



Fortes chaleurs au travail

32 °C dans mon bureau : quels sont mes droits ?

La chaleur n'est pas qu'une question de confort : c'est un enjeu de santé et de sécurité au travail.

Le Code du travail ne fixe **aucune température maximale** au-delà de laquelle le travail est automatiquement interdit.

En revanche, l'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Pour les activités de bureau, l'INRS considère que :



● **30 °C : seuil de vigilance**

● **Au-delà de 33 °C : danger pour la santé**

À **32 °C**, des mesures de prévention doivent être envisagées sans attendre.

L'employeur doit évaluer le risque chaleur

Depuis le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025, les risques liés aux épisodes de chaleur intense doivent être intégrés dans la démarche de prévention de l'entreprise. L'employeur doit notamment :

- ✓ intégrer le risque chaleur dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ;
- ✓ identifier les situations de travail exposant les salariés à la chaleur ;
- ✓ prévoir des mesures adaptées avant qu'un accident ou un malaise ne survienne ;
- ✓ adapter ces mesures selon l'intensité de la chaleur et les alertes de Météo-France.

Quelles mesures peuvent être mises en place ?

L'employeur peut notamment :

- 💧 mettre à disposition de l'eau potable fraîche ;
- 🕒 aménager les horaires ;
- 🌀 améliorer la ventilation ou le rafraîchissement des locaux ;
- ☂️ limiter l'exposition aux périodes les plus chaudes ;
- ⏸️ accorder des pauses supplémentaires ;
- 💻 favoriser le télétravail lorsque cela est possible ;
- 🧑‍🤝‍🧑 protéger les salariés les plus vulnérables.

Ces mesures doivent être adaptées à la situation réelle de travail.



Le rôle du CSE : Les représentants du personnel peuvent alerter l'employeur, demander une évaluation du risque, proposer des mesures de prévention, exercer leur droit d'alerte lorsqu'ils estiment que la santé ou la sécurité des salariés est menacée



L'inspection du travail peut intervenir si aucune mesure n'est prise malgré une situation à risque. Elle peut notamment : contrôler les conditions de travail, vérifier le DUERP, demander les justificatifs des mesures de prévention, mettre en demeure l'employeur de respecter ses obligations lorsque les conditions prévues par le Code du travail sont réunies, constater les infractions et dresser un procès-verbal.

Son objectif est de faire cesser les situations dangereuses et de garantir le respect des règles de prévention.



Le droit de retrait : n'est **pas automatique**. Il peut être exercé lorsqu'un salarié a un **motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé** (article L. 4131-1 du Code du travail). Chaque situation s'apprécie au regard de la température réellement constatée, de la durée d'exposition, de l'activité exercée, des mesures prises par l'employeur, de l'état de santé du salarié.

En résumé

À 32 °C dans un bureau

✗ Il n'existe pas de température maximale légale.

✓ L'employeur a une obligation de prévention.

✓ Les risques liés à la chaleur doivent être évalués dans le DUERP.

✓ Des mesures adaptées doivent être mises en œuvre.

✓ Le CSE peut intervenir.

✓ L'inspection du travail peut être saisie.

⚠ Le droit de retrait est possible uniquement en présence d'un danger grave et imminent.

Besoin d'informations ?

Consultez gratuitement le **Code du travail numérique** :

👉 <https://code.travail.gouv.fr>

Ou directement la fiche consacrée aux fortes chaleurs :

« Canicule au travail : quelles sont les obligations de l'employeur ? »

(Accessible en scannant le QR Code ou via le site du Code du travail numérique.)

