Fortes chaleurs

Il est temps de protéger les salarié·es

Les épisodes caniculaires se répètent, s'intensifient et s'étendent sur une durée de plus en plus longue, de mai à octobre. Et pourtant, les interventions politiques et réglementaires restent largement insuffisantes. La canicule de 2024 a pourtant causé au moins 11 accidents graves liés à la chaleur, dont 7 mortels.

Pour réduire les risques liés à la chaleur, l'employeur doit :

⇒ mettre en place des procédés de travail réduisant ou supprimant l'exposition à la chaleur (dispositifs filtrant ou occultant, ventilateurs, brumisateurs…) ;

⇒ aménager les lieux et postes de travail ;

⇒ adapter les horaires de travail afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos ;

⇒ augmenter l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs (en cas d'absence d'eau courante, il faut prévoir au moins 3L d'eau par salarié·e par jour) ;

⇒ fournir des équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires ;

⇒ mettre en place un protocole de secours pour les salarié·es qui travaillent seul·es.

Le décret (n°2025-482 du 25 mai 2025) ne prévoit d'action qu'à condition que l'employeur reconnaisse lui-même l'existence d'un risque. Tant que ça n'est pas le cas, rien ne s'impose. La prévention, pourtant élémentaire (eau fraîche, pause, aménagement horaire), n'est toujours pas systématisée.

Une protection inefficace

❌ Aucune température maximale de travail définie,
❌ Aucun renforcement du droit de retrait,
❌ Aucune interdiction explicite de faire travailler dans des locaux à 40°C l'été ou 12°C l'hiver.

Le gouvernement élargit la notion de "**température convenable**", mais sans la définir. Il crée un nouveau chapitre sur les fortes chaleurs, mais ne l'active qu'en cas d'alerte jaune ou orange de Météo France, ignorant que les accidents surviennent aussi en vigilance verte.

À noter que si le décret ne définit pas ce qu'il nomme une « température adaptée compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent », il existe des recommandations officielles en la matière. L'Institut National des Risques professionnels (INRS) juge dangereux un travail physique au-delà de 28°C et sédentaire au-delà de 30°C.

Dans le BTP, un premier pas… insuffisant

En 2024, les mesures de chômage intempéries ont été élargies aux fortes chaleurs dans le BTP. Une avancée… mais qui entraîne une perte de revenu contrairement au droit de retrait, qui impose le maintien du salaire. Et dans bien des TPE ou entreprises sans représentants du personnel, ce droit reste méconnu ou non exercé. La CGT rappelle que le droit de retrait permet de se mettre à l'abri : se mettre à l'ombre, aller boire, rentrer au dépôt… tout en restant à disposition de l'employeur.

Pour garantir une réelle protection, la CGT exige :

⇒ Une **réduction des rythmes de travail** en cas de forte chaleur ;
⇒ Une **augmentation des temps de pause rémunérés** dès 25°C ;
⇒ L'**extension du chômage intempéries pour chaleur** à **tous les secteurs** ;
⇒ Le **maintien et renforcement du droit de retrait**, sans sanction possible sans l'avis de l'inspection du travail ;
⇒ Des **enquêtes systématiques** après les malaises ou accidents liés à la chaleur ;
⇒ Un **rappel obligatoire** par le ministère du travail sur le rôle du CSE / CSSCT après un accident grave
⇒ Le renforcement des moyens de la **médecine du travail et de l'inspection du travail**, particulièrement en matière d'effectifs.