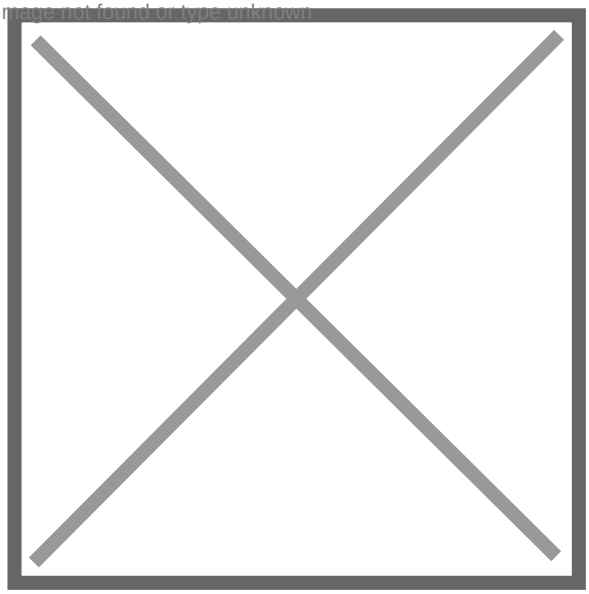
Image not found or type unknown



Droit de retrait à cause de la chaleur insupportable

Par **kl1667**, le **26/05/2009** à **19:32**

Bonjour,

Je travaille en restauration rapide. Le magasin dispose d'une climatisation défaillante et ne dispose d'aucune aération naturelle). Après nous être plein à plusieurs reprises nous avons décidez, moi et mes collègues, alors que nous avions mesuré une température de 34 degré, de partir de l'entreprise. Nous avons fermés les locaux et avons prévenu le patron que nous refusions de travailler dans ces conditions. Depuis, je suis convoqué à un entretiens disciplinaire la semaine prochaine et ne sais pas quoi faire car j'ignore si je suis dans mon bon droit d'avoir quitté l'entreprise mais voici, après recherche, ce qui, je pense, pouraient jouer en ma faveur :

Article R4222-1 Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)
Dans les locaux fermés où les travailleurs sont appelés à séjourner, l'air est renouvelé de façon à :
1° Maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs ;
2° Eviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations.

Concernant le droit de retrait :
Article L4131-1
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.
L'employeur ne peut demander au travailleur 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.

La question est alors de savoir si 34 degré est une température dangereuse... il semblerait que la caisse d'assurance maladie préconise même l'arrêt du travail à cette température... différent rapport sur la santé au travail estime qu'au dessus de 30 la température est dangereuse, d'autant plus que notre travail n'est pas un travail assis mais un travail physique. Voilà, j'ignore quoi faire... cette tempréature étant de toute façon intenable je vais devoir quitter cette entreprise mais je me dis aussi qu'il n'y a pas de raison que d'autre , après moi, subisse cela. Que dois-je faire ? démissionner ?si je respecte le préavis d'un mois, puis-je quitter les lieux une nouvelle fois si la température est de nouveau trop élevée ? Quelles sont les recours ? qui contacter ? les prud'hom ?

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **Berni F**, le **26/05/2009** à **22:05**

votre raisonnement est très intéressant, et je ne sais pas si j'aurais trouvé mieux, ceci dit, voici quelques "compléments" qui pourraient vous aider :

vous pourriez demander a l'inspecteur du travail d'intervenir : selon l'article L4731-1 :

"Sur un chantier du bâtiment et des travaux publics, l'inspecteur du travail peut prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement un salarié qui ne s'est pas retiré d'une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, constituant une infraction aux obligations des décrets pris en application de l'article L. 4111-6, (...)"

http://snipurl.com/itfi2 [www_legifrance_gouv_fr]

hors, je crois comprendre que l'article R4222-1 fait partie des décrets pris en application de l'article L4111-6. La décision de vous retirer de cette situation pourrait donc être prise par lui plutôt que par vous-même (enfin, si il le veut bien !) ce qui vous mettrait dans une situation plus confortable.

remarquez aussi qu'une infraction a l'article R4222-1 est passible de 3750 € d'amende.

