



CONSTRUCTION  
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# INFOJURI

N°06-2026

JUILLET 2026

## Droit de retrait en cas de canicule: repères juridiques et vigilance dans nos branches

Le droit de retrait permet à un salarié de se soustraire à une situation de travail lorsqu'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. En période de canicule, ce droit peut trouver à s'appliquer, notamment dans les secteurs exposés comme le BTP, la construction et le bois, dès lors que les conditions réelles de travail rendent l'exposition à la chaleur dangereuse.

### 1. Un droit individuel encadré



Le droit de retrait est prévu par l'article L. 4131-1 du Code du travail.

Le salarié doit alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent, ainsi que de toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection. Il peut alors se retirer de cette situation. L'employeur ne peut pas lui demander de reprendre son activité tant que persiste le danger grave et imminent.

#### Ce droit n'est pas conditionné à la preuve certaine du danger :

L'enjeu est d'apprécier si, au moment où le salarié se retire, il pouvait raisonnablement penser que sa santé ou sa sécurité était menacée. Le salarié peut donc se tromper sur la réalité du danger, dès lors que son appréciation reste raisonnable au regard des circonstances.

#### Le retrait doit cependant être exercé de manière proportionnée :

Il ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Cette limite est particulièrement importante sur les chantiers, où l'arrêt brutal d'une tâche peut exposer d'autres travailleurs si aucune précaution n'est prise.

Lorsque le droit de retrait est légitimement exercé, aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise contre le salarié. Cette protection vaut pour un salarié seul comme pour un groupe de travailleurs qui se retirent d'une situation dangereuse.

- l'employeur ne peut exiger la reprise du travail tant que le danger persiste.

A l'inverse si le retrait est injustifié (absence de motif raisonnable) :

- le salarié peut être sanctionné ;
- une retenue de salaire proportionnelle à l'arrêt de travail est possible.

En pratique, en période de canicule, l'appréciation du caractère raisonnable du retrait se fera à la lumière des mesures de prévention effectivement mises en œuvre par l'employeur au titre du décret 2025 482 et des obligations générales de sécurité.

Plus ces mesures sont complètes et adaptées, plus il sera difficile de caractériser un danger grave et imminent ; à l'inverse, leur insuffisance renforcera la légitimité du droit de retrait.



Cfdt:

CONSTRUCTION  
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# INFOJURI

## 2. Canicule: quand le danger grave et imminent peut être caractérisé

La canicule ne suffit pas, à elle seule, à justifier automatiquement un droit de retrait. Tout dépend des conditions concrètes de travail.

En revanche, elle peut constituer un danger grave et imminent lorsque plusieurs facteurs se cumulent : **températures très élevées, vigilance Météo-France élevée, travail physique intense, exposition directe au soleil, travail en hauteur, port d'EPI lourds, absence d'eau fraîche, pauses insuffisantes, absence de zone d'ombre ou de local de repos, travail isolé ou apparition de signes de malaise.**

La jurisprudence a déjà admis l'exercice du droit de retrait dans un contexte de forte chaleur pour un aide-couvreur ayant refusé de

poursuivre son activité sur un chantier pendant la canicule de 2003. L'arrêt de la Cour de cassation du 1er avril 2009, n° 07-45.511, reste un repère utile pour les activités de toiture ou de chantier fortement exposées.

L'appréciation reste toutefois casuistique: Un salarié aura davantage d'éléments pour justifier son retrait si l'employeur n'a pas pris de mesures de prévention adaptées.

À l'inverse, si l'entreprise a organisé le travail, aménagé les horaires, prévu des pauses, mis à disposition de l'eau fraîche, créé des zones d'ombre, adapté les EPI et défini une procédure de secours, le caractère raisonnable du retrait sera apprécié plus strictement.





# INFOJURI

CONSTRUCTION  
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## 3. Les obligations renforcées de prévention du risque chaleur

Le risque chaleur doit désormais être pleinement intégré à la prévention des risques professionnels. Les mesures prévues par le Code du travail pour réduire l'exposition aux épisodes de chaleur intense portent notamment sur l'adaptation de l'organisation du travail, les horaires, la limitation de la durée et de l'intensité d'exposition, les périodes de repos, l'aménagement des postes, les moyens techniques de réduction du rayonnement solaire, les équipements de travail, les EPI, ainsi que l'information et la formation des salariés.



**En cas d'épisode de chaleur intense, l'employeur doit fournir une quantité suffisante d'eau potable fraîche et prévoir un moyen permettant de la maintenir au frais tout au long de la journée, à proximité des postes de travail, notamment extérieurs.**

Dans le BTP, l'exigence est encore plus concrète : l'employeur doit mettre à disposition de l'eau potable et fraîche pour permettre aux travailleurs de se désaltérer et de se rafraîchir. Lorsqu'il est impossible de mettre en place l'eau courante, la quantité minimale d'eau mise à disposition est d'au moins trois litres par jour et par travailleur.

Les documents de prévention doivent également être adaptés : DUERP, Papripact dans les entreprises d'au moins 50 salariés, plan de prévention, plan général de coordination et PPSPS doivent intégrer le risque lié aux épisodes de chaleur intense lorsque l'activité ou le chantier y expose les travailleurs.





# INFOJURI

CONSTRUCTION  
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## 4. Les bons réflexes en cas de retrait

**En pratique, le salarié doit alerter immédiatement l'employeur ou son représentant.**

Aucun formalisme lourd n'est imposé, mais un écrit est recommandé : SMS, courriel, message à l'encadrement ou mention dans un registre lorsqu'il existe. Il faut indiquer les faits précis : température ressentie ou mesurée, tâche effectuée, exposition au soleil, absence d'eau, absence de pause, malaise, impossibilité de se protéger, éloignement des secours.

Le salarié doit ensuite se mettre en sécurité, sans créer de risque pour les autres, et rester disponible pour reprendre le travail dès que le danger aura cessé ou que des mesures suffisantes auront été prises.

### Rôle du CSE

Pour les représentants du personnel, le droit de retrait individuel peut être complété par le droit d'alerte du CSE en cas de danger grave et imminent. Cette alerte permet de déclencher une enquête immédiate avec l'employeur et, en cas de désaccord, une réunion urgente du CSE. En période de canicule, ce levier est particulièrement utile pour exiger une réponse collective : adaptation des horaires, arrêt de certaines tâches, pauses supplémentaires, accès effectif à l'eau fraîche, zones d'ombre, locaux de repos, organisation des secours et prise en compte des travailleurs vulnérables.

## Conclusion

**Le droit de retrait n'est pas un droit général à interrompre le travail en cas de chaleur. C'est un droit de protection, mobilisable lorsque le salarié a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité.**

En cas de canicule, notamment sur les chantiers, son appréciation dépendra des conditions concrètes d'exposition et des mesures réellement mises en œuvre par l'employeur.

Plus la prévention est absente ou insuffisante, plus le droit de retrait peut être légitime. À l'inverse, une prévention effective, visible et vérifiable réduit le risque et sécurise l'organisation du travail.

Dans nos branches, l'enjeu est donc clair : le risque chaleur ne doit pas rester une ligne dans le DUERP, mais se traduire chaque jour sur le terrain par des mesures concrètes, contrôlables et adaptées à la réalité du chantier.