

## **Les obligations de l'employeur sont renforcées en cas de fortes chaleurs**

*Un décret et un arrêté datés du 27 mai 2025, publiés au Journal officiel du 1er juin, renforcent les obligations de l'employeur en cas de vague de chaleur. Le plan de prévention devra être adapté à l'intensité de la chaleur et s'appliquera aussi bien au travail réalisé à l'extérieur qu'à l'intérieur. Ces nouvelles mesures entrent en vigueur le 1er juillet 2025.*

Une concertation a récemment été menée avec les partenaires sociaux au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) et devait déboucher sur un texte réglementaire visant à renforcer les dispositifs de prévention au sein du code du travail pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs lors des vagues de chaleur. C'est désormais chose faite avec le [décret du 27 mai 2025](#) et un [arrêté daté du même jour](#).

### **Une obligation générale de veiller à des conditions thermiques adaptées au travail**

L'obligation de l'employeur de maintenir les locaux fermés à une température adaptée au travail en cas de fortes chaleurs est explicitée à l'article R. 4223-13 du Code du travail. Jusqu'à présent ce texte mettait l'accent sur l'obligation pour l'employeur de chauffer les locaux en cas d'épisode de froid.

Il est ainsi prévu désormais que les locaux fermés affectés au travail sont, 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 (C. trav., art. R. 4223-13 réécrit).

L'article R. 4222-1 du Code du travail prévoit déjà l'obligation pour l'employeur de veiller au renouvellement de l'air dans les locaux de travail fermés afin notamment d'éviter les élévations exagérées de température.

La rédaction de l'article R. 4225-1 du Code du travail est revue afin de renforcer l'obligation pour l'employeur d'aménager les postes de travail extérieurs pour protéger les travailleurs contre les effets des conditions atmosphériques.

Remarque : comme le souligne l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), le Code du travail ne fixe pas de température maximale de travail. L'INRS donne comme valeurs repères les températures de 30° C pour une activité sédentaire et de 28° C pour une activité physique. Celles-ci doivent toutefois être ajustées en fonction d'autres facteurs participant à l'astreinte thermique comme l'humidité, le rayonnement solaire, la charge physique et la tenue de travail (Actualité INRS du 31 mai 2024 ; webinaire INRS du 6 juin 2025).

### **La prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense désormais réglementée**

L'article 3 du décret insère un nouveau chapitre consacré à la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense dans la partie réglementaire du Code du travail dédiée aux risques spécifiques d'exposition.

Ce chapitre reprend, pour l'essentiel, les recommandations de l'administration ainsi que le dispositif de vigilance reconduits chaque année par instruction interministérielle ainsi que dans une disposition spécifique du guide Orsec.

Remarque : les préconisations en matière de prévention des risques liées aux fortes chaleurs figuraient, pour l'année 2024, dans l'instruction interministérielle 70 du 27 mai 2024 ainsi que dans l'instruction 89 du 6 juin 2024 du ministère du travail.

**L'épisode de chaleur intense défini par référence au dispositif « canicule » de Météo France**

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 (C. trav., art. R. 4463-1 nouveau ; Arr. 27 mai 2025, art. 1 et 2).

Ce dispositif diffuse des bulletins de suivi des niveaux de vigilance météorologique afin 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 du code du travail
Vigilance verte	Veille saisonnière sans vigilance particulière	Non
Vigilance jaune	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- Épisode persistant de chaleur : températures élevées durablement au regard des indices biométéorologiques (IBM) proches ou en dessous des seuils départementaux</li> </ul>	Oui
Vigilance orange	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

Échelle de couleur	Type de vague de chaleur	Épisode de chaleur intense au sens du code du travail
Vigilance rouge	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

### ***L'employeur doit évaluer et prévenir les risques liés aux épisodes de chaleur intense***

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

S'il ressort de cette évaluation 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 (C. trav., art. R. 4463-2) :

- 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 les autres entreprises, dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Remarque : il est déjà prévu à l'article R. 4121-1 du Code du travail que l'employeur doit évaluer et transcrire dans le DUERP les risques liés aux ambiances thermiques.

### ***Le décret précise les mesures envisageables de prévention***

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 :

- 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 l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;
- l'augmentation de l'eau potable fraîche mise à la disposition des travailleurs ;
- le choix d'équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable ;
- la fourniture 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, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

Remarque : l'INRS donne les exemples suivants de mesures de prévention (actualité INRS du 31 mai 2024 ; webinaire INRS du 6 juin 2025) :

- adapter les horaires de travail durant les périodes de forte chaleur, notamment pour les travaux en extérieur ;
- prévoir une rotation des tâches entre les salariés s'il n'est pas possible de décaler les horaires ;
- mettre en place des aires de repos ombragées ;
- augmenter la fréquence et la durée des pauses ;
- mécaniser certaines tâches ;
- installer des ventilateurs et/ou des climatiseurs dans les locaux comme dans certains engins de chantier ;
- prévoir des stores et des zones ombragées.

