



Quelles sont les mesures à mettre en œuvre au travail en cas de vagues de froid ?

Focus juridique

Certains travailleurs peuvent être plus exposés que d'autres aux risques liés aux très basses températures. Afin de limiter les risques liés à de telles conditions climatiques, des mesures visant à assurer la sécurité et protéger la santé des

travailleurs s'imposent aux employeurs.

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de survenance de vagues de froid ?

Conformément aux dispositions du Code du travail, les employeurs sont tenus de prendre les mesures nécessaires visant à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de leurs établissements. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

De plus, tel que le précise l'article R. 4121-1 du Code du travail, tout employeur doit prendre en considération les risques liés aux « ambiances thermiques », dont participe nécessairement la situation de grand froid, dans le cadre de sa démarche d'évaluation des risques, de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques (DUER) et de la mise en œuvre d'un plan d'action prévoyant des mesures correctives.

Comment évaluer les risques d'exposition au froid ?

L'évaluation des risques constitue la première étape de la démarche de prévention. Les résultats de cette évaluation sont ensuite transcrits dans le DUER et donnent lieu à la mise en place d'actions de prévention.

La démarche d'évaluation des risques doit inclure les dangers liés au travail au froid. Il convient d'anticiper les risques liés au froid lui-même, ainsi que les situations dans lesquelles le froid peut contribuer à générer des accidents. Lors de cette évaluation, plusieurs éléments sont à prendre en compte :

- les situations de travail ;
- les facteurs climatiques ou ambiants : la contrainte thermique subie par les salariés ne dépend pas uniquement de la température mais aussi de l'humidité et du vent ;
- les facteurs inhérents aux tâches à effectuer ;
- certains facteurs individuels : certaines situations individuelles peuvent avoir un effet négatif sur les capacités de thermorégulation ou être aggravées par le froid (âge, antécédents de lésions cardiaques ou vasculaires, asthme, pathologies pulmonaires). Les conséquences d'une exposition au froid peuvent en outre varier d'un travailleur à l'autre. Si certaines caractéristiques individuelles peuvent être connues de l'employeur (habitude de la tâche, âge, genre), d'autres ne peuvent être prises en compte que par le médecin du travail. Le rôle de ce dernier est donc fondamental pour préserver la santé des salariés et proposer les aménagements du poste de travail qui s'avèrent nécessaires.

Existe-t-il une température en dessous de laquelle il existe un risque ou une interdiction de travailler ?

Dans la mesure où des critères physiques, climatiques ou individuels sont à prendre en compte lors de l'évaluation des risques, il semble compliqué de définir une valeur seuil de température « froide » en milieu professionnel, en dessous de laquelle il existe un risque.

Le Code du travail ne fixe donc pas de température minimale en dessous de laquelle il est interdit de travailler. Mais certaines dispositions répondent au souci d'assurer des conditions de travail adaptées et de prévenir les risques liés au froid.

L'employeur doit notamment veiller à ce que les locaux fermés affectés au travail soient chauffés pendant la saison froide. Le chauffage doit être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable et qu'il ne donne lieu à aucune émanation délétère.

Quelles sont les mesures de prévention à mettre en place par l'employeur ?

Comme tous les autres risques professionnels auxquels les salariés peuvent être exposés, la première action de prévention à mettre en place vise à éviter le risque. Ainsi, la prévention des risques liés au froid impose en priorité d'éviter ou de limiter les expositions prolongées au froid. Dans la mesure où supprimer le risque n'est pas possible, il convient alors de mettre en place des mesures de prévention collective qui seront en cas de besoin complétées par des mesures de prévention individuelle.

