
La prévention des risques liés aux fortes chaleurs est renforcée

Avec l'arrivée des fortes chaleurs estivales, les entreprises doivent impérativement adapter leur organisation du travail pour protéger leurs salariés. Le décret 2025-482 du 27 mai 2025 renforce le cadre réglementaire et impose de nouvelles actions concrètes à mettre en œuvre dès le 2 juillet 2025.

L'arrêté du 27 mai 2025 définit, quant à lui, les différents épisodes de fortes chaleurs.

1/ EVALUATION DU RISQUE

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 :

- 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).

En cas de contrôle, l'absence de ce risque dans le DUERP pourra être sanctionnée.

2/ DE NOUVELLES MESURES CONCRETES A METTRE EN ŒUVRE

L'employeur est tenu à une **obligation générale** de veiller à des conditions thermiques adaptées au travail : 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.

L'employeur doit apporter une **attention particulière** aux travailleurs vulnérables en raison de leur âge ou leur état de santé.

Le décret introduit une **liste non exhaustive** des mesures de prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense :

a) Organisation du travail

- Avancement des horaires pour éviter les pics de chaleur (souvent entre 11h et 16h) ;
- Réduction de la charge de travail physique ;
- Rotation des postes ou travail en binôme pour surveiller les signes d'épuisement ;

- Suspension temporaire d'activité si les conditions deviennent dangereuses.

b) Hydratation et pauses

- Mise à disposition d'**eau potable fraîche en quantité suffisante aux salariés** exposés ;
- **Multiplication des pauses régulières**, dans des zones fraîches, ombragées ou climatisées ;
- Encouragement à l'hydratation fréquente, même sans sensation de soif.

c) Informations et protections

L'employeur doit prévoir un **dispositif** permettant :

- 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.

L'employeur détermine, après consultation du CSE s'il existe, les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle (EPI) doivent être adaptés.

Des **fiches pratiques par secteur d'activité** sont disponibles auprès de l'INRS et de la DREETS.

3/ RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR ET SANCTIONS

L'absence de mesures de prévention peut engager :

- La **responsabilité civile de l'employeur** (en cas d'accident ou de maladie liée à la chaleur) ;
- La **responsabilité pénale** pour mise en danger d'autrui ;
- Des **sanctions administratives** par l'Inspection du travail ;
- Une **reconnaissance de faute inexcusable** en cas d'accident du travail grave ou de décès.

Dès à présent, nous vous conseillons de :

- Mettre à jour votre **DUERP** en y intégrant les éléments imposés par le décret ;
- Élaborer une **procédure interne d'alerte canicule**, à déclencher dès la vigilance orange de Météo-France ;
- Former et informer vos salariés sur les risques et gestes à adopter ;
- Anticiper les achats de matériel (eau, ventilateurs, protections solaires, équipements légers) ;
- Documenter toutes les mesures prises, en cas de contrôle ou de litige.

FOCUS SUR LE REGIME DE CHOMAGE INTEMPERIES DANS LE BTP

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**.

Le décret n°2024-630 du 28 juin 2024 a élargi le champ d'application du régime de chômage intempéries **aux épisodes de canicule**, tout en renvoyant à un arrêté le soin d'en préciser les modalités de prise en charge.

Sans attendre la publication de cet arrêté, la CIBTP a anticipé en déclarant recevables, **dès le 1er juin 2024**, les déclarations d'arrêt de travail et les demandes de remboursement au titre des intempéries liées à un épisode de canicule.

Cette reconnaissance est conditionnée à la publication, dans le département concerné, **soit d'une alerte de niveau orange ou rouge pour fortes chaleurs par Météo-France, soit d'un arrêté préfectoral ordonnant la suspension de l'activité pour les mêmes raisons**.

Ce principe a été officiellement entériné par l'arrêté du 27 mai 2025, qui confirme que les périodes de canicule éligibles à la prise en charge au titre du régime de chômage intempéries correspondent aux jours où une vigilance orange ou rouge est déclenchée.

- Pour les années 2024 et 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**, la CIBTP France pouvant toutefois décider de majorer ce montant.
- Pour la période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2026, le **taux de la cotisation versée par les employeurs du BTP pour financer le chômage-intempéries** est maintenu à :
 - 0,68 % pour les entreprises du gros œuvre et des travaux publics ;
 - 0,13 % pour les autres entreprises.

Le montant de l'abattement annuel à défalquer du total des salaires pour obtenir l'assiette de calcul de la cotisation est fixé :

- pour la période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025 à 93 204 euros ;
- pour la période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026 à 95 040 euros.

Le pôle Juridique-social du Groupe BBM reste à votre entière disposition.