

n° 16845

Mercredi 3 juin 2015

// le dossier pratique

Que faire en cas de canicule ?

Le niveau 1 du Plan national canicule a été activé le 1^{er} juin 2015 et durera jusqu'au 31 août.

Son objet: mettre en place une «veille saisonnière». En effet, comme chaque année, il est impératif de se préparer au risque de canicule.

Les entreprises sont concernées, car elles doivent protéger la santé et la sécurité des salariés.

À cet égard, le Plan canicule rappelle aux employeurs leurs obligations légales en la matière. Plusieurs recommandations pratiques doivent aussi être suivies afin de gérer au mieux ce risque saisonnier.

Le point dans ce dossier.

Paradoxalement, alors que le **Code du travail** impose à l'employeur de chauffer les locaux de travail pendant la saison froide et d'assurer la protection des salariés contre le froid, **aucune disposition** n'impose aux entreprises un **niveau maximal** d'exposition des travailleurs à la **chaleur**.

Reste que, dans le cadre de son **obligation de sécurité de résultat**, l'employeur est tenu de protéger les salariés des risques pour leur santé, notamment celui lié à l'exposition à de fortes chaleurs. Il a donc tout intérêt à respecter les obligations et à suivre les recommandations qui sont données en la matière par les pouvoirs publics.

Le secteur du **BTP**, plus exposé que les autres à ce risque, fait l'objet d'une réglementation spécifique.

1 Avant la canicule

UNE OBLIGATION DE PRÉVENTION

Le Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la **sécurité** et protéger la **santé** physique et mentale des travailleurs. Il doit aussi veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances, notamment **climatiques** (*C. trav., art. L. 4121-1*).

Au-delà de cette **obligation générale** de prévention, la loi impose à l'employeur de prendre des mesures particulières pour **anticiper les risques** liés à l'exposition des salariés aux **fortes chaleurs**.

Il doit ainsi :

- évaluer les risques liés aux **ambiances thermiques** dans le « document unique » (*C. trav., art. R. 4121-1*) et établir un plan d'action de prévention de ce risque;
- vérifier que la **ventilation** des locaux de

travail est correcte et conforme à la réglementation, notamment pour éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations, et, dans les locaux à pollution non spécifique, s'assurer d'une aération par ventilation mécanique ou naturelle et permanente (*C. trav., art. R. 4222-1 à R. 4222-9*);

– **aménager les postes extérieurs** pour protéger les travailleurs contre les conditions atmosphériques (*C. trav., art. R. 4225-1*): zones d'ombre, abris ou aires climatisées;

À NOTER Les maîtres d'ouvrage doivent, pour leur part, concevoir des locaux de travail dont les équipements et caractéristiques permettent d'adapter la température à l'organisme humain, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les salariés (*C. trav., art. R. 4213-7*).

DES CONSEILS DE PRÉVENTION

☒ Mobilisation des Direccte

Dès l'activation du Plan national canicule, les services du ministère du Travail sont mobilisés pour que soient mises en œuvre dans les entreprises les mesures nécessaires pour protéger les salariés contre les risques liés aux fortes températures.

Les **Direccte** doivent rappeler aux employeurs les différentes dispositions du Code du travail précitées. Elles doivent également inciter les entreprises à **adapter l'organisation du travail** en prévision de fortes chaleurs, et dans ce cadre (*Instr. DGS/DUS/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/2015/166 du 12 mai 2015, NOR: AFSP1511520J; Circ. DGT n° 9 du 4 juillet 2013, NOR: ETST1317698C*):

– **mobiliser les services de santé au travail (SST)** par le biais des médecins inspecteurs du travail. Les médecins du travail doivent conseiller les employeurs sur les précau-

À CLASSER SOUS

SANTÉ

AU TRAVAIL

06 / 15

tions à prendre à l'égard des salariés, surtout ceux qui sont les plus exposés aux risques liés à la canicule. Les SST sont aussi invités à établir un **document** à afficher dans l'entreprise ou sur le chantier en cas d'**alerte météorologique**, rappelant les risques liés à la chaleur, les moyens de les prévenir et les gestes à accomplir si un salarié est victime d'un coup de chaleur ;

– prévoir des **contrôles** des entreprises par l'inspection du travail, ciblés sur les secteurs les plus concernés par les risques liés à la canicule, en particulier le **bâtiment** et les **travaux publics**. Une vigilance accrue de l'inspection du travail est aussi requise concernant d'autres secteurs exposés, comme la restauration, la boulangerie, les pressings, ou encore les salariés appelés à conduire un **véhicule**, ainsi que ceux qui occupent un **emploi saisonnier à l'extérieur** (par exemple sur les plages).

Les inspecteurs du travail veilleront à ce que les employeurs aient intégré le risque lié aux « ambiances thermiques » dans leur **document unique** et aient mis en œuvre un **plan d'actions** prévoyant des mesures correctives. Ils les inciteront aussi à déclarer chaque accident du travail.

■ Recommandations aux employeurs

Des recommandations sanitaires à destination des employeurs ont été édictées en complément du Plan national canicule par le Haut conseil de la santé publique. Elles sont consultables sur la page du site Internet de l'institution (www.hcsp.fr) et sur celle du ministère de la Santé dédiée au Plan national canicule : www.sante.gouv.fr.

