



7 juillet 2026

Face à la canicule, un droit du travail écologique

Pour Jean-Pierre Farandou, Ministre du Travail, « on ne peut pas arrêter la France à partir de 30 °C ». Or, la canicule que nous venons de vivre n'est qu'un épisode d'une longue série à venir, qui va aller en s'amplifiant. Les gouvernements libéraux et le patronat se préparent donc à nous faire travailler dans des conditions qui vont devenir toujours plus difficiles, accentuant les inégalités au sein du monde du travail.

ATTAC (<https://www.contretemps.eu/author/attac/>)





Les façons de faire face aux épisodes caniculaires et plus généralement aux dégradations environnementales sont des questions éminemment politiques, qui nécessitent d'importantes transformations ; ici, le Ministre du Travail prend les devants en indiquant bien qu'il ne faudra surtout rien changer à l'avenir. Dans un livre récent, Travail, climat : même combat ! Manifeste pour une bifurcation écologique du travail, l'association Attac propose quelques pistes de réflexion, pour envisager une transformation profonde du travail, en prise avec la situation écologique présente et à venir ; nous publions ici un extrait du livre consacré à la question des nouveaux droits pour les salariés face aux dégradations environnementales.

Les travailleuses et travailleurs sont en première ligne face à la crise écologique : maladie professionnelle, pollutions industrielles, stress thermique... Le droit du travail s'est construit pour protéger la santé, la dignité et le temps de vie face à la logique du profit. Aujourd'hui, on sait que cette logique détruit les écosystèmes comme nos corps et nos environnements. C'est pourquoi le droit du travail doit être élargi pour faire face aux menaces contemporaines comme la pollution de l'air, la malbouffe, les fortes chaleurs et la destruction des territoires vivables.

La proposition que nous formulons ici ne consiste pas simplement à adapter le droit du travail à la transition écologique, mais à en faire un levier de transformation radicale. Avant tout, il faut reconnaître que la crise climatique engendre de nouveaux risques qui appellent de nouveaux droits. Ensuite, il faut affirmer la nécessité pour les travailleur·euses de pouvoir intervenir sur leurs conditions de travail. Enfin, faire de l'écologie le levier d'un droit du travail élargi.

Pour aller plus loin

|

Syndicalisme et crise écologique. Dialogue entre Sophie Binet et Daniel Tanuro
(<https://www.contretemps.eu/syndicalisme-crise-ecologique-dialogue-sophie-binet-tanuro/>)

Nouveaux risques, nouveaux droits

Le changement climatique et son cortège d'événements météorologiques extrêmes (canicules, inondations ou feux de forêts) ont des effets sur les travailleur·euses, quelle que soit leur profession. Ces risques vont s'amplifier à mesure que le réchauffement progresse, selon trois principaux changements : « la hausse des températures ; l'évolution de l'environnement biologique et chimique ; la modification de la fréquence et de l'amplitude de certains aléas climatiques[1]. »

Ces modifications majeures vont multiplier les dangers avec des effets avérés sur la santé : blessures, cancers, maladies cardiovasculaires, maladies respiratoires, dégénérescence maculaire, problèmes de santé mentale, etc.¹ Si la première protection est d'agir pour atténuer l'ampleur du réchauffement climatique, il nous faut dès maintenant intégrer ces nouveaux risques à nos réflexions sur les conditions de travail et exiger l'instauration de nouveaux droits.

Travailler à 50 °C ?

Entre le 5 et le 8 septembre 2023, six ouvriers agricoles décèdent de crises cardiaques dans les vignobles de Champagne et du Rhône alors que la France connaît une nouvelle période de canicule. Aucune mesure de prévention n'a été prise par les employeurs, alors même que le Code du travail indique qu'ils doivent prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Au-delà de ces cas tragiques, malheureusement récurrents dans l'agriculture ou le BTP, c'est l'insuffisance de la réglementation en cas de fortes chaleurs qui met en danger les travailleur-euses.

Or, les canicules vont se multiplier. À l'échelle planétaire, plus de 2,4 milliards de travailleur-euses (sur 3,4 milliards) sont susceptibles d'être exposé-es à une chaleur excessive selon l'Organisation internationale du travail (OIT)[2]. Selon Météo France, à l'horizon 2050, la France connaîtra des températures moyennes supérieures de 2,7 °C par rapport à la période préindustrielle. Ces fortes chaleurs, principal risque climatique en Europe selon le Giec, augmentent la mortalité et les cas de stress thermique.

Selon l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), « au-delà de 30 °C pour une activité sédentaire, et 28 °C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés. » Au-delà des risques directs, le stress thermique au travail engendre fatigue et diminue les capacités cognitives, un cocktail pouvant être mortel, notamment dans les secteurs les plus exposés aux accidents du travail, à l'instar du BTP. Des effets cumulatifs peuvent également se produire tels que l'augmentation de l'absentéisme produisant elle-même une intensification de la charge de travail.

