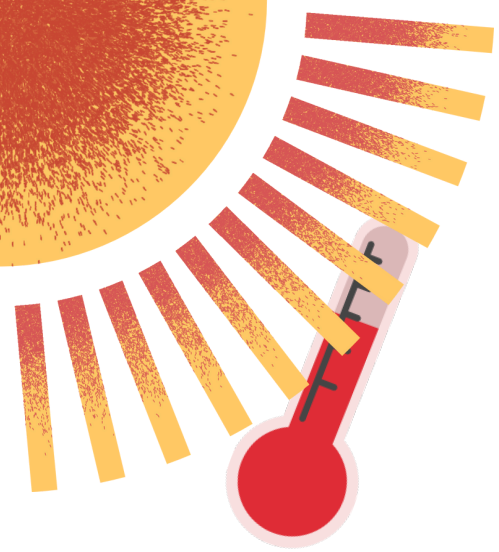




FORTES CHALEURS

CONNAITRE NOS DROITS

ET LES FAIRE RESPECTER



Lundi 30 juin 2025 à Besançon, un **ouvrier des travaux public de 35 ans est mort** d'un malaise après une journée de travail sous la **chaleur accablante**. Mercredi 2 juillet, **un ouvrier de 51 ans est mort** d'un malaise **sur un chantier** à Auxerre.

Comme tous les ans, les **morts des fortes chaleurs au travail** vont s'annoncer dans l'indifférence générale. **Entre 2018 et 2023**, ce sont au moins **48 travailleurs qui ont perdu la vie** au travail à cause des fortes chaleurs : ouvrier agricoles, **construction**... ce sont les **secteurs les plus touchés**.

Les fortes chaleurs touchent en premier lieux les travailleurs et les classes populaires, sur nos lieux de travail et dans nos habitations. D'année en année, nous subissons des **températures de plus en plus élevées** dès le printemps.

Voici donc quelques rappels des **obligations des employeurs** en cas de fortes chaleurs, et quelques outils pour **faire respecter ses droits** !

Se **syndiquer**, faire appel au **syndicat**, c'est **s'organiser** pour se protéger, défendre des **conditions de travail dignes** pour travailler correctement, en sécurité et **réaliser un travail de qualité** !

FORTES CHALEURS : QUELS RISQUES ? QUELS SYMPTÔMES ?

Les **épisodes caniculaires** et le travail par **fortes chaleurs** peuvent entraîner une **dégradation** des conditions de travail dans la majorité des secteurs d'activité et **augmentent les risques d'accidents** du travail, y compris graves ou mortels.

Le travail par fortes chaleurs peut en effet engendrer des **effets significatifs sur la santé** des travailleurs qui y sont exposés, allant d'une migraine, des crampes, d'une fièvre, d'une déshydratation, jusqu'au coup de chaleur pouvant provoquer un malaise, voire **dans certains cas, le décès**.

Les fortes chaleurs nous exposent à des risques :

- les accidents du travail ;
- la fièvre ;
- la migraine ;
- les crampes ;
- la déshydratation, les coups de chaleur...

Le coup de chaleur peut survenir en cas d'exposition prolongée à des températures élevées, souvent associée à un effort physique modéré à intense, y compris pour des individus jeunes et en bonne santé. Il s'agit d'une urgence vitale, relativement rare mais mortelle dans 15 à 25 % des cas.

Les signes qui doivent vous alerter : maux de tête, sensation de fatigue inhabituelle, vertiges, étourdissements, malaise, perte d'équilibre, désorientation, propos incohérents, perte de connaissance.

L'exposition à la chaleur peut entraîner des symptômes de différents niveau de gravité :

- **Niveau 1** : rougeurs et douleurs, œdème, vésicules, fièvre, céphalées.
- **Niveau 2** : crampes de chaleur ou spasmes douloureux, transpiration entraînant une déshydratation, syncope de chaleur (perte de connaissance soudaine et brève, survenant après une longue période d'immobilité ou lors de l'arrêt d'un travail physique dur et prolongé).
- **Niveau 3** : épuisement (forte transpiration, froideur et pâleur de peau, pouls faible).
- **Niveau 4** : coup de chaleur (température corporelle supérieure à 40,6°C, peau sèche et chaude, pouls rapide et fort, perte de conscience possible), décès possible par défaillance de la thermorégulation.

La loi française ne définit pas de température limite pour l'activité professionnelle. Mais nous avons à notre disposition des indicateurs de l'INRS et des normes internationales qui peuvent nous aider à estimer le niveau de dangerosité d'une situation :

Selon l'INRS :

La chaleur peut constituer un risque pour les salariés. La réglementation ne définit pas le travail à la chaleur. Les valeurs de 30 °C pour une activité sédentaire et 28 °C pour un travail nécessitant une activité physique peuvent être utilisées comme repères pour agir en prévention. Toutefois, certaines situations de travail peuvent être dangereuses en dessous de 28 °C.

L'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) estime qu'au-delà de 30°C pour un salarié sédentaire, et 28°C pour un travail physique, la chaleur peut représenter un danger pour les travailleurs.

Selon l'OIT :

La norme NF X35-203/ISO 7730 relative au confort thermique précise les seuils suivants :

- 20 à 22°C dans les bureaux ;
- 16 à 18°C dans les ateliers pour une activité physique moyenne ;
- 14 à 16°C dans les ateliers pour une activité physique soutenue.



Un **arrêté du 27 mai 2025** définit plusieurs seuils de vigilance météorologique fixés par Météo-France.

- **vigilance verte** : veille saisonnière sans vigilance particulière ;
- **vigilance jaune** : pic de chaleur (exposition sur une période de 1 à 2 jours à une chaleur intense présentant un risque pour la santé humaine en raison des conditions de travail ou de leur activité physique) ;
- **vigilance orange** : période de canicule (chaleur intense et durable susceptible de constituer un risque sanitaire pour l'ensemble de la population exposée) ;
- **vigilance rouge** : période de canicule extrême (canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son ampleur géographique qui présente un fort impact sanitaire pour l'ensemble de la population ou qui pourrait entraîner l'apparition d'effets collatéraux de continuité d'activité).

Un « **épisode de chaleur intense** » correspond à l'atteinte du seuil des **niveaux de vigilance jaune, orange ou rouge**.

Les « **périodes de canicule** », qui ouvrent **droit au bénéfice de l'indemnisation des arrêts de travail dans les entreprises du BTP**, se caractérisent par l'atteinte du seuil des **niveaux de vigilance orange ou rouge**.



FORTES CHALEUR : QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?

Les employeurs ont **l'obligation** d'assurer des **conditions** de travail **sécurisées** pour les salariés. À ce titre, en cas de fortes chaleurs, **la loi leur impose un certain nombre d'obligations !**

Les locaux fermés affectés au travail doivent être maintenus à une température adaptée en toute saison, compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent.

En extérieur, les travailleurs doivent être protégés contre les effets des conditions atmosphériques, dont la canicule.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour prévenir les risques **liés aux épisodes de chaleur intense, correspondant aux seuils jaune, orange et rouge** du dispositif national de vigilance météorologique « canicule » de Météo-France qui matérialise, pour chaque département et en fonction de seuils locaux, la survenue de vagues de chaleur intenses voire caniculaires.

Désormais, **lorsque l'évaluation des risques identifie un risque d'atteinte à la santé et à la sécurité** des travailleurs lié à l'exposition à des épisodes de chaleur intense, l'employeur est tenu de **définir les mesures ou actions de prévention pour réduire ces risques.**

Ces mesures de prévention **devront s'appliquer** en cas d'épisode de **chaleur intense** et être adaptées par l'employeur en cas d'intensification de la chaleur.

Afin d'assurer la santé et la sécurité des salariés en cas de fortes chaleurs, **l'employeur doit intégrer le risque de fortes chaleurs dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).**

LISTE DES ACTIONS À METTRE EN PLACE DE MANIÈRE OBLIGATOIRE

- Utilisation de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur (ou nécessitant une exposition moindre) ;
- Modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
- Mise en œuvre de moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux de travail (exemples : pare-soleil, ventilateurs, brumisateurs...) ;
- Augmentation, autant que possible, de l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs. L'employeur doit fournir aux salariés une quantité d'eau potable fraîche suffisante et prévoir un moyen pour maintenir au frais l'eau destinée à la boisson à proximité des postes de travail. Le décret ajoute qu'en l'absence d'eau courante, l'employeur doit assurer la mise à disposition d'au moins 3 litres d'eau par jour par travailleur ;
- Choix d'équipements de travail appropriés permettant de maintenir une température corporelle stable ;
- Adaptation de l'organisation du travail (comprend les horaires de travail) pour limiter la durée et l'intensité de l'exposition. Des périodes de repos peuvent être prévues ;
- Fourniture d'équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires ;
- Information et formation adéquates des travailleurs, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau « aussi bas qu'il est techniquement possible ».

