

Vague de chaleur : que prévoit la loi pour les salariés ?



Les employeurs publics **et** privés sont tenus de protéger la santé de leurs salariés, notamment en cas de fortes chaleurs. **Mais le code du travail ne mentionne aucune température au-dessus de laquelle il serait dangereux de travailler.**

Fortes chaleurs : obligations des employeurs :

Le code du travail (article [L4121-1](#) et suivants) stipule que l'employeur doit prendre « les mesures nécessaires » pour « protéger la santé physique » de ses salariés et les adapter en fonction du « changement des circonstances », comme les changements climatiques.



Chapitre 1er : Obligations de l'employeur

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L4121-2

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;

- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L4121-3

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Article L4121-4

Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en oeuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

Article L4121-5

Lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en oeuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Pour les locaux fermés, l'air doit être renouvelé et il faut notamment « éviter les élévations exagérées de température ».

Les employés qui travaillent **en extérieur** doivent être « protégés contre les conditions atmosphériques », l'employeur devant par exemple prévoir des zones d'ombre, des abris, ou des locaux climatisés... L'employeur doit aussi mettre à disposition des salariés « **de l'eau potable et fraîche pour la boisson** ». Pour le BTP, la législation précise (article [R4534-143](#)) qu'il faut « trois litres au moins par jour et par travailleur ». Dans ce secteur, l'activité peut être stoppée « en cas d'intempéries » après consultation des délégués du personnel.

L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson, à raison de trois litres au moins par jour et par travailleur.

Les conventions collectives nationales prévoient les situations de travail, notamment climatiques, pour lesquelles des boissons chaudes non alcoolisées sont mises gratuitement à la disposition des travailleurs.

Seuil de température : à partir de 28°C :

Cependant, le code du travail ne mentionne aucun seuil de température au-dessus duquel il serait dangereux de travailler.

Selon l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), « la chaleur peut constituer un risque pour les salariés (...) au-delà de 30°C pour une activité sédentaire, et **28°C pour un travail nécessitant une activité physique** ».

L'Institut ajoute que « **le travail par fortes chaleurs et notamment au-dessus de 33°C présente des dangers** ».

En cas de chaleur importante, il préconise d'aménager les horaires de travail, d'augmenter la fréquence des pauses, de reporter les tâches physiques éprouvantes ou encore d'informer les salariés sur les risques encourus (**fatigue, maux de tête, vertige, crampes... pouvant entraîner des conséquences graves comme des coups de chaleur ou une déshydratation**).

Le droit de retrait des salariés et des fonctionnaires :

Trop chaud, je dis stop ! Un salarié peut en outre exercer son droit de retrait, mais uniquement s'il pense être en situation de « danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé » ou s'il constate un défaut « dans les systèmes de protection » (art. [L. 4131-1 du code du travail](#)).

Ce droit s'applique à tout travailleur européen, à tout travailleur du secteur privé ([loi n°91-1414 du 31 décembre 1991](#)) à tout agent de la fonction publique d'Etat ([décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n°95-680 du 9 mai 1995](#)) et de la fonction publique territoriale ([décret n° 2000-542 du 16 juin 2000](#)).

Il doit à cet effet prouver que ses inquiétudes se fondent sur un « motif raisonnable ». Le représentant du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peut également alerter l'employeur.



Chapitre 1er : Principes

Article L4131-1

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Article L4131-2

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2.

Article L4131-3

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Article L4131-4

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.