



Le DRH face aux changements climatiques



Isabelle AYACHE-REVAH
Avocat associé
Raphaël Avocats
www.raphael-avocats.com



Margaux ORSINI
Avocat
Raphaël Avocats
www.raphael-avocats.com

Pour aider les entreprises, le Gouvernement a mis en œuvre des dispositifs au niveau national afin de lutter contre les conséquences des fortes chaleurs ou des grands froids :

– **concernant la canicule.** Un plan national a été mis en place par la Circulaire DGT n° 9 du 4 juillet 2013. Chaque année, la Direction générale de la santé publie un plan national canicule (PNC) ayant pour objectif l'anticipation des épisodes de fortes chaleurs. Elle établit la liste des actions à mettre en œuvre au niveau local et national afin d'en prévenir et limiter les effets sanitaires ;

– **concernant les vagues de froid.** La fiche 8 « *milieu de travail* » du Guide national relatif à la

Impuissant face aux canicules, aux grands froids ou aux déchaînements météorologiques extrêmes pouvant gravement perturber le fonctionnement de l'entreprise, le DRH est pourtant tenu d'y faire face. Il doit les anticiper.

prévention et à la gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid vise à limiter les accidents du travail liés aux conditions climatiques par des mesures simples. Elle

rappelle ainsi les obligations incombant aux entreprises et les mesures qu'elles doivent mettre en place.

En outre et de manière générale, ces dernières doivent assurer la sécurité et protéger la santé physique des salariés conformément à l'article L. 4121-1 du Code du travail.

Ce même article les oblige à veiller à l'adaptation des mesures mises en place au sein de l'entreprise afin de tenir compte des évolutions de la situation et tendre à l'amélioration de celles qui ont été prises.



En revanche, le Code du travail ne précise pas la température au-dessus et en dessous de laquelle les salariés devraient cesser le travail.

L'INRS ⁽¹⁾ considère qu'au-delà de 30 degrés pour une activité sédentaire et 28 degrés pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés.

PANORAMA DES MESURES À PRENDRE

Le DRH doit veiller à :

- mettre à disposition des salariés des locaux ou des équipements adaptés aux changements des conditions climatiques ⁽²⁾ ;
- installer une ventilation et aération des locaux de travail correcte et conforme à la réglementation avec une surveillance de la température sur le lieu de travail ⁽³⁾. En revanche, il n'a aucune obligation d'installer un système de climatisation dans les locaux fermés ;
- aménager les postes de travail extérieurs de manière à protéger les salariés contre les conditions atmosphériques ⁽⁴⁾ ;
- mettre gratuitement à la disposition des salariés au moins une boisson non alcoolisées, lorsque des conditions particulières de travail les conduisent à devoir se désaltérer fréquemment ⁽⁵⁾ ;
- chauffer les espaces fermés de travail pendant la saison froide de manière à maintenir une température convenable ⁽⁶⁾.

Bien entendu, les équipements et locaux, y compris leurs annexes, doivent, pendant le temps de travail, être adaptés à la température de l'organisme humain en tenant compte du type d'activité exercée et des contraintes supportées par les salariés ⁽⁷⁾.

Par ailleurs, le DRH doit intégrer les risques liés aux ambiances thermiques dans le document unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité

des salariés ⁽⁸⁾. Dans ce cadre, il doit donc prévoir la mise en œuvre d'un plan d'actions prévoyant des mesures effectives pour les intéressés.

Enfin, il doit porter une attention particulière aux collaborateurs vulnérables, comme par exemple les femmes enceintes.

Au-delà des mesures rappelées ci-dessus, il peut être décidé d'aménager les horaires de travail, multiplier les pauses ou encore, lorsque cela est possible, privilégier le télétravail.

Le Code du travail permet également de mettre les salariés en activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou suspendre temporairement son activité en cas d'intempéries de caractère exceptionnel ⁽⁹⁾.

QUE FAIRE EN CAS D'ABSENCE OU DE RETARD DU SALARIÉ ?

Si le salarié prouve que l'impossibilité de se rendre au travail ou d'arriver à l'heure est consécutive à des intempéries (tempête, fortes chutes de neige), il ne pourra bien entendu pas être sanctionné.

En revanche, il ne sera pas rémunéré durant le temps correspondant à son absence.

Remarque de la rédaction

Pour y pallier, la plupart des entreprises concernées autorisent la prise de JRTT ou de congés payés ou, s'agissant de retards, un décalage équivalent de l'heure de sortie du salarié.

