VOTRE QUESTION

Que se passe-t-il lorsque l'employeur annonce à ses salariés qu'ils ne peuvent pas travailler en raison de la canicule, et leur demande de récupérer les heures non effectuées ?

≈ 13 MIN DE LECTURE · 13 PAGES · VEILLE À JOUR AU 13 JUILLET 2026

SYNTHÈSE OPÉRATIONNELLE

Deux régimes juridiques distincts et sans lien organique se superposent ici, et la confusion entre les deux est la principale source d'erreur d'appréciation. D'une part, le **décret n° 2025-482 du 27 mai 2025**, entré en vigueur le 1er juillet 2025, a créé les articles R.4463-1 à R.4463-8 du Code du travail : ce texte impose à l'employeur des **obligations de prévention** (évaluation des risques, eau, aménagement des horaires, formation) graduées selon les seuils de vigilance jaune, orange ou rouge de Météo-France, mais il ne crée **aucune base légale pour arrêter le travail** ni pour imposer une récupération d'heures. D'autre part, la **récupération des heures perdues** reste régie par les articles L.3121-50 et R.3121-31 à R.3121-35 du Code du travail, un dispositif antérieur et inchangé par la réforme de 2025, qui n'autorise la récupération que si l'interruption collective résulte de « causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure » (art. L.3121-50, 1°). Autrement dit, l'employeur **ne peut invoquer le décret canicule de 2025 pour justifier juridiquement une récupération d'heures** : c'est le texte plus ancien qui s'applique, et à des conditions précises (délai de douze mois, plafond d'une heure par jour et huit heures par semaine, information de l'inspection du travail). Le décret ne peut donc jamais servir de fondement juridique à la récupération. Le niveau de vigilance qu'il mobilise (jaune, orange, rouge) peut en revanche constituer un élément de preuve factuel du caractère exceptionnel de l'épisode, utile pour caractériser les « intempéries » ou la « force majeure » exigées par l'article L.3121-50 : un employeur invoquant une vigilance rouge officiellement constatée dispose d'un indice plus solide qu'un employeur invoquant une simple sensation de chaleur.

LE SAVIEZ-VOUS

- La **canicule n'est pas nommée** dans l'article L.3121-50 : elle ne peut ouvrir droit à récupération qu'en la rattachant aux « intempéries » ou à la « force majeure ».
- Le décret « canicule » du 27 mai 2025 est **purement préventif** : à lui seul, il n'autorise jamais l'arrêt du travail ni la récupération des heures.
- Récupération et activité partielle **ne se cumulent pas** pour un même épisode : l'employeur doit choisir entre les deux.

SOURCES CITÉES

Textes législatifs

- **Art. L.3121-50 C. trav.** Limite les cas de récupération des heures perdues aux interruptions collectives pour causes accidentelles, intempéries ou force majeure, inventaire, ou pont entre jour férié et repos hebdomadaire.
- **Art. L.3121-51 C. trav.** Permet à un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche de fixer des modalités de récupération différentes de celles prévues par les articles réglementaires.
- **Art. L.4121-1 C. trav.** Obligation générale de sécurité de l'employeur : prévention, information/formation, organisation et moyens adaptés.
- **Art. L.4131-1 C. trav.** Droit de retrait du travailleur face à un danger grave et imminent, et interdiction pour l'employeur d'exiger la reprise tant que le danger persiste.
- **Art. L.2312-8 C. trav.** Attributions générales du CSE : information-consultation sur les conditions de travail, la durée du travail et tout aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail.

SOURCES CITÉES *(suite)*

Textes réglementaires

- **Art. R.3121-31 C. trav.** Protection contre le licenciement pour insuffisance d'activité dans le mois suivant une période de récupération.
- **Art. R.3121-32 C. trav.** Possibilité de suspension administrative de la faculté de récupération en cas de chômage extraordinaire et prolongé.
- **Art. R.3121-33 C. trav.** Obligation d'informer préalablement (ou immédiatement en cas d'événement imprévu) l'inspecteur du travail des interruptions collectives et des modalités de récupération.
- **Art. R.3121-34 C. trav.** Délai de récupération limité à douze mois précédant ou suivant la perte, à défaut d'accord.
- **Art. R.3121-35 C. trav.** Plafond de récupération : une heure par jour et huit heures par semaine maximum, à défaut d'accord ; pas de répartition uniforme sur l'année.
- **Art. R.4463-1 à R.4463-8 C. trav.** (Créés par le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025.) Définition de l'épisode de chaleur intense, évaluation des risques, mesures de prévention, eau potable fraîche, protection des travailleurs vulnérables, dispositif de secours, mise en œuvre graduée, coordination avec les plans de prévention existants.
- **Art. R.5122-1, 5° C. trav.** Fonde le recours à l'activité partielle sur le motif de « toute autre circonstance de caractère exceptionnel », mobilisé par la doctrine de la DGEFP pour la canicule.
- **Art. R.5122-9 C. trav.** Permet à l'administration d'exiger des engagements spécifiques en cas de recours répété à l'activité partielle pour le même motif climatique.

Jurisprudence

- Aucune décision publiée n'a été identifiée à ce jour tranchant expressément la qualification de la canicule comme intempérie ou force majeure au sens de l'article L.3121-50.

CADRE JURIDIQUE APPLICABLE

Le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur (JORF n°0127 du 1er juin 2025, NOR TSST2503461D) a inséré au titre VI du livre IV de la quatrième partie du Code du travail un chapitre III intitulé « Prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense », comprenant les articles R.4463-1 à R.4463-8. Le texte définit l'épisode de chaleur intense « par référence à un dispositif développé par Météo-France pour signaler le niveau de danger de la chaleur » (art. R.4463-1), ce dispositif étant précisé par un arrêté du même jour, distinct du décret, qui fixe les trois seuils : vigilance jaune (pic de chaleur), orange (canicule) et rouge (canicule extrême). Les entreprises disposaient d'un délai d'un mois à compter de la publication pour se mettre en conformité, à l'exception de certaines dispositions liées à l'arrêté ; en pratique, la doctrine administrative retient le 1er juillet 2025 comme date d'application effective du dispositif renforcé.

Le contenu du décret est **exclusivement préventif** : évaluation des risques (art. R.4463-2), mesures de réduction du risque parmi lesquelles l'adaptation des horaires et des périodes de repos, les moyens techniques contre le rayonnement solaire, l'eau potable fraîche, les équipements adaptés et la formation des salariés (art. R.4463-3), fourniture d'eau (art. R.4463-4), adaptation pour les travailleurs vulnérables (art. R.4463-5), organisation des secours (art. R.4463-6), mise en œuvre des mesures « en les adaptant en cas d'intensification de la chaleur » (art. R.4463-7), et articulation avec les plans de prévention existants sur les chantiers (art. R.4463-8). Selon la doctrine officielle du ministère de l'Économie, l'employeur est tenu, dès la vigilance jaune, d'adapter l'organisation du travail (horaires décalés, suspension des tâches pénibles, repos allongés), et, en cas de vigilance orange ou rouge, de procéder à une réévaluation quotidienne des risques. Ce texte ne prévoit à aucun moment un mécanisme de récupération des heures ni une procédure d'arrêt de travail imposé : il s'agit d'un décret de prévention, sanctionné par la mise en demeure de l'inspection du travail, non d'un décret organisant l'aménagement du temps de travail.

C'est pourquoi la question posée doit être scindée en **deux temps**. Le premier temps est celui de la décision de l'employeur de ne pas faire travailler les salariés : cette décision, si elle est prise pour cause de canicule, doit être rattachée soit à l'exercice de son obligation de sécurité (art. L.4121-1), soit à un motif de récupération (art. L.3121-50), soit à une demande d'activité partielle. Le second temps est celui du sort donné à ces heures non travaillées : rémunération maintenue sans contrepartie, récupération, ou indemnisation au titre de l'activité partielle. Le décret de 2025 n'intervient que sur le premier temps, et seulement sous l'angle de la prévention ; il ne dit rien du second.

DEUX TEMPS À NE PAS CONFONDRE

TEMPS 1

Décider de ne pas faire travailler

- Obligation de sécurité (L.4121-1)
- Motif de récupération (L.3121-50)
- Demande d'activité partielle

→

TEMPS 2

Traiter les heures non travaillées

- Rémunération maintenue sans contrepartie
- Récupération des heures
- Indemnisation (activité partielle)

Le décret n° 2025-482 n'intervient que sur le Temps 1, et seulement sous l'angle de la prévention. Il ne dit rien du Temps 2.

