



#  
**27**  
Juin 2026

**IL FAIT TROP CHAUD  
AU BOULOT, ON FAIT QUOI?**

Beaucoup de travailleurs et de travailleuses sont régulièrement exposés à des températures élevées au quotidien dans leur métier. Et le risque se généralise durant les périodes de fortes chaleurs. La chaleur a des effets qui peuvent être graves sur la santé, qui augmentent les risques d'accident du travail et peuvent conduire à la mort. Les obligations des employeurs ont été renforcées par le décret du 27 mai 2025 mais celui-ci montre ses limites.

Ces dispositions s'appliquent de la même manière (sauf précision ou mention spécifique) au secteur privé et à la fonction publique. Elles s'appliquent donc à toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail : salarié·e ou intérimaire, stagiaire, agent·e titulaire ou contractuel·le de la fonction publique, salarié·e d'entreprise extérieure intervenant dans les locaux de l'entreprise ou l'administration (ménage, travaux ...) etc.



**Sommaire**

I — Quels sont les risques du travail en pleine chaleur ? .....	2
II – Existe-t-il une température maximale au travail ?.....	3
III – Quelles sont les obligations de l'employeur ? .....	3
IV – Des obligations renforcées en cas d'épisode de chaleur intense : le décret du 27 mai 2025 ..	4
V – Quel·les sont les salarié·es ayant une protection particulière ? .....	5
VI – Que faire si ces dispositions ne sont pas appliquées ou si la situation devient intenable ?....	5
VII – A quels dispositifs l'employeur peut-il avoir recours pour arrêter le travail ? .....	7
VIII – Et pour le secteur du BTP ? .....	7
IX – Nos revendications.....	8
X – Pistes d'action syndicale.....	9

Cette fiche a pour objectif de donner des outils aux militant·es pour agir syndicalement en présence de tels événements et avoir **les bons réflexes**. Face à ces situations traumatisantes, l'expérience montre que si nous sommes souvent démuni·es, pour autant, **les démarches syndicales sont légitimes, nécessaires et utiles**.

Le **dérèglement climatique** produit ses effets encore plus rapidement que prévu, en particulier en termes de fréquence, de durée et d'intensité des épisodes de canicule. Il **met en danger des millions de travailleuses et de travailleurs**. Avec ses alliés, Solidaires s'efforce d'imposer des mesures de sobriété, seules à même de sortir du modèle de production qui est à l'origine du problème. L'action syndicale doit combattre l'inaction des employeurs face à **la nécessaire rupture écologique et sociale de l'économie**, et dénoncer l'inaction climatique des gouvernements. Mais elle doit en même temps tenter de **limiter les effets des fortes chaleurs sur la santé** des travailleurs et des travailleuses.

## I — Quels sont les risques du travail en pleine chaleur ?

Les épisodes de canicule se multiplient. Ils sont dangereux pour la santé.

Quand une personne est exposée à une chaleur excessive, elle peut souffrir de pathologies diverses : **œdèmes, céphalées, spasmes, crampes, nausées, vomissements, et dans les cas les plus graves malaise voire perte de connaissance pouvant conduire à la mort**.

Au premier signe de malaise, confusion, crise d'angoisse... toute situation où une collègue n'est pas dans son état normal, il faut sans délai faire arrêter le travail, mettre la personne dans un endroit frais, la rafraîchir, et appeler le SAMU au 15 ! La per-

sonne qui fait un malaise devra déclarer un accident de travail/ de service pour bénéficier des droits attachés, surtout si le médecin fait le lien entre les conditions de travail et le malaise.

Mais l'exposition aux fortes chaleur est aussi un risque indirect, car les symptômes dus à la chaleur (vertiges, transpiration, fatigue accrue) et les conditions de travail (équipements de protection individuelle non adaptés, manque de pause, durée du travail trop importante) peuvent entraîner des accidents du travail/de service. **Au-delà de 30°C, le risque d'accident d'accident augmente** de 5 à 7 % et, au-delà de 38°C, ce risque est de 10 à 15 % plus élevé.

