

Canicule : quelles protections le droit offre-t-il aux travailleurs ?

Michel Miné, Professeur du Cnam, titulaire de la chaire Droit du travail et droits de la personne, Lise/Cnam/Cnrs, CNAM

Publié le 17 août 2026 – Mis à jour le 17 août 2026

Comme l'indique le ministre du Travail, le changement climatique entraîne la survenue de vagues de chaleur plus fréquentes, plus longues et plus intenses. Elles constituent désormais une réalité affectant chaque année les personnes au travail, plus particulièrement les « premiers de corvée » qui œuvrent à l'extérieur ou exercent leurs métiers dans des lieux où la température est déjà élevée.



Des seuils de 28 °C, 30 °C et 34 °C sont reconnus pour prévenir la sécurité et la santé des travailleurs.

L'ESSENTIEL:

- Tout employeur doit évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense et mettre en œuvre une politique de prévention.
- Des seuils de 28 °C, 30 °C et 33 °C sont reconnus pour la préservation de la santé des travailleurs.
- En cas de carence de l'entreprise, les salariés peuvent compter sur le CSE, les médecins du travail, l'inspection du travail ou les préfets.

Comme l'indique le ministre du Travail, le changement climatique entraîne la survenue de vagues de chaleur [plus fréquentes, plus longues et plus intenses](#). Elles constituent désormais une réalité affectant chaque année les personnes au travail, plus particulièrement les « premiers de corvée » qui œuvrent à l'extérieur ou exercent leurs métiers dans des lieux où la température est déjà élevée.

De fortes dégradations des conditions de travail et de la santé des salariés sont constatées : aggravation de la pénibilité, malaises, déshydratation, risques psychosociaux dus aux situations de tension, coups de chaleur, accidents liés à l'altération de la vigilance et surmortalité au travail.

Des accidents du travail mortels en lien possible avec la chaleur sont notifiés par le ministère du Travail : sept en 2024 et neuf en 2025. La majorité est survenue dans le cadre d'une [activité professionnelle de construction et travaux \(BTP\) ou d'agriculture](#). Des enquêtes sont en cours concernant des accidents du travail mortels survenus en mai et juin 2026.

Alors, que dit le droit ?

Nouvelles règles

Le décret du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les [risques liés à la chaleur](#) constitue une première étape de l'adaptation du code du travail aux nouvelles réalités climatiques. Un arrêté du 27 mai 2025 détermine le niveau de danger de chaque vague de chaleur, épisode de chaleur intense et période de canicule, par le biais du [dispositif de vigilance](#) élaboré par Météo-France – niveaux de vigilance jaune, orange ou rouge.

En application de son [obligation légale de sécurité](#), tout employeur est « obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail ».

L'employeur doit évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des [épisodes de chaleur intense](#), en intérieur ou en extérieur, avec la contribution des représentants des travailleurs au comité social et économique (CSE).

Puis le [document unique d'évaluation des risques professionnels](#) répertorie les risques liés aux fortes chaleurs, pour chaque unité de travail en tenant compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. Ce DUERP est accessible à tous les travailleurs concernés dans l'entreprise.

Politique de prévention

Dans le prolongement, l'employeur doit définir et mettre en œuvre, après consultation des élus du CSE, une politique de prévention efficace pour protéger les salariés au regard de ces risques.

Dans chaque entreprise d'au moins cinquante salariés, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ([PAPRI Pact](#)) fixe « la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir au regard de ces risques, précisant pour chaque mesure ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût, ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre ».

Selon la démarche de prévention primaire, qui s'attaque aux causes des risques, prévues par la [loi](#) et par un [accord national interprofessionnel](#), l'employeur doit en premier lieu « éviter le risque », éviter la rencontre de l'être humain avec le danger constitué par les fortes chaleurs, « Combattre le risque à la source » et « Adapter le travail à l'homme » (les méthodes de travail notamment).

Ne pouvant supprimer le danger, il doit limiter l'exposition des travailleurs par [différentes mesures](#) :

« La mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur » ;

« Des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées » ;

« L'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 » avec par exemple la modification des horaires en commençant plus tôt – si les moyens de transport le permettent –, l'allongement des durées des pauses, etc.

Adaptation aux secteurs d'activité

Le travail est à adapter suivant les [secteurs](#).

En complément, selon la démarche de prévention secondaire, qui s'attaque aux effets des risques, l'employeur doit [mettre à disposition des travailleurs](#) de « l'eau potable fraîche », des « équipements de protection individuelle », etc.

Le [recours au télétravail](#) peut permettre d'éviter des conditions de transport en commun éprouvantes, mais n'est pas une solution satisfaisante pour les salariés dont les logements sont encore plus mal isolés que leurs bureaux.

Quand un département est placé en vigilance orange ou rouge, les entreprises dont l'activité est affectée par la canicule peuvent solliciter le bénéfice de l'[activité partielle](#).

Des dispositions spécifiques sont prévues par le [Code rural](#) et pour le bâtiment et les travaux publics, notamment le régime d'indemnisation intempéries applicable lors des [canicules](#).

En revanche, les travailleurs dits indépendants qui livrent des repas à domicile, sous la subordination des plateformes numériques, sont oubliés.

