

Quelles sont les obligations de l'employeur en période de froid ?

JURIDIQUE Publié lundi 5 janvier 2026 par [Patricia Drevon, Secteur des Affaires juridiques](#)



De manière générale, les locaux fermés affectés au travail doivent, en toute saison (été comme hiver), être maintenus à une température adaptée/convenable (malheureusement la législation ne définit pas ce qu'est une température adaptée) compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent.

En cas d'utilisation d'un dispositif de régulation de température, celui-ci ne doit émettre aucune émanation dangereuse (art. R 4223-13 du code du travail).

Les postes de travail extérieurs doivent être aménagés de telle sorte que les travailleurs soient protégés contre les effets des conditions atmosphériques (art. R. 4225-1 du Code du travail).

De manière générale, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs contre le froid et les intempéries.

Selon l'article R. 4223-15 du code du travail, l'employeur prend, après avis du médecin du travail et du comité social et économique, toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries. Cela implique la mise à disposition d'équipements de protection contre le froid, l'accès à des boissons chaudes, et la possibilité de pauses dans des locaux chauffés. L'organisation du travail peut également être adaptée (aménagement des horaires, augmentation des pauses, limitation de l'exposition au froid...).

Il doit dans le document unique d'évaluation des risques évaluer ceux liés aux ambiances thermiques. L'employeur doit mettre en œuvre un plan d'actions prévoyant des mesures correctives si nécessaire. Le CSE doit être consulté sur l'élaboration du DUERP.

Selon l'article R.5122-1 du code du travail, l'employeur peut placer ses salariés en activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou suspendre temporairement son activité en raison d'un sinistre, d'intempéries ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel. Une période exceptionnelle de très grand froid peut justifier

une mise en activité partielle.

S'agissant de l'exercice du droit de retrait des salariés (L. 4131-1 et s. du code du travail : [Le droit de retrait](#)), il est rappelé que celui-ci s'applique strictement aux situations de danger grave et imminent. L'évaluation de cette notion de danger grave et imminent est complexe et relève de nombreux facteurs, soyez donc très prudents en l'utilisant. Un membre du CSE peut également alerter l'employeur en cas de danger grave et imminent.

Si l'employeur ne prend pas de mesures contre les risques liés au froid ou prend des mesures insuffisantes, les salariés peuvent saisir l'inspecteur du travail ou le CSE, qui évalueront si les situations justifient ou non l'adoption de mesures.

En tout état de cause, si les précautions prises sont insuffisantes pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs, le CSE ne doit pas hésiter à demander la suspension de l'activité auprès de l'employeur. Dans ce cas de figure, les entreprises peuvent recourir au dispositif de récupération des heures perdues.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

#Code du travail #CSE

Partager cet article :     

Sur le même sujet