## Deux rapports de l'Organisation internationale du Travail (OIT) publiés en 2024

*En 2024, l'OIT a publié deux rapports intitulés Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique (avril) et La chaleur au travail : implications pour la sécurité et la santé (juillet). Le rapport d'avril évalue à 70 % de la main d'œuvre mondiale le nombre de travailleurs et de travailleuses susceptibles d'être exposés aux risques sanitaires liés au changement climatique et à 18 970 le nombre de vies perdues chaque année en raison des 22,87 millions de lésions professionnelles imputables à la chaleur excessive. Parmi les problèmes de santé liés au changement climatique chez les travailleurs et les travailleuses, il relève notamment que :*

- 1,6 milliard de travailleurs et de travailleuses sont exposés aux rayons UV, avec plus de 18 960 décès liés au travail chaque année en raison d'un cancer de la peau ;
- 1,6 milliard de personnes sont susceptibles d'être exposées à la pollution de l'air sur le lieu de travail, entraînant chaque année jusqu'à 860 000 décès liés au travail en extérieur ;
- 26,2 millions de personnes souffrent d'une maladie rénale chronique liée au stress thermique sur leur lieu de travail.

*Face à cette situation l'OIT juge insuffisantes les mesures existantes en matière de sécurité et de santé au travail. Le rapport de juillet souligne que l'amélioration des mesures de sécurité et de santé pour prévenir les effets de la chaleur excessive sur le lieu de travail pourrait permettre d'économiser jusqu'à 361 milliards de dollars dans le monde (perte de revenus et frais de traitement médical).*

## II – Existe-t-il une température maximale au travail ?

Le code du travail ne prévoit pas de température maximale de travail (ni de température minimale par ailleurs) au-delà de laquelle il serait interdit de travailler.

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) considère cependant qu'au-delà de 30°C pour une activité sédentaire et de 28°C pour une activité physique légère, la chaleur peut constituer un risque pour les travailleur-euses. **Aux alentours de 40°C, le risque d'hyperthermie peut devenir un risque mortel.**

Toutefois, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention :

- **évaluation des risques** liés à l'exposition des travailleur-euses à la chaleur, sans attendre la survenue des épisodes caniculaires,
- **organisation du travail** pour éviter les tâches fatigantes physiquement, aménagements d'horaires pour travailler

moins longtemps et aux heures les moins chaudes, augmentation du nombre et de la durée des pauses,

- mise en place de **mesures de protection collective** (stores, volets, ventilation, isolation des équipements de travail produisant de la chaleur, etc.),
- **mise à disposition gratuite et en quantité suffisante d'eau potable** et fraîche à proximité des postes de travail, distribution d'eau,
- **mise à disposition de locaux** de restauration ou de pause climatisés.

Le rôle des équipes syndicales et des représentant-es du personnel dans les instances doit être de **rappeler leurs obligations aux employeurs**, d'alerter et de mobiliser les collègues de travail pour faire appliquer ce type de mesures de prévention. Cette fiche détaille ci-dessous la réglementation existante, dont les militant-es peuvent se saisir pour agir syndicalement.

## III – Quelles sont les obligations de l'employeur ?

### Obligation de sécurité

L'employeur a une obligation générale de sécurité, donc de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleur-euses, en y intégrant les conditions climatiques, et notamment les niveaux de température élevés<sup>1</sup>.

### Evaluation des risques et informations des travailleurs et des travailleuses

L'employeur doit évaluer les **risques** professionnels, transcrire cette évaluation dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (**DUERP**), mettre en place des mesures de prévention, informer les travailleur-euses de ces risques et aménager les postes de travail en conséquence, en tenant compte des changements de circonstances<sup>2</sup>. Par ailleurs l'employeur doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques, dont les fortes chaleurs, **en fonction du sexe des salarié-es**.

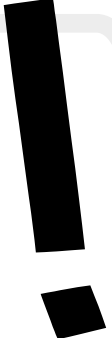
Les postes de travail doivent donc être aménagés, notamment pour amortir les effets des rayonnements solaires et l'accumulation de chaleur, par des dispositifs filtrants ou occultants, de la ventilation ou de la brumisation. Pour les locaux fermés, l'air doit être renouvelé afin d'éviter les élévations exagérées de température et les installations d'aération vérifiées annuellement<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Art. L.4121-1 du code du travail.

<sup>2</sup> Art. L.4121-3-1 du code du travail.

<sup>3</sup> Art. R.4222-1 et R.4222-20 du code du travail.

