



Température au travail

Quelles règles applicables ? Que faire en cas de température trop basse ?

Le code du travail ne donne aucune indication de température maximale ou minimale concernant le confort thermique. En effet, seul l'article R.4223-13 du code du travail précise que les locaux fermés affectés au travail sont chauffés pendant la saison froide et que le chauffage doit maintenir une température convenable et ne donner lieu à aucune émanation délétère.

L'INRS précise notamment que « *un environnement est considéré comme froid pour une température de l'air inférieure à 18°C, température à laquelle se déclenchent des déperditions de chaleur* ».

On peut également se baser sur certaines normes dont notamment la norme NF X35-203 / ISO 7730 relative au confort thermique qui précise les seuils suivants :

- ✓ dans les bureaux : 20 à 22°C ;
- ✓ dans les ateliers pour une activité physique moyenne : 16 à 18°C ;
- ✓ dans les ateliers pour une activité physique soutenue : 14 à 16°C

L'employeur peut également s'inspirer de la norme française AFNOR X 35-203 où il est conseillé de maintenir une température ambiante comprise entre 19 et 25°C selon la saison, l'humidité relative de l'air et le type de travaux effectués dans les locaux.

De plus, plusieurs circulaires du ministère du travail rappellent les mesures devant être prises par l'employeur. D'une manière générale, il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs dans les établissements en y intégrant les ambiances thermiques (articles L. 4121-3, R. 4121-1 et R.4223-15 du Code du travail - Circ. DRT no 2004/08, 15 juin 2004 Circ. DRT no 2006/14, 19 juill. 2006).

Que faire en cas de température trop basse ?

En cas de températures trop basses susceptibles de provoquer des malaises chez les salariés, plusieurs leviers existent pour les salariés et les représentants du personnel :

- ✓ Un salarié peut individuellement exercer son **droit de retrait** (Art. L. 4131-1)

Sur la base de ce droit de retrait, le travailleur alerte immédiatement l'employeur 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. Il peut se retirer d'une telle situation.

- ✓ **Droit d'alerte du CSE** (Art. L. 4131-2 du Code du travail)

Le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur. Lorsque le représentant du personnel au comité social et économique alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit. L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Le CSE peut également **rechercher et proposer des solutions** concernant l'environnement physique du travail et notamment sur la température dans le lieu de travail.

Reste à charge CPF

Mise en place d'un reste à charge pour les salariés utilisant leur CPF

La loi de finances du 30 décembre 2022 vient apporter des modifications à l'article L.6323-4 du Code du travail : désormais, le titulaire d'un compte personnel de formation devra participer au financement de la formation éligible. Les formations au titre du CPF ne sont donc plus prises en charge à 100%.

La participation pourra être proportionnelle au coût de la formation, dans la limite d'un plafond, ou fixée à une somme forfaitaire. [L. n° 2022-1726, 30 déc. 2022, art. 212]