



# Chaleur ou froid au travail



Mise à jour juin 2025

*L'article L.4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique [...] des salariés. Faire en sorte que la température des locaux de travail ne soit ni trop élevée ni trop basse fait donc partie des responsabilités LCL.*

## Qu'est-ce qu'une température convenable ?

Pour définir ce qui peut être considéré comme une température exagérée dans un bureau nous pouvons nous appuyer sur des normes et des recommandations. Celles-ci ont été produites en termes de santé au travail, puisque la température maximale d'un bureau relève d'une prévention santé. Ainsi, la norme NF X35-203/ISO 7730 de 2006 relative aux sensations thermiques générales et au degré d'inconfort fixe, recommande une température comprise entre :

- ◆ 20 et 22 degrés dans les bureaux
- ◆ 16 à 18 degrés dans les ateliers pour une activité physique moyenne
- ◆ 14 à 16 degrés pour une activité physique soutenue

## Qu'en est-il de la température minimale au bureau ?

La seule référence est donc cette **norme ISO 7730**. Elle **préconise une température minimum de 20 degrés pour un travail de bureau**. Pour autant, LCL suit la recommandation du plan de sobriété préconisée par l'Etat en plafonnant les thermostats des locaux à 19 degrés. Mais attention, 19° doit être la température effective et non celle affichée sur les thermostats. D'ailleurs, LCL préconise l'installation de chauffages d'appoint si nécessaire, par de simples demandes CALNET ou en faisant appel aux logisticiens. AS vous rappelle qu'il est interdit d'apporter ses propres chauffages. Il est possible de demander une intervention afin de relever le thermostat (intervention rapide). N'hésitez pas à nous contacter, nous vous conseillerons.

## Qu'en est-il de la température maximum au bureau ?

L'INRS estime que lorsque la température au travail dépasse les 30 degrés pour une activité sédentaire, la chaleur représente un risque pour les salariés. Cela devient un véritable danger quand la température grimpe au-delà de 33 degrés. La caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés, la CNAMTS, dans la recommandation numéro R226, préconise l'évacuation des salariés en cas " d'arrêt prolongé des installations de conditionnement d'air ", **lorsque la température des locaux dépasse les 34 degrés**.

De même, l'article R4222-1 du Code du travail impose à l'employeur de veiller au renouvellement régulier de l'air notamment en période chaude afin d'éviter les élévations exagérées de températures.

## Température au travail et droit de retrait

Le droit de retrait est encadré par les articles L.4131-1 à L4131-4 du Code du travail. Ils vous donnent la possibilité de vous retirer d'un environnement de travail dans lequel vous estimez que votre vie ou votre santé est menacée par un danger grave ou imminent.

LCL ne peut pas vous demander de revenir travailler dans ces conditions si elles demeurent inchangées. L'exercice du droit de retrait ne doit engendrer aucune sanction ou retenue sur salaire.

Une température de travail trop élevée ou trop basse peut constituer un motif de recours au droit de retrait.

Comme la loi ne fixe pas de seuil de température à partir duquel le droit de retrait serait automatiquement légitime, vous disposez de la libre appréciation dans l'exercice de ce droit. Vous n'avez aucune obligation d'apporter la preuve réelle et effective du caractère imminent ou grave du danger que vous encourez. En revanche, votre vie ou votre santé doit être réellement en danger. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez être sanctionné(e). Si vous pensez être dans une de ces situations, le mieux est de contacter un représentant Autrement Solidaires avant de faire quoi que ce soit.

Dernière parution au JO, le 1<sup>er</sup> juin 2025

Face aux épisodes de fortes chaleurs de plus en plus nombreux, le législateur a promulgué un nouveau décret permettant de mieux cadrer les moments de chaleur et les mesures à prendre par les employeurs.

**Le décret du 27 mai 2025 introduit de nouvelles obligations en matière de prévention pour l'employeur. Ces dispositions s'appliqueront dès le 1er juillet 2025.**

L'objectif est de protéger les salariés contre les risques liés à la chaleur, tels que :

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

### Quels sont les seuils de vigilance ?

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.

### Quelles sont les nouvelles mesures de prévention ?

Le décret du 27 mai 2025 énumère une liste de mesures que l'employeur doit prendre afin de lutter contre les épisodes de chaleur intense :

- ♥ 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 ;
- ♥ 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 ;
- ♥ 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 ;
- ♥ choix d'équipements de travail appropriés permettant de maintenir une température corporelle stable ;
- ♥ 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 ».

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.

À savoir :

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).



Parce que la solidarité n'est plus une option