### Les instances représentatives du personnel dans le privé et le public



Dans cette fiche, lorsqu'on parle de représentant-es du personnel, il s'agit des élu-es dans les instances représentatives du personnel :

dans les entreprises de droit privé, le comité social et économique (CSE), et la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) lorsqu'elle existe (elle est obligatoire dans les entreprises de 300 salarié-es et plus) ;

dans la fonction publique, le comité social d'administration (CSA) pour la fonction publique de l'État, le comité social territorial (CST) dans les collectivités territoriales et le comité social d'établissement (CSE) dans les établissements de la fonction publique hospitalière, et la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) lorsqu'elle existe. A défaut de F3SCT, c'est le CSA/CST/CSE qui exerce ses attributions (art. R.253-79 du Code général de la fonction publique).

## Aménagements des postes de travail extérieurs

Les postes de travail extérieurs doivent être aménagés de telle sorte que les travailleur·euses soient protégé·es contre les effets des conditions atmosphériques<sup>1</sup>.

### Accès à l'eau potable et fraîche

L'employeur doit mettre à disposition de l'eau potable et fraîche pour permettre de se désaltérer et de se rafraîchir<sup>2</sup>.

Sur les chantiers de bâtiment et travaux publics, de travaux forestiers et sylvicoles, l'employeur doit mettre à disposition

1 Art. R.4225-1 du code du travail.

2 Art. R.4225-2 du code du travail.

**3 litres d'eau par travailleur·euse** en cas d'impossibilité de mise en place d'eau courante<sup>3</sup>.

## Equipements de protection individuelle adaptés

Les équipements de protection individuelle (EPI) doivent être adaptés aux conditions atmosphériques et les représentant·es du personnel doivent être consulté·es sur ces EPI<sup>4</sup>. Les EPI doivent être fournis gratuitement par l'employeur, qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires<sup>5</sup>.

3 Art. R.4534-143 du code du travail et R.717-84-2 du code rural.

4 Art. R.4323-97 du code du travail.

5 Art. R.4323-95 du code du travail.

## **IV – Des obligations renforcées en cas d'épisode de chaleur intense : le décret du 27 mai 2025**

Le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 a introduit **de nouvelles obligations** relatives à la prévention des risques en cas d'épisodes de « chaleur intense »<sup>6</sup>, qui doivent être mises en oeuvre en cas d'épisode de chaleur intense selon le dispositif de vigilance canicule jaune, orange ou rouge de Météo France.

### L'employeur doit<sup>7</sup> :

- mettre en œuvre des procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;
- modifier l'aménagement et l'agencement des lieux et postes de travail ;
- adapter l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et prévoir des périodes de repos ;
- mettre en œuvre des 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 ;
- augmenter, autant qu'il est nécessaire, l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs ;
- choisir des équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, le maintien d'une température corporelle stable ;
- fournir des EPI permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés ;

6 Décret codifié aux articles R.4463-1 à R.4463-8 du code du travail.

7 Art. R.4463-3 du code du travail.

- informer et former les travailleurs et travailleuses, 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 EPI de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

Toutes ces mesures doivent être adaptées en cas d'intensification de l'épisode de chaleur intense<sup>8</sup>.

Elles sont applicables, dans le BTP, pour les chantiers forestiers et sylvicoles, pour les travaux en hauteur dans les arbres ou pour les travaux agricoles dans les parcs et jardins et les travaux d'entretien de la végétation, aux **travailleur·euses indépendant·es et aux employeurs qui y exercent directement une activité**<sup>9</sup>.

## Protection des travailleur·euses vulnérables

**L'employeur doit adapter ces mesures pour les travailleur·euses à la vulnérabilité particulière** à la chaleur<sup>10</sup>, en liaison avec le service de médecine du travail, en vue d'assurer la protection de leur santé<sup>11</sup>.

8 Art. R.4463-7 du code du travail.

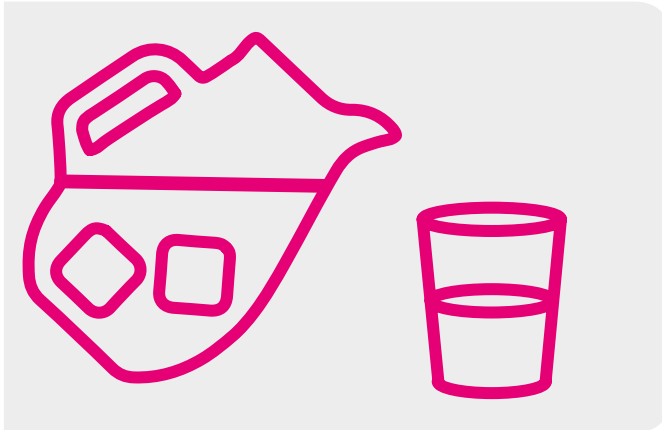
9 Art. R.4532-14 du code du travail ; art. R.717-85-19-1, R.717-85-10-1, R.717-78-19 du code rural et de la pêche maritime.