Le code du travail peut être complété par des dispositions conventionnelles, de branche et d'entreprise, portant sur la prévention de l'exposition aux [« températures extrêmes »](#).

Par ailleurs, des dispositions seraient à abroger comme le décret permettant de supprimer le repos hebdomadaire pendant les [périodes de vendanges](#), les températures pouvant alors être élevées et la durée hebdomadaire du travail portée à 60 heures.

Seuil de 28 °C, 30 °C et 33 °C

Des textes réglementaires demeurent à préciser pour devenir opérationnels et assurer la protection effective des travailleurs. En voici quelques illustrations.

Dans les locaux fermés où les travailleurs sont appelés à séjourner, l'[air est renouvelé](#) de façon à « éviter les élévations exagérées de température ». Aucune indication précise n'y figure.

Et encore, dans le [secteur du bâtiment et travaux publics](#) (BTP), « il est interdit d'affecter les jeunes aux travaux les exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé ». À quel niveau se situe cette « température extrême » ?

Pour l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), la chaleur peut constituer un risque professionnel ayant de graves effets sur la santé, augmentant les risques d'accidents du travail. Les seuils sont de 30 °C pour une activité sédentaire et de 28 °C pour un travail nécessitant une activité physique. Le travail au-dessus de 33 °C présente des dangers pour la [santé des travailleurs](#).

La CNAMTS préconise l'évacuation des locaux au-delà de 34 °C, en cas d'« arrêt prolongé des installations de conditionnement d'air dans les immeubles à usage de bureaux ».

En cas de température « élevée », au regard notamment des recommandations de l'INRS, et de carence de l'entreprise en matière de prévention, plusieurs droits peuvent être mobilisés pour protéger la santé des travailleurs.

Droit d'alerte des élus du CSE

Tout représentant des travailleurs au CSE peut déclencher un [droit d'alerte](#) pour « danger grave et imminent ». L'employeur doit procéder immédiatement à une enquête avec l' élu du CSE et prendre les mesures nécessaires pour permettre aux travailleurs « d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. »

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures. À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre, l'inspection du travail est saisie immédiatement par l'employeur.

Actions du médecin du travail, de l'inspection du travail et de préfets

Lorsque le [médecin du travail](#) constate la présence d'un risque comme une température élevée pour la santé de travailleurs, « il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver ». « L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ».

L'[inspecteur du travail](#) lorsqu'il « constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur » résultant de l'inobservation de certaines dispositions du code du travail peut saisir le juge judiciaire statuant en référé pour voir « ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque » telles que la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier.

Sur le rapport de l'inspection du travail constatant une situation dangereuse, le [directeur régional du travail](#) peut mettre en demeure l'[employeur](#) de prendre « des mesures ou actions de prévention du risque professionnel lié à l'exposition aux épisodes de chaleur intense ». Cette procédure qui prévoit un délai de mise en conformité de 8 jours n'a pas d'effet immédiat sur la situation des travailleurs concernés.

Lors de la canicule en juin, des [arrêtés préfectoraux](#) ont décidé de suspendre les activités de chantier dans le secteur du BTP, réalisées en extérieur, entre 12 heures et 20 heures ou entre 13 heures et 22 heures, pendant toute période de vigilance rouge. Ces arrêtés sont fort pertinents et révèlent les insuffisances de la législation.

Il serait en particulier nécessaire d'étendre le pouvoir d'arrêt temporaire de travaux des Inspecteurs du travail, déjà prévu dans [différentes situations](#) (chute de hauteur, etc.), au risque causé par les températures élevées.

Droit de retrait et droit à réparation

Le salarié peut de [sa propre initiative](#) se retirer de « toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ».

Il peut le faire en fonction de son appréciation subjective du danger lié à la chaleur, selon ses paramètres personnels (état de santé, sexe, âge, etc.), au regard des mesures préventives prises ou non par l'entreprise, des horaires de travail, etc. Le salarié continue alors de percevoir sa rémunération et ne peut être [ni sanctionné ni licencié](#).

En cas de dégradation de la santé causée par l'exposition à de fortes chaleurs, dans tout contentieux, civil, social ou pénal, le Document unique d'évaluation des risques professionnels, conservé par l'employeur pendant 40 ans, sera examiné. Les carences de l'employeur en matière d'évaluation et de prévention pourront donner lieu à réparation indemnitaire pour les salariés, notamment par le biais de la reconnaissance de la [faute inexcusable de l'employeur](#), et à sanction pour l'entreprise défaillante (le défaut de tenue ou de mise à jour est sanctionné par une [amende administrative](#) ou [pénale](#)).

[Michel Miné](#), Professeur du Cnam, titulaire de la chaire Droit du travail et droits de la personne, Lise/Cnam/Cnrs, [Conservatoire national des arts et métiers \(CNAM\)](#)

Cet article est republié à partir de [The Conversation](#) sous licence Creative Commons. Lire l'[article original](#).

🔗 | Société | Action sociale | Climat | Energie | Environnement | Santé publique | Droit | Emploi | Entreprise | Santé-social | Travail

<https://recherche.cnam.fr/au-coeur-des-labos/canicule-queelles-protections-le-droit-offre-t-il-aux-travailleurs--1625928.kj>