Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

Entreprises du BTP : intégration du risque canicule



Depuis 1947, les salariés du secteur du BTP confrontés à des situations d'intempéries peuvent bénéficier d'arrêts de travail pris en charge par un régime d'indemnisation. Ces intempéries « historiques » étaient jusqu'alors les suivantes : gel, verglas, pluie, neige et vent fort.

Le risque dit « canicule », lié aux épisodes de forte chaleur, ne figurait toutefois pas dans cette liste.

Ce risque canicule pouvait toutefois faire l'objet d'une prise en charge à titre exceptionnel dans le cadre d'un système dérogatoire relevant du CIBTP*. Ce mécanisme était devenu difficilement soutenable avec le nouveau contexte climatique et l'exigence légitime de protection des salariés

A ce titre et face à une plus forte récurrence des épisodes de chaleur intense, les organisations

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

professionnelles du BTP ont souhaité que le risque canicule soit ajouté à cette liste « historique » limitative des risques indemnisés.

C'est ainsi que par décret du 28 juin 2024**, le risque canicule a été intégré aux articles D.5424-7 et suivants du Code du travail. Il rejoint ainsi les autres risques précités dans cette liste limitative.

Ce risque canicule, dont certaines modalités doivent encore être précisées par arrêté, est susceptible de survenir pendant la période de veille saisonnière courant du premier juin au quinze septembre de chaque année.

Sa survenance doit satisfaire à l'une des conditions suivantes (lesquelles peuvent naturellement se cumuler) :
– Le département concerné doit être placé sous alerte canicule orange ou rouge par les services de Météo France
ou
– Le préfet du département peut ordonner par arrêté la suspension des activités affectées par la canicule.

Les conditions de prise en charge de ce nouveau risque canicule sont également adaptées par rapport aux risques déjà indemnisés. Les règles de remboursement reposent sur une prise en charge provisoire puis un remboursement définitif affecté d'un coefficient spécifique au risque canicule.

L'objectif louable des organisations professionnelles du BTP et du ministère du Travail consiste à indemniser au mieux les entreprises sans pour autant réduire le niveau de couverture des risques dit « historiques » et sans modifier le taux de cotisation au régime.

Les entreprises de la région, et notamment les divers corps de métiers particulièrement exposés à ce type de risques (maçons, charpentiers, couvreurs, étancheurs, etc), pourront bénéficier dès à présent de ce nouveau régime et permettre à leurs salariés de ne pas s'exposer aux risques induits par la canicule sur les chantiers (insolations, déshydratations, etc.), préservant ainsi leur sécurité et leur santé au travail.

*CIBTP : Régime de Chômage Intempéries du BTP
** Décret 2024-630 relatif au régime particulier d'indemnisation des salariés par les entreprises du bâtiment et des travaux publics en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries

---

Pics de chaleur : quelle protection et quelle

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

liberté pour les salariés dans leur tenue vestimentaire ?



Avec les températures qui s'élèvent, les salariés ont logiquement ressorti des tenues légères. Or, celles-ci peuvent parfois sembler inappropriées. Comment composer avec des températures extrêmes lorsqu'on travaille ? Peut-on venir en tenue légère au bureau ? Les employeurs ont-ils, de leur côté, des obligations vis-à-vis de leurs salariés sachant que les prévisions météo nous annoncent un été particulièrement chaud ? Le télétravail peut-il représenter une solution ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

En période de forte chaleur, un salarié peut-il venir en tenue légère au bureau ?
Oui, il s'agit d'une liberté individuelle. Chaque salarié est libre de se vêtir comme il l'entend que ce soit en télétravail ou au bureau. Les seules restrictions que peut y apporter l'employeur sont soumises à deux conditions : elles doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, et proportionnées au but recherché.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

Concrètement,
● L'employeur peut imposer une tenue de travail pour des raisons d'hygiène ou de sécurité : une blouse dans le milieu médical ou des équipements de protection individuelle sur les chantiers. Dans ce dernier cas, il doit même veiller à ce que les salariés la portent et ne troquent pas leurs EPI (chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection) contre des tongs, shorts, chapeaux ou casquettes.

● Il peut aussi faire valoir l'image de l'entreprise. Or, s'il paraît justifié d'imposer des règles vestimentaires – voire un uniforme – aux salariés en contact avec la clientèle ou aux commerciaux, le débat est beaucoup moins tranché pour les salariés qui travaillent dans des bureaux et ne rencontrent pas de clients.

Dans tous les cas, une tenue décente et qui ne soit pas contraire aux bonnes mœurs peut être exigée (le maillot de bain n'en est pas une !) …mais sans exercer de discrimination : si le port du short ou des tongs est autorisé pour les femmes, difficile de l'interdire aux hommes…

L'employeur est-il tenu de fournir des équipements de type climatisation ou ventilateur dans ses locaux ? (puisqu'il a l'obligation de les chauffer l'hiver) ?
Non. La seule obligation de l'employeur en la matière est que, dans les locaux fermés où le personnel est amené à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à éviter notamment les élévations exagérées de température . Clairement, une simple aération vers l'extérieur peut suffire.En revanche, au-delà de 33° C, l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) estime que le travail présente des dangers pour les salariés. Donc, même si le Code du travail ne fixe pas de température maximale au-delà de laquelle il n'est plus possible de travailler, l'employeur doit être vigilant et doit assurer la sécurité de ses salariés en toute occasion.

Quelles sont ses autres obligations pour assurer la sécurité de ses salariés en cas de forte chaleur ?
Le Code du travail lui impose tout d'abord de mettre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche, et d'aménager les postes de travail extérieurs de telle sorte qu'ils soient protégés, dans la mesure du possible, contre les conditions atmosphériques (zones d'ombre, abris, locaux aérés, climatisés, etc.).

Concrètement, toutes les bonnes pratiques doivent être mises en œuvre, et notamment :
● adapter les horaires de travail dans la mesure du possible (par exemple en commençant plus tôt le matin),
● prévoir des pauses supplémentaires pendant les heures les plus chaudes,
● rappeler à tous les signes et symptômes des coups de chaleurs (maux de tête, fatigue, peau sèche et chaude, etc.),
● inciter les salariés à se surveiller mutuellement pour déceler d'éventuels symptômes de coups de chaleurs et les signaler.

Sur un plan plus réglementaire, l'employeur doit intégrer le risque de forte chaleur dans son Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) et de mettre en œuvre des mesures préventives contre ce risque.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

Un plan national de gestion des vagues de chaleur a été dévoilé le 8 juin par le Gouvernement. Il annonce un renforcement des contrôles de l'inspection du travail. L'information des employeurs de la prochaine survenue d'une vague de chaleur va aussi être renforcée avec la création d'un guide.

Le télétravail peut-il représenter une solution, et selon quelles modalités ?
Oui. Le ministère du Travail indique qu'il faut privilégier le télétravail lorsque cela est possible, pour permettre par exemple au salarié de ne pas être exposé à la chaleur pendant son temps de trajet, s'il prend les transports en commun ou son vélo.
Pour l'imposer, il faut en revanche faire face à des circonstances exceptionnelles ou de force majeure, ce qui pourrait être le cas pour une période de canicule en cas d'alerte rouge, voire orange, la question n'ayant pas encore été tranchée.
La liste des salariés bénéficiant du télétravail doit donc être réexaminée en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap.
Dans les autres cas, 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 demander à revenir dans l'entreprise «climatisée».

Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.