

PRÉVENTION HYGIÈNE & SÉCURITÉ



N° 2026-315/ 3-8 du 22/06/2026

Fortes chaleurs, canicules, comment gérer ce risque au sein de l'entreprise ?

Avec la hausse des températures, la gestion du risque de forte chaleur devient une priorité absolue sur vos chantiers et dans vos entreprises. En tant qu'employeur, vous êtes en première ligne pour garantir la santé et la sécurité de vos équipes.

Pour vous accompagner concrètement face aux vagues de chaleur, vous trouverez ci-après de fiches vous présentant les outils indispensables pour agir vite et rester en conformité :

- Obligations de l'employeur en matière de protection des salariés contre les risques liés à la chaleur.
- Le régime des intempéries en cas de fortes chaleurs.

En complément, vous pouvez également prendre connaissance du guide de préconisations élaborées par l'OPPBTP « Fortes chaleurs et effets caniculaires sur les chantiers » en le téléchargeant [ici](#).

Ce guide apporte des solutions concrètes pour agir dans un contexte de fortes chaleurs.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE PROTECTION DES SALARIES CONTRE LES RISQUES LIES A LA CHALEUR

Pour mémoire, le décret du 27 mai 2025 et l'arrêté du 27 mai 2025 ont renforcé les obligations des employeurs en matière de protection des salariés contre les risques liés à la chaleur.

Les mesures et les actions de prévention de l'employeur doivent être consignées en amont de l'épisode de chaleur intense dans le plan d'action ou PAPRI Pact du document unique d'évaluation des risques (DUE), tout manquement pouvant entraîner une mise en demeure de l'inspection du travail de se conformer aux nouvelles obligations. Entré en vigueur le 1er juillet 2025, voici un rappel des mesures applicables.

1. Obligations sur les lieux de travail (indépendamment des fortes chaleurs)

Locaux de travail

Les locaux de travail doivent être chauffés et également être maintenus à une température adaptée compte tenu de l'activité des salariés et de l'environnement dans lequel ils évoluent.

Postes de travail en extérieur

Les postes de travail en extérieur sont aménagés de telle sorte qu'ils soient protégés des conditions atmosphériques. Le terme « dans la mesure du possible » qui figurait précédemment a été supprimé.

Eau fraîche

Pour permettre au personnel de se désaltérer et de se rafraîchir, l'employeur doit lui mettre à disposition de l'eau potable et fraîche (la température de l'eau fraîche n'est pas précisée dans le texte).

EPI

Les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle (EPI) sont mis à disposition et utilisés (durée de port notamment) doivent désormais prendre en compte les conditions atmosphériques en plus des performances de ces EPI.

2. Dispositions spécifiques pour les épisodes de chaleur intense

Définition de la chaleur intense

L'épisode de chaleur intense se définit par référence au dispositif développé par Météo-France pour signaler le niveau de danger de la chaleur (4 niveaux de vigilance Météo-France).

Est considéré comme un épisode de chaleur intense l'atteinte du seuil de niveau de vigilance jaune, orange ou rouge (pour mémoire les périodes de canicule qui permettent de déclencher le chômage intempéries concernent les niveaux de vigilance orange ou rouge)*.

Intégration du risque de chaleur intense dans le DUE et plan d'action

L'employeur doit évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense tant en intérieur qu'en extérieur.

Les entreprises doivent impérativement enrichir le DUE sur le risque de fortes chaleurs puisque lorsque l'évaluation identifie un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs. Il appartient à l'employeur de définir des mesures ou des actions de prévention à intégrer dans le plan d'action du DUE (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans les entreprises de 50 salariés et plus).

Ces mesures ou actions peuvent notamment prendre la forme de mesures organisationnelles, techniques et humaines suivantes :

- « mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;
- modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
- adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos ;
- moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;
- augmentation, autant qu'il est nécessaire, de l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs ;
- choix d'équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable ;
- fourniture d'équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés ;
- information et la formation adéquates des travailleurs, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible ».