article 4741-1 du code du travail
http://snipurl.com/itdm6 [www_legifrance_gouv_fr]

si on considère que cette situation de danger résulte d'une infraction, je ne pense pas que votre employeur puisse prétendre que vous n'aviez aucune raison de penser que cette situation présentait un "un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux." sans quoi il ne pourrait vous infliger de sanction. (cf article L4131-3 que vous avez du voir)

Cependant, je tendrais à vous déconseiller de paraitre trop confiant lors de votre entretien disciplinaire : une telle confiance pourrait "effrayer" l'employeur qui verrait en vous un

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

"perturbateur" en raison des conséquences potentielles sur la docilité des autres employés, aussi, ce dernier pourrait, décider de "faire un exemple" en vous licenciant, même "abusivement", estimant que ça lui coutera moins cher en fin de compte...

Bonne chance

Par **lilou**, le **26/05/2009** à **22:39**

bonjour
Vous avez raison si les conditions sont intenables d'utiliser votre droit de retrait
Le droit e retrait n'entraine ni sanction ni retenue de salaire et encore moins un licenciement tant que l'esprit de l'article L4131-1 du CT à été respecter ici c'est un motif raisonnable de penser qu'il y a danger.
Pouvez vous vous retirer si la meme situation se represente la réponse est oui et cela au tant de fois que vous avez une raison de penser que vous etes en danger
Le mieux serait de contacter le CHS ou votre syndicat ou le delegues du personnel s'il existe
A défaut opter pour l'inspection du travail ils seront sans doute plus amene d'obtenir de votre employeur la réparation de la climatisation
bon courage

Par **jrockfalyn**, le **27/05/2009** à **12:43**

Bonjour,

Plusieurs précisions : l'inspecteur ne peut prendre une décision d'arrêt de travaux que sur les chantiers de BTP et seulement pour certains risques (chute de hauteur, risque d'ensevelissement, exposition amiante), ainsi que pour soustraire les salariés à une exposition à des produits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. C'est le sens de l'article L.4731-1.

S'agissant d'une exposition à une forte chaleur (les 34°C relevés entrent à l'évidence dans cette catégorie, a fortiori pour les salariés affectés à un travail pénible ou physique), l'employeur est tenu de garantir la santé et la sécurité. OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT... Cette obligation implique, en effet, d'aménager les locaux de travail pour éviter les risques liés à une augmentation exagérée des températures... LEs articles R.4222-1 à 3 sont donc parfaitement applicables à la situation.

J'ajoute que depuis 2003, les pouvoirs publics ont mis en place un dispositif d'alerte canicule qui impose aux employeurs d'évaluer le risque présenté par les fortes chaleurs... L'employeur doit donc évaluer le risque et arrêter les mesures de prévention. Je ne suis pas certain que supprimer l'emploi des salariés exposés entre dans les prévisions du législateur pour permettre la suppression du risque...

En conséquence, si l'inspecteur du travail ne peut pas soustraire les salariés de la situation

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

dangereuse, il peut prendre plusieurs décisions

- Mise en demeure de faire réparer la ventilation
- Procès verbal pour non respect des règles d'hygiène et de sécurité du code du travail
- Référé judiciaire

En attendant les conditions sont réunies, me semble-t-il pour exercer le droit de retrait prescrit par l'article L4131-1 du code du travail... En cas de sanction disciplinaire, celle-ci devra être contestée devant le conseil des prud'hommes...

Cordialement

Par **kl1667**, le **29/05/2009** à **00:44**

Bonjour,

Merci beaucoup pour vos reponses qui me sont d'une aide précieuse et me conforte dans mon idée.
Néanmoins, je me permet de vous posez une nouvelle question. Si la situation se représente (ce qu'il ne manquera pas d'arriver étant donné que nous ne sommes même pas en été !), comment puis-je agir "dans les règles de l'art" pour être sûr de ne pas me mettre en tord ? Existe-t-il une permanence susceptible de constater immédiatement les faits (medecine du travail ...) ?