À partir du 1er juillet 2025, de nouvelles obligations entrent en vigueur en cas de fortes chaleurs[3], mais elles restent insuffisantes puisqu'elles ne permettent pas de suspendre l'activité en cas de manquements de la part de l'employeur. Il est donc urgent de doter l'inspection du travail d'un pouvoir d'arrêt immédiat et de rendre effectif le droit de retrait, très peu utilisé face à la pression patronale. En effet, si les salarié-es peuvent exercer leur droit de retrait en cas de danger grave et imminent, faute de règles claires et soumis à la pression patronale, peu nombreux-ses sont celles et ceux qui l'exercent.

La réglementation doit donc évoluer pour fixer des valeurs limites d'action (mesures de protection spécifiques, modification et allègement des horaires, fréquences des pauses) et des limites d'exposition pour indiquer à quel niveau de chaleur l'activité doit être totalement interrompue. L'Espagne a une longueur d'avance, avec son « congé climatique » rémunéré d'une durée maximale de quatre jours, avec possibilité de prolongation, applicable lorsque les travailleur-euses ne peuvent accéder à leur lieu de travail en raison d'ordres des autorités publiques ou de risques météorologiques graves. La législation européenne doit évoluer en harmonisant le droit du travail en s'appuyant sur les législations les plus protectrices de ses pays membres.

Décliner le droit général au sein des branches et au plus près de l'activité

Les effets des fortes chaleurs ne sont pas similaires selon les secteurs d'activité ou selon les métiers dans lesquels nous exerçons. De fait, adossées à une réglementation générale, des déclinaisons au sein de conventions collectives sont nécessaires pour prendre en compte la spécificité des activités et des missions. Ainsi, le Code du travail belge a intégré des seuils réglementaires contraignants d'exposition à la chaleur tenant compte de la charge et de la contrainte physiques du travail, de l'humidité et de la température de l'air[4].

Ces déclinaisons sont également nécessaires afin d'intégrer des mesures de prévention des risques liés aux catastrophes naturelles et aux phénomènes météorologiques extrêmes. Certains métiers vont être d'autant plus bouleversés qu'ils sont en première ligne face aux événements extrêmes qui vont se multiplier : les travailleur-euses peuvent être exposé-es pendant le phénomène (pompiers, personnels soignants, agents publics), ou juste après, voire durant les opérations de nettoyage. Si des mesures d'arrêt du travail ou de modification des horaires sont possibles dans le BTP ou dans l'agriculture, il n'est par exemple pas envisageable de stopper des opérations de secours. Dans ces derniers cas, les agent-es publics doivent avoir la garantie de ne pas être exposés à des seuils de pollution ou de stress psychosociaux, ce qui implique des moyens humains suffisants pour assurer par des exemples des rotations et des pauses suffisantes.

Bien que la portée précise de ces plans reste à déterminer, il y a donc urgence à ce qu'une réflexion au plus près de l'activité réelle des travailleur-euses s'engage pour compléter des dispositions générales à inscrire dans le Code du travail. Cet impératif souligne le rôle clé des syndicats et de la négociation collective dans l'adaptation au climat sur le lieu de travail.

Notre santé n'a pas de prix !

Les nouveaux risques environnementaux pour les travailleur-euses ne se limitent pas aux fortes chaleurs. L'OIT alerte notamment sur les risques respiratoires liés à la pollution de l'air. Celle-ci peut être renforcée par les fortes chaleurs (pensons aux pics d'ozone) mais elles sont avant tout consubstantielles à l'émission de polluants lors de processus productifs peu soucieux de la santé des travailleur-euses de l'entreprise comme de celle des riverain-es.

Ce ne sont pas moins de 1,6 milliard de personnes dans le monde susceptibles d'être exposées à la pollution de l'air sur leur lieu de travail, entraînant chaque année jusqu'à 860 000 décès liés au travail parmi les travailleur-euses en extérieur. Ce sont également plus de 870 millions de travailleurs agricoles qui sont susceptibles d'être exposé-es aux pesticides, avec plus de 300 000 décès attribués à l'empoisonnement par les pesticides chaque année[5].

Pour protéger la santé et l'environnement : renforcer les droits d'information et d'intervention des salarié·es

Les premières victimes des pollutions industrielles sont les premières exposées, à savoir les travailleuses et travailleurs des entreprises. Or, dans de nombreux cas, les salarié·es sont soit soumis·es au chantage à l'emploi, soit tenu·es à l'écart des informations sur la nocivité des produits. Entre le chômage et un risque pour sa santé qui demeure incertain – il est souvent trop tard lorsqu'il est avéré – les salarié·es font face à un dilemme.

L'employeur est pourtant tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salarié·es, selon le Code du travail (art. 4121-1). Dans ce cadre, l'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais doit prévenir le danger. Or, dans bien des cas, la méconnaissance des expositions est organisée par l'entreprise[6].

