

JUIN
2025

CHALEUR ESTIVALE ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

La chaleur estivale arrive... Opportunément un décret n°2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur entre en vigueur à compter du 1er juillet 2025.

Si l'employeur était tenu de prendre en compte les préconisations de l'administration contre les risques liés aux fortes chaleurs au regard de son obligation générale en matière de santé et de sécurité des salariés, aucune disposition spécifique à ce risque n'était jusqu'alors contenue dans le Code du travail. Le dérèglement climatique a néanmoins fait de la prévention du risque lié à la chaleur un enjeu grandissant en termes de conditions de travail.

Le décret du 27 mai 2025 introduit dans le Code du travail de nouvelles dispositions relatives à la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense, correspondant aux seuils jaune, orange et rouge du dispositif national de vigilance météorologique « canicule » de Météo-France qui matérialise, pour chaque département et en fonction des seuils locaux, la survenue de vagues de chaleur intenses voire caniculaires.

Concrètement, le décret impose plusieurs mesures de prévention à adapter aux situations de travail, compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent. Le Code du travail ne fixe pas de température maximale de travail mais l'INRS donne comme valeurs repères les températures de 30° C pour une activité sédentaire et de 28° C pour une activité physique.

L'employeur doit évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur. L'employeur doit adopter des mesures ou des actions de prévention définies pour toutes les entreprises dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et, en plus, dans les entreprises de 50 salariés dans le cadre du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) (C. trav. art. R 4463-2 nouveau).

Parmi ces mesures, l'employeur peut notamment adapter les équipements de protection individuelle, les horaires, suspendre les tâches pénibles aux heures les plus chaudes, mieux ajuster les périodes de repos, aménager les postes de travail 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, augmenter le volume d'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs : un minimum de trois litres par jour et par personne en l'absence d'eau courante.

En outre, l'employeur est tenu de prévoir un dispositif permettant :

- le signalement de toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse ;
- des secours apportés dans les meilleurs délais à tout travailleur et, plus particulièrement, aux travailleurs isolés ou éloignés (C. trav. art. R 4463-6, al. 1° nouveau).

L'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de se conformer sous 8 jours à son obligation de définir les mesures de prévention des risques associés aux épisodes de chaleur intense.

DERNIÈRES ACTUALITÉS

REPORT D'ENTRETIEN PREALABLE LANCEUR D'ALERTE DENONCIATION ACCORD ATYPIQUE

• Report d'entretien préalable

Lorsque l'entretien préalable au licenciement est reporté en raison de l'état de santé du salarié, celui-ci doit être informé en temps utile et par tous moyens de ses nouvelles date et heure. La Cour de cassation est venue préciser que la procédure n'a pas à être recommencée et qu'il n'est donc pas nécessaire d'observer un nouveau délai de 5 jours ouvrables entre la convocation et l'entretien (Cass. soc. 21 mai 2025 n° 23-18.003).

• Lanceur d'alerte

La Cour de cassation est venue rappeler que seule la mauvaise foi de l'auteur d'un signalement peut justifier un licenciement, celle-ci résulte de la connaissance par ce dernier de la fausseté des faits qu'il dénonce. La mauvaise foi du salarié lanceur d'alerte est donc appréciée de manière très restrictive. En l'espèce, l'employeur ne démontrait pas que le salarié avait connaissance que les faits dénoncés étaient erronés (Cass. soc. 06 mai 2025 n° 23-15.641 F-D).

• Dénonciation d'un accord atypique

Selon un tribunal, un délégué syndical peut dénoncer un accord conclu avec le CSE lors du cycle électoral précédent (au cours duquel il n'y avait pas de DS) sans qu'il soit nécessaire que le comité valide la dénonciation (TJ Quimper 22 avril 2025 n° 24/01984).

CABINET DE PARIS
2, RUE AU POISSY
75005 PARIS

CABINET DE NORMANDIE
13 BIS, RUE AU COQ
27401 LOUVIERS