

Épisodes de chaleur intense et période de canicule : quelles conséquences en entreprise

Aperçu rapide par Arnaud Casado maître de conférences HDR, université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Canicule

La multiplication, tant en intensité qu'en fréquence, des vagues de chaleur invite les entreprises à évaluer ce risque professionnel et à prendre les mesures adéquates pour y faire face. Malgré l'absence de définition légale des « températures extrêmes », le Code du travail précise plusieurs obligations relatives à la « prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense ». Distinctes selon les seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France (jaune, orange, rouge), les obligations incombant aux employeurs doivent être adaptées à l'intensification de la chaleur. Si le droit de retrait du salarié est une option possible en cas de forte chaleur, la jurisprudence semble restreindre drastiquement son exercice. Le recours à la négociation collective apparaît alors comme la voie privilégiée pour anticiper les conséquences des fortes chaleurs en entreprise.

Entre le jeudi 21 et le samedi 30 mai 2026, la France métropolitaine a connu un épisode de chaleur intense. Le 26, journée la plus chaude jamais connue en mai avec une température moyenne de 24,8 °Celsius (°C) à l'échelle du pays, a vu la Drôme être le théâtre de la mort par hyperthermie d'un ouvrier ayant travaillé toute la journée sur un toit. Lors du deuxième épisode caniculaire de l'année, du 17 au 30 juin, les températures ont atteint pour la première fois les 30 °C en moyenne sur 24h les 24 et 25 juin. Si ses conséquences sur la santé des travailleurs ne sont pas encore connues, on rappellera que depuis 2017 les « Bulletin de santé publique » rendent compte des morts au travail en lien avec la chaleur (A. Casado, Le droit social à vocation environnementale : vecteur de durabilité de l'entreprise : LexisNexis 2024, n° 292). D'après les rapports de Santé Publique France, entre 2017 et 2021, 47 travailleurs seraient morts au travail des suites de l'exposition à de fortes températures. Malheureusement pour les homéothermes que nous sommes, ces chiffres sont amenés à croître avec la multiplication tant en fréquence qu'en intensité des vagues de chaleur résultant du dérèglement climatique anthropique (GIEC, AR6, Rapport à l'intention des décideurs, SPM6. Températures extrêmes sur les terres émergées).

Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique, constitue aujourd'hui un impératif majeur conformément à un rapport éponyme de l'Organisation internationale du travail en date du 22 avril 2024. À se limiter aux risques engendrés par les épisodes de « chaleur intense » et/ou de « périodes de canicule », l'évaluation des risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs (ANSES, janv. 2018) peut se manifester par diverses pathologies telles que des crampes, surtensions artérielles, coups de chaleur, déshydratations, baisses de vigilance, accroissement des malaises liés à la chaleur, etc., ainsi qu'une surmortalité au travail. Une troisième – et probablement non dernière – vague de chaleur survenant ce mois de juillet, il apparaît nécessaire de faire le point sur les obligations de l'employeur face à ces phénomènes climatiques.

1. Notion de températures extrêmes

Si le Code du travail précise que les « températures extrêmes » sont un facteur de risques professionnels ([C. trav., art. L. 4161-1, I. 2° c](#))), il ne fixe plus de seuil d'exposition. L'ancienne limite de 900 heures par an à une température inférieure ou égale à 5°C ou au moins égale à 30 °C ([C. trav., art. D. 4161-2](#), ancien) a été abrogée par le [décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017](#). Bien que la suppression d'une limite thermique en degré Celsius puisse rendre la notion de température extrême plus difficile à saisir, cette évolution peut se comprendre en ce que « d'autres paramètres 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) participent à l'astreinte thermique, ainsi que des paramètres individuels qui influent sur les capacités de thermorégulation (acclimatation, antécédents, traitements...). L'organisation du travail et les moyens mis à disposition modulent également le risque (possibilité de prendre des pauses dans un endroit frais, accès à l'ombre, à l'eau...) » (<https://www.inrs.fr/risques/chaleur/ce-qu-il-faut-retenir.html>). L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles invite toutefois à retenir les valeurs de 30 °C pour une activité sédentaire et de 28 °C pour un travail nécessitant une activité physique comme repères pour engager les actions de prévention liées aux ambiances thermiques chaudes.

