Fortes chaleurs : ce que vous devez savoir

Depuis le 1er juillet 2025, vous devez renforcer la prévention des risques liés aux fortes chaleurs, notamment en cas de vigilance jaune, orange ou rouge émise par Météo-France.

Qu'entend-on par épisode de chaleur intense ?

Un épisode de chaleur intense correspond à un niveau de vigilance jaune, orange ou rouge selon les seuils fixés par Météo-France :

- Jaune : pic de chaleur court, risque pour les plus fragiles ;
- Orange : canicule avec risque pour tous ;
- Rouge : canicule extrême, avec fort impact sanitaire.

Existe-t-il des particularités dans le BTP ?

- Le chômage intempéries peut s'appliquer en cas de vigilance orange ou rouge (toutes les entreprises ne sont pas concernées, voir fiche mémo sur le chômage intempéries)

Annexe CIBTP : démarche à réaliser

- Les postes extérieurs doivent être aménagés pour limiter :

-Les effets de la chaleur ;
-Les risques de glissades, chutes ou chutes d'objets.

- Les EPI doivent être choisis et utilisés en tenant compte des conditions climatiques.

Que devez-vous mettre en place en période de forte chaleur ?

-Identifier et évaluer les risques liés à la chaleur (intérieur/extérieur) ;

-Intégrer ces risques dans le DUERP (ou le PAPRIPACT pour les entreprises de 50 salariés ou plus) ;

-Définir des mesures de prévention comme :

- Aménager les postes de travail ;
- Adapter l'organisation du travail (ex : horaires) ;
- Mettre à disposition au moins 3 litres d'eau/jour/salarié (si pas d'eau courante) ;
- Informer et former les salariés 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 (EPI)

Si nécessaire, ces mesures de prévention sont à adapter :

- en cas d'intensification de la chaleur ;
- aux salariés particulièrement vulnérables en raison de leur âge ou de leur état de santé.

Les modalités de secours (en cas de malaise ou détresse) doivent aussi être clairement définies, communiquées aux salariés et au service de prévention et de santé au travail (SPST).

Existe-il des sanctions en cas de manquement ?

L'inspection du travail pourra mettre l'employeur en demeure de mettre en place des mesures sous 8 jours si celles-ci font défaut.

RAPPEL des bonnes pratiques :

- Vérifier quotidiennement les conditions météorologiques et suivre les bulletins d'alerte
- S'hydrater régulièrement (3L d'eau fraîche par jour et par personne)
- Aménager les horaires et rythmes de travail (privilégier le travail aux heures les plus fraîches et les moins ensoleillées)
- Réaliser des pauses de récupération régulières, notamment dans les locaux ventilés
- Réaliser les tâches lourdes tôt le matin, limiter le travail très « physique » pendant les heures les plus chaudes et utiliser des aides à la manutention
- Porter des vêtements couvrants mais légers et de couleurs claires
- Se couvrir la tête et la nuque et penser à la crème solaire.

Actions à réaliser en cas de coup de chaleur:

En cas de coup de chaleur (propos incohérents, grande fatigue, vertiges, nausées, soif intense, fièvre...) :

- Mettre la personne à l'ombre
- Retirer ses vêtements superflus
- Ventiler et rafraîchir la personne
- Appeler les secours (15, 18).

Où retrouver toutes ces informations?

Consultez le memo de l'IRIS-ST :
http://www.iris-st.org/upload/document/memo/282.pdf

Consultez le guide de l'OPPBTP ainsi que la boite à outils disponible sur le site de l'OPPBTP :

- https://www.preventionbtp.fr/ressources/documentation/ouvrage/fortes-chaleurs-et-effets-caniculaires-sur-les-chantiers-guide-de-preconisations_NLKhnmb2rzoPBArtyvRn2U
- https://www.preventionbtp.fr/ressources/boites-a-outils/fortes-chaleurs-canicule-sur-les-chantiers

Le port du short est-il autorisé ?

Une entreprise du bâtiment peut autoriser le port du short pendant les fortes chaleurs, mais ce n'est pas automatique. Tout dépend de l'évaluation des risques du poste de travail.

Dans le bâtiment, l'employeur a une obligation de sécurité. Si le port d'un pantalon est nécessaire pour protéger contre :

- les coupures,
- les brûlures,
- les projections,
- les produits chimiques,
- ou d'autres risques du chantier,

Alors vous pouvez imposer le pantalon même en période de canicule.

