

LA CHALEUR N'EST PAS UN INCONFORT. C'EST UN RISQUE PROFESSIONNEL.

DERNIÈRE COMMUNICATION CHALEUR : 27 JUILLET. DEPUIS, SILENCE.

Les salariés présents en août ont-ils cessé d'avoir chaud ? Trois semaines sans un mot, alors que les épisodes de chaleur d'août sont parmi les plus intenses de l'année et que les effectifs présents sont les plus réduits.

01 LE CALENDRIER DU SILENCE

27 JUIL.

Dernière communication de la Direction sur la chaleur

3 SEM.

Sans un mot, alors que la période estivale se poursuit

AOÛT

Le mois où les effectifs sont les plus réduits, donc les plus isolés

Le risque, lui, n'est pas parti en congés. Un salarié seul dans un open space surchauffé au mois d'août n'a ni collègue pour s'inquiéter, ni manager sur site, ni consigne récente. C'est précisément le moment où l'information manque le plus.

02 CE QUE PERSONNE N'A ECRIT : LA CHARGE DE TRAVAIL

On a autorisé des pauses. On n'a rien retiré de la charge. Le jalon client n'a pas bougé. Le sprint n'a pas bougé. La date de livraison n'a pas bougé.

Résultat : la pause supplémentaire se paie en heures récupérées le soir, ou ne se prend pas. Toutes les mesures annoncées portent sur le confort. Aucune ne porte sur le travail lui-même.

Une pause qu'il faut rattraper le soir n'est pas une pause. C'est un report. Et c'est le décalage que chacun a vécu cet été sans que personne ne l'écrive.

03 CE QUE DIT LE DROIT

ORGANISATION ET MOYENS

ART. L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent « la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ».

L'organisation, pas que l'équipement

ADAPTATION DU TRAVAIL

ART. R4463-3

Parmi les mesures de réduction des risques liés aux épisodes de chaleur intense figure « l'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition ».

Une obligation, pas une option

04 VOUS TRAVAILLEZ CHEZ LE CLIENT. QUI PROTEGE VOTRE SANTE ?

Une large part des salariés travaille dans des locaux qui ne sont pas ceux de leur employeur. Celui-ci ne maîtrise ni la climatisation, ni la température, ni la distribution d'eau. Et le client n'est pas l'employeur. Chacun peut renvoyer vers l'autre.

ART. R4512-6

« Les chefs des entreprises utilisatrice et extérieures procèdent en commun à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, installations et matériels. Lorsque ces risques existent, les employeurs arrêtent d'un commun accord, avant le début des travaux, un plan de prévention définissant les mesures prises par chaque entreprise en vue de prévenir ces risques. »

La réponse du Code du travail est claire : les deux. Et l'article R4463-8 précise que ce plan de prévention tient compte, le cas échéant, des risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense. Nous demandons la liste des plans actualisés en 2026 qui intègrent ce risque.



**LA CHALEUR N'EST PAS UN INCONFORT.
C'EST UN RISQUE PROFESSIONNEL.**

A.C.

05

QUI PAIE VOTRE PROTECTION ?

On vous invite à rejoindre un site climatisé, ou à rester chez vous. Dans les deux cas, la facture peut basculer sur vous : le trajet supplémentaire vers un autre site, le ventilateur ou le climatiseur acheté pour tenir chez soi, l'électricité consommée toute la journée. L'entreprise économise le mètre carré climatisé. Le salarié paie sa propre protection.

ART. L4122-2

« Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs. »

**REJOINDRE
UN SITE**

LE TRAJET

Se déplacer vers un site climatisé suppose de pouvoir s'y rendre. L'employeur prend en charge une part du prix des titres d'abonnement souscrits pour les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail (art. L3261-2). Un trajet supplémentaire imposé par la chaleur n'a pas à rester à votre charge.

Art. L3261-2

**RESTER
CHEZ SOI**

L'EQUIPEMENT

Ventilateur, brumisateur, climatiseur mobile, électricité : si le domicile devient le lieu où l'employeur vous invite à travailler, l'équipement qui rend ce travail possible par forte chaleur relève de la protection, pas du confort personnel.

Art. L4122-2

Ce que nous demandons : un kit chaleur. Équipement de rafraîchissement mis à disposition ou pris en charge pour celles et ceux qui travaillent à domicile, et prise en charge intégrale des trajets supplémentaires imposés par un changement de site. Se protéger ne doit rien coûter au salarié.

06

CE QUE SUD INDUSTRIE DEMANDE

Une communication chaleur pour le mois d'août, adressée à tous, y compris aux salariés en mission chez le client.

La liste des plans de prévention actualisés en 2026 intégrant le risque chaleur, présentée en CSSCT.

La présentation au CSE des mesures prises au titre du risque chaleur pour toute la période estivale.

L'adaptation effective de la charge de travail et des jalons pendant les épisodes de chaleur, et pas seulement des pauses.

Un kit chaleur pris en charge par l'employeur, et le remboursement des trajets supplémentaires imposés.

Un plan chaleur négocié avant l'été 2027, opposable, et non une série de conseils individuels.

Vous avez travaillé en août par forte chaleur ? Dites-nous la température de votre poste, ce qui a été adapté, ce qui est resté à votre charge. Vos retours construisent le dossier que nous porterons au CSE.

LA CHALEUR N'EST PAS UN INCONFORT.**C'EST UN RISQUE PROFESSIONNEL.**

SUD Industrie est là en août. Écrivez-nous.

contact@sud-industrie-capgemini.fr

07 64 44 61 42

[sud-industrie-capgemini.fr](https://www.sud-industrie-capgemini.fr)