Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

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



Avec les fortes chaleurs qui touchent prématurément la France, il est important de rappeler les obligations qui incombent aux employeurs. Notamment avec le décret du 27 mai 2025 qui renforce les obligations de l'employeur face aux risques liés aux fortes chaleurs. Les entreprises doivent désormais intégrer pleinement le risque chaleur dans leur politique de prévention, en anticipant les épisodes météorologiques et en prévoyant des mesures immédiatement applicables. Les fortes chaleurs deviennent un véritable enjeu d'organisation du travail et de dialogue social. Décryptage de Tiphaine Mollier, juriste en droit social aux Éditions Tissot.

Les épisodes de chaleur intense deviennent plus fréquents et plus précoces. Face aux risques pour la santé des salariés : déshydratation, malaises, coups de chaleur ou aggravation de pathologies existantes, le droit du travail impose désormais un cadre plus précis aux employeurs.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

Depuis le 1er juillet 2025, le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur oblige les entreprises à anticiper et adapter l'organisation du travail dès lors qu'un épisode de chaleur intense est signalé par Météo-France.

Des obligations renforcées pour les employeurs
Le texte s'applique dès l'atteinte des seuils de vigilance jaune, orange ou rouge définis par Météo-France.

Concrètement, l'employeur doit évaluer les risques liés à la chaleur et mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées. Parmi les principales mesures qui peuvent être mises en place figurent notamment :

- L'adaptation des horaires de travail afin d'éviter les heures les plus chaudes;
- L'organisation de pauses supplémentaires ou l'allègement des tâches pénibles;
- La mise à disposition d'eau potable fraîche en quantité suffisante;
- L'aménagement des postes de travail (ventilation, protections contre le rayonnement solaire, brumisation, équipements rafraîchissants…);
- L'information des salariés sur les bons réflexes et les symptômes d'un coup de chaleur;
- Une vigilance particulière pour les travailleurs vulnérables, notamment les femmes enceintes.

Dans les locaux fermés, l'employeur doit également veiller au renouvellement de l'air afin d'éviter les élévations excessives de température.

Le droit de retrait reste possible en cas de danger
En cas de situation dangereuse, un salarié peut exercer son droit de retrait s'il estime raisonnablement que les conditions de travail présentent un danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité.
L'employeur ne peut alors ni sanctionner le salarié ni pratiquer de retenue sur salaire, à condition que l'alerte soit justifiée.
Lorsque les mesures de prévention restent insuffisantes, certaines activités peuvent être suspendues. Dans le secteur du BTP notamment, le recours au dispositif de chômage intempéries peut être envisagé dès lors que sont atteints les seuils orange ou rouge de « vigilance pour canicule » par Météo France.

Télétravail, horaires aménagés
Le télétravail peut également constituer une réponse adaptée lorsque les fonctions le permettent. Il limite notamment l'exposition à la chaleur durant les trajets domicile-travail.

Les employeurs peuvent aussi avancer les horaires de prise de poste, favoriser les tâches physiques tôt le matin ou reporter certaines interventions.

Jusqu'où l'employeur peut-il imposer une tenue vestimentaire ?
Les fortes chaleurs relancent également la question des tenues estivales au travail.
Le principe reste celui de la liberté vestimentaire. Toutefois, l'employeur peut imposer certaines restrictions lorsqu'elles sont justifiées par : des impératifs d'hygiène ou de sécurité, la nature des tâches

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

exercées, ou encore l'image de l'entreprise, notamment pour les salariés en contact avec la clientèle.
Dans certains secteurs, le port d'équipements de protection individuelle (chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection…) demeure obligatoire même en période de fortes chaleurs.

Un rôle accru du CSE dans la prévention
Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le Comité social et économique (CSE) doit être associé à l'évaluation des risques liés aux fortes chaleurs et à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Il peut aussi alerter l'employeur sur des situations dangereuses et proposer des mesures de prévention.
Les représentants du personnel deviennent ainsi des acteurs centraux de l'anticipation des risques climatiques dans l'entreprise.