10 Les travailleur·euses vulnérables peuvent être notamment les femmes enceintes, les salariées souffrant de pathologies particulières ou âgées.

11 Art. R.4463-5 du code du travail.

## Mise à disposition d'eau potable et fraîche

L'employeur prévoit un moyen pour maintenir au frais, tout au long de la journée de travail, l'eau destinée à la boisson («une quantité d'eau potable fraîche suffisante»), à proximité des postes de travail, notamment pour les postes de travail extérieurs<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> Art. R.4463-4 du code du travail.

## Définir des modalités de signalement en cas de situation préoccupante

L'employeur doit également définir les modalités de signalement de toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse, ainsi que celles destinées à porter secours, dans les meilleurs délais, à tout-e travailleur ou travailleuse et, plus particulièrement, aux travailleur-euses isolé-es ou éloigné-es<sup>2</sup>. Ces mesures doivent être portées à la connaissance des travailleur-euses et communiquées au service de santé au travail.

**Toutes ces mesures doivent bien évidemment être définies en amont des vagues de chaleur**, et non seulement lorsqu'elles surviennent. Le CSE et la CSSCT dans le privé<sup>3</sup> doivent être informés et consultés sur ces mesures au titre de l'évaluation des risques<sup>4</sup> et peuvent proposer des mesures de prévention.

<sup>2</sup> Art. R.4463-6 du code du travail.

<sup>3</sup> Et dans la fonction publique les CSA/CST/CSE ou la F3SCT.

<sup>4</sup> Art. L.2312-9 et L.4121-3 du code du travail.

## **V – Quelles sont les salarié-es ayant une protection particulière ?**

Hors périodes de chaleur intense, seul-es **les jeunes travailleur-euses de moins de 18 ans ne peuvent être affecté-es à des travaux les exposant à des températures extrêmes**. Ces températures dites «extrêmes» sont celles inférieures ou égales à -5°C ou au moins égales à +30°C<sup>5</sup>. Le

<sup>5</sup> Art. D.4153-36 et D.4163-2 du code du travail.

code du travail ne prévoit pas d'autres catégories de travailleur-euses qui pourraient bénéficier d'une protection particulière, hormis dans les situations de chaleur intense<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Voir le paragraphe «Protection des travailleur-euses vulnérables» ci-dessus, mais uniquement en cas de vigilance canicule.

## **VI – Que faire si ces dispositions ne sont pas (ou mal) appliquées ou si la situation devient intenable ?**

### Solliciter l'intervention de l'inspection du travail

L'inspection du travail peut mettre en demeure l'employeur de se conformer à la réglementation en cas d'épisodes de chaleur intense sous peine de procès-verbal<sup>7</sup>. Mais le délai minimal dans lequel l'employeur doit agir est de... 8 jours (4 jours pour les travailleur-euses agricoles). Qu'en est-il des conditions de travail en attendant ? Il est cependant utile de prévenir l'inspection du travail de toute situation de danger en lien avec la cha-

<sup>7</sup> Art. R.4721-5 du code du travail.

leur, car son intervention ne se limite pas à la mise en demeure et elle peut exiger l'application des textes<sup>8</sup>.

### Le droit de retrait

Pour se soustraire à une situation dangereuse, les travailleur-euses ne peuvent que faire jouer leur droit de retrait<sup>9</sup> dans

<sup>8</sup> Cette disposition ne s'applique pas à la fonction publique. Toutefois les équipes syndicales de la fonction publique d'État et territoriale peuvent saisir les personnels chargés d'une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité.

<sup>9</sup> Art. L.4131-1 du code du travail ; art. 5-6 du décret du 28 mai 1982 pour la fonction publique d'État et art. 5-1 du décret du 10 juin 1985 pour la Fonction publique territoriale.

le cas où un-e travailleur-euse a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, avec tous les risques que cela comporte vis-à-vis de l'employeur (mesures de rétorsion, sanction déguisée, retrait de salaire, etc.).

Le Haut Conseil de la Santé Publique recommande d'arrêter le travail **dès les premiers signes de malaise**. Pour autant, la validation d'un droit de retrait demeure **à l'appréciation du Conseil de prud'hommes** en cas de contestation de ce dernier par l'employeur, et de retrait de salaire pour les périodes non travaillées du fait du droit de retrait.

