITION DE L'ÉPISODE DE CHALEUR INTENSE

L'épisode de forte chaleur est défini par référence au dispositif de vigilance "canicule" de Météo France. Ce dispositif permet de prévenir et d'anticiper les vagues de chaleur susceptibles de porter atteinte à la santé et à la sécurité des personnes.

Le dispositif de vigilance signale le niveau de chaleur de chaque vague selon l'échelle de couleur suivante :

Échelle de couleur	Type de vague de chaleur	Épisode de chaleur intense au sens Code du travail
	Veille saisonnière sans vigilance particulière	NON
	<ul style="list-style-type: none"> • Pic de chaleur : exposition de courte durée (1 à 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. • Épisode persistant de chaleur : températures élevées durablement au regard des indices biométéorologiques (IBM) proches ou en dessous des seuils départementaux. 	OUI
	Période de canicule : période de 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).	OUI
	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.	OUI

8 MESURES ESSENTIELLES À METTRE EN PLACE



En période de fortes chaleurs, il est indispensable d'anticiper et de réduire les risques professionnels. Le nouvel article R.4463-3 du Code du travail dresse une liste non exhaustive des mesures de prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense.

Voici un aperçu des mesures envisageables :



- **Adapter les procédés de travail**, en réduisant l'exposition à la chaleur, en privilégiant des méthodes ou équipements permettant de limiter le travail en zones chaudes : automatisation, travail en intérieur, etc.



- **Réaménager les espaces de travail**
 - Installer ou renforcer les systèmes de ventilation pour assurer un bon renouvellement d'air ;
 - Maintenir stores ou volets fermés pour éviter les apports solaires ;
 - Aménager des zones de repos ventilées ou climatisées, notamment pour les postes physiques ;
 - Pour les travailleurs en extérieur, prévoir des zones d'ombre ou des abris temporaires ;
 - Réduire l'utilisation des équipements internes produisant de la chaleur.



- **Adapter l'organisation du travail** en limitant la durée d'exposition à la chaleur par une organisation adaptée :
 - Décaler les horaires de travail pour éviter les heures les plus chaudes, notamment pour les travaux en extérieur ;
 - Augmenter la fréquence et la durée des pauses, notamment dans des zones fraîches, ventilées ou ombragées ;
 - Prévoir une rotation des tâches entre les salariés s'il n'est pas possible de décaler les horaires.



- **Mettre en œuvre des solutions techniques pour limiter l'accumulation de chaleur** : films solaires, protections réfléchissantes, isolation thermique, brumisateur, etc.



- **Assurer un accès renforcé à l'eau potable fraîche** : installation de fontaines à eau réfrigérée à proximité des postes de travail, distribution des bouteilles d'eau en quantité suffisante, etc.



- **Choisir des équipements de travail adaptés** afin de maintenir une température corporelle stable (engins climatisés, outils motorisés pour limiter l'effort physique, etc).



- **Fournir des 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 : casques ventilés ou à visière anti-UV, vêtements de travail en tissus technique, respirants et anti-UV, gilets rafraîchissants ou serviettes rafraîchissantes, lunettes de protection solaire pour éviter les éblouissements, etc.



- **Informier et former les travailleurs.** La prévention passe aussi par la sensibilisation : affichages clairs sur les consignes à suivre en cas de forte chaleur, sessions de formation en début de saison sur les signes de déshydratation ou de coup de chaleur, formation à l'utilisation correcte des EPI et des équipements de travail en période de chaleur, emails adressés aux intéressés ou rappel quotidien avant l'exécution du travail, etc.

OBLIGATION D'ÉVALUATION ET DE PRÉVENTION DES RISQUES

Les employeurs étaient déjà tenus d'évaluer les risques liés aux ambiances thermiques. **L'obligation d'évaluation des risques est renforcée par le décret du 27 mai 2025 en ciblant spécifiquement l'exposition des salariés aux épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur.**

S'il existe un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs, l'employeur doit adopter des mesures ou des actions de prévention définies :

- Dans le cadre du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) dans les entreprises de 50 salariés et plus ;
- Dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dans les autres entreprises.

Lors des épisodes de chaleur intense, l'employeur doit réévaluer les mesures de prévention en cas d'intensification de la chaleur. *L'administration préconise, en cas de passage du département en vigilance rouge, de procéder à une réévaluation quotidienne des risques d'exposition pour chaque poste de travail 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 et comportant une charge physique, et de l'état de santé des travailleurs.*

Les risques associés aux épisodes de fortes chaleurs doivent également être pris en compte par :

- Le plan de prévention mis en place pour les travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure ;
- Le plan général de coordination lorsque plusieurs entreprises sont appelées à intervenir sur un même chantier ;
- Le plan particulier de sécurité et de protection de la santé imposé aux entreprises du BTP pour les chantiers soumis à l'obligation d'établir un plan général de coordination.

MISE EN DEMEURE POSSIBLE PAR L'INSPECTION DU TRAVAIL

En cas de non-respect des obligations de prévention des risques associés aux épisodes de fortes chaleurs, l'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de se conformer à la réglementation dans un délai de 8 jours.

Cette mesure renforce le contrôle de l'application de l'obligation de prévention des risques en période de fortes chaleurs.

RÉGIME DU CHÔMAGE INTEMPÉRIES DANS LE BTP

Le dispositif de chômage intempéries permet l'indemnisation des salariés lorsque les conditions climatiques rendent le travail dangereux ou impossible. Depuis le décret du 28 juin 2024, **les épisodes de canicule sont désormais officiellement reconnus comme ouvrant droit au chômage intempéries dans le secteur du BTP**, toutefois, un arrêté devait préciser les conditions de prise en charge. **L'arrêté du 27 mai 2025 prévoit ainsi que les jours placés en vigilance orange ou rouge sont concernés par le dispositif.**

Pour l'année 2025, le montant du remboursement versé à l'employeur, au titre des périodes de canicule, est égal à 50 % du montant prévu pour les autres intempéries couvertes par le régime.

Pour les entreprises dont les secteurs d'activité ne sont pas couverts par le régime de chômage intempéries, il est possible de recourir au dispositif d'activité partielle de droit commun, en période de vigilance orange ou rouge, ou en cas d'arrêté préfectoral ordonnant une suspension d'activité en raison de la canicule. L'employeur doit démontrer le caractère exceptionnel de la vague de chaleur ainsi que ses conséquences sur l'activité de l'entreprise. La prise en charge n'est donc pas automatique et soumise à l'appréciation de l'administration.