2. Les chaleurs intenses : un risque professionnel

Les épisodes de chaleurs intenses constituent un risque professionnel que l'employeur doit appréhender au titre de son obligation de sécurité ([C. trav., art. L. 4121-1, 1° et L. 4161-1, I. 2° c](#))), notamment au moyen des principes généraux de prévention ([C. trav., art. L. 4121-2](#)). En ce sens, l'[article 3 du décret n° 2025-482 du 27 mai 2025](#) relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur a introduit dans le Code du travail un nouveau chapitre relatif à la « Prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense ». Ces derniers sont définis sur la base du dispositif de vigilance dit « canicule » de Météo-France ([C. trav., art. R. 4463-1](#) – A. n° TSST2503467A, 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). Celui-ci repose sur une échelle à quatre degrés – verte, jaune, orange et rouge – dont le 1er degré, contrairement aux trois autres, ne présente pas de risque pour la santé humaine. À l'inverse, dès la « vigilance jaune », correspondant à un pic de chaleur pouvant se manifester soit par une exposition de courte durée à une chaleur intense soit par un épisode persistant de chaleur, il existe un risque pour la santé humaine notamment en raison des conditions de travail. Un tel risque est exacerbé en période de canicule (vigilance orange) ou de canicule extrême (vigilance rouge).

L'employeur doit évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs aux ambiances thermiques ([C. trav., art. R. 4121-1](#)), aux températures extrêmes et notamment aux épisodes de chaleur intense, qu'ils évoluent en intérieur ou en extérieur ([C. trav., art. R. 4463-2](#)). Pour ce faire, il doit s'appuyer sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) qui doivent répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels les travailleurs sont exposés et définir les actions de prévention adéquates ([C. trav., art. L. 4121-3-1 et R. 4463-2, al. 2](#)). Il peut également organiser la surveillance des températures des lieux de travail et désigner un référent pour accompagner les travailleurs durant les épisodes de fortes chaleurs (Min. des solidarités et de la santé, Guide ORSEC départemental S6, Disposition

spécifique « gestion sanitaire des vagues de chaleur », 2021, p. 58). Enfin, lorsqu'ils doivent être mis en place, le plan de prévention, le plan général de coordination et le plan particulier de sécurité et de protection de la santé doivent tenir compte du risque d'exposition aux épisodes de chaleur intense ([C. trav., art. R. 4463-8](#)).

S'agissant des travailleurs qui évoluent en intérieur, on rappellera que les locaux fermés affectés au travail doivent, en toute saison, être maintenus à une température adaptée compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils interviennent ([C. trav., art. R. 4223-13](#)), la température des locaux annexes devant obéir à leur destination spécifique ([C. trav., art. R. 4223-14](#)). Afin de rafraîchir les locaux affectés au travail, ceux-ci doivent pouvoir être aérés ([C. trav., art. R. 4222-1, al. 2.](#) – [CA Lyon, 15 sept. 2023, n° 20/03235](#)) ou être équipé d'un dispositif de régulation de température sous réserve qu'il n'émette aucune émanation dangereuse pour les salariés ([C. trav., art. R. 4223-13](#)). Un manquement à ces obligations caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ([CA Rennes, 12 mars 2014, n° 12/04265](#) : [JurisData n° 2014-004605](#)).

S'agissant des postes de travail extérieurs, ceux-ci doivent être aménagés de telle sorte que les travailleurs soient protégés contre les effets des conditions atmosphériques et donc contre les épisodes de chaleurs intenses ([C. trav., art. R. 4225-1, 3°](#)). Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, les locaux mis à disposition sur les chantiers doivent respecter les dispositions applicables aux ambiances thermiques des lieux fermés affectés au travail ([C. trav., art. R. 4223-13, R. 4223-15 et R. 4534-138](#)) ; les travailleurs devant disposer soit d'un local leur permettant un accueil dans des conditions de nature à préserver leur santé et leur sécurité en cas de survenance de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte, soit d'aménagements de chantiers garantissant des conditions équivalentes ([C. trav., art. R. 4534-142-1](#)).

