Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

Fortes chaleurs au travail, les Français connaissent-ils vraiment leurs droits ?



Les fortes chaleurs ne sont plus seulement un sujet de confort au travail : elles deviennent un enjeu de droit, de prévention et de responsabilité pour les entreprises. Depuis le renforcement du cadre réglementaire, les employeurs doivent mieux anticiper les épisodes de chaleur, adapter l'organisation du travail et protéger concrètement les salariés exposés. Pourtant, les Français savent-ils vraiment qui doit agir, qui contacter, quels recours existent et quelles démarches entreprendre en cas de danger ? OberA, entreprise française spécialisée dans les solutions de traitement de l'air industriel, a mené l'enquête* auprès de 3 216 actifs en France afin de mesurer le niveau d'information du grand public et des professionnels sur un sujet qui pourrait devenir l'un des grands débats sociaux des prochains étés.

Un cadre légal très méconnu

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

Il existe une très forte méconnaissance des obligations légales des employeurs en cas de fortes chaleurs au travail. En effet, seuls 6% des répondants déclarent connaître précisément ces obligations, et 18 % les connaître seulement dans les grandes lignes. Au total, à peine 24% des salariés disposent donc d'un niveau d'information, même partiel, sur le sujet.
De ce fait, 76% des répondants expriment une connaissance floue, erronée ou inexistante du cadre légal. Dans le détail, 21% savent seulement que l'employeur doit 'protéger les salariés ', 16% pensent que cela relève surtout du bon sens plutôt que du droit, 13 % découvrent l'existence de nouvelles obligations, 11% pensaient qu'il n'existait aucune obligation spécifique, 9% croyaient que ces règles concernaient uniquement les métiers en extérieur et 6% ne peuvent même pas répondre à cette question.

En cas de fortes chaleurs au travail, savez-vous précisément ce que l'employeur est légalement obligé de faire ?	
Réponses	**Pourcentages**
Oui, je connais précisément ses obligations	6 %
Oui, mais seulement dans les grandes lignes	18 %
Non, je sais qu'il doit « protéger les salariés », sans connaître les détails	**21 %**
Non, je pensais qu'il n'existait aucune obligation spécifique	11 %
Non, je pensais que les obligations ne concernaient que les métiers extérieurs	9 %
Non, je pensais que cela relevait surtout du bon sens, pas du droit	16 %
Je découvre qu'il existe de nouvelles obligations sur ce sujet	13 %
Je ne sais pas	6 %

Quel contrôle en priorité pour les salariés ?
Pour les Français, le contrôle prioritaire doit d'abord porter sur les mesures les plus concrètes : l'accès à de l'eau fraîche pour 22% des répondants, tout juste devant la ventilation ou le rafraîchissement des locaux à 21%, et l'adaptation des horaires à 13%.
Fait intéressant, les mesures administratives ou de prévention formelle arrivent nettement derrière, avec seulement 2% pour la mise à jour du DUERP et 5% pour l'information des salariés, alors qu'elles font pourtant partie du socle réglementaire.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

Selon vous, quelle obligation devrait être la plus contrôlée en priorité dans les entreprises lors des fortes chaleurs ?	
Réponses	**Pourcentages**
L'accès à de l'eau fraîche en quantité suffisante	**22 %**
L'adaptation des horaires de travail	13 %
La réduction ou la suspension des tâches les plus pénibles	11 %
L'aménagement des postes exposés à la chaleur	11 %
La ventilation, l'aération ou le rafraîchissement des locaux	21 %
L'information des salariés sur les risques et les bons réflexes	5 %
La prise en compte des salariés vulnérables	6 %
La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels	2 %
Les procédures d'alerte en cas de malaise ou de danger	6 %
Aucune, les entreprises devraient rester libres de s'organiser	1 %
Je ne sais pas	2 %

Qui est contacté en cas de trop forte chaleur ?

Face à une chaleur jugée dangereuse au travail, le premier réflexe des Français reste basique et très majoritairement tourné vers la hiérarchie et l'interne. Ainsi, 29% contacteraient leur manager direct, 15% en parleraient d'abord à leurs collègues et 9% aux ressources humaines.

Les acteurs spécialisés de la santé et du droit du travail restent donc très peu identifiés en premier recours : seulement 5% citent le médecin du travail ou le service de prévention et de santé au travail, 4% l'inspection du travail, et 4% le référent santé-sécurité

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

Si vous aviez trop chaud au travail et que vous estimiez votre santé en danger, qui contacteriez-vous en premier ?	
Réponses	**Pourcentages**
Mon manager direct	**29 %**
Le service des ressources humaines	9 %
Le CSE ou un représentant du personnel	8 %
Le référent santé et sécurité de l'entreprise	4 %
Le service de prévention et de santé au travail, le médecin du travail	5 %
L'inspection du travail	4 %
Les pompiers ou le Samu en cas de malaise	10 %
Un syndicat	2 %
Un avocat ou un conseil juridique	1 %
Mes collègues, avant d'alerter officiellement	15 %
Personne, par peur des conséquences	4 %
Personne, car je ne saurais pas quoi faire	4 %
Je ne suis pas concerné	2 %
Je ne sais pas	3 %

Quelle démarche est la plus appropriée ?

