Le snefcca

SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DU FROID, DES ÉQUIPEMENTS DE CUISINES PROFESSIONNELLES & DU CONDITIONNEMENT DE L'AIR

LES INFOS DU SNEFCCA

Juridique n°2025/23 - Juin 2025

La règlementation en cas d'épisode de forte chaleur évolue

Parmi les mesures que l'employeur doit mettre en place en cas de forte chaleur, la règlementation renforce notamment la fourniture d'eau sur le chantier que ce soit pour se désaltérer ou pour répondre à l'hygiène des salariés.

De l'eau destinée à la boisson

Chaque employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs de **l'eau potable et fraîche**.

Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur doit mettre gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée. La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du Comité social et économique (CSE) s'il existe.

Sur les chantiers, il est précisé que la quantité d'eau potable mise à disposition par l'employeur est d'**au moins trois litres par jour et par travailleur.**

En cas de canicule ou de conditions particulières, ce nombre peut être augmenté.

De l'eau destinée à l'hygiène

L’employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs une quantité d'eau potable suffisante pour assurer leur propreté individuelle. Lorsqu'il est impossible de mettre en place l'eau courante, un réservoir d'eau potable d'une capacité suffisante est raccordé aux lavabos afin de permettre leur alimentation.

De nouvelles dispositions réglementaires en cas de forte chaleur

En cas de forte chaleur, l'employeur doit désormais également évaluer ce risque dans le cadre du **DUERP.** Le ministère du Travail détaille l'ensemble de ces nouvelles obligations.

Parmi ces évolutions réglementaires, citons l'adaptation des **équipements de protection individuelle** à la chaleur. Ainsi, l’employeur doit tenir compte des conditions atmosphériques dans le choix des équipements de protection individuelle (EPI) qu’il acquiert ainsi que dans leurs modalités d’utilisation dans l’entreprise, afin de veiller à ce qu’ils soient adaptés à un usage dans des conditions climatiques accentuées - froid ou chaleur.

Pour rappel, l'employeur ne peut dispenser ses salariés du port des EPI : il est responsable de la sécurité et de la santé de son personnel en toute circonstance.