LES TROIS SEUILS DE VIGILANCE MÉTÉO-FRANCE

Jaune	Orange	Rouge
Pic de chaleur	Canicule	Canicule extrême
OBLIGATION EMPLOYEUR	**OBLIGATION EMPLOYEUR**	**OBLIGATION EMPLOYEUR**
Adapter l'organisation du travail : horaires décalés, suspension des tâches pénibles, repos allongés.	Réévaluation quotidienne des risques selon température, nature des travaux et état de santé.	Réévaluation quotidienne des risques selon température, nature des travaux et état de santé (même obligation qu'en vigilance orange).
ACTIVITÉ PARTIELLE	**ACTIVITÉ PARTIELLE**	**ACTIVITÉ PARTIELLE**
Non mobilisable	Envisageable	Envisageable

Seuils définis par l'arrêté du 27 mai 2025. Le décret de prévention s'applique dès la vigilance jaune ; l'activité partielle suppose une vigilance orange ou rouge.

La suspension d'activité découle de l'obligation générale de sécurité (art. L.4121-1 C. trav.) et n'est pas conditionnée à un seuil de vigilance précis : elle peut intervenir dès que les mesures de prévention ne permettent plus de garantir la sécurité, quel que soit le niveau affiché.

ANALYSE

1. La récupération des heures perdues : un mécanisme à conditions cumulatives, pas une simple faculté discrétionnaire

L'article L.3121-50 du Code du travail dispose : « Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant : 1° De causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ; 2° D'inventaire ; 3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels. » La canicule n'y est **pas mentionnée nommément** : elle ne peut être rattachée qu'à la notion d'intempéries ou de force majeure, ce qui suppose que l'employeur puisse justifier du caractère exceptionnel, imprévisible et contraignant de l'épisode. Un simple inconfort thermique ne suffit pas ; il faut une impossibilité réelle de travailler dans des conditions sûres, généralement en lien avec un niveau de vigilance orange ou rouge.

Une fois ce motif caractérisé, **quatre garde-fous réglementaires** encadrent la mise en œuvre. Premièrement, l'article R.3121-33 impose que l'inspecteur du travail soit préalablement informé des interruptions collectives et des modalités de récupération (immédiatement en cas d'événement imprévu) : l'élu est fondé à demander si cette information a été transmise et sous quelle forme. Deuxièmement, l'article R.3121-34 précise qu'à défaut d'accord (art. L.3121-51, 2°), les heures perdues ne sont récupérables que dans les **douze mois** précédant ou suivant leur perte. Troisièmement, l'article R.3121-35 plafonne la récupération à **une heure par jour et huit heures par semaine** et interdit une répartition uniforme sur l'année : imposer deux heures quotidiennes sur plusieurs semaines sortirait du cadre légal, sauf accord contraire. Quatrièmement, l'article R.3121-31 protège les salariés contre un licenciement pour insuffisance d'activité dans le mois suivant.

L'article L.3121-51 ouvre la possibilité, par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche, de fixer des modalités différentes du régime supplétif. La première question à poser en pratique est donc de **vérifier l'existence d'un tel accord** : en son absence, c'est le régime légal strict (douze mois, plafonds journalier et hebdomadaire) qui s'applique ; en sa présence, ce sont ses stipulations propres qui priment, sous réserve qu'elles ne vident pas la protection des salariés de sa substance.

2. Le rôle du CSE : une consultation en principe requise, mais nuancée en pratique

L'article L.2312-8 confie au CSE une mission d'information-consultation sur « les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail » et sur « tout aménagement important modifiant (…) les conditions de travail ». Une décision de récupération d'heures, dès lors qu'elle affecte l'organisation collective du temps de travail, entre potentiellement dans ce champ. La doctrine considère cependant que, lorsqu'il s'agit d'une initiative ponctuelle et immédiatement assortie du principe de récupération (typiquement une fermeture de courte durée liée à un épisode de chaleur), l'urgence peut limiter la portée pratique de l'exigence de consultation préalable — la jurisprudence spécifique sur ce point n'a pas pu être vérifiée avec certitude dans le temps imparti et mériterait, en cas de contentieux, une recherche complémentaire ciblée. Ce qui est certain, en revanche, c'est l'obligation d'information de l'inspecteur du travail (art. R.3121-33), vérification simple à demander en réunion.

