

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN PÉRIODE DE CHALEUR INTENSE

De quoi s'agit-il ?

Tout comme les employeurs du secteur privé, les employeurs publics auxquels sont applicables les mêmes dispositions du Code du travail en la matière, sont soumis à différentes obligations lors d'un épisode de chaleur intense.

Elles ont été renforcées depuis le 1^{er} juillet 2025, notamment en matière de prévention.

Qui est concerné ?

L'ensemble des agents publics de la fonction publique.

Qu'est-ce qu'un épisode de chaleur intense ?

L'épisode de chaleur intense est défini par l'[arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense NOR : TSST2503467A](#). Il correspond au niveau de vigilance jaune (pic de chaleur), orange (période de canicule) ou rouge (canicule extrême) du dispositif développé par Météo-France. Ce sont les seuils à partir desquels les mesures qui suivent doivent être mises en œuvre.

Quelles sont les obligations de prévention des risques ?

L'employeur est tenu d'évaluer les risques liés à l'exposition des agents à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur.

Et lorsque cette évaluation identifie un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des agents, l'employeur définit les mesures ou les actions de prévention prévues et les intègre au sein du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) qui en découle ; *voir, à leur sujet, les fiches qui leur sont consacrées.*

Le large éventail des mesures de prévention destinées à réduire les risques liés aux épisodes de chaleur intense figure à l'[article R4463-3 du Code du travail](#).

Elles portent ainsi, notamment, sur :

- La réduction ou la suppression de l'exposition à la chaleur ;
- L'aménagement des postes, des locaux ;
- L'adaptation des horaires et des périodes de repos ;
- L'utilisation de moyens techniques (ombrage, ventilation, isolation) ;
- Le choix d'équipements et de protection individuelle adaptés à la chaleur et au soleil ;
- L'information et la formation des agents sur la conduite à tenir lors de ces périodes.

À noter : cette liste de mesures ne saurait être exhaustive. L'employeur a donc tout à fait la possibilité d'en prévoir d'autres.

Par ailleurs, l'employeur met en œuvre ces mesures ou actions de prévention en les adaptant en cas d'intensification de la chaleur.

De plus, lorsqu'il est informé de ce qu'un agent est, pour des raisons tenant notamment à son âge ou à son état de santé, particulièrement vulnérable aux risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense, l'employeur adapte, en liaison avec le service de prévention et de santé au travail, les mesures de prévention prévues en vue d'assurer la protection de sa santé.

Enfin, l'employeur définit 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 agent, et, plus particulièrement, aux agents isolés ou éloignés.

Elles sont portées à la connaissance des agents et communiquées au service de prévention et de santé au travail.

Quelles sont les autres obligations générales ?

Les locaux fermés affectés au travail doivent, en toute saison, être maintenus à une température adaptée compte tenu de l'activité des agents et de l'environnement dans lequel ils évoluent. En cas d'utilisation d'un dispositif de régulation de température, celui-ci ne doit émettre aucune émanation dangereuse.

Une quantité d'eau potable fraîche suffisante doit être fournie par l'employeur afin de permettre aux agents de se désaltérer et de se rafraîchir. L'employeur doit 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.

À noter : lorsqu'il est impossible de mettre en place l'eau courante, la quantité d'eau mise à disposition est d'au moins trois litres par jour et par agent.

Quelles sanctions pour l'employeur en cas de manquement à ces obligations ?

Le Conseil d'État, a rappelé, par le biais d'une jurisprudence constante, que les employeurs publics ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents (principe encore rappelé, à titre d'exemple, dans l'arrêt du Conseil d'État du 12 mai 2022, n°438121).

En cas de manquement à ces obligations, la responsabilité administrative, mais aussi pénale, peuvent être engagés à l'encontre de l'employeur.

Textes en vigueur :

CGFP : [articles L811-1 et L811-2](#) ;

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique : [article 3](#) ;

Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale : [article 3](#) ;

Textes en vigueur :

(suite)

[Arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense, n° NOR : TSST2503467A](#) ;

Code du travail : titre VI du Livre IV de la Quatrième partie, notamment le Chapitre III ([articles R4463-1 à R4463-8](#)), [R4223-13](#), [R4225-2](#) et [R4534-143](#).