Pour alerter, encore faut-il être informé·e et formé·e !

C'est au regard du chantage à l'emploi et d'une information parfois organisée par l'employeur qu'il faut comprendre la faible utilisation du droit d'alerte environnementale. Car la législation en termes de santé est intéressante et pourrait être davantage mobilisée au service de la protection de la santé et de l'environnement.

Pour permettre un réel droit d'alerte, il est nécessaire de garantir un droit à l'information environnementale. Tout d'abord parce que les salarié·es sont les premier·ères exposé·es aux substances toxiques et que sans information, iels ne peuvent pas se protéger et prévenir l'ensemble de la population. Ensuite, parce que l'impunité des industriels est permise à cause d'une asymétrie d'information où les directions connaissent les risques, contrairement aux salarié·es. Il faut donc redonner le pouvoir aux travailleur·euses et créer une traçabilité publique obligatoire des chaînes d'approvisionnement et des processus de production, incluant les données sur les substances polluantes pour lutter contre l'asymétrie d'information entre employeurs et salarié·es[7].

Il faut donner davantage de pouvoir aux organisations syndicales sur les orientations écologiques de l'entreprise en leur donnant accès aux documents techniques et environnementaux, et en intégrant les enjeux de pollution industrielle dans les négociations obligatoires. Si l'employeur ne se conforme pas à ces obligations, l'inspection du travail doit bénéficier des moyens humains et en termes de formation pour intervenir et faire appliquer la loi.

Une autre possibilité, non contradictoire par ailleurs, serait pour l'État de soutenir les initiatives d'expertise indépendante via des collaborations entre syndicalistes, médecins, ergonomes, riverain·es. Les combats contre l'amiante sont à ce titre inspirants, et des groupements d'intérêt scientifique sont nécessaires pour produire une connaissance indépendante, identifier les risques et promouvoir les dispositifs de prévention (à l'instar du Giscop93 sur les cancers professionnels).

Comprendre les impacts environnementaux de son travail est une condition minimale pour garantir la justice environnementale et devrait être un droit nécessaire. La formation est un pouvoir puisqu'elle permet d'activer d'autres droits (information, alerte, retrait). Une personne formée peut exercer un contre-pouvoir dans l'entreprise. C'est une condition pour plus d'égalité au sein de l'entreprise entre les cadres qui ont accès à des formations RSA et les salarié-es exposé-es qui restent dans l'ignorance. C'est pourquoi il faut reconnaître un droit à la formation environnementale et sanitaire dans le Code du travail, obligatoire, sur le temps de travail et financée par l'employeur.

Donner des droits d'intervention au sein des entreprises et des services

La prévention des risques liés à l'organisation du travail suppose la présence de représentant-es du personnel que les salarié-es pourraient solliciter. Leur nombre a cependant été considérablement réduit par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 qui ont supprimé les délégué-es du personnel et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les instances étant désormais centralisées dans le comité social et économique (CSE) au niveau de l'entreprise, les élu-es, en moins grand nombre, n'ont plus la capacité d'être présent-es dans tous les établissements des grandes entreprises.

Il est donc nécessaire de renforcer les actuels CSE et/ou de revenir aux CHSCT auxquels il convient d'ajouter une compétence environnementale. À cet égard, il faudrait donner un réel pouvoir à ces instances sur les choix stratégiques de l'entreprise. Bien souvent, la recherche à tout prix de la rentabilité immédiate conduit les actionnaires à différer ou refuser les investissements permettant aux entreprises de réduire leur impact, voire de réorienter la production pour satisfaire aux nouvelles réglementations environnementales. Les représentant-es du personnel doivent donc user d'un droit de veto suspensif et d'un droit de proposition alternative. Il est nécessaire également d'augmenter les moyens alloués à ces comités (heures de délégation, nombre d'élu-es, formations, budgets, avec une insistance particulière sur la question de la formation et de l'expertise en matière environnementale). Enfin, ces comités doivent pouvoir faire intervenir des contre-pouvoirs citoyens (associations, experts) dans le comité et dans l'entreprise, pour rompre le cloisonnement entre l'intérieur et l'extérieur des lieux de travail, au regard des enjeux de santé et d'environnement.

Notes

[1] Henri Bastos, « Climat : ça chauffe pour les risques professionnels », *Santé & travail*, n° 110, avril 2020.

[2] *Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique*, rapport de l'OIT, avril 2024.

[3] Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.

[4] « Lettre ouverte au ministre du Travail concernant le travail sous fortes chaleurs », site de la CGT-TEFP, 15 septembre 2023.

[5] « Le changement climatique crée des risques sanitaires graves pour

[6] « PFAS : vers un nouveau scandale sanitaire dans les usines », novethic.fr, 7 avril 2025.

Direction de la Prévention des Risques Professionnels, Catherine Lecoq, Raphaële Sire et Thomas Coutrot, *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, Seuil, 2022.