L'entreprise ne dispose ni de délégué du personel ni d'un syndicat... il s'agit d'une petite pizzeria où les employés, généralement étudiant, ne reste guère longtemps (d'où le fait qu'ils en profite d'ailleurs). Concernant le "CHS", j'ignore ce que cela signifie...

Autre question, la lettre d'entretien en vue d'une "éventuelle sanction" que j'ai reçu ne stipule pas que j'ai le droit d'être assisté par quelqu'un d'extérieur à l'entreprise. Or, étant donné qu'il n'y a pas de délégué du personnel, la présence d'un simple collègue me semble ridicule...

Merci.

Par **Berni F**, le **29/05/2009** à **09:08**

Bonjour

Entretien préalable. (à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée)
Article L1232-4 du code du travail

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité

Copyright © 2025 Experatod.com - Tous droits réservés

de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

http://snipurl.com/izx2w [www_legifrance_gouv_fr]

vu que les dispositions de cet article ne sont pas respectée (si vous êtes en CDI), il devrait s'agir de sanction autre qu'un licenciement (théoriquement du moins) à moins que ça ne soit juste un entretien "d'intimidation" visant à rendre un tel acte trop stressant pour être imité par les autres.

Sinon, ne négligez pas l'utilité d'un simple collègue lors d'un tel entretien (même sans aucune "compétence" juridique ou volonté particulière de vous défendre) : il pourra retranscrire le déroulement de l'entretien et ainsi vous fournir un témoignage qui pourra vous être utile en cas de procédure prudhommale.

CHS signifie (je crois) "comité d'hygiène et de sécurité", ceci dit, il n'y en a peut être pas dans votre société.

http://www.juritravail.com/CE-comite-entreprise-employeur/chsct-securite-employeurs

cordialement

Par **kl1667**, le **29/05/2009** à **16:25**

Bonjour,

Merci de cette reponse. Concernant le droit de retrait, je réitère ma question : Comment l'appliquer, si la situation se représente (ou plutôt quand elle se représentera), en respectant la loi ? comment le faire dans les rêgles ? faut-il avertir immédiatement une instance susceptible de constater la température au moment où j'applique mon droit de retrait ? Que dois-je faire à part prévenir le responsable ?

Par **Blok**, le **07/01/2010** à **00:51**

Bonjour,

Je ne veux pas t'effrayer, mais la température en soi n'est pas un motif de droit de retrait. Se référer à ce sujet sur la documentation de l'INRS "Travailler en ambiance chaude". En effet: à quel danger précisément t'exposes-tu? En quoi 34°C seraient dangereux pour ta santé?
La seule obligation de ton employeur est de mettre à ta disposition de quoi te rafraîchir et d'organiser des temps de pause.

Benoît.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Berni F**, le **07/01/2010** à **17:02**

Bonjour,

Je ne suis pas d'accord avec toi blok, je pense au contraire que la température peut être un motif qui peut en certaines circonstances :

Après rapide coup d'oeil au site de l'INRS, je n'ai pas trouvé la documentation "travailler en ambiance chaude" en inscrivant "chaude" dans le moteur de recherche du site.

j'ai cependant trouvé le dossier : "Travailler par de fortes chaleurs en été" ou j'ai trouvé :

"S'agissant de l'exercice du droit de retrait des salariés (article L. 4131-1), il est rappelé que celui-ci s'applique strictement aux situations de danger grave et imminent. Il est soumis à l'appréciation des tribunaux. Dans les situations de travail à la chaleur, une évaluation des risques et la mise en place de mesures de prévention appropriées permet de limiter les situations de danger."

j'y ai également trouvé un document nommé "heat index"' qui est une description du risque lié a la chaleur en fonction de la température et du taux d'humidité de l'air (que je ne peux retranscrire ici car il s'agit d'une image) ou il est évoqué la perspective d'un "coup de chaleur"

sur le "coup de chaleur" :

"Le coup de chaleur peut être mortel et doit être soigné rapidement pour qu'il ne persiste pas de séquelles neurologiques."

http://snipurl.com/tzs1l [www_sante_public_lu]

concernant l'exercice du droit de retrait, je ne sais pas comment on est censé faire... j'imagine qu'il n'y a pas de procédure particulière à observer (?)

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés