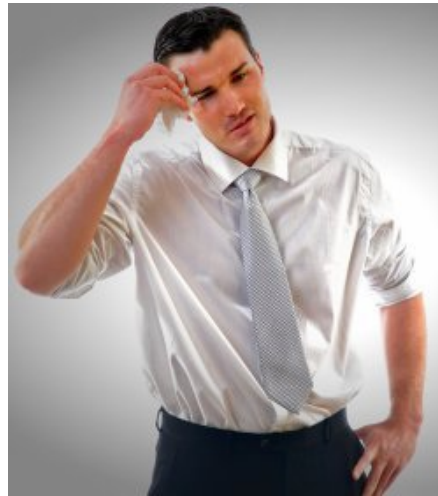


Travail et chaleur : ce que dit la loi

Travailler lors de fortes températures peut présenter des risques pour la santé des salariés. Voici les règles du droit du travail prévues par la loi et la réglementation sur ce point.



Déshydratation, malaises, maux de tête, coups de chaleur... travailler sous d'importantes températures peut avoir des conséquences sur la santé des salariés. Pour les prévenir, le Code du travail prévoit certaines obligations pour l'employeur. Mais il s'agit ici de mesures minimales. En pratique, il en est surtout appelé au bon sens de l'employeur qui doit naturellement prémunir ses salariés contre tout danger menaçant leur vie ou leur santé. A défaut, les salariés peuvent toujours exercer leur droit de retrait.

1. Obligations de l'employeur
 1. Eau et boisson
 2. Ventilation
 3. Travail dehors
 4. Horaires
 5. Temps de pause
2. Température maximum
3. Chaleur et droit de retrait

Obligations de l'employeur

En principe, le Code du travail n'impose pas à l'employeur de mettre ses salariés au repos en cas de canicule. En revanche, il l'oblige de manière générale à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique de ses salariés (article L4121-1 du Code du travail). La loi précise en outre qu'il doit adapter ses mesures en cas de « changements de circonstances », comme en cas de changements de températures.

Eau et boisson

En pratique, ces obligations se traduisent notamment par la mise à disposition par l'employeur d'eau potable et fraîche (fontaines, bouteilles d'eau...) en faveur de ses salariés (article R. 4225-2 du Code du travail). En outre, l'article R. 4225-3 du Code du travail impose à l'employeur de mettre gratuitement une boisson non alcoolisée à la disposition de ses salariés lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment.

Pour les salariés du bâtiment, le Code du travail (article R. 4534-143) impose à l'employeur de mettre à leur disposition au moins 3 litres d'eau par jour et par travailleur.

Ventilation

Dans les locaux fermés, l'article R4222-1 du Code du travail impose à l'employeur de renouveler l'air afin d'éviter les « élévations exagérées de température ».

Travail dehors

Pour les salariés qui travaillent en extérieur (dans la bâtiment par exemple), le Code du travail (article R4225-1) impose à l'employeur d'aménager les postes de travail de manière à ce que les salariés soient protégés contre les conditions atmosphériques dans la mesure du possible. En pratique, ces mesures peuvent prendre la forme de mise à disposition d'abris, de zones d'ombre ou d'espaces climatisés.

Horaires

L'employeur a la possibilité d'aménager les horaires de travail de ses salariés en cas de fortes températures. Mais cette mesure, bien que préconisée par l'institut national de recherche et de sécurité, ne constitue pas une obligation prévue par le Code du travail.

Temps de pause

L'employeur peut également décider d'augmenter le temps de pause de ses salariés, mais cette mesure, bien que conseillée, ne constitue pas non plus une obligation légale.

Température maximum

Aucune température maximale de travail n'est précisément prévue pas le Code du travail en France (contrairement à ce qui se fait en Allemagne par exemple).

Chaleur et droit de retrait

Dans tous les cas, la loi (article L4131-1 du Code du travail) prévoit la possibilité pour un salarié d'exercer son droit de retrait en cas de fortes chaleurs dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Si cette condition est remplie,

aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à son encontre. L'employeur ne peut pas non plus obliger le salarié à reprendre son poste.

Crédits photo : @jörn buchheim - Fotolia.com

Ce document intitulé « Travail et chaleur : ce que dit la loi » issu de **Droit-Finances** (droit-finances.commentcamarche.net) est soumis au droit d'auteur. Toute reproduction ou représentation totale ou partielle de ce site par quelque procédé que ce soit, sans autorisation expresse, est interdite.

Les articles les plus lus

- [Les baisses d'impôt 2017](#)
- [Prélèvement à la source](#)
- [Plafonds SS 2017](#)
- [Rupture conventionnelle](#)
- [Impôt : le nouveau barème 2017](#)
- [Certificat de non-gage](#)
- [Smic 2017](#)
- [Prime d'activité](#)

Dossier à la une



Guide pratique des Donations & Successions

Transmission du patrimoine : tout ce qu'il faut savoir

Nos conseils sur

- [Barème des pensions alimentaires](#)
- [Barème kilométrique](#)
- [APL 2017 et allocation-logement](#)
- [Les plafonds de loyer](#)
- [Faire une donation](#)
- [Certificat de cession](#)
- [CESU](#)
- [Permis : barème des retraits de points](#)
- [Indemnités de licenciement](#)
- [Certificat de non-gage](#)
- [Rédiger un testament](#)



Notre lexique juridique

[Dictionnaire du droit : tous les mots-clés de A à Z.](#)

En pratique

- [L'assurance-vie](#)
- [Résiliation du bail](#)
- [Décès](#) : les formalités
- [Divorce](#) : la procédure
- [Donation au dernier vivant](#)
- [Entrepreneur individuel](#)
- [Extrait Kbis](#) : commande en ligne
- [Le contrat d'avenir](#)
- [Le licenciement économique](#)
- [Le solde de tout compte](#)
- [Micro entreprise](#)
- [Pacs](#) : formalités et obligations
- [Pajemploi](#) : garde d'enfant
- [Prime à la naissance](#)
- [Récupération des points du permis](#)
- [Préavis et location](#)
- [Rupture conventionnelle](#)
- [Salaire brut et salaire net](#)
- [SCI](#) : tous les avantages
- [La Sarl](#)



Tous nos modèles de lettres

[Location](#), [justice](#), [banque](#), [assurances](#), [vacances](#), [formalités](#), [consommation](#), ...