

Les salarié·e·s placé·e·s en activité partielle sont indemnisés à hauteur de 60 % minimum de leur rémunération antérieure brute.

L'employeur peut toutefois décider de majorer le taux d'indemnisation. Les heures travaillées doivent être rémunérées normalement par l'employeur et n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle.

Les salarié·e·s en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation rémunéré·es en dessous du SMIC perçoivent une indemnité égale à leur rémunération antérieure. Les périodes d'activité partielles sont prises en compte pour les droits à la retraite, un trimestre est validé si le/la salarié·e a été indemnisé·e au titre de l'activité partielle de 220 heures, dans la limite de 4 trimestres par année civile.

8. Et pour le secteur du BTP ?

En plus des mesures de prévention d'ordre général, l'employeur du BTP doit mettre à disposition un local protégé leur permettant de récupérer dans des bonnes conditions ou à défaut d'aménager le chantier pour préserver la santé et la sécurité des salarié·e·s. Il doit aussi mettre à disposition « *de l'eau potable et fraîche pour la boisson, à raison de trois litres au moins par jour et par travailleur* ». En cas de suspension du chantier si le travail devient impossible ou dangereux, les salarié·e·s peuvent être placés en chômage-intempérie, après consultation du CSE.

Les épisodes de canicule se multiplient. Or ils sont dangereux pour la santé au travail : au-delà de 33 °C, le risque d'accident est accru ou lorsque la température nocturne est supérieure à 25 °C.

L'ensemble des fiches « *Connaître ses droits pour les faire appliquer* » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié·e·s... quel que soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié·e·s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié·e·s, chômeur·euse·s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes!

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/>

N° 36

Avril 2025

Il fait trop chaud au boulot ! en 8 questions



Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Cefi **Solidaires**

1. Quels sont les risques du travail en pleine chaleur ?

Quand une personne est exposée de manière prolongée à une chaleur excessive, elle peut développer des pathologies diverses : œdèmes, céphalées, spasmes, nausées, vomissements, et dans les cas les plus graves pertes de connaissance pouvant conduire à la mort.

Au premier signe de malaise, confusion..., il faut mettre la personne dans un endroit frais, la rafraîchir, et appeler le SAMU au 15 ! La personne qui fait un malaise devra déclarer un accident de travail pour bénéficier des droits attachés, surtout si le médecin fait le lien entre les conditions de travail et le malaise.

2. Quelle est la responsabilité de l'employeur ?

La loi prévoit que l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salarié·e·s, en y intégrant les conditions de température. Il doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes (L. 4121-1 du Code du travail).

3. Existe-t-il une température à partir de laquelle l'employeur doit agir ?

Si l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) considère que les effets sur la santé commencent à partir de 28 degrés pour les emplois recourant à l'activité physique et 30 degrés pour les activités sédentaires... **Le Code du travail ne prévoit pas spécifiquement des températures maximales de travail !**

Toutefois, l'employeur doit prendre des mesures pratiques de prévention :

- organisation du travail pour éviter les tâches fatigantes physiquement, aménagements horaires pour travailler plus tôt, ou moins longtemps, pauses régulières ;
- mise en place de mesure de protection collective (stores, volets, ventilation, etc.) ;
- mise à disposition gratuitement et en quantité suffisante de l'eau fraîche et potable à proximité des postes de travail, distribution d'eau ;
- mise à disposition de pièces de repli climatisées, d'abris...

4. Quels sont les salarié·e·s ayant une protection particulière ?

Seuls les salariés de moins de 18 ans ne peuvent être affectés à des travaux les exposant à des températures extrêmes. Le Code du travail ne prévoit pas d'autres catégories de salariés qui pourraient bénéficier d'une protection particulière !

5. Que faire si la situation devient intenable ?

Contre la chaleur au travail, on peut agir syndicalement ! **N'hésitez pas à demander l'intervention des représentant·e·s syndicaux·ales pour :**

- obliger l'employeur à prendre les mesures de prévention ;
- de déclencher un **droit d'alerte** pour situation de danger grave et imminent... cela vous permettra si rien n'est fait de faire des **droits de retrait** ;
- demander la réunion dans l'urgence du Comité social et économique (CSE) pour acter des mesures ;
- faire intervenir la médecine du travail ou de prévention ainsi que l'inspection du travail.

6. Puis-je arrêter de travailler ?

Le droit de retrait permet d'arrêter le travail lorsqu'un·e salarié·e rencontre une situation présentant « *un danger grave et imminent* » pour sa vie ou sa santé, à condition d'en informer immédiatement son employeur.

Si le Haut Conseil de la santé publique recommande aux salarié·e·s d'arrêter le travail dès les premiers signes de malaise, la validation d'un droit de retrait demeure à l'appréciation des Conseils de prud'hommes si l'employeur conteste le droit de retrait ou si le/la salarié·e voit sa rémunération diminuer.

7. Quels dispositifs peuvent être mis en œuvre par l'employeur ?

L'employeur peut demander à la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) le placement de ses salarié·e·s en activité partielle (prévues par les articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du Code du travail), les périodes de canicules entrant dans les situations prévues (« sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel »).

Cela peut prendre la forme :

- de la réduction du temps de travail ;
- de la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale.

À compter de 50 salarié·e·s, l'employeur doit consulter le CSE sur le dispositif sollicité. Lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande.

Placé·es par l'employeur en temps partiel, les salarié·e·s ne peuvent se voir imposer du télétravail sur les heures déduites. Il lui est possible par contre de placer ses salarié·e·s en télétravail pour la partie des heures à travailler.