**Il est ainsi plus sûr d'utiliser le droit de retrait dans le cadre d'une démarche collective**, soutenue par les représentant-es du personnel qui déposeront une alerte pour danger grave et imminent (ci-dessous).

### **L'alerte pour danger grave et imminent**

Les représentant-es du personnel peuvent déposer une alerte pour danger grave et imminent, ce qui oblige l'employeur à réaliser une enquête immédiate et à prendre des mesures<sup>1</sup>.

*Voir sur ces deux derniers points les fiches Outils de Solidaires n° 6 « Danger grave et imminent. Le droit d'alerte et le droit de retrait dans le secteur privé » et 6 bis « Droit d'alerte et droit de retrait pour les fonctionnaires d'État ou comment alerter pour protéger sa vie et sa santé au travail ».*

### **Voter une expertise pour risque grave**

En fonction de la situation, les représentant-es du personnel en CSE pourront voter une expertise risque grave en démontrant la réalité de l'existence d'un risque grave<sup>2</sup> Pour la fonction publique, le recours à l'expertise est beaucoup plus compliqué car c'est l'administration qui décide<sup>3</sup>.



<sup>1</sup> Art. R.253-58 à R.253-65 du code général de la fonction publique

<sup>2</sup> Art. L.2315-94 du code du travail.

<sup>3</sup> Art. R.253-54 à R.253-57 du code général de la fonction publique.

### **Alerter le service de médecine du travail**

Le service de prévention et de santé au travail (ou service de médecine de prévention dans la fonction publique) peut également être alerté par un-e travailleur-e ou un-e représentant-e du personnel de toute situation de danger en lien avec la chaleur, soit pour signaler une situation de vulnérabilité particulière (droit à voir le/la médecin du travail), soit pour que le/la médecin du travail alerte par écrit l'employeur des risques pour la santé des personnels.

### **Demander la réunion en urgence du CSE/CSA/CST en cas de mesures insuffisantes ou en cas d'accident du travail**

Les représentant-es du personnel peuvent demander une réunion dans l'urgence du CSE<sup>5</sup> pour demander la mise en œuvre de mesures de prévention et de protection.

Le CSE/CSA/CST (ou lorsqu'elles existent la CSCT ou la F3SCT) doit être réuni dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves<sup>5</sup>.

En cas de refus ou de mesures insuffisantes, si des travailleur-euses sont victimes d'un accident du travail alors qu'eux-mêmes ou un-e représentant-e du personnel avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé, le bénéfice de la **faute inexcusable de l'employeur** prévue à l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale est de droit<sup>6</sup>.

### **La grève**

Les conditions de travail peuvent être un motif valable de grève. Pour faire grève, **il faut être au moins deux (salié-es), arrêter le travail pour obtenir satisfaction sur des revendications professionnelles et les porter à la connaissance de l'employeur** par tout moyen.

Voir la fiche de Solidaires sur le droit de grève<sup>7</sup>

<sup>5</sup> ou du CSA/CST/CSE dans la fonction publique

<sup>5</sup> Art. L.2315-27 du code du travail pour les entreprises privées et R.253-48 du code général de la fonction publique.

<sup>6</sup> Art. L.4131-4 du code du travail. En revanche la faute inexcusable n'existe pas à proprement parler pour la fonction publique, sauf pour les contractuel-les.

<sup>7</sup> <https://solidaires.org/connaitre-ses-droits/fiche-droits/fiche-n50-le-droit-de-greve/>

## VII – A quels dispositifs l'employeur peut-il avoir recours pour arrêter le travail ?

Dans le secteur privé, l'employeur peut demander à la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSP) le placement de ses salarié-es en activité partielle<sup>1</sup>.

Cela peut prendre la forme :

- de la réduction du temps de travail ;
- de la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salarié-es sont en inactivité totale.

Dans les entreprises de 50 salarié-es et plus, l'employeur doit consulter le CSE sur le dispositif sollicité. Lorsque le CSE n'a

<sup>1</sup> Art. L.5122-1 et suivants et R.5122-1 et suivants du code du travail, les périodes de canicule entrant dans les situations prévues (« sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel »).

pas pu être réuni, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande.

Placé-es par l'employeur en temps partiel, les salarié-es ne peuvent se voir imposer du télétravail sur les heures déduites. Il lui est possible par contre de placer ses salarié-es en télétravail pour la partie des heures à travailler.

Les salarié-es placés-es en activité partielle sont indemnisés-es à hauteur de **60 % minimum de leur rémunération antérieure brute**. L'employeur peut toutefois décider de majorer le taux d'indemnisation. Les heures travaillées doivent être rémunérées normalement par l'employeur et n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle. **Les salarié-es en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation rémunérés-es en dessous du SMIC perçoivent une indemnité égale à leur rémunération antérieure.**

## VIII – Et pour le secteur du BTP ?

En plus des mesures de prévention d'ordre général, il existe des particularités pour le BTP. L'employeur doit mettre à disposition un local permettant l'accueil des salariées dans des conditions de nature à préserver leur santé et leur sécurité en cas de survenance de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte, ou prévoir des aménagements de chantiers les garantissant dans des conditions équivalentes<sup>2</sup>. Il doit aussi mettre à disposition de l'eau potable et fraîche pour la boisson, à raison de trois litres au moins par jour et par travailleur-euse<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Art. R.4534-142-1 du code du travail.

<sup>3</sup> Art. R.4534-143 du code du travail.

Il existe dans le BTP un dispositif de **chômage-intempéries**<sup>4</sup>, qui peut être mis en œuvre par l'employeur, après consultation du CSE lorsqu'il existe. Mais ce dispositif est très incomplet : tous les secteurs du BTP n'y sont pas assujettis (notamment dans le second oeuvre), les petites entreprises ne cotisent pas au régime d'intempéries, donc ne bénéficient pas de remboursement si elles mettent leur salarié-es en chômage pour canicule, ce qui les incite bien sûr à ne pas y avoir recours. De plus, les salarié-es ne sont indemnisés-es qu'à hauteur de 75 % et perdent leurs indemnités panier et déplacement.

<sup>4</sup> Art. L.5424-6 du code du travail.



## IX – Nos revendications

Nos revendications partent d'une exigence : **quand il fait trop chaud, le travail doit s'arrêter**. Et c'est seulement quand les employeurs verront leur activité stoppée en période de canicule qu'ils s'attelleront à prendre des mesures structurelles pour adapter le bâti et lutter contre le dérèglement climatique. Dans de nombreux domaines, l'arrêt du travail est possible : industrie, BTP, commerces non-essentiels, travaux non urgents en extérieur, emplois tertiaires dans les locaux non climatisés... Il n'est pas envisageable en revanche de faire cesser d'autres métiers, essentiels pour la gestion même des effets des canicules : soignant-es, pompier-es, éboueur-es par exemple. Il faut alors exiger des recrutements suffisants pour permettre de diminuer le temps de travail de ces personnes pendant les périodes de forte chaleur.

Les mesures du décret du 27 mai 2025 apparaissent comme très insuffisantes. Les nouvelles dispositions visent essentiellement à limiter ou à compenser les effets des fortes chaleurs, à adapter autant que possible l'organisation du travail ou les horaires, mais pas à arrêter le travail. Par exemple, **parler d'augmenter « autant que nécessaire » la quantité d'eau mise à disposition des travailleur-euses relève d'une telle évidence** que présenter cela comme un progrès de la réglementation montre bien le déni et l'irresponsabilité dont fait preuve le gouvernement.

De plus, le décret ne détermine toujours pas de températures maximales de travail (ni minimales d'ailleurs), et c'est une autre limite considérable. On sait que le nombre d'accidents du tra-

### Nous revendiquons :

- la définition dans la loi et les conventions collectives de **températures minimales et maximales de travail**, selon le type d'activité, les postes de travail et les conditions climatiques ;
- des **autorisations d'absences** sans retenue de salaire lors d'événements climatiques violents (le « congé climatique », à la main des salarié-es, comme en Espagne) ;
- la création d'un dispositif d'arrêt d'activité à la main de l'**inspection du travail** (sur le modèle des arrêts pour risque de chute de hauteur) ;
- l'**extension du dispositif de chômage-intempérie** à toutes les entreprises du BTP sans exception de taille et de métiers et aux secteurs d'activité qui le nécessitent (agriculture, travaux forestiers, transport et livraison, travaux en extérieurs, etc.) ;
- des **instances de représentation du personnel** de proximité sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail, avec des prérogatives renforcées par rapport aux anciens comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des moyens de fonctionnement indépendants de toutes les autres instances ;
- la création d'un **tableau de maladie professionnelle** pour les cancers de la peau liés à l'exposition aux rayonnements solaires (comme en Allemagne) ;
- des **effectifs suffisants à l'inspection du travail** et à la médecine du travail, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui.
- Nous demandons l'**application des dispositions du code du travail aux travailleur-euses « indépendant-es »**, notamment dans le secteur de la livraison, avec obligation faite aux plateformes de suspendre leur service et d'indemniser les livreur-euses en cas d'épisode caniculaire.
- Nous demandons également de nouveaux droits à compensation et à récupération pour **fatigue liée à l'exposition à la chaleur**, et non de simples aménagements d'horaires, qui peuvent se révéler préjudiciables à la santé (notamment le travail en horaires décalés, très tôt le matin).