Pour conclure sur l'obligation de sécurité de l'employeur, on rappellera que l'inspection du travail est compétente pour constater que la température du lieu de travail n'est pas compatible avec la préservation de la santé des salariés et émettre des mises en demeure de se conformer à la réglementation dans ce domaine ([CA Nîmes, 13 déc. 2022, n° 19/043091](#)). Le ministre du Travail s'est d'ailleurs félicité que plus de 3 600 contrôles aient eu lieu lors de la canicule de juin 2026 sur les mesures mises en place pour adapter le travail aux fortes chaleurs.

3. Obligation de l'employeur en cas d'épisodes de chaleurs intenses

L'article 2, 2° de l'arrêté du 27 mai 2025 précise que l'atteinte du seuil des niveaux de vigilance jaune, orange ou rouge caractérise un épisode de chaleur intense. Confrontée à ce phénomène, l'entreprise doit prendre les mesures de prévention appropriées en adaptant son action à l'intensification de la chaleur ([C. trav., art. R. 4463-7](#)). Autrement dit, la réponse de l'employeur doit spécialement être fonction des températures constatées. Pour guider son action, l'article R. 4463-3 du Code du travail précise une liste non exhaustive de mesures destinées à réduire les risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense. Tout d'abord, il doit informer et former ses salariés tant sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur que sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle (EPI) de manière à réduire l'exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible. Il doit notamment porter à leur connaissance – et au service de prévention et de santé au travail – les modalités de signalement de toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse, ainsi que les modalités arrêtées pour porter secours, dans les meilleurs délais, à tout travailleur et, plus particulièrement, aux travailleurs isolés ou éloignés ([C. trav., art. R. 4463-6](#)). À se fonder sur la jurisprudence antérieure au décret du 27 mai 2025, les juges du fond devraient adopter une approche substantielle de cette obligation, l'employeur ne pouvant se « dédouaner de son obligation de prévenir les risques pour les salariés, liés aux températures excessives constatées par l'inspection du travail » par la seule production d'une « note de service (...) sur les comportements à adopter en cas de canicule et de fortes chaleurs » ou la fourniture de ventilateurs ([CA Nîmes, 13 déc. 2022, n° 19/043091](#)).

L'employeur doit ensuite mettre en œuvre des procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre. Il doit également modifier l'aménagement et l'agencement des lieux et postes de travail pour tenir compte de la chaleur. Pour ce faire, il peut mettre en œuvre des moyens techniques destinés à réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées (ex. : isolation) pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail. En cas de chaleur intense, l'employeur doit encore adapter l'organisation du travail pour limiter la durée et l'intensité de l'exposition. L'aménagement des horaires de travail, la multiplication des périodes de repos et la diminution de la durée quotidienne de travail sont autant d'options pour parvenir à ses fins. Parallèlement, le choix de l'équipement de travail doit être adapté dans le but de maintenir une température corporelle stable ; les EPI doivent, entre autres, permettre de limiter ou de compenser les effets des fortes températures et/ou de se protéger des effets des rayonnements solaires. Sur ce point, on relèvera que la consultation du comité social et économique sur les conditions dans lesquelles les EPI sont mis à disposition des salariés et utilisés doit désormais prendre en compte la question des conditions atmosphériques ([C. trav., art. R. 4323-97](#)).

