

Chaleur et travail # 2

IL FAIT TROP CHAUD... POUR TRAVAILLER ?

Y'a-t-il une température au-delà de laquelle un salarié ne peut plus travailler ? Voici un mémo à garder sous le coude, tout au long de l'été ! Et ça commence dès cette semaine, avec des températures qui s'annoncent anormalement chaudes pour la période.

La loi ne fixe pas de température maximale au-dessus de laquelle un salarié peut quitter son poste de travail. D'une façon plus générale en revanche, les salariés estiment de manière raisonnable qu'un **danger grave et imminent** menace **leur vie ou leur santé** peuvent exercer **un droit de retrait** (article L4131-1 du Code du travail).

Dans certaines circonstances, vous avez donc le droit de quitter votre poste de travail ; une exposition prolongée à des températures élevées peut entrer dans ce cadre, notamment en cas de conditions de travail difficiles (absence de ventilation, travail physique intense, manque d'hydratation ou locaux surchauffés).

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) considère qu'au-delà de 33 °C, le travail peut devenir dangereux et générer des risques pour la santé ou des accidents. De son côté, la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) recommande l'évacuation des locaux lorsque la température atteint ou dépasse 34 °C, notamment en cas de défaut de renouvellement d'air.

Si ces recommandations ne sont pas contraignantes, elles permettent néanmoins d'évaluer la dangerosité du poste de travail à l'instant T.

⚠ Vous devez alors alerter immédiatement votre employeur et vous retirer d'une telle situation. Celui-ci ne pourra alors pas vous demander de reprendre votre activité tant que persiste ce danger. Et aucune sanction et aucune retenue de salaire ne pourra être prise à votre encontre. Si l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires pour garantir leur sécurité (voir plus bas), les salariés peuvent invoquer ce **droit de retrait**, principalement lorsqu'ils ressentent les premiers signes de déshydratation ou d'épuisement.

⚠ Le droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent ! Et il ne doit pas être utilisé à la légère.

Quelles sont précisément les obligations de l'employeur ?

Il a tout d'abord une **obligation générale en matière de santé et de sécurité** : il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Mais il doit aussi adapter ces mesures en cas de changement de circonstances, telles que l'apparition de fortes chaleurs par exemple.

Le Code du travail oblige l'employeur de fournir aux travailleurs **de l'eau potable et fraîche pour la boisson**. Les équipes de tournage et de reportage, par exemple, doivent-elles aussi disposer de boissons fournies par l'employeur pendant les missions à l'extérieur !

Dans les locaux fermés, il doit veiller à ce que **l'air soit renouvelé et ventilé** afin d'éviter les élévations exagérées de température. L'organisation du travail (horaires par exemple), doit être adaptée, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition ; il doit également prévoir des périodes de repos.

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

⚠ **Attention, vous avez 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 !**

Et l'alerte canicule, ça change quoi ?

Depuis juillet 2025, la **vigilance jaune** de Météo France impose aux employeurs d'adapter l'organisation du travail (horaires décalés, suspension des tâches pénibles et repos allongés). En cas de **vigilance orange ou rouge**, les risques encourus par chacun des salariés doivent être réévalués tous les jours, en fonction de la température et de son évolution en cours de journée, de la nature des travaux devant être effectués, notamment en plein air ou dans des ambiances thermiques présentant déjà des températures élevées, ou comportant une charge physique, et de l'âge et de l'état de santé des salariés.

La **charge de travail**, les **horaires**, **l'organisation du travail** doivent alors être adaptés pour garantir la santé et la sécurité des salariés pendant toute la durée de la période de canicule. Et l'employeur ne peut pas vous interdire de venir travailler en tenue légère... Mais il peut imposer des restrictions si elles sont **justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché**.