

🔥 Canicule : en cas de contrôle ou d'accident, votre collectivité pourra-t-elle démontrer qu'elle a pris toutes les mesures de prévention nécessaires ?

Canicule au travail : les nouvelles obligations des employeurs publics face au risque chaleur

La chaleur est désormais un risque professionnel à part entière. Les collectivités territoriales doivent pouvoir démontrer qu'elles ont identifié, évalué et prévenu ce risque.

Point de vigilance RH : en cas de contrôle, d'accident, de malaise ou de contentieux, l'employeur devra être en mesure de prouver que des mesures concrètes de prévention ont été prises pour protéger les agents exposés à la chaleur.

Sommaire

1. [Un risque professionnel désormais pleinement identifié](#)
2. [L'intégration du risque chaleur dans le DUERP](#)
3. [La mise à disposition d'eau potable et fraîche](#)
4. [L'adaptation de l'organisation du travail](#)
5. [La protection des agents exposés ou vulnérables](#)
6. [Existe-t-il une température maximale légale ?](#)
7. [Un enjeu de responsabilité pour l'employeur public](#)
8. [Conclusion](#)

1. Un risque professionnel désormais pleinement identifié

La multiplication des épisodes de fortes chaleurs impose aux employeurs publics une vigilance accrue. La chaleur ne peut plus être considérée comme un simple inconfort saisonnier. Elle constitue désormais un véritable risque professionnel, susceptible d'affecter la santé des agents, la sécurité des interventions, la continuité du service public et la responsabilité de la collectivité.

Depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur, les employeurs doivent intégrer ce risque dans leur politique de prévention. Cette évolution concerne directement les collectivités territoriales, notamment les services techniques, les espaces verts, la voirie, la restauration collective, les établissements médico-sociaux, les écoles, les crèches, les équipements sportifs et les services intervenant en extérieur.

À retenir : la chaleur doit être traitée comme un risque professionnel évalué, documenté et maîtrisé, au même titre que les autres risques pesant sur la santé et la sécurité des agents.

2. L'intégration du risque chaleur dans le DUERP

La première obligation de l'employeur consiste à évaluer les risques liés à la chaleur et à les inscrire dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. Cette démarche ne doit pas rester générale ou théorique. Elle suppose une analyse concrète des situations de travail, des locaux, des horaires, des métiers exposés et des conditions réelles d'exercice des missions.

Les agents travaillant en extérieur sont naturellement concernés, mais ils ne sont pas les seuls. Les bureaux mal isolés, les ateliers, les véhicules, les locaux techniques, les cuisines, les structures d'accueil du public ou les bâtiments anciens peuvent également exposer les agents à des températures élevées.

L'actualisation du DUERP doit donc permettre d'identifier les postes les plus exposés, les périodes critiques, les agents isolés, les missions physiquement exigeantes et les situations nécessitant une adaptation temporaire ou permanente de l'organisation du travail.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

3. La mise à disposition d'eau potable et fraîche

L'employeur doit garantir aux agents un accès facile à une eau potable, fraîche et disponible en quantité suffisante. Cette obligation est essentielle, car l'hydratation constitue l'une des premières mesures de prévention face aux risques de malaise, d'épuisement ou de coup de chaleur.

Lorsque l'accès à l'eau courante n'est pas possible sur le lieu de travail, la collectivité doit prévoir des solutions alternatives adaptées : bouteilles d'eau, fontaines mobiles, glacières, points de ravitaillement, organisation de tournées ou stockage dans les véhicules de service.

Bon réflexe RH : la distribution d'eau ne suffit pas à elle seule. Elle doit s'inscrire dans un plan global comprenant l'évaluation du risque, l'adaptation des horaires, l'information des agents et l'organisation des secours.

4. L'adaptation de l'organisation du travail

Lorsque les températures deviennent élevées, l'employeur doit adapter l'organisation du travail. Cette adaptation peut prendre plusieurs formes : modification temporaire des horaires, démarrage plus matinal des activités, report de certaines tâches physiques, réduction de l'exposition aux heures les plus chaudes ou augmentation des temps de pause.

Dans les collectivités territoriales, cette question est particulièrement sensible, car certaines missions ne peuvent pas toujours être interrompues. La continuité du service public doit alors être conciliée avec l'obligation de protection de la santé des agents.

Il appartient donc à chaque collectivité d'anticiper les épisodes de chaleur et de définir des consignes claires, compréhensibles et applicables par les encadrants de proximité.

5. La protection des agents exposés ou vulnérables

La prévention du risque chaleur suppose également de prendre en compte les agents les plus exposés ou les plus vulnérables. Il peut s'agir des agents exerçant des travaux physiques, des travailleurs isolés, des agents affectés en extérieur, mais aussi des femmes enceintes, des agents souffrant de pathologies chroniques ou de ceux dont l'état de santé nécessite une vigilance particulière.

Les mesures de protection peuvent comprendre la mise à disposition de zones ombragées, la ventilation des locaux, l'amélioration de l'isolation thermique, la fourniture d'équipements adaptés, l'information des agents, la formation des encadrants et la mise en place de procédures de signalement en cas de malaise.