En revanche, lorsque les risques le permettent, vous pouvez décider d'autoriser le short ou un bermuda de travail adapté. Cette décision doit être cohérente avec votre évaluation des risques et les règles de sécurité du chantier.

Donc :

- Oui, l'entreprise peut accepter le short si cela ne compromet pas la sécurité.
- Non, elle n'y est pas obligée si le pantalon constitue un équipement de protection nécessaire pour le poste concerné.

Un salarié peut il exercer son droit de retrait ?

- Si le salarié exerce son droit de retrait en raison de la canicule, les heures d'absence ne doivent pas être déduites à condition que ce droit de retrait soit justifié, c'est-à-dire qu'il existe un danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité.

- En revanche, si les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies (par exemple si toutes les mesures de prévention adaptées ont été mises en place par l'employeur), l'absence pourrait être considérée comme injustifiée et faire l'objet d'une retenue sur salaire.

- Il convient donc d'analyser la situation au cas par cas, en tenant compte notamment des conditions de travail et des mesures de protection mises en œuvre.

- Si un salarié invoque son droit de retrait, vous devez :

-Échanger avec le salarié afin de comprendre les motifs de son retrait.
-Vérifier si la situation présente effectivement un danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité.
-Prendre immédiatement les mesures correctives nécessaires si un risque est identifié (adaptation des horaires, pauses supplémentaires, mise à disposition d'eau fraîche, aménagement du poste, ventilation, report de certaines tâches, etc.).
-Ne pas demander au salarié de reprendre son activité tant que le danger persiste.
-Ne pas appliquer de sanction ni de retenue sur salaire si le droit de retrait est exercé de manière légitime.

- En cas de fortes chaleurs, il est recommandé de tracer les mesures mises en place et les échanges avec les salariés afin de démontrer que l'entreprise a respecté son obligation de prévention.

Peut-on prévoir de travailler moins en période de forte chaleur et de récupérer ces heures par la suite ?

Le Code du travail permet à l'employeur de faire récupérer certaines heures perdues, à condition qu'il s'agisse d'heures perdues par suite **d'une interruption collective du travail résultant de causes limitativement énumérées.**

Les heures pouvant être récupérées sont uniquement celles perdues en dessous de la durée légale du travail, en cas d'interruption collective résultant :

- de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;
- d'un inventaire ;
- du chômage d'un ou deux jours ouvrables pour cause de pont entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou un jour précédant les congés annuels.

Ces cas sont définis par l'article L. 3121-50 du Code du travail : **seules ces heures perdues peuvent être récupérées en étant traitées comme des heures déplacées et non comme des heures supplémentaires.**

La canicule pourrait, selon les circonstances concrètes, être rattachée à la catégorie des intempéries si elle rend réellement impossible ou dangereuse la poursuite du travail,. En outre la CIBTP a rajouté la canicule dans les causes d'intempéries (vigilance orange et rouge).

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut fixer les modalités de récupération des heures perdues (C. trav., art. L. 3121-51).

À défaut d'accord, les modalités sont fixées par voie réglementaire (C. trav., art. L. 3121-52).

Les textes réglementaires imposent notamment :

- la récupération dans les douze mois précédant ou suivant l'interruption ;
- l'interdiction de répartir les heures de récupération uniformément sur toute l'année ;
- la limitation de la récupération à + 1 heure par jour et + 8 heures par semaine (C. trav., art. R. 3121-35) ;
- l'information préalable de l'inspecteur du travail sur les interruptions collectives et les modalités de récupération (C. trav., art. R. 3121-33) ;
- la consultation du CSE sur la récupération, en tant que sujet affectant la durée du travail (C. trav., art. L. 2312-26).

Vous pouvez décider de la récupération dans les cas prévus, mais :

- vous devez respecter le formalisme (information de l'inspecteur du travail, consultation du CSE, affichage de la modification d'horaires) ;
- la décision de récupération constitue une modification de l'horaire collectif, nécessitant en principe consultation préalable du CSE, sauf cas très particulier de fermeture limitée dans le temps et immédiatement assortie de modalités de récupération en raison d'un événement imprévisible.

Le non-respect de l'information de l'inspecteur du travail constitue une faute de l'employeur mais n'entraîne pas la requalification des heures de récupération en heures supplémentaires, en revanche, des dommages-intérêts peuvent être dus en cas de préjudice pour les salariés (Cass. soc. 16 déc. 2005, n° 04-40.905).