Une attention particulière doit être apportée à l'hydratation des travailleurs. Afin de leur permettre de se désaltérer et de se rafraîchir ([C. trav., art. R. 4225-2](#)), l'employeur doit mettre à leur disposition, autant qu'il est nécessaire, de l'eau potable fraîche ([C. trav., art. R. 4463-3, 5°](#)). Pour garantir l'efficacité de la mesure, il doit prévoir le moyen de maintenir au frais, tout au long de la journée de travail, l'eau destinée à la boisson, et ce à proximité des postes de travail, notamment pour les travaux exécutés en extérieurs ([C. trav., art. R. 4463-4, al. 2](#)). Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, des dispositions spécifiques sont prévues pour garantir un minimum d'accès à l'eau potable ; lorsqu'il est impossible de mettre en place l'eau courante, au moins trois litres d'eau par jour doivent être remis au travailleur afin qu'il puisse se désaltérer et de se rafraîchir ([C. trav., art. R. 4534-143](#)).

Enfin, deux publics réclament une attention soutenue : les jeunes que l'employeur ne peut affecter aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé ([C. trav., art. D. 4153-36](#)) et les travailleurs particulièrement vulnérables aux fortes chaleurs pour lesquels il a des obligations supplémentaires. Ainsi, dès lors que la direction est informée de la particulière vulnérabilité du salarié à l'exposition aux fortes chaleurs, elle doit adapter, en liaison avec le service de prévention et de santé au travail, les mesures de prévention mise en place dans l'entreprise ([C. trav., art. R. 4463-5](#)).

4. Dispositions spécifiques en cas d'épisodes de canicule

En périodes de canicules, déterminées par l'atteinte du seuil des niveaux de vigilance « orange » ou « rouge », l'employeur doit non seulement respecter l'ensemble des dispositions relatives aux épisodes de chaleurs intenses, mais encore des dispositions spécifiques. En effet, après avis du médecin du travail et du comité social et économique, il est tenu de prendre toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries ([C. trav., art. R. 4223-15](#)). Définies à l'article L. 5424-8 du Code du travail, ces dernières comprennent, depuis le décret n° 2024-630 du 28 juin 2024, les « périodes de canicule » ([C. trav., art. D. 5424-7-1](#)).

Étant particulièrement exposés aux aléas climatiques, certains travailleurs des entreprises du bâtiment et des travaux publics relevant d'activités professionnelles déterminées par décret bénéficient d'un régime spécifique ([C. trav., art. D. 5424-7](#)) lorsqu'ils sont confrontés à des épisodes caniculaires. Ces derniers ont droit à l'indemnisation des arrêts de travail au titre des intempéries ([A. 27 mai 2025](#), préc., art. 2, 3°. – [C. trav., art. D. 5424-7-1 et L. 5424-8](#)). Bien que ce mécanisme ne s'impose pas automatiquement en dehors de ces secteurs, les entreprises ne relevant pas naturellement de ce mécanisme peuvent également demander à placer leurs salariés en activité partielle. Pour ce faire, ils doivent démontrer, outre le caractère exceptionnel ([C. trav., art. R. 5122-1](#)) de la vague de chaleur, que celle-ci affecte directement et de manière imprévisible, irrésistible et extérieure l'activité de leur entreprise et qu'ils sont à jour de leurs obligations en matière de prévention des risques professionnels (Instr. n° DGT/BPSIT/CT3/2026/68, 22 mai 2026, relative à la gestion des vagues de chaleur en 2026 (https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2025-06/84_Instruction-Canicule_VF.pdf)). Dans cette hypothèse, la Direction générale du travail (DGT) accepte, sous condition, la récupération des heures perdues.