Au moment où les fortes chaleurs surviennent, l'employeur doit mettre en œuvre les mesures prévues et les adapter si besoin.

Afin d'aider les employeurs dans leurs nouvelles obligations, l'OPPBTP a modifié son outil d'aide à l'évaluation des risques. Plus d'information [ici](#).

Mise à disposition d'eau fraîche

En cas d'épisode de chaleur intense, une quantité d'eau potable fraîche suffisante est fournie par l'employeur.

L'employeur doit prévoir un moyen pour maintenir au frais, tout au long de la journée de travail, l'eau destinée à la boisson, à proximité des postes de travail, notamment pour les postes de travail extérieurs.

Prévention des malaises et organisation des premiers secours

Il appartient également à l'employeur de définir et de communiquer aux salariés ainsi qu'au service de prévention et de santé au travail (SPST) « *les modalités de signalement de toute apparition d'indices physiologiques préoccupants de situations de malaise ou de détresse, ainsi que celle destinées à porter secours, dans les meilleurs délais, à tout travailleur et, plus particulièrement aux travailleurs isolés ou éloignés* ». En cas d'intensification de la chaleur l'employeur devra adapter les mesures et les actions de prévention qu'il aura définie.

Adaptation des mesures prises pour les salariés vulnérables

Le texte prévoit que lorsque l'employeur est informé de la vulnérabilité aux fortes chaleurs d'un salarié (en raison notamment de l'âge ou de l'état de santé), il adapte en liaison avec le SPST les mesures de prévention prévues.

3. Particularités pour les chantiers BTP

Documents de prévention

Les documents de prévention de chantier - plan de prévention, plan général de coordination (PGC) et plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS) - doivent également tenir compte, le cas échéant, des risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense. Le maître d'ouvrage doit donc lui aussi anticiper le risque de chaleur intense.

Mise à disposition de l'eau

L'article selon lequel « *l'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson, à raison de trois litres au moins par jour et par travailleur* » avait été remanié.

Comme sur les autres lieux de travail, l'employeur doit mettre à disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour leur permettre de se désaltérer et de se rafraîchir. Et lorsqu'il est impossible de mettre en place l'eau courante, la quantité d'eau mise à disposition des travailleurs afin qu'ils se désaltèrent ou se rafraîchissent est d'au moins 3 litres par jour par travailleur. La nouvelle formulation incite à mettre à disposition le réseau d'eau le plus tôt possible.

Pouvoir de l'inspection du travail

La définition des mesures ou actions de prévention du risque professionnel lié à l'exposition aux épisodes de chaleur intense est ajoutée au tableau qui fixe la liste des dispositions qui donnent lieu à l'application de la procédure de mise en demeure préalable à procès-verbal.

Il en résulte que l'inspection du travail a le pouvoir de mettre en demeure l'employeur en cas de défaut d'évaluation des risques liés aux fortes chaleurs ou à l'absence de mesures ou actions de prévention.

Le délai pour l'établissement et la mise à jour au sein du document prévu à cet effet, par l'employeur, ayant pour objet d'assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense, intégré au DUER est fixé à 8 jours.

Faute de quoi l'inspecteur du travail dresse un PV.

*Pour mémoire :

- La vigilance verte correspond à la veille saisonnière sans vigilance particulière ;
- La vigilance jaune correspond à un pic de chaleur : exposition de courte durée entre (1 ou 2 jours) à une chaleur intense présentant un risque pour la santé humaine pour les populations fragiles ou surexposées notamment du fait de leurs conditions de travail ou de leur activité physique. Cela peut aussi correspondre à un épisode persistant de chaleur : température élevée durablement [indice bio-météorologique IBM) proche ou en dessous des seuils départementaux] ;
- La vigilance orange correspond à une période de canicule : période de chaleur intense et durable pour laquelle les indices bio-météorologique atteignent ou dépassent les seuils départementaux, et qui est susceptible de constituer un risque sanitaire pour l'ensemble de la population exposée en prenant également en compte d'éventuelles facteurs aggravants (humidité, pollution, précocité de la chaleur, etc.) ;
- La vigilance rouge correspond à une période de canicule extrêmement : canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son extension géographique qui présente un fort un pacte sanitaire pour l'ensemble de la population ou qui pourraient entraîner l'apparition des faits collatéraux, notamment en termes de continuité d'activité.

