

Forte chaleur ou grand froid : les obligations de l'employeur

Si aucune indication de température n'est donnée dans le Code du travail, certaines de ses dispositions consacrées à l'aménagement des locaux, aux ambiances particulières de travail et au travail à l'extérieur répondent au souci d'assurer des conditions de travail satisfaisantes.

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de leurs établissements en y intégrant les conditions de température.

Il peut prévoir un aménagement des horaires ou des cadences de travail, une surveillance des températures, l'organisation de pauses supplémentaires, la mise à disposition de ventilateurs...

Il doit, dans le document unique d'évaluation des risques, évaluer ceux liés aux ambiances thermiques et veiller à ce que la ventilation des locaux soit correcte afin d'éviter les élévations exagérées de température.

L'employeur est tenu d'aménager les situations de travail à l'extérieur (abris, zones climatisées...) afin d'assurer, dans la mesure du possible, la protection des travailleurs contre les conditions atmosphériques.

Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée. La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité social et économique.

Recours possible à l'activité partielle

Dans le BTP, l'employeur doit mettre à la disposition de chaque salarié trois litres d'eau au moins par jour.

Il doit aussi veiller à ce que les locaux fermés affectés au travail soient chauffés, selon une température convenable, pendant la saison froide.

Les dispositions prises pour assurer la protection des salariés contre les intempéries nécessitent l'avis du médecin du travail et du CSE.

L'employeur peut placer ses salariés en activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte à réduire ou suspendre temporairement son activité en raison d'un sinistre, d'intempéries ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Une période exceptionnelle de très forte chaleur ou de très grand froid peut justifier une mise en activité partielle.

S'agissant de l'exercice du droit de retrait des salariés, il est rappelé que celui-ci s'applique strictement aux situations de danger grave et imminent. L'évaluation de cette notion de danger grave et imminent est complexe et relève de nombreux facteurs, soyez donc très prudent en l'utilisant.

Si l'employeur ne prend pas de mesures contre les risques liés au froid ou à la chaleur ou prend des mesures insuffisantes, les salariés peuvent saisir l'inspecteur du travail ou le CSE, qui évalueront si les situations justifient ou non l'adoption de mesures.