

LA RÉGLEMENTATION

Le Code du travail ne mentionne pas une température minimale pour travailler. Certaines dispositions réglementaires visent à adapter les conditions de travail et à prévenir des risques liés au froid.

QUE PRÉVOIT LE CODE DU TRAVAIL ?

■ Pour le travail en intérieur :

L'article R4223-13 dispose que « *les locaux fermés affectés au travail sont chauffés pendant la saison froide. Le chauffage fonctionne de manière à maintenir une température convenable et à ne donner lieu à aucune émanation délétère.* »

Cependant, le Code du travail ne précise pas ce qu'est une « saison froide » ou « une température convenable ».

L'article R4213-7 prévoit que les équipements et les caractéristiques des locaux de travail doivent être conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail.

Dans ce cadre, l'employeur doit tenir compte des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les salariés.

■ Pour le travail en extérieur :

Pour les salariés travaillant dehors, l'article R4225-1 du Code du travail mentionne que les postes de travail extérieurs doivent être aménagés de telle sorte que les travailleurs soient, dans la mesure du possible, protégés contre les conditions atmosphériques (froid, vent, neige, gel...).



EN CAS D'INTEMPÉRIES

En cas de froid et d'intempéries, l'article R4223-15 du Code du travail impose à l'employeur de prendre toutes dispositions pour assurer la protection des travailleurs lorsque celles-ci s'avèrent nécessaires. Ces mesures doivent être prises après avis du médecin du travail et du **CHSCT** ou à défaut, des **délégués du personnel**.

DROIT DE RETRAIT DU SALARIÉ

Dans certains cas, les salariés peuvent décider d'exercer leur droit de retrait afin de se protéger contre les dangers liés à leur exposition au froid. L'article L4131-1 du Code du travail prévoit qu'un salarié peut exercer ce droit s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le salarié doit immédiatement informer l'employeur du danger. Il peut également informer le **CHSCT**.

Il peut cesser son travail même si son employeur s'y oppose : l'accord de ce dernier n'est pas une condition d'exercice du droit de retrait.

Aussi, FO en CHSCT s'appuie sur le Code du travail mentionnant qu'il faut prendre toute disposition nécessaire pour assurer la protection des salariés contre les intempéries.