En cas de forte chaleur au travail, les salariés privilégient d'abord des actions simples : 21% demandent immédiatement de l'eau fraîche, une pause, un changement de poste ou une adaptation d'horaire, devant le signalement oral au supérieur, à 18%, et l'envoi d'un écrit au manager ou aux ressources humaines, à 13%.

Les actions plus revendicatrices restent assez minoritaires : seuls 10% citent le droit de retrait, 5% l'inspection du travail et 1% les réseaux sociaux.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

En cas de forte chaleur dans une entreprise, quelle démarche vous semble la plus appropriée ?	
Réponses	**Pourcentages**
Signaler oralement le problème à son supérieur	18 %
Envoyer un écrit à son manager ou aux ressources humaines	13 %
Une mesure immédiate : eau, pause, autre poste, adaptation d'horaire	**21 %**
Contacter le CSE ou les représentants du personnel	8 %
Demander l'avis du médecin du travail ou du service de santé au travail	6 %
Exercer son droit de retrait si la situation paraît grave et imminente	10 %
Contacter directement l'inspection du travail	5 %
Prendre des photos ou relever les températures pour documenter la situation	5 %
En parler publiquement sur les réseaux sociaux	1 %
Attendre que l'employeur prenne l'initiative	4 %
Je ne saurais pas quelle démarche entreprendre	7 %
Je ne suis pas concerné	2 %

Un droit de retrait synonyme de danger

Pour 31% des Français, le droit de retrait en cas de forte chaleur ne survient que lorsque la santé est en jeu, avec l'apparition de malaises, vertiges, nausées, confusion ou épuisement.

Cependant, les manquements concrets de l'employeur arrivent juste derrière : absence d'eau fraîche (15%), poste exposé sans protection (14%), refus d'adapter les horaires ou les tâches (12%). Ces trois situations totalisent 41% des réponses et montre que, pour beaucoup de Français, le droit de retrait ne devrait pas dépendre seulement d'un niveau de température, mais surtout de l'absence de mesures concrètes pour protéger les salariés.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

Selon vous, dans quelle situation un salarié devrait-il pouvoir refuser de travailler ou exercer son droit de retrait à cause de la chaleur ?	
Réponses	**Pourcentages**
Dès qu'il fait trop chaud et que le salarié se sent inconfortable	6 %
En cas de symptômes : malaise, vertiges, nausées, confusion, épuisement	**31 %**
Si l'employeur ne fournit pas d'eau fraîche	15 %
Si l'employeur refuse d'adapter les horaires ou les tâches	12 %
Si le poste est exposé au soleil ou à une chaleur excessive sans protection	14 %
Si un salarié vulnérable est maintenu à un poste exposé sans adaptation	8 %
Seulement si un médecin confirme le danger	3 %
Seulement si plusieurs salariés exercent ce droit ensemble	1 %
Jamais, car le travail doit continuer	2 %
Je ne connais pas assez le droit de retrait pour répondre	6 %
Je ne sais pas	2 %

Quelles sanctions pour l'employeur ?

Face aux manquements des entreprises en période de fortes chaleurs, les Français privilégient d'abord l'efficacité immédiate. En effet, 25% citent l'obligation de mettre en place sans délai des mesures correctives, devant la sanction financière, à 17 %, et le contrôle de l'inspection du travail, à 13 %.

Les réponses plus indulgentes sont très minoritaires : seulement 6 % se contenteraient d'un simple rappel à l'ordre, 2 % n'envisageraient une sanction qu'en cas d'accident grave, et 1 % estimeraient qu'aucune sanction ne doit s'appliquer car les entreprises subissent aussi la météo.

À votre avis, quelle conséquence devrait s'appliquer à une entreprise qui ne respecte pas ses obligations en période de fortes chaleurs ?	
Réponses	**Pourcentages**
Un simple rappel à l'ordre	6 %
Une obligation de mettre immédiatement en place des mesures correctives	**25 %**
Un contrôle de l'inspection du travail	13 %
Une sanction financière	17 %
Une suspension temporaire de certaines activités dangereuses	11 %
Une responsabilité renforcée en cas de malaise ou d'accident	13 %
Une obligation d'indemniser les salariés exposés	6 %
Une publication du nom des entreprises négligentes	3 %
Aucune sanction, sauf accident grave	2 %
Aucune sanction, car les entreprises subissent aussi la météo	1 %
Je ne sais pas	3 %

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

Des droits mal connus et des environnements sous-estimés

18% des Français estiment que les salariés ne connaissent pas leurs droits et que cela correspond au premier problème, devant la méconnaissance des obligations par les employeurs (13%).

Les Français ne réduisent pas le sujet aux métiers en extérieur. Les bureaux, entrepôts, ateliers, cuisines, commerces et usines totalisent 20% des réponses, ce qui montre que l'opinion perçoit aussi un risque de sous-estimation des environnements intérieurs ou semi-intérieurs exposés à la chaleur.