LA QUESTION DE L'EAU EN BOUTEILLE :

Depuis le 1er janvier 2021, la distribution gratuite de bouteilles jetables dans le cadre professionnel est interdite. Cette interdiction vise les établissements recevant du public (ERP) et les locaux à usage professionnel.

Les **chantiers de construction ne sont pas des ERP** (même si le chantier vise à construire un bâtiment qui pourra avoir ultérieurement cette qualification) et **ne constituent pas non plus des locaux** (sauf le cas du chantier non clos au sein de locaux professionnels). À ce titre, **les chantiers ne sont pas considérés comme concernés par cette interdiction de distribution gratuite de bouteilles en plastique.**

FAIRE RESPECTER SES DROITS, SE PROTÉGER COLLECTIVEMENT : L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

L'exposition à de **fortes chaleurs** représente un **danger** avéré et reconnu pour les salariés, notamment pour les travaux physiques. Ce danger peut être **grave et imminent si l'employeur ne respecte pas ses obligations**.

Lorsqu'un salarié pense que sa **situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité**, il en **alerte** immédiatement son employeur. Il peut alors décider de **quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer** sans l'accord de l'employeur. C'est ce que l'on appelle le **droit de retrait**.

Le **droit de retrait** peut être exercé **individuellement** ou par **un groupe de salariés**, si chacun d'eux pense être menacé par un danger grave et imminent.

Quand le salarié pense avoir un **motif raisonnable** de croire à un **danger** possible, il peut exercer valablement son droit de retrait.

Une **menace sérieuse pour la santé ou la sécurité** du salarié doit exister et la situation doit se caractériser par l'urgence à réagir.

Le danger peut être individuel ou collectif.

LE DROIT D'ALERTE :

Le **droit d'alerte** permet au salarié d'**alerter 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**. Le salarié alerte également l'employeur de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Une fois l'employeur alerté, les salariés peuvent **exercer immédiatement leur droit de retrait**.

Le droit de retrait permet au salarié de **refuser de prendre son poste de travail ou de le quitter, sans avoir l'accord préalable de son employeur**.

L'origine du danger peut être diverse, par exemple :

- Véhicule ou équipement de travail défectueux et non conforme aux normes de sécurité
- Absence d'équipements de protection collective ou individuelle
- Processus de fabrication dangereux
- Risque d'agression
- Conditions météorologique dangereuse

Le retrait du salarié ne doit pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

Le salarié **informe l'employeur ou son responsable** de l'exercice de son droit de retrait **par tout moyen**.

La remise d'un écrit à l'employeur est préférable, même si cela n'est pas obligatoire (mail, courrier en main propre contre signature, lettre recommandée...).

Le salarié peut aussi informer **les membres du CSE**.

Le salarié qui exerce son droit de retrait de manière légitime **ne peut pas être sanctionné ou licencié** par l'employeur pour ce motif. L'employeur doit **payer normalement le salarié pendant la période** où il exerce son droit de retrait de manière légitime.

Dès qu'il est alerté, l'employeur doit mettre fin rapidement à la situation de danger grave et imminent.

Le salarié peut exercer son **droit de retrait et interrompre son activité jusqu'à ce que l'employeur ait mis en place les mesures de protection adaptées** mettant fin à la situation dangereuse.

L'employeur **ne peut pas demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail présentant encore un danger grave et imminent**.



UNION LOCALE
TOULOUSE MIRAIL



3 place "Tel Aviv"
31100 Toulouse



contact@ulcgtmirail.fr



cgt.toulouse.mirail



05 61 44 34 71

Union Locale CGT Toulouse Mirail