ANALYSE *(suite)*

3. L'activité partielle : une alternative concurrente, non cumulable, et strictement encadrée

Selon la DREETS d'Occitanie, dont la fiche pratique renvoie à la doctrine de la DGEFP, l'activité partielle pour cause de canicule se fonde sur le motif résiduel de « toute autre circonstance de caractère exceptionnel » (art. R.5122-1, 5°). Ce recours n'est pas automatique : il fait l'objet d'un examen au cas par cas par les DDETS, l'entreprise devant démontrer un caractère imprévisible, irrésistible et extérieur. Point déterminant : l'activité partielle n'est mobilisable qu'en **l'absence d'autres solutions alternatives**, au nombre desquelles la DREETS cite explicitement l'aménagement des horaires, la pose de congés ou de RTT, les actions de formation, et précisément « la récupération des heures non travaillées ». Autrement dit, l'employeur doit **choisir entre récupération et activité partielle** : les deux dispositifs ne se cumulent pas pour le même épisode. Par ailleurs, l'activité partielle n'est envisageable qu'en cas de vigilance orange ou rouge ; une vigilance jaune ne suffit pas. Enfin, en cas de recours répété pour un motif climatique identique, l'article R.5122-9 permet à l'administration d'exiger des engagements spécifiques d'adaptation.

4. Le droit de retrait : un droit individuel, sans seuil automatique, distinct de la récupération

L'article L.4131-1 dispose que le travailleur « alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent (…). Il peut se retirer d'une telle situation. » **Aucun seuil de température n'est fixé par la loi** ; l'appréciation se fait au cas par cas (température, humidité, ventilation, dispositifs de rafraîchissement, nature du travail, état de santé).

INDIVIDUEL	COLLECTIF
Droit de retrait	**Récupération**
— Art. L.4131-1	— Art. L.3121-50
— À l'initiative de chaque salarié	— Décision de l'employeur
— Danger grave et imminent	— Interruption collective qualifiée
— Pas de seuil légal automatique	— Plafonds R.3121-34 et 35

L'exercice du droit de retrait par un salarié ne transforme pas automatiquement la situation collective en cas de récupération légale : les deux régimes sont indépendants.

5. L'obligation générale de sécurité : le socle qui structure l'ensemble du dispositif

L'article L.4121-1 impose à l'employeur de prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », en veillant à « l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances ». C'est cette obligation générale, combinée depuis juillet 2025 aux obligations du décret n° 2025-482 (DUERP mis à jour, mesures graduées par seuil), qui fonde la légitimité de l'employeur à **suspendre une activité** si les mesures de prévention ne permettent plus de garantir la sécurité. C'est cette décision — et non le décret lui-même — qui ouvre ensuite la question du sort des heures non travaillées.

ARBRE DE DÉCISION

L'employeur décide de suspendre l'activité pour cause de chaleur

▼

VOIE A · EXCLUT B

Récupération

Si l'interruption collective est assimilable à intempéries ou force majeure (L.3121-50).

Plafonds : 12 mois, 1h/jour, 8h/semaine (R.3121-34 et 35). Information de l'inspection (R.3121-33).

VOIE B · EXCLUT A

Activité partielle

Si vigilance orange/rouge **et** absence d'alternative (R.5122-1, 5°).

Examen au cas par cas par la DDETS. Non cumulable avec la récupération.

INDÉPENDANT

Droit de retrait

À l'initiative du salarié, face à un danger grave et imminent (L.4131-1).

Individuel ; sans seuil de température. Distinct de la décision collective.

> *Les voies A et B s'excluent pour un même épisode. Le droit de retrait (C) reste exerçable indépendamment, salarié par salarié.*

TABLEAU RÉCAPITULATIF

DISPOSITIF	FONDEMENT	CONDITION DÉCLENCHANTE	LIMITE	CUMUL
Récupération des heures perdues	Art. L.3121-50, R.3121-31 à 35	Interruption collective assimilable à intempéries / force majeure	12 mois ; 1h/jour, 8h/semaine max (à défaut d'accord L.3121-51)	Exclut l'activité partielle pour le même épisode
Activité partielle	Art. R.5122-1, 5°	Vigilance orange ou rouge ; absence d'alternative	Examen au cas par cas par la DDETS	Exclut la récupération
Prévention chaleur (décret 2025)	Art. R.4463-1 à 8	Vigilance jaune, orange ou rouge	Obligations de moyens, DUERP	Indépendant des deux dispositifs
Droit de retrait	Art. L.4131-1	Danger grave et imminent, apprécié individuellement	Pas de seuil légal automatique	Indépendant, propre à chaque salarié

Sources : art. L.3121-50, L.3121-51, R.3121-31 à R.3121-35, R.4463-1 à R.4463-8, R.5122-1 et R.5122-9, L.4131-1 du Code du travail ; DREETS Occitanie, fiche « Période de chaleur intense et activité partielle », mise à jour le 6 juillet 2026.

