

d  
é  
f  
e  
n  
d  
r  
e  
n  
a  
s  
d  
r  
a  
i  
t  
s

# VOS DROITS : LES FORTES CHALEURS !



**Les périodes de canicule sont presque devenues la règle chaque année.**

Or, les bâtiments judiciaires ne sont pas forcément adaptés, certains étant de vraies passoires thermiques et les températures peuvent y grimper très vite.

« Fatigue, sueurs abondantes, nausées, maux de tête, vertiges, crampes...

Ces symptômes courants liés à la chaleur peuvent être précurseurs de troubles plus importants, voire mortels : déshydratation, coup de chaleur. » (INRS)

Tout le monde ne réagit pas de la même manière à de fortes températures, et **une vigilance accrue doit être portée aux femmes enceintes et aux personnes fragiles.**

Aussi, voici quelques rappels.

## ▼ QUEL EST LE SEUIL DE DANGER ?

Le code du travail ne définit aucun seuil. Cependant l'INRS considère qu'à partir de 30°C il y a un risque pour les employés et pour le CNMATS, **l'employeur doit évacuer les locaux à partir de 34°C.**

## ▼ QUELS SONT LES TEXTES APPLICABLES ?

Le décret 82-453 définit un certain nombre de règles. Il rappelle que « les chefs de service sont chargés [...] de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité » (art. 2-1). De plus, l'article 3 du décret 82-453 nous applique les livres I à V de la 4<sup>e</sup> partie du code du travail.

### En vertu des dispositions du code du travail :

- « L'employeur met en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (article L. 4121-1 du Code du travail), en application des principes généraux de prévention. Il doit notamment prendre en compte les conditions de température lors de l'évaluation des risques et mettre en place des mesures de prévention appropriées.
- Dans les locaux fermés, l'employeur est tenu de renouveler l'air des locaux de travail en évitant les élévations exagérées de températures (article R. 4222-1 du code du travail).
- Dans les locaux fermés à pollution non spécifique, le renouvellement de l'air doit avoir lieu soit par ventilation mécanique soit par ventilation naturelle permanente (R. 4222-4 du code du travail).
- L'employeur doit en outre mettre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche pour la boisson (article R. 4225-2 et suivants du code du travail) ; par ex. des bouteilles d'eau fraîches ou un distributeur d'eau ;
- Depuis peu le code du travail prévoit un chapitre sur la « prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense » (articles R4463-1 et s.2).

SE SYNDIQUER POUR  
RENFORCER LA CGT



# VOS DROITS : LES FORTES CHALEURS !



## ▼ QUE PEUT-ON FAIRE ?

- **Suivre les consignes de sa hiérarchie.** Normalement des consignes émanent au moins des directions sont données, mais il ne faut pas attendre des consignes nationales pour agir !

Ainsi, le chef de service (au sens du décret 82-453) doit (en application des article R. 4225-2 et suivants du code du travail) évaluer « les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur » et, en conséquence, définir des mesures ou actions de prévention qui peuvent être les suivantes :

- La mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;
- La modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
- L'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos ;
- Des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;
- L'augmentation, autant qu'il est nécessaire, de l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs ;
- L'information et la formation adéquates des travailleurs, notamment sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur ;
- Adapter les mesures de prévention aux agents vulnérables ;

➤ **Porter une mention** au registre santé et sécurité au travail (art. 3-2 du décret 82-453). « Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service et tenu par les agents mentionnés à l'article 4. Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.. »

➤ **Exercer son droit d'alerte** (art. 5-6 du décret 82-453). « L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. »

➤ **Exercer un droit de retrait** pour danger grave et imminent (même article). [L'agent] peut se retirer d'une telle situation [situation de travail où persiste un danger grave et imminent]. L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. »

Il existe un registre dédié, le registre danger grave et imminent.

Attention : si le droit de retrait implique de se retirer de la situation de danger (en s'installant dans une pièce plus fraîche par exemple), il n'est pas possible de rentrer chez soi. Le droit de retrait ne peut donner lieu à retenue sur salaire.

MONTREUIL LE 10 JUILLET 2025