Si les conditions de la récupération légale sont réunies (interruption collective, cause entrant dans L. 3121-50), vous pouvez en principe, imposer la récupération des heures perdues dans les limites légales, celles-ci étant considérées comme des heures déplacées et non comme des heures supplémentaires.

En revanche, si la situation ne relève pas de ce régime (par exemple, simple réorganisation unilatérale des horaires sans interruption collective éligible), vous ne pouvez pas utiliser le mécanisme de récupération légale pour imposer la « récupération » d'une heure que vous avez-vous-même supprimée de l'horaire, sauf à recourir à un autre dispositif (accord d'aménagement du temps de travail, modulation, etc.) ou à traiter les heures ultérieures comme heures supplémentaires avec les conséquences de droit.

DÉMARCHES À EFFECTUER

ARRÊT POUR INTEMPÉRIES OU CANICULE EN 2026



Suivez chaque étape dans l'ordre pour être remboursé par la CIBTP

ÉTAPES	ACTIONS À RÉALISER	DOCUMENTS / OUTILS CLÉS
1	**JOUR J – CONSTAT DE L'INTEMPÉRIE OU DE LA CANICULE** Le chef de chantier constate que les conditions météorologiques rendent le travail impossible ou dangereux.	• Observation sur site • Vigilance Météo-France (orange ou rouge pour canicule)
2	**DÉCISION D'ARRÊT DES TRAVAUX (≈ 10H00)** L'employeur prend la décision officielle d'arrêter les travaux et informe les équipes.	• Note d'arrêt de chantier (heure de début et de fin prévues) • Information à l'encadrement
3	**CONSULTATION DU CSE OU DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (≈ 11H00)** Consultation obligatoire si l'entreprise dispose d'un CSE ou de délégués du personnel.	• Compte rendu ou preuve de la consultation
4	**PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ INTEMPÉRIES** À la fin du mois, l'employeur verse l'indemnité intempéries au salarié. Elle apparaît sur la fiche de paie (déduite des charges).	• Fiche de paie du salarié (indemnité intempéries) • Feuilles d'heures provisoires
5	**DÉCLARATION EN LIGNE À LA CIBTP** Dans le mois suivant la reprise du travail, transmettez votre déclaration d'arrêt de travail et votre Demande de Remboursement Intempéries (DRI) exclusivement via l'Espace sécurisé CIBTP. **100 % EN LIGNE DEPUIS LE 1ER JANVIER 2026** ⚠ **Aucun envoi papier n'est accepté.**	• DRI (saisie en ligne) • Feuilles d'heures définitives (pointages précis) • Bulletin météo officiel (Météo-France ou autre source officielle) • Certificat d'inactivité / attestation • Planning de chantier (si nécessaire) • Données d'éligibilité des salariés
6	**INSTRUCTION PAR LA CIBTP** La CIBTP vérifie la conformité du dossier et vos droits à remboursement.	• Contrôle des pièces • Vérification des droits et des heures • Éventuelle demande de pièces complémentaires
7	**REMBOURSEMENT À L'ENTREPRISE** Si le dossier est conforme, la CIBTP rembourse les indemnités versées à vos salariés.	• Virement du remboursement sur le compte de l'entreprise

LE DÉLAI RÉGLEMENTAIRE À RESPECTER

La déclaration doit parvenir à la CIBTP dans le délai d'**UN MOIS** à compter de la **REPRISE DU TRAVAIL**, sous peine de forclusion.

EXEMPLE
Arrêt du 6 au 8 avril 2025
Date limite de réception :
31 mai 2025

DÉLAI DE TOLÉRANCE
30 jours « fin de mois » sont admis.
Si le dernier jour du mois est un samedi, dimanche ou jour férié, la tolérance s'étend au premier jour ouvré du mois suivant.

LES BONNES PRATIQUES À ADOPTER

- Anticiper : préparez vos modèles de documents et centralisez les justificatifs météo.
- Renseigner précisément les heures d'arrêt et ne jamais mélanger heures travaillées et heures chômées.
- Vérifier l'exactitude des données salariés (droits, heures travaillées le mois précédent, solde de congés intempéries).
- Transmettre rapidement votre dossier complet pour éviter tout risque de dépassement de délai.

⚠ **TOUT DOSSIER INCOMPLET OU HORS DÉLAI PEUT ENTRAÎNER UN REFUS DE REMBOURSEMENT.**
En cas de doute, contactez votre caisse CIBTP ou consultez votre espace sécurisé.

CIBTP
Assurer vos compétences