

Chaleur et travail

Y'a-t-il une température au-delà de laquelle un salarié ne peut plus travailler ? L'employeur a-t-il l'obligation d'installer la climatisation sur le lieu de travail ?

Autant de questions qui se posent lorsqu'arrivent les grosses chaleurs d'été, voire la canicule. Si la loi ne fixe pas de température maximale, elle prévoit néanmoins de nombreux aménagements et mesures afin de concilier convenablement chaleur et travail.

L'été arrivant, nombreuses sont les questions qui se posent quant aux obligations de l'employeur et aux droits des salariés. Qu'en est-il ?



- **La loi ne prévoit pas de température maximale**

Qu'il s'agisse d'une circonstance extérieure (chaleur, canicule) ou liée à l'environnement de travail (certaines machines dégagent de fortes chaleurs), **la loi ne prévoit pas spécifiquement de température au-dessus de laquelle un salarié peut quitter son poste de travail**. D'une façon plus générale en revanche, il existe **un droit de retrait** pour les salariés lorsqu'ils estiment qu'un danger grave et imminent menace leur vie ou leur santé, comme nous allons le voir.

- **Quelles sont les obligations de l'employeur ?**

L'employeur a tout d'abord une **obligation générale en matière de santé et de sécurité** lui imposant de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (mesures de prévention, information et mise en place d'une organisation et de moyens adaptés). Mais l'employeur est également tenu d'adapter ces mesures en cas de changement de circonstances, telles que l'apparition de fortes chaleurs par exemple.

Ensuite, le Code du travail consacre plusieurs articles précisant les obligations de l'employeur en la matière. Ce dernier doit notamment :

- Mettre à la disposition des travailleurs **de l'eau potable et fraîche pour la boisson** :
L'employeur détermine l'emplacement des postes de distribution des boissons à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène et de conservation.
- Dans les locaux fermés, l'employeur doit veiller à ce que **l'air soit renouvelé et ventilé** afin d'éviter les élévations exagérées de température.

Attention : la loi n'oblige pas l'employeur à installer un dispositif de climatisation !

Enfin, d'autres **dispositions spécifiques et propres à certains secteurs d'activité** sont prévues. C'est par exemple le cas, **pour les salariés des entreprises de bâtiment et de travaux publics**, pour lesquels **l'employeur peut décider, en cas d'intempéries et après avis du comité social et économique, de l'arrêt du travail.**

Si le Code du travail ne donne pas d'indication précise sur les températures maximales, au-delà desquelles vous pouvez vous arrêter de travailler, l'INRS et la CNAMTS sont venus faire quelques recommandations. Ainsi, il est précisé que **le travail par forte chaleur, et notamment au-dessus de 33°C, présente des dangers pour la santé des travailleurs.** Des mesures préventives simples et efficaces permettent de remédier aux effets de la chaleur:

- Travailler de préférence aux heures les moins chaudes,
- Effectuer une rotation des tâches avec les postes les moins exposés,
- Augmenter la fréquence des pauses,
- Limiter le travail physique,
- Installer des sources d'eau fraîche à proximité des postes de travail,
- Aménager des aires de repos climatisées ou des zones d'ombre...

Par ailleurs, l'employeur est tenu de respecter les recommandations prescrites dans le cadre du plan national canicule.

Attention, vous avez également l'obligation de vous conformer aux directives de votre employeur lorsqu'il s'agit de veiller à votre santé ainsi qu'à celle de vos collègues !

- **Le droit de retrait des salariés**

Dans certaines circonstances, vous avez le droit de quitter votre poste de travail. C'est le cas lorsque vous êtes face à une situation qui présente **un danger grave et imminent** pour votre vie ou votre santé (5). Vous devez alors en alerter immédiatement votre employeur et vous retirer d'une telle situation. L'employeur ne pourra alors pas vous demander de reprendre votre activité tant que persiste ce danger. Aucune sanction et aucune retenue de salaire ne pourra être prise à l'encontre du salarié qui exerce son droit de retrait.

Attention : le droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent !

Enfin, le représentant du personnel au CSE dispose également d'**un droit d'alerte** lorsqu'il constate une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur.

- **La tenue vestimentaire**

En période de forte chaleur, **vous avez en principe le droit de venir en tenue légère au bureau.** Cependant, l'employeur a le droit d'imposer des restrictions si elles sont **justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché** (8). L'employeur donc peut imposer une tenue de travail pour des raisons d'hygiène, de sécurité ou dans le cas où vous êtes en relation avec la clientèle.