

Les Echos

Canicule au travail : quelles dispositions les employeurs doivent-ils prendre ?

Le mercure s'apprête à dépasser la barre des 40 degrés dans certains départements. Pour protéger la santé des travailleurs, les employeurs sont dans l'obligation de prendre des mesures préventives et de réévaluer régulièrement les risques encourus. Explications.



Les employeurs doivent respecter quelques principes de base, dont celui de leur donner, à tout moment, la possibilité de boire de l'eau. (Philippe LOPEZ/AFP)

Par Pauline VERGE

Publié le 17 juin 2022 à 17:02

Les températures continuent de grimper. Dans les quatorze départements placés en alerte canicule ce jeudi, les écoliers et collégiens ne sont pas tenus de se rendre dans leur établissement scolaire. La Première ministre, Elisabeth Borne, a elle-même appelé à la vigilance en recommandant aux Français de « rester au frais » et de s'hydrater.

Qu'en est-il des conditions de travail des salariés en période de forte chaleur ? Quelles sont les obligations des employeurs ?

Pas de seuil de température indiqué dans le droit français

Le droit français ne fixe pas de température maximale à partir de laquelle un employeur ne peut plus exiger de ses salariés de travailler. « Le principe général impose toutefois à l'employeur de prévenir les risques professionnels, et de protéger la santé physique et mentale de ses employés », soulignent Camille et Virgile Pradel, avocats spécialistes de la santé au travail. Une prévention qui impose à tous les employeurs à rédiger un document unique au sein duquel sont recensés tous les risques potentiels, dont le risque thermique.

« Il est spécifiquement indiqué dans le Code du travail qu'on n'a pas le droit d'exposer les jeunes travailleurs (de moins de 18 ans) à des températures extrêmes », précise Camille Pradel. Là encore, « températures extrêmes » n'est pas défini. « Il y a une part de subjectivité : c'est à l'employeur de définir les choses, mais une alerte canicule constitue un indice », précise l'avocat.

L'institut national de recherche et de sécurité pour la santé et la sécurité au travail estime que la chaleur peut constituer un risque pour les salariés « au-delà de 30 degrés pour une activité sédentaire, et 28 degrés pour un travail nécessitant une activité physique »

Des points de vigilance particuliers

Pour protéger la santé de leurs salariés, les employeurs doivent respecter quelques principes de base, dont celui de leur donner, à tout moment, la possibilité de boire de l'eau « potable et fraîche ».

Selon le guide rédigé en mai 2021 par la Direction générale de la santé pour la gestion sanitaire des vagues de chaleur précise, en cas de vigilance rouge canicule, l'employeur doit « procéder à une réévaluation quotidienne des risques encourus par chacun des salariés ». Il peut ainsi procéder à « l'aménagement de la charge de travail, des horaires et plus généralement de l'organisation du travail ». La liste des salariés bénéficiant du télétravail peut alors être réexaminée, « en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap ».

L'arrêt du travail justifié dans certains cas

Dans certains secteurs, les fortes chaleurs peuvent mener à l'arrêt du travail. C'est le cas « des travaux comportant une charge physique importante, par exemple travaux d'isolation en toiture ou de couverture, manutention répétée de charges lourdes », où l'employeur doit « décider de l'arrêt du travail » si les mesures déjà prises sont insuffisantes.

En dehors de ces secteurs, les salariés ont la possibilité d'exercer leur droit de retrait en cas de températures extrêmes et de « risques imminent » pour leur santé, détaille Camille Pradel. L'avocat cite notamment le cas de tours situées à la Défense, dont les climatiseurs étaient tombés en panne lors de la canicule de 2002. « Lorsque la température du bureau avoisine les 45 degrés, c'est tout à fait légitime », ajoute-t-il.

Quid des tenues vestimentaires ?

Les règles vestimentaires qui s'appliquent aux salariés de certaines entreprises sont souvent maintenues en cas de fortes chaleurs. « Ce qui l'emporte, c'est la sécurité et le bien-être des salariés », souligne Camille Pradel. La Cour de Cassation juge toutefois qu'on peut « imposer une tenue lorsque cela se justifie par des questions de sécurité ou une logique commerciale ».

Pauline Verge