Tiphaine Mollier, juriste en droit social aux Éditions Tissot

---

Congé supplémentaire de naissance : les 4 mesures à retenir

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026



À quelques mois de l'entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance, prévue le 1er juillet 2026, le Gouvernement publie un projet de décret très attendu sur ses modalités d'indemnisation. Un enjeu majeur pour les services RH, alors que ce nouveau droit, créé par la LFSS 2026, introduit un dispositif inédit, distinct des congés parentaux existants. Montant des indemnités journalières, conditions d'ouverture des droits, non-cumul avec d'autres prestations… ce texte apporte des précisions déterminantes, mais soulève aussi des questions pratiques pour les employeurs en matière de gestion de la paie et d'articulation avec les dispositifs existants. Tiphaine Mollier, juriste en droit social, pour les Éditions Tissot propose un décryptage opérationnel des 4 mesures clés à anticiper, pour aider les professionnels RH et juridiques à sécuriser leurs pratiques avant l'entrée en vigueur.

Le compte à rebours est lancé. À compter du 1er juillet 2026, un nouveau congé supplémentaire de naissance entrera en application. Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, ce dispositif, distinct des congés de maternité, de paternité et d'adoption, ouvre à chacun des deux parents un droit propre, indemnisé et protecteur. Ses modalités d'application doivent encore être précisées. Un projet de décret précise les règles relatives à l'indemnisation des salariés. Bénéficiaires, durée, modalités de prise, rémunération et protection du contrat : voici les 4 mesures essentielles à retenir.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 institue un congé supplémentaire de naissance, qui s'ajoute aux dispositifs existants en matière de parentalité. Initialement prévue au 1er janvier 2026, son entrée en application est reportée au 1er juillet 2026. Le texte prévoit toutefois une extension du bénéfice du congé aux parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, ainsi qu'aux

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

parents d'enfants nés avant cette date lorsque la date prévisionnelle d'accouchement était fixée à compter du 1er janvier 2026. Ces parents pourront bénéficier du congé indemnisé dans les neuf mois suivants le 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Un droit ouvert à chacun des deux parents
Le congé supplémentaire de naissance est ouvert à chacun des deux parents, pour chaque naissance ou adoption. Il concerne les parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, avec une mise en œuvre opérationnelle au 1er juillet 2026.
Chaque parent bénéficie d'un droit individuel, qu'il peut exercer indépendamment de l'autre parent. Le salarié devra informer son employeur de la date de début du congé et de sa durée en respectant un délai de prévenance.

Une durée modulable et une prise flexible
Il s'agit d'un congé non obligatoire, laissé au choix du salarié.
Sa durée est de 1 ou 2 mois, selon l'option retenue.

Il peut être pris :

- en une ou deux périodes d'un mois ;
- simultanément ou en alternance entre les deux parents ;
- dans les 9 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Cette souplesse permet une organisation adaptée aux contraintes professionnelles et familiales.

Le congé supplémentaire de naissance peut s'articuler avec les autres congés existants. Il est rappelé qu'un congé parental d'éducation peut toujours être pris en amont ou à son issue.

Un projet de décret prévoit également la possibilité d'un retour anticipé du salarié en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. Dans ce cas, le salarié doit avertir son employeur au moins huit jours avant la date de reprise souhaitée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé.

Une rémunération spécifique
Le congé donne lieu, sous conditions, à une indemnisation spécifique versée sous forme d'indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) calculées selon les modalités prévues pour le risque maladie :

- 70 % de l'indemnité prévue pour le congé maternité ou paternité (par l'application d'un coefficient de 0,7),
- 60 % de l'indemnité prévue pour le congé maternité ou paternité (par l'application d'un coefficient de 0,6), dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

Pour percevoir cette indemnité, le salarié doit justifier de 6 mois d'affiliation à la date de début du congé et remplir les conditions de cotisations (rémunération au moins égale à 1 015 fois le SMIC horaire) ou de durée de travail (150 heures sur 3 mois). Il doit également cesser tout travail salarié durant cette période.

À noter que les stagiaires sont aussi concernés : l'État ou la région leur garantira une indemnité de 70 % de leur gratification le premier mois et 60 % le second si le congé a lieu pendant le stage.
L'indemnisation ne peut pas se cumuler avec les allocations chômage, les indemnités journalières, l'accord proche aidant, le complément libre choix du mode de garde au titre du même enfant, etc.

Une suspension du contrat assortie d'une protection du salarié
Le congé supplémentaire de naissance entraîne une suspension du contrat de travail. La période est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. Le projet de décret précise en outre que ces périodes ouvrent droit à des trimestres de retraite : un trimestre est décompté pour chaque période de 58 jours d'indemnisation.
Le salarié bénéficie en outre d'une protection contre la rupture du contrat pendant la durée du congé, renforçant la sécurisation juridique du dispositif.

Tiphaine Mollier, juriste en droit social aux Éditions Tissot


Tiphaine Mollier. Crédit ; DR/LG/Linkedin