



Sobriété énergétique dans l'entreprise : Impact et limites

Conseils pratiques publié le **30/01/2023**, vu **1465 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

L'employeur peut-il décider de baisser le chauffage ou l'éclairage dans l'entreprise, au nom de la sobriété énergétique ? Sous certaines conditions uniquement, pour protéger les salariés.

En application des conseils de sobriété énergétique du Gouvernement, l'employeur est-il libre de prendre toutes les décisions dans l'entreprise ?

Pas exactement.

L'employeur peut-il réduire l'éclairage ou le chauffage du lieu de travail pour faire des économies d'énergie ?

Sous conditions.

La sobriété énergétique ... à condition de préserver la santé et la sécurité des salariés

L'employeur est tenu d'une obligation générale de maintien de la santé et de la sécurité des salariés ([Articles L.4121-1 et suivants du Code du travail](#)).

Il ne doit prendre aucune décision qui mettrait en danger les salariés. Au contraire, il doit répertorier tous les risques présents dans l'entreprise et adopter les mesures de prévention adéquates. Voir notamment l'étude dédiée sur le [Document unique de prévention des risques professionnels](#).

Décider de diminuer l'éclairage dans l'entreprise pour faire des économies pourrait présenter un danger pour les salariés.

Risque de chute ou de blessures diverses, risque de fatigue oculaire, accroissement de la fatigue, impact sur le moral, etc.

L'employeur doit donc s'assurer que la diminution de l'éclairage se fait dans une mesure raisonnable et uniquement sur des postes qui s'y prêtent.

NB : l'employeur peut se référer aux préconisations de l'INRS pour optimiser les conditions d'éclairage.

Il en va de même pour les réductions de chauffage : l'employeur doit être vigilant dans les modifications qu'il opérera afin de préserver la santé de ses collaborateurs.

Le salarié qui parviendrait à prouver que son état de santé s'est détérioré à cause d'une décision de l'employeur pourrait rechercher sa responsabilité, même si cela s'inscrit dans le cadre de la sobriété énergétique telle que recommandée par le Gouvernement.

La sobriété énergétique... à condition de consulter le CSE

Lorsqu'il existe, dans les entreprises de 50 salariés ou plus, le CSE doit être consulté sur tous les projets d'aménagement venant impacter de façon significative les conditions de santé au travail ([Article L.2312-8 du Code du travail](#)).

À défaut l'employeur s'expose à une procédure pour entrave au CSE.

Baisser l'éclairage ou le chauffage va nécessairement impacter les conditions de santé au travail des salariés. Il est donc fortement recommandé d'inscrire à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE les mesures de sobriété énergétique envisagées.

Si l'employeur ne souhaite pas attendre la prochaine réunion périodique, il est conseillé de consulter malgré tout et sans attendre les élus du CSE, au besoin en organisant une réunion extraordinaire.

Toute mesure prise sans respecter cette consultation préalable pourra être remise en cause et susciter des réclamations du personnel.

Cet article est non exhaustif. N'hésitez pas à contacter le [cabinet FOUQUE-AUGIER](#) pour une consultation personnalisée sur vos besoins ou ceux de votre entreprise.