FORTES CHALEURS – LE REGIME DES INTEMPERIES

La canicule, tout comme la neige, le gel, le verglas, la pluie et le vent fort, peut être indemnisée par le régime des intempéries dès lors que certaines conditions sont remplies.

1. La mise en chômage intempéries de salariés

Elle est de l'initiative du chef d'entreprise, avec l'accord du représentant du maître d'œuvre (en cas de marché public), et après consultation des membres du Comité Social et Economique s'il existe.

Dans le cadre des périodes de fortes chaleurs, la mise en intempéries des salariés est admise :

- Si l'arrêt de chantier lié à la canicule se situe durant la période de veille saisonnière (en principe du 1er juin au 15 septembre)
 - et sous réserve que, dans le département du chantier concerné par l'arrêt, une alerte pour forte chaleur ait été publiée, dans les conditions suivantes :
 - L'alerte a été publiée par Météo France dans le cadre de sa veille quotidienne. L'arrêt est éligible pour un jour donné si le niveau d'alerte Vigilance canicule orange ou rouge a été publié par Météo France pour le département dans lequel se trouve le chantier. L'entreprise est dispensée de joindre un justificatif à sa déclaration d'arrêt, l'information étant contrôlée par la caisse CIBTP auprès de Météo France.
 - L'alerte a fait l'objet d'un arrêté préfectoral. L'arrêt est éligible pour un jour donné, même en l'absence d'alerte Vigilance canicule orange ou rouge, en cas de publication d'un arrêté préfectoral ordonnant une suspension d'activité en lien avec la canicule.
- Attention :** l'entreprise est alors tenue de fournir une copie de l'arrêté (ou des arrêtés) correspondant à la période d'arrêt faisant l'objet de la déclaration.

Dans tous les cas, avant de mettre ses salariés en chômage intempéries, l'employeur doit chercher à proposer des travaux de remplacement, même s'ils ne correspondent pas à leurs métiers ou à leurs qualifications. Dans ce cas, le salaire normal est maintenu.

2. La mise en chômage intempéries de salariés

L'entreprise doit indemniser les salariés mis en arrêt :

- à partir de la deuxième heure d'arrêt : la première heure, dite heure de carence, n'est pas indemnisée. Toutefois, lorsqu'il y a plusieurs arrêts successifs au cours d'une même semaine, l'heure de carence n'est applicable qu'une fois (au premier arrêt). De même, si le vendredi se termine en arrêt intempéries et que le lundi commence aussi par un arrêt intempéries, il n'y aura pas d'heure de carence le lundi. Le nombre d'heures indemnisables est limité à 9 par jour et 45 heures par semaine.
- Pour chaque heure d'arrêt indemnisée, l'indemnité à verser est égale à 75 % du salaire brut horaire du salarié (limité à 120 % du plafond de la Sécurité sociale). Ces indemnités sont à verser avec la paie habituelle, mais doivent faire l'objet d'une ligne distincte et explicite sur le bulletin de paie. Ces indemnités, qui sont des revenus de remplacement ne supportent aucune charge patronale. Elles sont seulement soumises, après abattement de 3 %, à CSG et CRDS aux taux respectifs de 6,2 % (dont 3,8 % déductibles du revenu imposable) et 0,5 % (6,7 % au total). Elles sont imposables. En cas de versement (à l'initiative de l'entreprise) d'une indemnité supérieure à l'indemnité légale de 75 %, le supplément constitue du salaire qui supporte toutes les charges habituelles.

