



Quels outils RH mobiliser pendant les périodes de canicule ?

Le travail pendant les fortes chaleurs augmente les risques pour la santé des agents publics et le risque d'accidents du travail. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents placés sous son autorité.

Tour d'horizon des outils qui peuvent être activés dans ces situations.

Les dispositions applicables lors d'épisodes climatiques extrêmes

Publié le 1^{er} juin 2025, le [décret n° 2025-482 du 27 mai 2025](#) relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur complète le code du travail de nouvelles dispositions qui sont applicables aux administrations et agents publics, dans un contexte de dérèglement climatique favorisant la récurrence des épisodes climatiques extrêmes. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2025 et s'inscrivent dans le cadre du [Plan national d'adaptation au changement climatique](#).

Ce décret détermine les nouvelles obligations imposées à l'employeur public en fonction du déclenchement des seuils de vigilance météorologique du dispositif développé par Météo-France pour signaler le danger de chaleur (jaune, orange, rouge) sur le territoire de leur administration.

En fonction du degré d'intensité de l'épisode de chaleur et des situations de travail réelles, l'administration fait évoluer l'organisation du travail concernée (horaires, amplitudes, localisation des postes), aménage les postes et tenues de travail pour limiter l'exposition à la chaleur (tenues, ventilation, brumisation) et garantit un accès à l'eau potable fraîche, avec un minimum de trois litres par jour et par agent en l'absence d'eau courante.

À l'occasion de la survenue d'épisodes de fortes chaleurs, l'administration doit également s'assurer de l'information et de la formation des agents publics aux bons gestes à adopter et suivre plus particulièrement les agents vulnérables, notamment au regard de leur état de santé. Le risque lié à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense est désormais intégré à la démarche d'évaluation des risques, et doit, si nécessaire, figurer au sein du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Les chefs de service disposent de marges de manœuvre pour organiser leur service, conformément à la [jurisprudence du Conseil d'État \(CE, 7 février 1936, Jamart\)](#). Dans ce cadre, ils peuvent adapter l'organisation du travail afin de garantir la continuité du service public et d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des agents.

Pour ce faire, ils disposent de plusieurs outils détaillés ci-après.

Autoriser le télétravail lorsque c'est possible

Le télétravail, qu'il soit de droit commun ou exceptionnel, peut constituer, lorsque les missions exercées le permettent et sous réserve de l'accord des agents concernés, une mesure adaptée pour limiter l'exposition à des conditions de travail dégradées, notamment :

- dans des locaux insuffisamment rafraîchis ;
- lors de déplacements prolongés dans des transports non climatisés ;
- pour les agents les plus vulnérables, tels que les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, les agents réintégrés à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée, ainsi que les agents présentant certaines pathologies identifiées par le médecin du travail.

Le cadre juridique du télétravail dans la fonction publique est défini par l'article L. 430-1 du code général de la fonction publique, qui prévoit explicitement un principe de « double-volonté » afin qu'un agent puisse recourir à cette modalité de travail. Le télétravail requiert à la fois une demande préalable de l'agent et l'accord de son chef de service. Les dispositions réglementaires relatives au télétravail ne prévoient aucune dérogation à ce principe législatif de double-volonté. Aussi, les employeurs publics ne sont pas en mesure d'imposer le télétravail en cas de « circonstances exceptionnelles ».

En principe, la quotité de travail ouverte au télétravail ne peut excéder 3 jours par semaine. Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail conservent ainsi, sauf dérogation prévue par les textes, une présence minimale de deux jours sur leur lieu d'affectation. Ce principe vise notamment à préserver le collectif de travail et à garantir la continuité du service public.

L'article 4 du décret du 11 février 2016 prévoit toutefois la possibilité pour l'administration d'autoriser exceptionnellement une quotité de télétravail supérieure à trois jours par semaine lorsqu'une situation exceptionnelle perturbe l'accès au service. Une situation caniculaire, caractérisée par un niveau de vigilance élevé et ses incidences potentielles sur les conditions de travail et de déplacement des agents, peut constituer un motif justifiant qu'un agent sollicite une autorisation dérogatoire lui permettant d'exercer ses fonctions en télétravail jusqu'à cinq jours par semaine.

Adapter l'organisation du travail

Lorsque les missions exercées ne sont pas compatibles avec le télétravail, il appartient aux chefs de service de mettre en œuvre toute mesure organisationnelle appropriée et toute mesure de prévention adaptée afin de protéger les agents concernés.

Parmi ces mesures :

- adaptation des horaires de travail ;
- déplacement des agents dans un lieu professionnel plus frais ;
- exercice des fonctions dans un tiers-lieu plus proche du domicile ;
- réorganisation de l'activité ;
- limitation de certaines tâches exposant les agents à la chaleur ;
- mise en œuvre de toute mesure appropriée destinée à préserver leur santé et leur sécurité.

Les autorisations spéciales d'absence : uniquement en dernier recours et de façon ciblée

En dernier recours, lorsque les outils précités n'ont pu être mobilisés et afin d'assurer la santé et la sécurité au travail des agents concernés, le chef de service peut envisager la possibilité d'octroyer une autorisation spéciale d'absence.

Dans ce cas, il convient d'en circonscrire précisément :

- les bénéficiaires : personnes vulnérables par exemple (auquel cas : définir précisément les agents concernés) ;
- les modalités de justification (par exemple : justificatif médical ne comportant pas de données confidentielles) ;
- la durée (par exemple : limitation au niveau de canicule rouge, ou le temps que l'agent concerné puisse consulter un médecin en cas de problèmes de santé, etc.).

Au regard du caractère répétitif des épisodes caniculaires, cette solution ne saurait être systématisée et pérenne.

Par ailleurs, pour les parents dont les modes d'accueil de leurs enfants (crèche, école, accueil périscolaire, etc.) seraient fermés en raison des fortes chaleurs, il est possible de solliciter une ASA pour garde d'enfant :

- jusqu'au 31/12/2026 : dans les conditions prévues par la [circulaire n° 1475 du 20 juillet 1982](#) relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde ;
- à compter du 01/01/2027 : dans les conditions prévues par le décret relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature (dont la publication est prochaine).



Pour aller plus loin

- Retrouvez sur le [portail de la fonction publique](#), les diverses recommandations aux employeurs et les bons réflexes à adopter en cas d'épisode de chaleur intense ;
- Le site [Plus frais au travail](#), un service co-développé par l'ADEME et l'INRS, en partenariat avec l'ANACT et le Groupe VYV, propose également des solutions concrètes pour aider chaque établissement à concevoir des environnements de travail préservés pour toutes les équipes.

La lettre « Flash RH » est éditée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Conception et réalisation : Aphania. Routage : logiciel Sympa.

Directeur de la publication : Boris MELMOUX-EUDE

Rédactrice en chef : Leïla SIVIGNON