Erreur fréquente : limiter la prévention à une note de service générale. En matière de chaleur, l'employeur doit démontrer l'existence de mesures concrètes, adaptées aux métiers et effectivement mises en œuvre sur le terrain.

6. Existe-t-il une température maximale légale ?

Contrairement à une idée largement répandue, le Code du travail ne fixe pas de température maximale au-delà de laquelle le travail serait automatiquement interdit. Il n'existe donc pas de seuil unique permettant de considérer qu'une activité doit être suspendue dans toutes les situations.

L'analyse doit être réalisée au cas par cas, en tenant compte de la température réelle, de l'humidité, de l'exposition au soleil, de l'intensité physique du travail, de la durée d'exposition, de l'état des locaux, des équipements disponibles et de la vulnérabilité éventuelle des agents.

Cette absence de seuil automatique ne signifie pas absence d'obligation. Au contraire, elle renforce la responsabilité de l'employeur, qui doit apprécier la situation concrète et prendre les mesures nécessaires pour éviter toute atteinte à la santé des agents.

7. Un enjeu de responsabilité pour l'employeur public

Pour les collectivités territoriales, le risque chaleur est désormais un sujet juridique, managérial et organisationnel. En cas d'accident, de malaise grave ou de contrôle, la question posée ne sera pas seulement celle de la température constatée, mais celle des mesures prises par l'employeur avant et pendant l'épisode de chaleur.

La collectivité devra être en mesure de démontrer qu'elle a évalué le risque, informé les agents, adapté l'organisation du travail, protégé les personnels exposés et mis en place des procédures opérationnelles. Cette traçabilité est essentielle pour sécuriser l'action de l'employeur public.

Checklist RH spéciale canicule

Avant chaque épisode de chaleur intense, la collectivité doit s'assurer que le risque chaleur est bien inscrit dans le DUERP, que les agents disposent d'eau fraîche, que les horaires peuvent être adaptés, que les encadrants connaissent les consignes, que les agents vulnérables sont identifiés avec prudence et confidentialité, et qu'une procédure d'alerte existe en cas de malaise.

8. Conclusion

La chaleur au travail n'est plus un sujet périphérique. Elle devient un marqueur de la qualité de la politique de prévention des collectivités territoriales. Les employeurs publics qui anticipent pourront mieux protéger leurs agents, préserver la continuité du service public et limiter leur exposition juridique.

À l'inverse, les collectivités qui se contentent de mesures ponctuelles, sans mise à jour du DUERP ni adaptation réelle de l'organisation du travail, risquent de se trouver en difficulté en cas d'accident ou de contrôle.

La chaleur est désormais un risque professionnel à part entière.

L'enjeu n'est plus seulement de réagir pendant la canicule, mais de démontrer que la collectivité a anticipé, organisé et sécurisé les conditions de travail de ses agents.

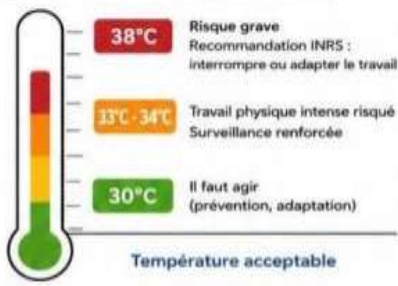
CHALEUR AU TRAVAIL

Prévenir les risques liés à la chaleur pour protéger la **santé** des salariés et améliorer les **conditions de travail**.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 sur la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur



Pas de température dans le code du travail. Recommandations INRS / Épisode de chaleur déterminé par Météo France

LE DISPOSITIF DE VIGILANCE

VERT
Pas de vigilance particulière

JAUNE
Soyez attentif

ORANGE
Soyez très vigilant

ROUGE
Vigilance absolue

MISE À DISPOSITION D'EAU POTABLE ET FRAÎCHE

OU

EAU COURANTE 3 LITRES D'EAU PAR SALARIÉ

Eau potable, fraîche et facilement accessible en quantité suffisante.

ÉVALUATION DES RISQUES LIÉS À LA CHALEUR

- ✓ Risque de chaleur ajouté au DUERP (Document unique d'évaluation des risques)
- ✓ Évaluation des lieux intérieurs et extérieurs

CÔTÉ RH : MESURES OBLIGATOIRES

ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

7H - 10H
Adapter les horaires de travail

20 min
Prévoir des pauses supplémentaires

Aménager les plannings pour limiter l'exposition à la chaleur.

RÉDUIRE L'EXPOSITION À LA CHALEUR

- ✓ Ombres, ventilateurs, isolation thermique, etc.
- ✓ Fourniture d'EPI adaptés (casques, vêtements respirants...)

PROTÉGER LES SALARIÉS

Prise en compte des travailleurs vulnérables

- ✓ Former les salariés
- ✓ Informer les salariés
- ✓ Organiser les secours
- ✓ Dispositif de signalement de malaise/détresse lié à la chaleur