La « récupération » ultérieure de ces heures pendant d'autres jours de la même semaine est également envisageable d'un commun accord.

En revanche, leur report sur d'autres semaines expose l'entreprise au paiement de majorations pour heures supplémentaires. Le mécanisme légal de la récupération, qui permet de « déplacer », sans perte de salaire, les heures de travail non effectuées en échappant au paiement ultérieurement de ces majorations, n'est pas applicable aux situations individuelles. Bien qu'il vise le cas des intempéries, ce dispositif ne concerne que les heures perdues collectivement dans de telles circonstances ⁽¹⁰⁾.

(1) Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

(2) C. trav., art. R. 4213-7.

(3) C. trav., art. R. 4222-1 et s.

(4) C. trav., art. R. 4225-1.

(5) C. trav., art. R. 4225-2.

(6) C. trav., art. R. 4223-13.

(7) C. trav. art. R. 4213-7 et R. 4213-8.

(8) C. trav., art. R. 4121-1.

(9) C. trav., art. R. 5122-1.

(10) C. trav., art. L. 3121-50.



ET SI LE SALARIÉ REFUSE DE TRAVAILLER ?

Le DRH devra être vigilant avant de sanctionner un salarié qui a refusé de travailler en raison des conditions météorologiques.

En effet, il conviendra de se demander si ces dernières pouvaient ou non mettre en danger l'intégrité physique du salarié.

À titre d'exemple, la Cour d'appel de Douai a prononcé la nullité d'un licenciement dès lors que, pour refuser d'effectuer une livraison, un livreur de pizza avait fourni des extraits de journaux, une page d'un site météo sur internet, des photos qui attestaient de l'importance des intempéries et qu'il avait donc un motif raisonnable de penser que la livraison, que ce soit en scooter ou en véhicule automobile, présentait un danger grave et imminent pour sa santé, voire pour sa vie ⁽¹¹⁾.

De la même façon, a été jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un électricien comptant plus de 24 ans d'ancienneté dans l'entreprise sans avoir jamais fait l'objet de sanctions, qui avait refusé de porter ses équipements individuels de sécurité, son casque et ses lunettes lors d'une opération de câblage effectuée en période de canicule, sur un site déserté par les autres salariés ⁽¹²⁾.

QUID DU DROIT DE RETRAIT ?

L'article L. 4131-1 du Code du travail permet à tout salarié d'alerter immédiatement la direction 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.

Il peut se retirer d'une telle situation.

Le DRH ne peut pas lui demander de reprendre son activité si un danger grave et imminent persiste, résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

En revanche, le salarié qui exerce son droit de retrait sans prouver qu'il l'a fait de manière légitime, ou qui a commis une erreur d'appréciation de la gravité de la situation, doit savoir qu'une retenue sur salaire

pourra être effectuée et qu'il s'expose à une sanction disciplinaire.

En effet, son départ précipité peut être constitutif d'un abandon de poste et son refus d'accomplir sa tâche peut être assimilé à un acte d'insubordination.

L'alerte peut également être donnée par le représentant du personnel au CSE ⁽¹³⁾.

En cas de litige, seul le juge a le pouvoir d'apprécier la légitimité de l'exercice du droit de retrait.

Le DRH qui souhaite en contester la légitimité doit saisir le conseil de prud'hommes :

- soit en référé, sous réserve de respecter les conditions définies aux articles R. 1455-5 et R. 1455-6 du Code du travail ;
- soit directement devant une section qui jugera sur le fond.

Toutefois, en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE doit être réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures.

Le DRH doit informer immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail qui peut assister à la réunion du CSE. À défaut d'accord avec la majorité des représentants titulaires sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail doit être immédiatement saisi par le DRH. Il pourra soit ⁽¹⁴⁾ :

- mettre en demeure la direction de prendre toutes mesures utiles ;
- saisir le juge judiciaire statuant en référé pour voir ordonner toute mesure destinée à faire cesser le risque.

RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Si un salarié démontre que sa santé s'est dégradée dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle, il peut engager la responsabilité civile de l'entreprise, voire la responsabilité pénale du dirigeant de l'entreprise ou du DRH si celui-ci est titulaire d'une délégation de pouvoir.

(11) CA Douai, 31 janv. 2013, n° 12-01466.

(12) CA Nancy, 16 mars 2007, n° 04-1991.