Avant tout, nous rappelons qu'avant l'adaptation au changement climatique, il faut d'urgence prendre des mesures pour freiner ce dérèglement, en premier lieu en reconvertissant les entreprises, les activités et les énergies émettrices de gaz à effet de serre.

## utiliser l'outil de l'enquête syndicale

*Définir des normes de température n'est qu'un moyen d'avoir quelque chose d'objectivable à opposer à l'employeur. Dans l'idéal, ce sont les travailleuses et travailleurs eux-mêmes qui doivent s'exprimer sur leurs exigences. On peut imaginer des enquêtes syndicales à partir de quelques questions, posées lors de tournées syndicales, sur la façon dont se passe le travail lors des vagues de chaleur, et ce qu'il faudrait faire.*

vail graves ou mortels en lien avec la chaleur sont mal identifiés et peu comptabilisés (environ une dizaine d'accidents du travail mortels par an sont recensés). Il est donc essentiel de définir des températures maximales (mais aussi minimales) au-delà desquelles le travail doit s'arrêter. Rappelons que le premier principe de prévention est d'éviter les risques... et donc de soustraire les travailleur-euses aux chaleurs intenses !

## Les recommandations du Parlement européen

*En novembre 2025, le Parlement européen a publié une étude, Les effets des conditions météorologiques extrêmes sur la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses, dans laquelle il pointe la fragmentation des politiques adoptées par les États membres pour y répondre. L'analyse identifie notamment des groupes plus vulnérables en raison de leur manque de ressources et de leur exclusion possible des dispositifs de protection : travailleurs et travailleuses des plateformes, migrant-es, personnes âgées ou souffrant de maladies chroniques. Le Parlement européen a formulé plusieurs recommandations, parmi lesquelles :*

- *l'inclusion de mesures de protections aux conditions météorologiques dans les conventions collectives,*
- *l'évitement de toute mauvaise adaptation : priorité aux pare-soleil, à la ventilation, à la gestion de la charge de charge de travail plutôt qu'à la climatisation.*
- *un travail sur le déploiement de seuils harmonisés qui se fonderaient sur des indices tels que celui de température au thermomètre-globe mouillé (wet-bulb globe temperature), qui tient compte de l'effet combiné de la température, de l'humidité et du rayonnement solaire.*

## X – Pistes d'action syndicale

### Anticiper

Les organisations syndicales CGT Educ'Action, la FSU et SUD Éducation ont mené une campagne pour la **rénovation du bâti scolaire** avec les organisations également membres de l'Alliance écologique et sociale : Greenpeace, Oxfam, les Amis de la Terre, la Confédération paysanne et Attac.

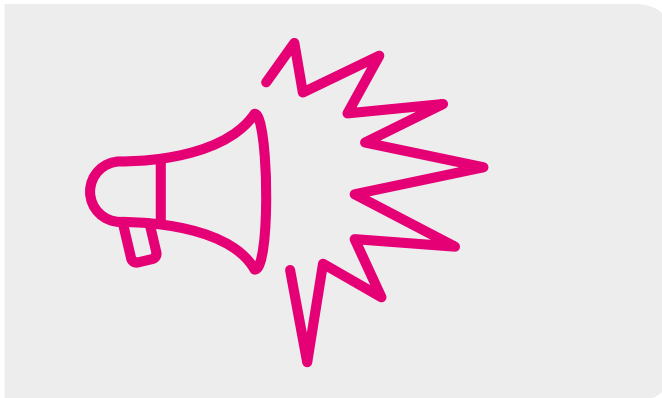
Elles ont d'abord mené une enquête syndicale auprès des agentes des premier et second degrés. En croisant les résultats avec des données publiques, elles ont publié en septembre 2025 un rapport, *L'école bien dans ses murs : pour une rénovation écologique du bâti scolaire*<sup>1</sup>. Il démontre l'urgence de rénover le bâti scolaire, à la fois pour faire des économies d'énergie et pour améliorer les conditions de travail et d'études. La rénovation du bâti doit permettre d'avoir **des locaux qui ne mettent pas en danger les élèves et les personnels** par le biais d'expositions (amiante, plomb...) ou de conditions de travail détériorées en cas de températures chaudes ou froides. **Lutter pour l'amélioration du bâti scolaire, c'est aussi lutter contre les inégalités scolaires, sociales et territoriales** puisque ce bâti est inégalement dégradé. Le rapport énonce des revendications communes à porter auprès des élus locaux, puisque ce sont les mairies qui ont en charge les écoles, mais aussi nationaux. En effet, les collectivités n'au-