POINTS D'ATTENTION

1. Le décret du 27 mai 2025 est un texte de **prévention** (DUERP, eau, horaires, formation) ; il ne fonde juridiquement ni l'arrêt du travail ni la récupération des heures. Un employeur qui l'invoquerait comme base légale de la récupération commettrait une confusion de fondement — il faut alors lui demander sur quel motif de l'article L.3121-50 il s'appuie réellement.
2. La première vérification à faire est l'existence d'un **accord d'entreprise** pris en application de l'article L.3121-51 : en son absence, le régime supplétif strict (12 mois, 1h/jour, 8h/semaine) s'applique ; en sa présence, ce sont ses termes propres qui priment.
3. L'employeur doit **choisir entre récupération et activité partielle** pour un même épisode : il ne peut cumuler les deux. Le choix peut être interrogé en réunion de CSE au regard du niveau de vigilance Météo-France constaté au moment des faits (l'activité partielle suppose une vigilance orange ou rouge).
4. L'information de l'inspecteur du travail (art. R.3121-33) est une formalité **vérifiable** : demander en réunion si et quand elle a été transmise permet d'objectiver la régularité de la démarche employeur, sans se substituer à une contestation juridique.
5. En cas de recours répété de l'employeur à l'activité partielle pour motif climatique, l'article R.5122-9 permet à l'administration d'exiger des **engagements d'adaptation structurelle** : c'est un axe de questionnement légitime pour un CSE d'un grand groupe, indépendant de la question immédiate de la récupération.

RÉFLEXE CSE — 3 QUESTIONS À POSER EN RÉUNION

1. Sur quel motif de l'article L.3121-50 (intempéries / force majeure) la direction fonde-t-elle l'interruption collective ?
2. L'inspection du travail a-t-elle été informée (art. R.3121-33), et à quelle date ?
3. Existe-t-il un accord L.3121-51 ? À défaut, les plafonds supplétifs (12 mois, 1h/jour, 8h/semaine) s'appliquent-ils bien ?

ZONE D'INCERTITUDE

L'intensité exacte de l'obligation de **consultation préalable du CSE** pour une récupération ponctuelle liée à un épisode bref n'est pas tranchée par une jurisprudence identifiée. La doctrine générale (art. L.2312-8) s'applique, mais son articulation avec l'urgence caniculaire mériterait une recherche jurisprudentielle dédiée avant toute position ferme face à l'employeur.

EXEMPLES DE FORMULATION À ADAPTER

Les formulations ci-dessous sont des exemples à adapter à votre situation. Elles ne constituent pas des modèles juridiques validés.

Modèle 1 — Pour interroger l'employeur en réunion de CSE :

« Le comité souhaite connaître le fondement précis retenu par la direction pour qualifier l'interruption collective du [date] au sens de l'article L.3121-50 du Code du travail, ainsi que la date à laquelle l'inspection du travail en a été informée conformément à l'article R.3121-33. Le comité demande également communication du niveau de vigilance Météo-France constaté à cette date et des raisons ayant conduit à écarter le recours à l'activité partielle. »

Modèle 2 — Pour vérifier le respect des plafonds de récupération :

« Le comité constate que le calendrier de récupération proposé prévoit [X] heures par jour sur [Y] semaines. Il rappelle qu'à défaut d'accord d'entreprise pris en application de l'article L.3121-51 du Code du travail, la récupération ne peut excéder une heure par jour ni huit heures par semaine (art. R.3121-35), ni être répartie uniformément sur l'année. »

Modèle 3 — Pour vérifier l'existence d'un accord dérogatoire :

« Le comité demande si un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche a été conclu en application de l'article L.3121-51 du Code du travail fixant des modalités de récupération des heures perdues différentes du régime supplétif, et sollicite le cas échéant sa communication. »

QUESTIONS CONNEXES

Les questions suivantes, liées au sujet traité dans cette fiche, peuvent faire l'objet d'une recherche complémentaire dans le cadre de votre abonnement atoosavoir :

- Un accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail peut-il déroger aux plafonds légaux de récupération, et jusqu'à quelle limite ?
- Dans quelles conditions précises la jurisprudence exige-t-elle une consultation préalable du CSE pour une récupération d'heures ponctuelle ?
- Quelles sont les modalités de rémunération des heures de récupération : salaire maintenu sans contrepartie, ou décompte différé ?
- Le CSE peut-il obtenir communication du DUERP mis à jour au titre du risque « ambiances thermiques » issu du décret de 2025 ?
- Quels recours pour un salarié dont l'employeur refuserait de faire droit à un droit de retrait exercé pour cause de chaleur ?

EXTRAITS DES TEXTES APPLICABLES

Article L.3121-50 du Code du travail

« Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant :

1° De causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ;

2° D'inventaire ;

3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels. »

Article R.3121-35 du Code du travail

« À défaut d'accord mentionné au 2° de l'article L. 3121-51, les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année.

Elles ne peuvent augmenter la durée du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine. »

Article L.4131-1 du Code du travail

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. »

EXTRAITS DES TEXTES APPLICABLES *(suite)*

Article R.4463-1 du Code du travail

« Pour l'application du présent chapitre, l'épisode de chaleur intense est défini, dans des conditions déterminées par arrêté des ministres chargés du travail, de l'environnement et de l'agriculture, par référence à un dispositif développé par Météo-France pour signaler le niveau de danger de la chaleur. »

Article R.4463-2 du Code du travail

« L'employeur évalue les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur.

Lorsque l'évaluation identifie un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs, l'employeur définit les mesures ou les actions de prévention prévues au III de l'article L. 4121-3-1. »

Article R.4463-3 du Code du travail

« La réduction des risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense prévue au second alinéa de l'article R. 4463-2 se fonde, notamment, sur :

1° La mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;

2° La modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;

3° L'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos ;

4° 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 ;

5° L'augmentation, autant qu'il est nécessaire, de l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs ;

6° Le choix d'équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable ;

7° La fourniture d'équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés ;

8° L'information et la formation adéquates des travailleurs, 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 équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible. »

Textes reproduits dans leur version en vigueur au 13 juillet 2026. Vérifier sur legifrance.gouv.fr pour toute utilisation postérieure.

EN CLAIR ET POUR RÉSUMER

L'essentiel, sans le jargon

Votre employeur peut vous demander de récupérer des heures perdues à cause de la chaleur, mais seulement s'il peut justifier que la situation était réellement exceptionnelle et rendait le travail impossible ou dangereux — un inconfort thermique ne suffit pas, il faut un épisode assimilable à une **intempérie** ou à un cas de **force majeure**. Il ne peut pas se contenter d'invoquer le décret canicule de 2025 pour le justifier : ce texte oblige seulement à prévenir les risques, il ne donne **aucun droit à récupérer des heures**.

LES TROIS LIMITES QUI VOUS PROTÈGENT

12 mois
AUTOUR DE L'ÉPISODE

La récupération doit intervenir dans les douze mois précédant ou suivant l'épisode.

1 h & 8 h
PAR JOUR · PAR SEMAINE

Elle ne peut pas dépasser une heure de plus par jour ni huit heures de plus par semaine.

L'un
OU L'AUTRE, JAMAIS LES DEUX

L'employeur choisit entre faire récupérer les heures ou demander l'activité partielle — pas les deux pour le même épisode.

VOS TROIS VÉRIFICATIONS AVANT LA RÉUNION

- [ ] Sur quelle **base précise** l'employeur justifie-t-il l'arrêt du travail ?
- [ ] Si et **quand l'inspection du travail** en a-t-elle été informée ?
- [ ] Un **accord d'entreprise** fixe-t-il des règles différentes de celles rappelées ici ?
  À vérifier auprès de votre organisation syndicale ou de vos services RH.

Ce document vous donne les repères pour comprendre la situation et poser les bonnes questions ; il ne remplace pas un avis d'avocat si un désaccord persiste avec votre employeur sur un cas précis.