S'agissant de l'information et de la formation des salariés, celles-ci peuvent prendre la forme d'un affichage aux emplacements où les salariés exposés travaillent, d'e-mails adressés aux intéressés ou d'un rappel quotidien avant l'exécution du travail. Des supports d'information sont à la disposition des employeurs sur le site internet de l'INRS.

### ***Les mesures de prévention doivent être adaptées pour certains travailleurs***

L'employeur doit adapter les mesures de prévention en liaison avec le service de prévention et de santé au travail pour les travailleurs particulièrement vulnérables aux risques liés aux épisodes de chaleur intense, notamment en raison de leur âge ou de leur état de santé (C. trav., art. R. 4463-5 nouveau).

Remarque : il était déjà interdit à l'employeur d'affecter des travailleurs de moins de 18 ans aux travaux les exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé (C. trav., art. L. 4153-8 et D. 4153-36). Cette interdiction ne fait l'objet d'aucune dérogation (Inst. min. 89 du 6 juin 2024).

### ***Les mesures de prévention doivent être réévaluées en cas d'intensification de la chaleur***

Lors des épisodes de chaleur intense, l'employeur doit mettre en œuvre ces mesures et actions de prévention en les adaptant en cas d'intensification de la chaleur (C. trav., art. R. 4463-7 nouveau).

Remarque : 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.

Cette réévaluation doit conduire à une adaptation des mesures de prévention notamment pour les travailleurs vulnérables. Si ces mesures restent insuffisantes, notamment pour les travaux accomplis à une température très élevée et comportant une charge physique importante, l'employeur doit alors décider de l'arrêt des travaux (Inst. min. 89 du 6 juin 2024).

### ***L'employeur doit organiser les secours en cas d'atteinte à la santé des travailleurs***

L'employeur doit prévoir un dispositif permettant (C. trav., art. R. 4463-6, al. 1er nouveau) :

- le signalement de toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse ;
- des secours apportés dans les meilleurs délais à tout travailleur et, plus particulièrement, aux travailleurs isolés ou éloignés.

Ce dispositif est porté à la connaissance des travailleurs et communiqué au service de prévention et de santé au travail (C. trav., art. R. 4463-6, al. 2 nouveau).

*Remarque : dans ses communications, l'INRS met ainsi en garde contre le coup de chaleur, qui se définit comme une hyperthermie majeure avec une température corporelle supérieure à 40° C et susceptible d'entraîner le décès ou des lésions cérébrales irréversibles. Il s'agit d'une urgence médicale dont le pronostic est lié à la rapidité de la prise en charge. Les autres risques liés aux fortes chaleurs sont notamment la déshydratation et le syndrome d'épuisement. Celui-ci peut se traduire par de la soif, une transpiration abondante, une fatigue intense, des maux de tête, des vertiges, une faiblesse musculaire, des nausées et vomissements ainsi que par une perte brève de connaissance. Ces symptômes doivent faire l'objet d'une prise en charge similaire à ceux du coup de chaleur.*

À ces risques s'ajoutent d'autres effets susceptibles de conduire à un accident de travail : mains moites glissantes, baisse de la vigilance, diminution des performances cognitives, augmentation des temps de réaction.

### ***L'obligation de fournir de l'eau potable fraîche est renforcée***

Le nouvel article R. 4463-4 du Code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur de fournir une quantité d'eau potable fraîche suffisante en cas d'épisode de chaleur intense.

Il est également imposé à l'employeur de prévoir 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, notamment pour les postes de travail extérieurs.

L'obligation pour l'employeur de fournir de l'eau potable fraîche aux travailleurs prévue à l'article R. 4225-2 du Code du travail est ainsi renforcée en cas d'épisode de chaleur intense.

L'article 4 du décret réécrit également les dispositions de l'article R. 4534-143 du Code du travail afin de renforcer cette obligation pour les entreprises du BTP.

### ***Les plans de prévention doivent intégrer les risques associés aux épisodes de fortes chaleurs***

Les risques associés aux épisodes de chaleur intense doivent être pris en compte par (C. trav., art. R. 4463-8 et R. 4535-14 nouveaux) :

- le plan de prévention prévu à l'article R 4512-6 du Code du travail en cas d'intervention d'une entreprise extérieure ;
- le plan général de coordination visé à l'article L 4532-8 du même Code ;
- le plan particulier de sécurité et de protection de la santé imposé par l'article L 4532-9 aux entreprises du BTP pour certains chantiers.