5. Fortes chaleurs et droit de retrait

L'[article L. 4131-1 du Code du travail](#) ne prévoit pas expressément la possibilité de cesser son activité sur la base d'un motif environnemental et spécifiquement en raison de l'ambiance thermique. En l'absence de précision quant à l'origine du danger grave et imminent pouvant justifier le droit de retrait, la jurisprudence admet que les salariés puissent légitimement user de celui-ci en raison de l'ambiance thermique de leur lieu de travail (CA Versailles, 12 nov. 1996, n° 852, SA Asystel Maintenance c/ Michel), de l'installation dans un local ALGECO sans isolation contre la chaleur (CA Besançon, 17 juill. 2008 : [JurisData n° 2008-374523](#)) ou en raison de mauvaises conditions météorologiques ([CA Douai, ch. soc., 30 sept. 2008, n° 07/02873](#) : [JurisData n° 2008-008494](#)) notamment d'épisode de canicule ([Cass. soc., 1er avr. 2009, n° 07-45.511](#) : [JurisData n° 2009-047797](#). – [CA Nancy, 26 févr. 2010, n° 09/01034](#)). Toutefois, cette reconnaissance apparaît, sinon exceptionnelle, *a minima*, limité. Ainsi le droit de retrait n'a pas été reconnu dans une espèce où « *des mesures étaient prises (bouteilles d'eau, ventilateurs) pour permettre la poursuite du travail en cas de grosses chaleurs* » ([CA Versailles, 28 janv. 2021, n° 17/02571](#)) ; les juges du fond ayant une appréciation exigeante du danger grave et imminent pour la vie ou la santé du salarié que peut constituer son exposition à de fortes chaleurs ([CA Toulouse, 13 janv. 2023, n° 21/03271](#)) : la seule panne d'un climatiseur étant insuffisante à rapporter une telle preuve ([CA Aix-en-Provence, 4 mai 2023, n° 20/05110](#)).

6. Fortes chaleurs et négociation collective

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail peut porter sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels prévue à l'[article L. 4161-1 du Code du travail](#) au titre desquels on trouve les « *températures extrêmes* » ([C. trav., art. L. 2242-19, L. 4161-1 I, 2°, c](#)). Bien que les partenaires sociaux aient commencé à s'emparer de cette thématique pour anticiper les épisodes de chaleurs intenses (A. Casado, L'intégration des enjeux environnementaux par le droit du travail : panorama annuel 2025 : [JCP S 2026, 1002](#)), une étude récente révèle que les accords comprenant la locution « *fortes chaleurs* » non seulement demeurent rares, mais encore sont en diminution de 13,7 % entre 2022 et 2024 (Sextant expertise, Étude accord d'entreprise : Forte chaleur et adaptation du travail, nov. 2025). En contrepoint, de nombreux accords relatifs à l'aménagement des conditions de travail en période de canicule ou prenant en compte des périodes de canicule ont été signés entre le 1er janvier et le 1er décembre 2025. Ces derniers constituent une base d'inspiration à portée de l'ensemble des partenaires sociaux aisément accessible sur le site Légifrance.fr.

Au-delà du domaine du bâtiment et du génie civil, où les conventions collectives nationales prévoient les situations de travail, notamment climatiques, pour lesquelles des boissons sont mises gratuitement à la disposition des travailleurs ([C. trav., art. R. 4534-143, al. 2](#)), le Ministre du Travail souhaite encourager la conclusion d'accord sur cette thématique au niveau des branches professionnelles. La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'[article L. 4161-1 du Code du travail](#) étant expressément visé à l'article L. 2253-2 du même code, il convient que les branches interdisent expressément la dérogation par accord d'entreprise des mesures devant être prises pour garantir un minimum de protection conventionnelle pour les travailleurs exposés aux températures extrêmes. Sans attendre le résultat de ces négociations, la multiplication des épisodes de chaleurs intenses et de canicules invite l'ensemble des acteurs de la négociation collective à mettre ce thème au menu de leurs prochaines discussions afin d'anticiper et d'acclimater à la situation particulière de leur activité et/ou de leur entreprise les mesures permettant de lutter efficacement contre cette conséquence du dérèglement climatique. Pour favoriser ces discussions, le gouvernement pourrait recourir à une pratique mise en œuvre pour accompagner le déploiement des ordonnances dites « Macron » : la mise à disposition de modèles pour sécuriser les acteurs et guider notamment les plus petites entreprises ([D. n° 2017-1820, 29 déc. 2017](#), établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement : JO 30 déc. 2017, texte n° 83).

Mots clés : Canicule. - Notions. - Santé et sécurité au travail. - Droit de retrait. - Négociation collective. - DSAVE.