

ANTICIPER LES RISQUES DE L'ÉTÉ

Canicule 2026 : obligations et leviers d'action - risques fiscaux et sociaux : sécurisez votre entreprise dès maintenant



SOMMAIRE

Canicule : obligations employeur, mesures de prévention et dispositifs mobilisables

→ Organisation du travail, recommandations INRS et leviers activables en cas d'impact sur l'activité

Frais kilométriques : une justification indispensable

→ Conditions de déductibilité, risques fiscaux et bonnes pratiques à sécuriser

Point de vigilance social : repos hebdomadaire en restauration rapide

→ Rappel des règles conventionnelles et limites des aménagements possibles

CANICULE : OBLIGATIONS EMPLOYEUR, MESURES DE PRÉVENTION ET DISPOSITIFS MOBILISABLES

Les épisodes de fortes chaleurs observés dès la fin juin rappellent que la gestion du risque thermique constitue une obligation concrète pour les employeurs, avec un impact direct sur l'organisation du travail et la continuité de l'activité.

Dans ce contexte, l'INRS a publié 6 fiches pratiques sectorielles visant à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées :

<https://www.inrs.fr/actualites/forte-chaaleur-6-fiches-pratiques.html>

Ces fiches proposent des solutions opérationnelles immédiatement applicables, adaptées aux contraintes de chaque secteur.

Synthèse des mesures recommandées par l'INRS

BTP et activités extérieures

Les salariés exposés aux conditions climatiques doivent bénéficier d'aménagements spécifiques :

- Installation de zones d'ombre sur les chantiers.

- Décalage des travaux les plus physiques aux heures les plus fraîches.
- Augmentation de la fréquence des pauses.
- Accès permanent à de l'eau potable

Commerce et restauration

Les environnements combinant chaleur extérieure et sources internes nécessitent une organisation adaptée :

- Aménagement des horaires de livraison.
- Protection des salariés en terrasse.
- Limitation des apports de chaleur en cuisine.
- Rotation entre zones chaudes et zones plus tempérées.

Industrie et ateliers

Les activités industrielles impliquent souvent une exposition accrue à la chaleur :

- Réduction de l'exposition aux machines et aux processus générant de la chaleur.
- Mise en place d'espaces de récupération thermiquement adaptés.
- Adaptation des tenues de travail et des équipements de protection individuelle

Transport et logistique

Les contraintes de mobilité imposent des ajustements spécifiques :

- Adaptation des tournées aux heures les moins chaudes.
- Aménagement des quais de chargement et déchargement.
- Équipement des véhicules pour limiter l'exposition à la chaleur.

Des fiches dédiées concernent également les secteurs de l'aide à la personne et les activités de bureau, intégrant notamment l'adaptation des espaces de travail et de l'organisation des tâches.

Dispositifs exceptionnels mobilisables

Face aux impacts économiques de la canicule, les pouvoirs publics rappellent les leviers disponibles pour les employeurs :

<https://travail-emploi.gouv.fr/lactivite-partielle-ap>
<https://www.urssaf.fr/accueil/actualites/aides-delai-report.html>

Le recours à l'activité partielle peut être envisagé lorsque les fortes chaleurs entraînent une réduction ou une interruption d'activité, sous réserve du respect de plusieurs conditions :

- Vigilance orange ou rouge émise par Météo-France.
- Lien direct entre la baisse d'activité et les condi-

tions climatiques.

- Caractère exceptionnel, irrésistible, imprévisible et extérieur de la situation.

Chaque demande est examinée au cas par cas par l'administration.

Par ailleurs, l'Urssaf peut mettre en place des mesures d'accompagnement pour les entreprises et les travailleurs indépendants :

- Délais de paiement des cotisations sociales.
- Tolérance en cas de retard déclaratif.
- Possibilité de révision des cotisations provisionnelles.
- Aides financières dans certaines situations.

Point de vigilance

Ces dispositifs ne peuvent être mobilisés que si l'employeur a préalablement mis en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires : aménagement des horaires, télétravail, prise de congés, récupération des heures ou adaptation de l'organisation.

Conseil Agora SEA

Au-delà du respect des obligations, la période de canicule doit être intégrée comme un risque opérationnel à part entière.

Nous recommandons de :

- Formaliser les mesures mises en place (consignes internes, plannings, organisation).
- Tracer les décisions prises en matière d'adaptation du travail.
- Anticiper les impacts sur la production et la trésorerie.
- Vérifier la cohérence entre obligations sociales et dispositifs mobilisés.

En pratique, ce ne sera pas uniquement la mesure mise en œuvre qui sera analysée, mais la capacité de l'entreprise à démontrer une démarche structurée de prévention.

FRAIS KILOMÉTRIQUES : JUSTIFICATION INDISPENSABLE

Une décision récente rappelle que l'absence de justificatifs entraîne la remise en cause des charges déduites.

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000054321007>

Dans le cas jugé, les remboursements de frais kilométriques ont été rejetés faute d'éléments probants (absence de factures, identification du véhicule, justificatifs détaillés).

Conséquences :

- Réintégration dans le résultat fiscal.
- Requalification en revenus distribués pour les dirigeants.

Point de vigilance

Les relevés approximatifs ou non documentés sont insuffisants.

Conseil Agora SEA

Mettez en place un suivi structuré :

- Détail précis des déplacements.
- Conservation des justificatifs.
- Identification du véhicule utilisé.

POINT DE VIGILANCE SOCIAL : REPOS HEBDOMADAIRE EN RESTAURATION RAPIDE

Dans le secteur de la restauration rapide, le repos hebdomadaire demeure strictement encadré.

La Cour de cassation rappelle que le nombre de jours de repos ne peut être réduit : il reste fixé à 2 jours par semaine, conformément aux dispositions conventionnelles.

<https://www.courdecassation.fr/decision/6a44ae95cdc6046d476bad7f>

Seule la répartition de ces jours peut être aménagée.

Autrement dit, leur caractère consécutif peut être modifié, mais leur nombre ne peut en aucun cas être diminué.

Cette précision est essentielle dans un secteur soumis à de fortes contraintes opérationnelles, notamment en période estivale, où l'activité peut nécessiter une organisation du travail plus souple.

Point de vigilance

La pratique consistant à réduire le nombre de jours de repos, même avec l'accord du salarié, expose l'employeur à un risque de non-conformité.

En cas de contrôle ou de contentieux, le respect des dispositions conventionnelles prime sur tout accord individuel.

Les conséquences peuvent être significatives :

- Remise en cause de l'organisation du temps de travail.
- Rappels de salaire.
- Sanctions en cas de non-respect des règles sociales.

Conseil Agora SEA

Vérifiez la conformité de vos plannings et de vos pratiques internes, en particulier pendant les périodes de forte activité.

Un accord contractuel ou une validation informelle ne permet pas de déroger aux dispositions de la convention collective.

En pratique, il est recommandé de sécuriser l'organisation du travail en amont, plutôt que de procéder à des ajustements a posteriori susceptibles d'être contestés.

Conclusion

La période estivale impose une gestion rigoureuse et anticipée.

- Protéger les salariés face aux fortes chaleurs.
- Sécuriser vos pratiques fiscales.
- Structurer vos processus internes et sécuriser vos décisions face à un environnement incertain.

👉 Notre accompagnement : Nous vous aidons à anticiper les risques et sécuriser votre activité.

✉ info@agora-sea.fr

🌐 www.agora-sea.fr