Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Travail par fortes chaleurs : obligations de l’employeur et droits des salariés



En période de fortes chaleurs, les risques pour la santé des salariés sont réels : déshydratation, vertiges, malaises, voire coups de chaleur. Face à ces dangers, les employeurs ont l’obligation de prévenir, adapter et protéger. Quels sont leurs devoirs concrets, leurs nouvelles obligations ? Le salarié peut-il exercer son droit de retrait ? Le télétravail est-il une solution ? Le point avec Axel Wantz, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Quand l’employeur doit-il agir ?

1. En amont
L’employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, conformément à son obligation de sécurité. Et pour cela, identifier les risques et lister les mesures et actions nécessaires qu’il faudra mettre en œuvre lorsque les températures s’élèvent.

Il s’agit, de façon générale, de :
● mettre à disposition des salariés de l’eau potable et fraîche ;

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

● s'assurer que l'air soit renouvelé et ventilé dans les locaux fermés pour éviter les élévations exagérées de température ;
● rappeler à tous les signes et symptômes des coups de chaleurs (maux de tête, fatigue, peau sèche et chaude, etc.).

2. Lorsque survient un épisode de chaleur intense
Un décret* qui entre en vigueur le 1er juillet définit précisément l'épisode de chaleur intense. Il s'agit de l'atteinte d'un des trois seuils fixés par Météo France : jaune (pic de chaleur), orange (canicule) ou rouge (canicule extrême).

Il impose de nouvelles obligations à l'employeur, qui doit, si nécessaire :
● adapter les horaires de travail (par exemple en commençant plus tôt le matin) ;
● prévoir des pauses supplémentaires ou suspendre les tâches pénibles aux heures les plus chaudes, mieux ajuster les périodes de repos ;
● aménager les postes de travail avec des dispositifs filtrants ou occultants, de la ventilation ou de la brumisation ;
● augmenter la mise à disposition d'eau potable fraîche pour les salariés ;
● fournir des équipements adaptés (vêtements respirants ou rafraîchissants, couvre-chefs, lunettes…) ;
● informer les salariés sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur, accorder une attention particulière aux travailleurs vulnérables, comme les femmes enceintes.

Si les précautions prises sont insuffisantes pour garantir la santé et la sécurité des salariés, l'activité peut être suspendue et l'employeur peut recourir au dispositif d'activité partielle, de récupération des heures perdues ou, dans le secteur du BTP, du 'chômage intempéries' en cas de vigilance orange ou rouge.

Le salarié peut-il exercer son droit de retrait et quitter son poste de travail ?
Oui, s'il dispose d'un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alors alerter l'employeur de la situation, avant ou au moment où il décide de quitter son poste et s'assurer que sa décision ne crée pas, pour toute autre personne à proximité, une nouvelle situation de danger grave et imminent. Dans ce cas, l'employeur doit maintenir sa rémunération et ne peut pas exiger qu'il reprenne son activité tant que la situation de danger n'est pas écarté.

Le télétravail peut-il représenter une solution ?
Oui. Privilégier le télétravail lorsque cela est possible permet, par exemple, au salarié de ne pas être exposé à la chaleur pendant son temps de trajet en transports en commun ou à vélo. L'employeur et le salarié peuvent à tout moment convenir de recourir au télétravail d'un commun accord, et celui qui est habituellement en télétravail peut également demander à revenir dans l'entreprise 'climatisée'.

L.G.

**Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur*