



**LETTRE  
D'INFORMATION**

**Juin 2025**

## **Une prévention des risques liés aux fortes chaleurs renforcée !**

A compter du 2 juillet 2025 la prévention des risques liés aux fortes chaleurs fera désormais l'objet d'une réglementation spécifique dans le code du travail.

Jusqu'à présent en cas d'épisodes de fortes chaleurs, la protection des salariés faisait l'objet de préconisations notamment sur le site de l'INRS. La multiplication des épisodes de fortes chaleurs a fait naître le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 qui insère désormais, dans le Code du travail, un volet dédié à la prévention de ces risques. Il permet également à l'inspecteur du travail de mettre en demeure l'employeur de respecter ces nouvelles dispositions.

Ce décret prévoit notamment, que les locaux fermés affectés au travail doivent, en toute saison, être maintenus à une température adaptée compte tenu de l'activité des travailleurs 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 (C. trav., art. R. 4223-13 réécrit). La rédaction de l'article R. 4225-1 du Code du travail est également revue afin de renforcer l'obligation pour l'employeur d'aménager les postes de travail extérieurs pour protéger les travailleurs contre les effets des conditions atmosphériques. L'épisode de chaleur intense est défini par référence au dispositif de vigilance «canicule» développé par Météo France pour signaler le niveau de danger de la chaleur (C. trav., art. R. 4463-1 nouveau). quand

Il est caractérisé quand le seuil de vigilance jaune, orange ou rouge est atteint. L'employeur doit alors mettre en œuvre les mesures de prévention, en les adaptant en cas d'intensification de la chaleur (c. trav. art. R. 4463-7 nouveau). Le décret dresse une liste, non exhaustive, de mesures visant à réduire les risques pour les salariés, en fonction des situations de travail. Ces dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2025.

**NOUS CONTACTER**

**Justi-CE Formation et  
Conseil  
03 21 52 85 38  
Béthune**

**Elodie Daoulas  
Chargée de clientèle  
06 24 95 06 69  
daoulaselodie@justi-ce.fr**

**Justi-CE Expertise  
Christian Morin  
01 60 87 07 07  
Evry**

## Un accord collectif pouvant adapter le CSE à l'entreprise

La Cour de cassation confirme, dans un arrêt du 18 juin 2025 destiné à une large publicité, que les partenaires sociaux ont un rôle prépondérant dans l'entreprise et qu'ils peuvent largement adapter le fonctionnement du CSE par un accord collectif. Il est donc possible de négocier dans presque tous les domaines concernant le CSE.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation valide donc l'accord majoritaire qui prévoit que les CSE d'établissement sont consultés sur la politique sociale à leur niveau mais que seul le CSE central peut faire appel à un expert, que seuls les représentants de proximité présenteront les réclamations individuelles et collectives des salariés et non les CSE et que seules les commissions de santé, de sécurité et des conditions de travail (CSSCT) seront réunies en cas d'accident et événement grave lié à l'activité de l'entreprise au lieu du CSE.

Ainsi, un accord collectif peut réserver au CSE central le droit à expertise portant sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Il peut confier aux représentants de proximité la mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés de manière exclusive. Il peut également confier à la CSSCT la mission de se réunir à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres.

### L'actualité sociale en bref...

#### - **APLD Rebond : un Kit diffusé par l'administration :**

L'APLD-R est un dispositif temporaire visant à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. L'administration met un kit à disposition des entreprises comprenant : Un modèle d'accord type, une trame de bilan, un tableau type de bilan du taux d'inactivité des salariés (*Questions-réponses sur l'APLD-R*) ;

#### - **IJSS non versées en cas de séjour à l'étranger, même si le médecin traitant l'a autorisé :**

Pour la Cour de cassation, en dehors de l'UE et sauf convention internationale contraire, les IJSS ne peuvent pas être versées à l'assuré qui séjourne temporairement à l'étranger. En effet, la caisse d'assurance maladie ne peut pas, dans ce cadre, vérifier que l'intéressé respecte ses obligations (*Cass. 2e civ. 5-6-2025 n° 22-22.834 F-BR, V c/ CPAM*) ;

- **Précision sur la réalisation d'une enquête interne dans un cas de harcèlement moral ou sexuel :** La réalisation d'une enquête par l'employeur est

recommandée lorsque des faits de harcèlement sexuel ou moral sont dénoncés dans l'entreprise. La Cour de cassation rappelle que ce sont les juges du fond qui apprécient la portée et la valeur probante d'une enquête interne produite par l'employeur. Ainsi, un manque de rigueur dans la réalisation des investigations et au moment de la production des résultats de l'enquête durant le procès peut affecter sa valeur probatoire et conduire le juge à l'écartier des débats (*Cass. soc. 18 juin 2025, n°23-19.022*) ;

#### - **Reconnaissance d'un droit de retrait différé :**

Lorsqu'il pense être en présence d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, un salarié peut user de son « droit de retrait » (c. trav. art. L. 4131-1). Dans une décision inédite du 11 juin 2025, la Cour de cassation admet qu'un salarié annonce qu'il fait usage de son droit de retrait, mais n'exerce effectivement ce droit que quelques jours plus tard, à l'issue d'une période de congés. Elle reconnaît alors la possibilité pour un salarié d'exercer son droit de retrait de manière différée (*Cass. soc. 11 juin 2025, n° 23-23291 D*).