Selon vous, quel est le plus grand angle mort des nouvelles obligations liées aux fortes chaleurs au travail ?	
Réponses	**Pourcentages**
Les salariés ne connaissent pas leurs droits	**18 %**
Les employeurs ne connaissent pas assez leurs obligations	13 %
Les petites entreprises n'ont pas les moyens de s'adapter	10 %
Les bureaux sont trop souvent oubliés au profit des métiers en extérieur	9 %
Les entrepôts, ateliers, cuisines, commerces et usines sont sous-estimés	11 %
Les salariés précaires, intérimaires ou saisonniers n'osent pas alerter	12 %
Les personnes vulnérables ne sont pas suffisamment protégées	8 %
Les solutions techniques de ventilation, de rafraîchissement sont méconnues	5 %
Le droit de retrait reste flou pour beaucoup de salariés	7 %
Les contrôles seront probablement insuffisants	4 %
Aucun, le dispositif actuel me semble complet	1 %
Je ne sais pas	2 %

79 % des salariés prêts à faire pression sur leur entreprise

En cas de canicules répétées, près de huit actifs sur dix se diraient prêts à agir d'une manière ou d'une autre pour obtenir des modifications de leur environnement de travail, une meilleure ventilation, un rafraîchissement des locaux ou un aménagement des postes.

Il est intéressant de noter que l'action collective ressort comme un levier important : 12% seraient prêts à se regrouper avec d'autres salariés, soit presque autant que ceux qui feraient une demande officielle à l'employeur, 15%. À l'inverse, 16% expriment une forme de blocage ou de résignation avec une peur d'agir, une crainte de représailles ou le sentiment que cela ne changerait rien.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

En cas de canicule répétée, seriez-vous prêt(e) à faire pression sur votre entreprise pour qu'elle réalise des travaux ou installe des solutions de rafraîchissement, de ventilation ou d'aménagement des postes de travail ?	
Réponses	**Pourcentages**
Oui, je serais prêt(e) à le demander officiellement à mon employeur	**15 %**
Oui, je serais prêt(e) à alerter le CSE ou les représentants du personnel	8 %
Oui, je serais prêt(e) à contacter les ressources humaines	8 %
Oui, je serais prêt(e) à contacter la médecine du travail	4 %
Oui, je serais prêt(e) à contacter l'inspection du travail	4 %
Oui, je serais prêt(e) à me regrouper avec d'autres salariés	12 %
Oui, je serais prêt(e) à exercer mon droit de retrait en cas de danger	7 %
Oui, mais seulement si la chaleur provoque des malaises ou des symptômes	12 %
Oui, mais je ne saurais pas par où commencer	9 %
Non, je n'oserais pas	5 %
Non, je craindrais des représailles ou des conséquences internes	6 %
Non, je ne pense pas que cela changerait quelque chose	5 %
Non, je considère que c'est uniquement à l'employeur d'agir	2 %
Je ne suis pas concerné(e)	1 %
Je ne sais pas	2 %

« Les fortes chaleurs ne sont plus un aléa exceptionnel ni un simple inconfort passager, insiste Thibaut Samsel, dirigeant et fondateur d'OberA. Elles posent désormais une question très concrète aux entreprises : comment protéger les salariés lorsque les températures rendent le travail difficile, voire dangereux ? Ce que montre notre enquête, c'est le décalage entre un cadre légal qui se renforce et des actifs qui ne savent pas toujours quels sont leurs droits, à qui s'adresser ou quelles mesures demander. L'enjeu, pour les employeurs, n'est pas seulement d'être en conformité : c'est de rendre la protection visible, compréhensible et effective sur le terrain. Cela peut effectivement passer par de petits actes rapides comme l'organisation du travail, l'accès à l'eau, mais surtout par des solutions concrètes et efficaces de rafraîchissement et de ventilation, qui permettent d'apporter une réponse pérenne et adaptée dans les locaux exposés à la chaleur. »

Fortes chaleurs au travail : ce que le droit impose désormais aux employeurs

**Méthodologie : Enquête réalisée en ligne du 5 au 12 juin 2026 auprès d'un échantillon national de 3 216 actifs occupés âgés de 18 ans et plus, résidant en France. L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, puis redressé par pondération, afin d'assurer sa représentativité au regard de la population*

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

active occupée en France. Les quotas ont porté sur le sexe, l'âge, la région, la catégorie socio-professionnelle, le statut professionnel, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité.
Les résultats ont été pondérés à partir de données de référence de l'Insee relatives à la structure de la population active occupée. Le recueil a été effectué via un dispositif de collecte en ligne reposant sur un panel de répondants et des sollicitations électroniques ciblées.
Secteur d'activité déclaré par les répondants pour leur employeur ou leur activité principale : Secteur primaire (agriculture) : 3%. Secteur secondaire (Industrie, BTP) : 22%. Secteur tertiaire (commerce, distribution, banque, hôtellerie, restauration) : 43%. Secteur quaternaire (informatique, R&D, ingénierie) : 13%. Secteur public (santé, éducation, collectivités) : 19%.