Plusieurs types de mesures peuvent être mises en place, par exemple :

- aménager les postes de travail, par exemple en adaptant le chauffage des locaux de travail ;
- faciliter l'accès à des boissons chaudes, à des moyens de séchage et/ou de stockage de vêtements de rechange ;
- adapter l'organisation du travail, par exemple en planifiant différemment les activités en extérieur, en limitant le temps de travail au froid, dont le travail sédentaire, en mettant en place un régime de pauses adapté et un temps de récupération supplémentaire après des expositions à des températures très basses ;
- mettre à disposition des salariés des vêtements et des équipements de protection contre le froid qui permettent une bonne protection contre le froid sans nuire aux exigences inhérentes à la tâche à effectuer. Il conviendra alors de veiller à ce que la tenue adoptée soit compatible avec les équipements de protection individuelle prévus pour d'autres risques (travail en hauteur, protection respiratoire...) lorsqu'ils sont utilisés conjointement avec les vêtements de protection contre le froid.

L'entreprise peut également s'adresser à sa Carsat pour être accompagnée dans l'évaluation des situations de travail et définir les mesures de prévention adéquates, pouvant éventuellement aller jusqu'à un arrêt temporaire de l'activité.

Dispositions spécifiques applicables aux jeunes travailleurs

Afin de protéger les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, le Code du travail interdit de les affecter à certains travaux les exposant à des risques pour leur santé ou leur sécurité.

Il est notamment interdit d'affecter les jeunes aux travaux les exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé.

Est-il possible d'exercer son droit de retrait en cas d'exposition à des températures extrêmes ?

Le droit de retrait s'applique strictement aux situations de danger grave et imminent. Dans les situations de travail exposant au froid, une évaluation des risques et la mise en place de mesures de prévention appropriées permet de limiter les situations de danger.

Toutefois, si le salarié estime que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, en raison notamment d'une exposition à des températures très froides, il peut alors quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer, et exercer ce que l'on appelle le « droit de retrait ».

À noter

Le retrait du salarié d'une situation dangereuse n'est soumis à aucune condition spécifique, si ce n'est celle d'être en cours d'exécution de son contrat de travail. En pratique, il est toutefois recommandé, pour celui qui souhaite exercer son droit de retrait, d'informer son employeur ou son responsable hiérarchique, en indiquant ses raisons. L'information peut se faire verbalement ou bien par mail par exemple. Il est en outre préconisé en parallèle d'informer rapidement un représentant du personnel, qui pourra lui-même exercer son droit d'alerte.

Ce dispositif, qui est un droit et non une obligation, s'apprécie subjectivement du point de vue du salarié. En effet, le salarié n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais il doit se sentir menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie, en raison par exemple de l'absence d'équipements de protection individuelle. C'est bien au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé.

Références juridiques

- **Principes généraux de prévention** : **articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail** ¹
- **Ambiances thermiques** : **articles R. 4223-13 à R. 4223-15 du Code du travail** ²
- **Jeunes travailleurs** : **article D. 4153-36 du Code du travail** ³

¹ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640828

² https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018532245

³ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000028058771

Voir aussi

PUBLICATIONS

04/2020



Focus juridiques

La collection des « focus juridiques » apporte chaque mois des réponses pratiques et concrètes sur la réglementation applicable en matière de prévention des risques professionnels. ⁴

⁴ <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques.html>

DOSSIER

10/2014



Travail au froid

De nombreuses situations professionnelles exposent les salariés au froid, naturel ou artificiel, avec des risques pour la santé et d'accidents du travail. En dessous de 5° C, la prévention la plus efficace consiste à éviter ou à limiter le temps de travail au froid. ⁵

⁵ <https://www.inrs.fr/risques/froid.html>

FOCUS JURIDIQUE

07/2018

Dans quelles conditions les salariés peuvent-ils exercer leur droit de retrait ?

Si les salariés ont un motif raisonnable de penser que certaines situations présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, ils peuvent alors exercer leur droit de retrait et interrompre leurs activités, tant que leur employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées. ⁶

⁶ <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-droit-retrait.html>

Mis à jour le 22/01/2024

ACTUALITÉS JURIDIQUES

DOCUMENT PDF



Télécharger le dernier numéro

► [Accéder aux actualités juridiques](#)

VOIR AUSSI