(13) C. trav., art. L. 2312-59 ; C. trav., art. L. 4131-2.

(14) C. trav., art. L. 4132-4.



En matière civile

Mise en cause de la responsabilité de l'entreprise

En cas d'atteinte à la santé du salarié consécutive à l'absence de mesures pour assurer sa protection contre les dérèglements climatiques pendant ses heures de travail, l'entreprise s'expose personnellement à une action judiciaire en réparation de la part de la victime. Selon le cas, celle-ci peut prendre la forme d'une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur ou d'une demande de dommages-intérêts.

Cette mise en cause de la responsabilité civile de l'entreprise peut être consécutive à une faute ou un manquement du management ou du dirigeant, voire celle d'un autre collègue. Elle peut également être mise en jeu en cas de défaillance des équipements mis à disposition du salarié, de ses outils de travail ou des systèmes collectif de protection pour autant que l'intéressé ait subi, de ce fait, un dommage pour sa santé.

Faute inexcusable

La faute inexcusable est constituée lorsque le manager ou le chef d'entreprise avait ou aurait dû avoir conscience du danger et qu'il n'a pas pris les mesures pour préserver la santé de ses collaborateurs ⁽¹⁵⁾.

Un salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, peut l'invoquer alors que lui-même ou un représentant du personnel a signalé à son supérieur hiérarchique ou à la direction le risque qui s'est matérialisé.

Cette faute inexcusable peut être reconnue par le tribunal des affaires de sécurité sociale et ouvre droit à une indemnisation complémentaire au titre des accidents du travail. En pratique, les indemnités auxquelles le salarié peut prétendre seront majorées.

À titre d'exemple, la Cour de cassation a considéré que constituait une faute inexcusable le fait qu'un salarié ait été victime d'un accident du travail causé par un engin de chantier ayant glissé sur un sol gelé, le chef d'entreprise ayant dû avoir conscience du danger en l'envoyant travailler sur ce chantier, alors que le maître d'ouvrage n'avait pas accordé le permis de travail en raison du danger provoqué par les conditions climatiques ⁽¹⁶⁾.

A contrario, une alerte météo recommandant à chacun d'être prudent, mais n'alertant pas sur un danger particulier, ne suffit pas à faire reconnaître la faute inexcusable de l'entreprise.

En matière pénale

Lorsqu'une faute d'imprudence, de négligence ou le manquement à une obligation de sécurité est à l'origine indirecte d'un dommage, le chef d'entreprise ou son délégué peut voir sa responsabilité pénale engagée en vertu de l'article L. 121-3, alinéa 4, du Code pénal s'il est établi qu'il a commis une faute délibérée ou caractérisée. Cette dernière peut alors être constitutive d'un homicide involontaire lorsque qu'elle est la cause indirecte du décès d'un salarié.

Dans cette hypothèse, la chambre criminelle de la Cour de cassation a estimé que cette dernière qualification pouvait se cumuler avec l'infraction à la réglementation relative à la sécurité des travailleurs de l'article L. 4741-1 du Code du travail, sans qu'il n'y ait de violation du principe « *non bis in idem* » ⁽¹⁷⁾.

QUID DU RÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ?

L'inspection du travail a un rôle important tant de prévention que de contrôle.

Des vérifications inopinées peuvent être effectuées pour s'assurer du respect par les entreprises de leurs obligations réglementaires et d'une bonne évaluation du risque.

À défaut, le constat de certaines négligences peut entraîner la mise en demeure et l'obligation pour la direction d'y remédier. Cependant, en cas de danger grave ou imminent pour l'intégrité physique d'un salarié, la mise en demeure préalable n'est pas obligatoire : la verbalisation et les poursuites peuvent intervenir immédiatement ⁽¹⁸⁾.



En dépit du droit de retrait pouvant être activé par tout collaborateur se sentant en danger, les accidents pouvant survenir à l'occasion d'une canicule ou d'un grand froid se révèlent couteux pour l'entreprise. La clé reste donc l'anticipation.

La période caniculaire est derrière nous... mais les bonhommes de neige se préparent ! Donc prudence. ♦

(15) Cass. Ass. plénière., 24 juin 2005, n° 03-30.038.

(16) Cass. 2^e civ., 23 janv. 2014, n° 12-24.681.

(17) Cass. crim., 17 avr. 2019, n° 18-83.025.

(18) C. trav., art. L. 4721-5.