Quels sont vos droits pendant la canicule ?



Fortes chaleurs : des mesures enfin formalisées, mais encore insuffisantes pour protéger tous les salariés la direction a présenté les dispositions relatives au travail par fortes chaleurs, en application du décret n°2025-482 du 27 mai 2025 et de l'arrêté du même jour, entrés en vigueur au 1er juillet 2025. Ces textes imposent aux employeurs de renforcer la prévention afin d'assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs exposés aux épisodes de chaleur intense. La CGT prend acte de ces dispositions. Mais face à la multiplication des épisodes de chaleur, il ne suffit pas d'adapter les horaires : il faut une véritable politique de prévention, anticipée, collective, transparente et applicable à toutes et tous. Pour la CGT, plusieurs points restent problématiques Si la CGT considère que la formalisation de règles constitue une avancée, plusieurs limites importantes doivent être dénoncées. D'abord, l'adaptation des horaires n'est prévue qu'à partir de la vigilance orange ou rouge, alors que les textes nationaux reconnaissent l'épisode de chaleur intense dès la vigilance jaune. Le site Service-Public rappelle que la vigilance jaune correspond à un pic de chaleur pouvant déjà présenter un risque pour la santé humaine en raison des conditions de travail ou de l'activité physique. Le champ d'application exclut les personnels administratifs. Or les fortes chaleurs peuvent aussi concerner les salariés travaillant dans des bureaux mal ventilés, des locaux non climatisés, des agences, ateliers ou espaces d'accueil. Le décret vise bien la prévention des risques liés à la chaleur pour les travailleurs exposés, en intérieur comme en extérieur. Enfin, la note évoque une « réflexion » sur le report des travaux pénibles, mais sans fixer de critères clairs et contraignants. Pour la CGT, lors des fortes chaleurs, le report des tâches les plus exposantes doit devenir une règle de prévention, et non une simple option laissée à

l’appréciation de l’encadrement. En droit du travail, canicule et fortes chaleurs activent plusieurs droits et obligations, principalement fondés sur l'obligation générale de sécurité de l'employeur (art. L. 4121-1 du Code du travail). Retrouvez ici les réponses à vos questions.

Mon employeur peut-il me demander de travailler comme d'habitude malgré la chaleur ?

? **Non.** Lorsque les fortes chaleurs mettent en danger la santé des salarié·es, l’employeur ne peut pas se contenter de poursuivre l’activité comme si de rien n’était. Depuis le décret du 27 mai 2025, **l’employeur a l’obligation de prendre les mesures suivantes** :

- **mettre de l’eau fraîche et potable à disposition** (obligation légale, art. R. 4225-2 du Code du travail, au moins 3 litres par jour par personne sur un chantier BTP) ;
- **aménager les postes de travail et l’organisation du travail** : rotation, réduction de la cadence, pauses supplémentaires, horaires ;
- i**nstaller une ventilation ou climatisation adaptée** dans les locaux fermés (art. R. 4213-7 du Code du travail) ;
- **reporter ou aménager les tâches pénibles** aux heures les plus chaudes.

C’est gagné : Chez **Becker Industrie**, un accord prévoit le déclenchement de mesures **dès 30 °C** dans les ateliers : **adaptation des horaires**, **pauses supplémentaires** et **suivi des températures**. Chez **O-I France**, un « relais chaleur » coordonne les **mesures de prévention** et les rotations sur les postes les plus exposés.

? Au-delà des obligations légales, la CGT demande que chaque entreprise négocie **un véritable plan « fortes chaleurs »**, élaboré avec les représentant·es du personnel, afin d’**anticiper les épisodes de canicule** plutôt que d’agir dans l’urgence.

?? **Textes de référence :** articles L. 4121-1 à L. 4121-5 ; R. 4463-1 à R. 4463-8 ; R. 4225-2 ; R. 4213-7 du Code du travail (décret du 27 mai 2025).

Mon employeur doit-il me fournir de l'eau et me proposer un lieu de récupération pour me protéger de la chaleur et de ses effets ?

? Oui.
L’employeur doit mettre gratuitement à la disposition des salarié·es de l’eau potable fraîche en quantité suffisante, facilement accessible à proximité des postes de travail.
Il doit également prévoir des moyens permettant de se protéger de la chaleur : espaces ombragés ou rafraîchis, locaux de repos, ventilation, brumisateurs ou autres dispositifs adaptés.
Sur les chantiers et pour les travaux en extérieur, des obligations spécifiques existent, notamment en matière d’approvisionnement en eau et d’aménagement d’espaces permettant aux salarié·es de se mettre à l’abri du soleil ou de la chaleur.
Dans toutes les entreprises, les salarié·es doivent pouvoir disposer d’un lieu frais pour récupérer, avec des pauses adaptées lorsque les températures deviennent dangereuses. Boire de l’eau est indispensable, mais cela ne suffit pas. L’employeur doit aussi adapter l’organisation du travail pour limiter l’exposition à la chaleur.

?? **Textes de référence** : articles R. 4225-2 ; R. 4463-3 et R. 4463-4 du Code du travail.

Existe-t-il une température maximale au-delà de laquelle il est interdit de travailler ?

?Non
Le Code du travail ne fixe pas de température maximale au-delà de laquelle le travail serait automatiquement interdit. En revanche, l'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité des salarié·es (art. L. 4121 et suivants du Code du travail). Dès lors que la chaleur présente un risque pour leur santé, il doit adapter l'organisation du travail et mettre en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires.

D'autres pays vont plus loin :

• **Belgique** : des températures maximales sont fixées selon l'intensité du travail (de 18 à 29 °C selon la pénibilité) ;
• **Slovénie** : la température des locaux de travail ne doit pas dépasser 28 °C ;
• **Lettonie** : la température maximale pour le travail en intérieur est de 28 °C ;
• **Hongrie** : des seuils sont également prévus selon le type d'activité (27 à 31 °C) ;
• **Espagne** : la réglementation fixe des températures de référence pour les locaux de travail (17 à 27 °C dans les bureaux et 14 à 25 °C pour les activités physiques légères) et, depuis 2023, impose d'adapter ou de suspendre certains travaux extérieurs lors des épisodes de chaleur extrême lorsque la sécurité des travailleur·ses ne peut plus être garantie.

?? Textes de référence : articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du Code du travail.

Ai-je le droit à des pauses supplémentaires ?

? **Oui.** Les fortes chaleurs augmentent les **risques pour la santé**, aussi l'employeur doit **adapter l'organisation du travail**. Cela peut passer par des **pauses plus fréquentes ou plus longues**, dans un lieu **ombragé ou rafraîchi**, afin de limiter la durée d'exposition à la chaleur et permettre aux salarié·es de récupérer.

Attention :

- la fréquence et la durée des pauses doivent être adaptées à la **température**, à l'**intensité du travail**, aux **équipements portés** et à l'**état de santé** des salarié·es ;
- les pauses ne doivent **pas conduire à augmenter les cadences** ou à **prolonger la journée de travail** pour « rattraper » le temps perdu.

C'est déjà gagné ! Dans plusieurs entreprises, des accords prévoient déjà des temps de récupération renforcés :

- **Becker Industrie : pauses supplémentaires** déclenchées selon la température relevée dans les ateliers ;
- **Master Industrie : allongement des temps de pause** et **adaptation des cadences** pendant les épisodes de fortes chaleurs ;
- **O-I France : limitation du temps passé** sur les postes les plus exposés grâce à des **rotations entre salarié·es** et des **périodes de récupération** dans des locaux rafraîchis ;

- **Liberty Aluminium Poitou :** renforcement des **temps de récupération** et **surveillance particulière** des salarié·es exposé·es aux fortes chaleurs.

Ces mesures montrent qu'il est possible d'aller au-delà des obligations minimales **lorsque les salarié·es se mobilisent** et que des accords sont négociés.

?? **Textes de référence :** articles R. 4463-2 et R. 4463-3 du Code du travail.

Puis-je refuser de travailler s'il fait trop chaud ?

? **Oui, dans certaines situations.**

Si vous avez un motif raisonnable de penser que votre situation de travail présente **un danger grave et imminent** pour votre santé ou votre vie, vous pouvez exercer votre **droit de retrait** (art. L. 4131-1 du Code du travail).

La chaleur peut constituer un tel danger, notamment si :

- vous **travaillez en extérieur** ou dans des **locaux mal ventilés** ;
- vous effectuez un **travail physique** ou portez des **équipements qui augmentent la chaleur** ;
- votre employeur n'a pas mis en place les **mesures de prévention nécessaires** (eau, pauses, adaptation des horaires, ventilation…) ;
- vous présentez une **vulnérabilité particulière** (grossesse, état de santé…).

Quelques repères pour évaluer la situation

Il n'existe **pas de température légale** à partir de laquelle le droit de retrait s'applique automatiquement. Chaque situation s'apprécie au cas par cas. Mais vous avez **deux points d'appui** pour évaluer les risques :

- **l'INRS** retient des températures permettant d'évaluer le risque. Si elles ne constituent pas des seuils réglementaires, elles restent **des références reconnues** :
  - **à partir de 28 °C** pour un travail physique,
  - **à partir de 30 °C** pour un travail sédentaire.
- **les niveaux de vigilance de Météo-France** constituent désormais un élément important d'appréciation :
  - une **vigilance orange ou rouge** renforce l'existence d'un **danger lié à la chaleur**,
  - une **vigilance jaune** peut également justifier un droit de retrait, selon les **conditions de travail** (activité physique, travail en extérieur, locaux surchauffés…).

?? Textes de référence : articles L. 4131-1 à L. 4131-4 du Code du travail.

Que faire pour exercer son droit de retrait ?

Attention, **le retrait n'est pas une décision unilatérale silencieuse**. Le Code du travail impose une **obligation d'information immédiate de l'employeur** ou du/de la supérieur·e hiérarchique (art. L. 4131-1, al. 2).

Justifier votre démarche de droit de retrait :

- **informer par écrit** (mail, SMS, message sur un registre…) votre employeur ou votre responsable en indiquant les motifs précis de votre décision et les références à l'article du code du travail (température mesurée, absence de ventilation, symptômes…)
- **alerter un·e représentant·e du personnel** ou votre **syndicat CGT** ;
- **consigner tous les éléments factuels** permettant de décrire la situation (nature du poste, température relevée, heure, photos, témoignages, éventuels symptômes).

Vous ne pouvez pas être sanctionné·e :

- si vous avez exercé votre droit de retrait **de bonne foi**, parce que vous aviez un **motif raisonnable** de penser que votre santé ou votre vie étaient **en danger** :
    - vous ne pouvez subir **aucune retenue sur salaire**,
    - vous ne pouvez pas **être sanctionné·e ou licencié·e** en raison de l'exercice de ce droit.

?? Textes de référence : articles L. 4131-1 à L. 4131-4 du Code du travail.

Suis-je plus protégé si je suis un travailleur plus exposé aux risques liés aux fortes chaleurs ?

? **Oui.** Les fortes chaleurs peuvent avoir des conséquences plus graves pour certain·es travailleur·ses. C'est notamment le cas :

- des **femmes enceintes** ;
- des personnes souffrant d'une **maladie chronique** (maladies cardiovasculaires, respiratoires, diabète, insuffisance rénale…) ;
- des salarié·es suivant certains **traitements médicamenteux** ;
- des travailleur·ses **âgé·es** ;
- des personnes **particulièrement exposées** en raison de leur **activité** ou des **équipements** qu'elles portent.

L'employeur doit tenir compte de ces situations dans son évaluation des risques et adapter, si nécessaire, les conditions de travail. Certains accords d'entreprises prévoient déjà **des mesures adaptées** (suivi renforcé des salarié·es les plus exposé·es et plus fragiles, pauses supplémentaires…).

Si vous pensez que votre état de santé nécessite des mesures particulières, vous pouvez solliciter la **médecine du travail**, qui pourra proposer un aménagement de votre poste, de vos horaires ou de vos conditions de travail. **Aucune information médicale ne peut être communiquée à votre employeur sans votre accord**.

Voir aussi « Que faire pour exercer son droit de retrait ? »

?? **Textes de référence :** article R. 4463-5 du Code du travail.

Je travaille en extérieur. Ai-je des droits particuliers en cas de fortes chaleurs ?

? ça dépend du secteur d'activité dans lequel vous travaillez.

Les salarié·es qui travaillent en extérieur sont plus exposé·es aux effets des fortes chaleurs : bâtiment, travaux publics, collecte des déchets, espaces verts, réseaux (énergie, distribution du courrier…), agriculture, livraisons, sécurité, culture, événementiel…

Depuis le 1er juillet 2025, tous les employeurs ont l'**obligation de mettre en œuvre des mesures de prévention** lorsque les températures présentent **un risque pour la santé** (décret du 27 mai 2025).

Parmi les mesures imposées : **adaptation de l'organisation du travail** (horaires décalés, suspension des tâches pénibles, repos allongés) dès la **vigilance jaune** de Météo-France, et **réévaluation quotidienne des risques poste par poste** en **vigilance orange ou rouge**. Le risque lié aux fortes chaleurs doit également être pris en compte dans l'**évaluation des risques professionnels** et intégré au **Duerp**.

Si le **secteur du BTP** dispose d'une protection renforcée, les autres professions travaillant en extérieur n'ont **pas, aujourd'hui, de dispositif équivalent**.

En revanche, **l'employeur reste tenu de protéger la santé et la sécurité des salarié·es**, quel que soit leur secteur d'activité.

Le secteur du BTP bénéficie de dispositions spécifiques

Le Secteur des bâtiments et travaux publics (BTP) est la branche qui dispose du **dispositif le plus développé**, à la fois légalement et conventionnellement.

- **Intempéries-canicule :** un décret du 28 juin 2024 a intégré les « périodes de canicule » dans la définition légale des intempéries (art. L. 5424-8 du Code du travail), ouvrant droit à l'**indemnisation des arrêts de travail dès la vigilance orange ou rouge** pour les entreprises du BTP.
- **Indemnisation :** lorsque les conditions météo rendent le travail dangereux, dont la canicule, le ou la salarié·e perçoit une **indemnité égale à 75 % de son salaire horaire**, dans la limite de **9 heures par jour**, **45 heures par semaine** et **55 jours** ou **495 heures par an**, financée par les cotisations aux caisses CIBTP.
- **Outils de branche :** les organisations professionnelles du BTP ont développé **des accords de branche** précisant les modalités d'application des mesures de prévention, ainsi que **des chartes professionnelles** de bonnes pratiques sectorielles.
- **Vigilance rouge :** si la sécurité des travailleur·ses ne peut pas être assurée, **l'arrêt temporaire des activités est obligatoire**.

?? Textes de référence : décret du 27 mai 2025 ; articles R. 4463-1 à R. 4463-8 ; article L. 5424-8 du Code du travail (BTP).

Qui peut m'aider si mon employeur ne prend pas les mesures nécessaires ?

Ne restez pas seul·e. Si vous estimez que les fortes chaleurs mettent votre santé en danger, vous pouvez vous adresser à **vos représentant·es du personnel** ou à **votre syndicat CGT**. Elles et ils peuvent :

- **alerter immédiatement l'employeur** sur les situations dangereuses ;
- exiger la mise en œuvre de **mesures de protection** (adaptation des horaires, pauses supplémentaires, eau fraîche, espaces rafraîchis, réduction de la charge de travail…) ;
- exercer un **droit d'alerte** en cas de danger grave et imminent ;
- **accompagner les salarié·es** dans l'exercice de leurs droits, notamment du **droit de retrait** lorsque les conditions sont réunies ;
- **saisir l'inspection du travail** si l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires.

?? Textes de référence : articles L. 4132-1 ; L. 2315-27 du Code du travail.