### ***Les équipements de protection individuelle doivent tenir compte des conditions atmosphériques***

Aux termes de l'article R. 4323-97 du Code du travail, l'employeur détermine, après consultation du comité social et économique, les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle (EPI) sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port.

L'article 2 du décret modifie cet article afin d'ajouter les conditions atmosphériques aux éléments devant être pris en compte par l'employeur dans le choix des EPI.

Remarque : l'INRS recommande aux employeurs de mettre à disposition des équipements de protection adaptés (EPI), notamment un couvre-chef et des vêtements de couleur claire. Toutefois, les EPI spécifiques à certaines activités comme le casque priment et ne peuvent pas

être ôtés lors des épisodes de fortes chaleurs. L'employeur doit prendre en compte cette contrainte pour les salariés concernés.

### **L'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de prévenir les risques**

L'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de se conformer sous 8 jours à son obligation de définir les mesures de prévention des risques associés aux épisodes de chaleur intense.

Cette possibilité résulte de la modification de l'article R. 4721-5 du Code du travail par l'article 5 du décret.

### **Les épisodes de canicule ouvrant droit au chômage intempéries du BTP sont précisés**

Financé par une cotisation patronale, le régime de chômage intempéries permet aux salariés et employeurs du secteur du BTP d'être indemnisés en cas de chômage dû à des conditions atmosphériques ou à des inondations rendant l'accomplissement du travail dangereux ou impossible (C. trav., art. L. 5424-8).

Le décret n° 2024-630 du 28 juin 2024 a défini et élargi les conditions atmosphériques prises en charge par ce régime. Celles-ci incluent désormais les épisodes de canicule.

L'arrêté du 27 mai 2025 précise que les épisodes ainsi pris en charge correspondent aux périodes où les seuils de vigilance orange ou rouge visés n° 6 sont atteints (Arr. 27 mai 2025, art. 2, 3°).

Remarque : dans les secteurs d'activité non couverts par le régime de chômage intempéries, le dispositif d'activité partielle de droit commun peut être actionné 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, dans sa demande auprès de la DDETS, le caractère exceptionnel de la vague de chaleur ainsi que ses conséquences sur l'activité de l'entreprise. L'autorité administrative apprécie, au cas par cas, le caractère exceptionnel de la vague de chaleur et de ses conséquences sur l'activité de l'entreprise. (Inst. min. 89 du 6 juin 2024). Autrement dit, la prise en charge par le régime d'activité partielle n'est dans ce cas pas automatique et dépend de l'appréciation de la situation par l'administration.

### **Entrée en vigueur**

Les dispositions du décret du 27 mai 2025 sont entrées en vigueur au lendemain de leur publication au Journal officiel, soit le 2 juin 2025.

Toutefois, l'article 8 du décret accorde aux employeurs un délai d'un mois courant à compter de cette date pour se mettre en conformité avec ses dispositions.

Les dispositions de l'arrêté du 27 mai 2025 entreront en vigueur un mois après sa publication au Journal officiel, soit le 2 juillet 2025, conformément à son article 3.

► [D. n° 2025-482, 27 mai 2025 : JO, 1er juin](#)

► [Arr. 27 mai 2025, NOR : TSST2503467A : JO, 1er juin](#)

### **Pas de températures maximales : le ministère assume son choix**

Alors que plusieurs syndicats, dont la CGT ou la Confédération européenne des syndicats (CES), plaident depuis un certain temps pour l'instauration de températures de travail maximales contraignantes dans le code du travail (ou dans une éventuelle directive européenne), le ministère assume sa décision. "Nous avons fait le choix de nous adosser aux seuils de vigilance de Météo France [pour répondre à] la variabilité climatique de notre pays, justifie le ministère du travail. Cela permet d'avoir une réelle adaptation caractéristique du climat local et d'apprécier au plus juste le caractère exceptionnel des pics de chaleur par rapport aux moyennes de saison. Cela nous semblait beaucoup plus pertinent que de définir un seuil de température applicable aussi bien à Montpellier qu'à Dunkerque".

Et de poursuivre : "Toute la logique du code en matière de mesures de prévention repose sur l'évaluation des risques par employeur. Il y a la question de la température extérieure mais aussi de l'intensité physique des travaux effectués par le travailleur exposé. Malheureusement ou heureusement, il n'est pas possible pour l'autorité réglementaire d'anticiper toutes les situations et paramètres. [...] Ces textes sont un renforcement global des obligations de prévention. Ils doivent être suffisamment souples pour s'adapter à la réalité et à la diversité des situations".