ront pas les moyens de tout prendre en charge, c'est pourquoi **il faut un plan national de financement estimé à 5 milliards d'euros par an**. Ce type d'action unitaire est envisageable à propos de tout type de bâti, dans les entreprises comme les administrations.

### Se préparer à interpeller les pouvoirs publics

Les Solidaires locaux ou les intersyndicales locales peuvent **demander aux Préfectures de prendre des arrêtés interdisant les travaux extérieurs pendant les périodes de canicule** orange ou rouge tant pour des raisons de santé et de salubrité publique que pour la protection des travailleur-euses (ce qui existe déjà dans certains départements pour le BTP mais qui devrait être généralisé et élargi à d'autres secteurs).

<sup>1</sup> <https://alliance-ecologique-sociale.org/lecole-bien-dans-ses-murs-pour-une-renovation-ecologique-du-bati-scolaire/>



## Réagir

On peut imaginer élaborer un protocole intersyndical local permettant d'organiser des initiatives publiques rapidement en cas d'accident du travail/de service dont on peut supposer qu'ils sont en lien avec la chaleur : **rassemblement devant l'entreprise ou le chantier, communiqué...** Les collectifs locaux de l'Alliance écologique et sociale et de ses organisations peuvent être sollicités dans la mesure où ils sont déjà sensibilisés sur la question.

## **outils déjà parus**

### **Outils n°1**

Pressions au travail : quand des collègues « pètent les plombs »

### **Outils n°2**

Le Document Unique : une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salarié-es...

### **Outils n°3**

Le stress... tout le monde en parle... que faire ?

### **Outils n°4**

Donner la parole aux salarié-es

### **Outils n°5**

L'expertise CHSCT

### **Outils n°6**

Danger grave et imminent. Le droit d'alerte et le droit de retrait dans le secteur privé

### **Fiche n°6 bis**

Droit d'alerte et droit de retrait pour les fonctionnaires d'État ou comment alerter pour protéger sa vie et sa santé au travail ?

### **Outils n°7**

Les cancers professionnels, un enjeu syndical

### **Outils n°8**

Que faire en cas de suicide ou de tentative de suicide ?

### **Outils n°9**

Les services de santé au travail

### **Outils n°10**

CHSCT de coordination, expertises et stratégies syndicales...

### **Outils n°11**

Les réflexions de Solidaires sur la pénibilité

### **Outils n°12**

Pressions et répressions sur les militant-es syndicaux

### **Outils n°13**

Lien de subordination et représentation du personnel

### **Outils n°14**

Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

### **Outils n°15**

La pénibilité au travail

### **Outils n°16**

Fonction publique d'État : l'impact des réorganisations sur les conditions de travail - Le rôle du CHSCT

### **Outils n°17**

Surveillance au travail, les droits et recours des salarié-es, les obligations des employeurs

### **Outils n°18**

Modifications issues des lois Macron et Rebsamen relatives à la médecine du travail et au fonctionnement du CHSCT

### **Outils n°19**

Addictions : un risque professionnel. Comment prendre en charge syndicalement les addictions au travail ?

### **Outils n°20**

Modifications relatives au CHSCT après les lois Rebsamen et El Khomri

### **Outils n°21**

Le maintien dans l'emploi et les modifications apportées à la procédure d'inaptitude

### **Outils n°22**

Le suivi médical des salarié-es au 1<sup>er</sup> janvier 2017

### **Outils n°23**

Le « droit à la déconnexion »

### **Outils n°24**

L'expertise CSE en santé, sécurité et conditions de travail

### **Outils n°25**

L'obligation de sécurité de l'employeur reste une obligation de résultat

### **Outils n°26**

Le radon, un risque méconnu