Pour rappel, le salarié est éligible à l'indemnisation aux conditions suivantes :

- être présent sur le chantier au moment de l'arrêt de travail.
- justifier d'au moins 200 heures de travail dans le BTP au cours des deux mois précédant l'arrêt de travail.
- ne pas avoir été indemnisé plus de 55 jours (495 heures) au titre du chômage intempéries depuis le 1er janvier de l'année. Les salariés embauchés après cette date doivent en justifier par la présentation d'une attestation de leur ancien employeur.
- ne pas être déclaré inapte au moment de l'intempérie.

3. Déclaration de l'employeur

Toute entreprise de BTP, quelle que soit sa taille, ayant mis des salariés en chômage intempéries avec indemnisation doit en faire la déclaration à sa Caisse de Congés payés, selon les modalités suivantes :

Quand ?

Dans les 30 jours qui suivent la reprise du travail (à apprécier chantier par chantier)

Comment ?

Au moyen d'un imprimé unique de « déclaration d'arrêt de travail et demande de remboursement intempéries » fourni par la Caisse de Congés.

Pourquoi ?

- pour bénéficier du remboursement de la caisse.
- mais aussi, dans tous les cas, même si l'entreprise ne peut prétendre à un remboursement, afin que le régime intempéries prenne en charge, pour les ouvriers mis en chômage intempéries, les cotisations de retraite complémentaire et de congés payés correspondant à la période d'arrêt.
- La déclaration d'arrêt constitue un justificatif en cas de contrôle des revenus de remplacement par l'URSSAF.
- En l'absence de déclaration de la part de l'entreprise, il lui reviendrait de payer elle-même ces cotisations (retraite complémentaire et cotisations dues à la Caisse des congés payés), avec en plus le risque d'une requalification des indemnités en salaire par l'URSSAF.

4. Le remboursement

Le régime intempéries (les Caisses de Congés payés) rembourse partiellement aux entreprises les indemnités qu'elles ont versées à leurs salariés, dans les conditions suivantes.

Le remboursement à l'entreprise est effectué, comme pour les autres risques, selon un mécanisme de remboursement provisoire précédant le remboursement définitif.

Remboursement provisoire : en deux temps

Dans le cas des arrêts pour motif de canicule, le montant du remboursement provisoire est pondéré par un coefficient de remboursement canicule.

Le coefficient de remboursement canicule est déterminé en début de campagne et permet d'assurer aux entreprises concernées un remboursement effectif rapide d'une fraction du montant auquel elles pourront prétendre in fine.

Les deux étapes de calcul du remboursement provisoire "canicule" :

Étape 1. En début de campagne (mai-juin de l'année N), un coefficient de remboursement canicule (CRc) est déterminé en fonction du résultat de la dernière campagne (période clôturée le 31 mars de l'année N).

Le CRc peut être défini à 0 (pas de remboursement provisoire) ou à 50 % et s'applique au remboursement provisoire des arrêts déclarés pendant la période de veille saisonnière (entre le 1er juin et le 15 septembre).

Étape 2. En décembre N voire janvier N+1, après clôture de la période de veille saisonnière (15 septembre de l'année N), le coefficient est révisé en fonction du coût de la canicule sur la campagne en cours. Le CRc peut ainsi être porté jusqu'à 80 %. Un remboursement complémentaire est alors effectué. Après quelques années de fonctionnement, ce maximum de 80 % pourra être révisé.

Remboursement définitif

Le remboursement définitif est effectué au printemps suivant l'issue de la campagne (31 mars de l'année N+1), une fois connue la masse salariale sur l'ensemble de la période (du 1er avril N au 31 mars de l'année N+1). Le coefficient de remboursement canicule est également appliqué.

Pour mémoire, les conditions relatives à l'abattement, le montant de l'abattement, l'heure de carence et les 6 heures de quasi-franchise s'appliquent, à l'instar des intempéries liés à la neige, au gel, au verglas, à la pluie et au vent fort.