

Comment protéger vos salariés contre les fortes chaleurs ?



© 2026 Les Echos Publishing

Les employeurs doivent protéger leurs salariés contre les risques liés aux fortes chaleurs (fatigue, maux de tête, vertige, crampes, déshydratation...) qui peuvent être source d'accidents graves. À ce titre, ils doivent évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur, les intégrer dans leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires.

Des mesures de prévention

Ces mesures consistent notamment en :

- l'instauration de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;
- la modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
- 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 ;
- des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail (ventilateurs et climatiseurs dans les locaux comme dans certains engins de

chantier, stores, zones ombragées...) ;

– le choix d'équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable ;

– la 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 (vêtements respirants ou rafraîchissants, couvre-chefs, lunettes...) ;

– l'information et la formation adéquates des travailleurs sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle.

À noter : en cas d'épisode de chaleur intense, l'employeur doit fournir une quantité d'eau potable fraîche suffisante et 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 ».

En outre, les employeurs doivent :

– adapter, en liaison avec la médecine du travail, les mesures de prévention aux travailleurs particulièrement vulnérables en raison notamment de leur âge ou de leur état de santé (femme enceinte, par exemple) ;

– définir et communiquer aux travailleurs et à la médecine du travail les modalités de signalement de toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse ainsi que les mesures destinées à porter secours, dans les meilleurs délais, à tout travailleur et, plus particulièrement, aux travailleurs isolés ou éloignés.

En pratique : les employeurs peuvent obtenir des renseignements complémentaires en consultant le site [plusfraisautravail](http://plusfraisautravail.fr). En outre, sur son site internet, Météo-France publie des cartes de vigilance actualisées au moins deux fois par jour (à 6h et 16h).

Une suspension du travail en cas d'activation de la vigilance orange ou rouge

Les entreprises qui sont obligées de réduire ou de suspendre l'activité de leurs salariés peuvent, en cas d'activation de la vigilance orange ou rouge par le dispositif de vigilance de Météo France, recourir à certains dispositifs de soutien.

Ainsi, elles peuvent, dans les 12 mois suivant leur perte, faire récupérer les heures perdues par leurs salariés. Sachant qu'en principe, cette récupération ne doit pas augmenter leur durée du travail de plus d'une heure par jour, ni de plus de 8 heures par semaine.

Par ailleurs, les entreprises qui sont contraintes de réduire ou de suspendre temporairement leur activité en raison d'une vague de chaleur peuvent déposer une demande d'activité partielle sur le motif « toute autre circonstance de caractère exceptionnel ». Cette demande est effectuée via la plate-forme activitepartielle.emploi.gouv.fr dans les 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle. Les employeurs doivent établir le caractère exceptionnel de la vague de chaleur et que celle-ci affecte directement et « de manière imprévisible, irrésistible et extérieure » leur activité.

Enfin, les entreprises du bâtiment et des travaux publics (BTP) qui doivent interrompre leur activité en raison d'une période de canicule peuvent recourir au dispositif de chômage-intempéries. Elles compensent les heures de travail perdues en versant à leurs salariés une indemnité égale à 75 % de leur salaire horaire brut et bénéficient ensuite du remboursement d'une partie de ces indemnités.

[Instruction n° DGT//BPSIT/CT3/2026/68 relative à la gestion des vagues de chaleur en 2026, 22 mai 2026](#)

