

LES CONDITIONS CLIMATIQUES PARTICULIÈRES

L'employeur ayant l'obligation légale d'assurer la santé et la sécurité de ses travailleurs, il doit notamment aménager le travail et les locaux de l'entreprise en fonction des conditions climatiques.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

■ Durant la saison froide

L'employeur doit s'assurer que les locaux affectés au travail, comme les locaux annexes (cantine, salle de repos), soient chauffés de façon à maintenir une température convenable¹.

Il devra, par ailleurs, prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la protection des salariés contre le froid, ces dispositions sont prises après avis du médecin du travail et des représentants du personnel.

■ Dans les cas de fortes chaleurs ou canicule

Une bonne ventilation des locaux est imposée² et un accès à de l'eau potable, fraîche et gratuite doit être permis³.

Une organisation particulière des horaires de travail peut être mise en place. Les postes extérieurs⁴ doivent être aménagés de manière à protéger les travailleurs des conditions atmosphériques (abris ombragés, augmentation du nombre de pauses).

L'OBLIGATION D'INFORMATION DES SALARIÉS SUR LES RISQUES ENCOURUS⁵

L'employeur doit informer ses salariés des risques qu'ils encourent en matière de santé et de sécurité et des mesures prises contre ces risques. L'exposition au froid et les situations de canicule sont concernées.

LE SALARIÉ PEUT EXERCER SON DROIT DE RETRAIT⁶

Le salarié peut faire usage de son droit de retrait, c'est-à-dire cesser d'exécuter son acti-



vité, lorsqu'il a un motif raisonnable de penser que sa situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le droit de retrait peut être exercé par groupe de salariés ou individuellement.

L'absence d'aménagement des locaux aux conditions climatiques, comme le fait de ne pas chauffer les locaux de l'entreprise ou de ne pas avoir prévu d'aération, peut justifier le recours au droit de retrait.

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être liée au recours au droit de retrait. L'employeur peut imposer à son salarié de revenir au sein de l'entreprise lorsqu'il a mis fin au danger.

L'usage du droit de retrait ne doit pas entraîner pour des tiers un autre danger grave et imminent, il faut donc que le salarié apprécie s'il peut faire usage de ce droit sans mettre en danger une autre personne.

Il est aussi possible pour le salarié d'informer un représentant du personnel de la situation dangereuse et imminente, ce dernier alertera alors l'employeur et une enquête sera ouverte.

¹ Article R4223-13 du Code du travail.

² Article R4222-1 du Code du travail.

³ Article R4225-2 et suivant du Code du travail.

⁴ Article R4225-1 3° du Code du travail.

⁵ Article L4141-1 du Code du travail.

⁶ Article L4131-1 du Code du travail.