Il est ainsi conseillé aux employeurs de :

- demander au **médecin du travail** d'élaborer un **document** à afficher en cas d'**alerte météorologique** ;
- prévoir une **surveillance** de la **température** ambiante des lieux de travail ;
- vérifier que les **adaptations techniques** permettant de limiter les effets de la chaleur ont été mises en place, ainsi que, éventuellement, des **mesures correctives** sur des **bâtiments** ou locaux existants (stores, volets, faux plafonds, rafraîchissement d'ambiance, ventilation forcée de nuit, films antisolaires sur les parois vitrées, etc.) ;
- vérifier la **ventilation** des locaux de travail ;
- prévoir une **organisation du travail** permettant de réduire les cadences si nécessaire, d'alléger les manutentions manuelles et d'adapter le rythme de travail ;
- informer et consulter le **CHSCT** ou les autres institutions représentatives du personnel sur les **recommandations** à mettre en œuvre en cas de fortes chaleurs et les afficher.

À NOTER Il est possible de se procurer des brochures et affiches destinées aux entreprises auprès des services « prévention des risques professionnels » des Carat (caisses d'assurance retraite et de la santé au travail) et de l'OPPBT (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et des autres organismes de prévention). Des documents (brochures, affiches, dépliant, etc.) sont également mis en ligne par l'INRS sur son site www.inrs.fr.

2 Pendant la canicule

DES OBLIGATIONS

Les entreprises ont certaines obligations qui prennent tout leur sens en période de fortes chaleurs :

- mettre à la disposition du personnel de l'**eau fraîche**

et potable, à proximité des postes de travail (*C. trav., art. R. 4225-2 et R. 4225-4*) ;

– mettre gratuitement à disposition des salariés devant se désaltérer fréquemment lors de **circonstances de travail particulières** au moins une **boisson non alcoolisée**. La **liste des postes** concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CHSCT, ou, à défaut, des délégués du personnel (*C. trav., art. R. 4225-3*).

À NOTER Selon la DGT, le salarié qui constate que l'employeur n'a pris aucune mesure pour le protéger contre les risques liés à la chaleur, ou refuse de mettre à sa disposition de l'eau fraîche et des locaux suffisamment aérés, est fondé à saisir l'inspection du travail. Cette dernière devra apprécier si les circonstances climatiques et la situation du salarié justifiaient ou non l'adoption de ces mesures (*Circ. DGT n° 9 du 4 juillet 2013, NOR: ETST1317698C*).

DES CONSEILS D'ORGANISATION

Dans ses recommandations, le **Haut conseil de la santé publique** préconise aux employeurs de prendre, durant la vague de chaleur, des dispositions en termes d'organisation et de fonctionnement de l'entreprise, telles que :

- **informer tous les salariés** des risques, des moyens de prévention, des signes et symptômes du coup de chaleur (document établi par le médecin du travail, notamment) ;
- **adapter les horaires** de travail dans la mesure du possible (début d'activité plus matinal, suppression des équipes d'après-midi, etc.) ;
- organiser des **pauses** supplémentaires ou plus longues aux heures les plus chaudes, si possible dans une salle plus fraîche ;
- mettre en œuvre une **organisation du travail** adaptée ;
- inciter les **travailleurs à se surveiller** mutuellement pour détecter les signes de coup de chaleur ou de déshydratation grave et les signaler à l'employeur et au médecin du travail ;
- **vérifier** que les **adaptations techniques** permettant de limiter les effets de la chaleur sont fonctionnelles ;
- **surveiller les ambiances thermiques** des lieux de travail ;
- mettre à la disposition des salariés des **moyens utiles de protection** (ventilateurs d'appoint, brumisateurs d'eau minérale, vaporisateurs d'humidification, stores extérieurs, volets, etc.) ;
- enfin, **organiser l'évacuation** des locaux si la température intérieure atteint ou dépasse 34° en cas de défaut prolongé du renouvellement de l'air (*Recommandation CNAMTS R. 226*).

CONSEILS AU SALARIÉ

Les recommandations émises par le Haut conseil de la santé publique en cas de fortes chaleurs visent également les salariés. Elles peuvent utilement être relayées par les employeurs.

■ Se protéger et se rafraîchir

Il est conseillé aux salariés :

- d'éviter tout contact corporel avec des **surfaces métalliques** exposées directement au soleil ;
- de redoubler de **prudence** s'ils ont des antécédents médicaux ou prennent des médicaments ;

- de porter des **vêtements légers** et se **protéger la tête** du soleil. La chaleur n'exonère toutefois pas les salariés de l'obligation de venir travailler en tenue correcte, en particulier s'ils sont en contact avec la clientèle (*Cass. soc.*, 28 mai 2003, n° 02-40.273 et *Cass. soc.*, 12 novembre 2008, n° 07-42.220 : à propos du port d'un bermuda);
- d'éliminer toute source additionnelle de chaleur (éteindre le matériel électrique en veille);
- d'utiliser un **ventilateur** en association avec un brumisateur;
- de **boire**, au minimum, l'équivalent d'un verre d'eau toutes les 15-20 minutes. Lorsque le poste de travail comporte des risques chimiques, biologiques ou de contamination radioactive, le salarié doit s'hydrater dans un local annexe, après hygiène des mains;
- d'**éviter** toute consommation de **boisson alcoolisée** (y compris la bière et le vin), ainsi que les boissons riches en caféine;
- de faire des **repas adaptés** aux situations de travail.

■ Limiter les efforts physiques

Il est aussi recommandé aux salariés :

- d'**adapter** leur **rythme de travail** selon leur tolérance à la chaleur et d'organiser leur travail de façon à réduire la cadence. Le salarié peut, par exemple, réduire ou différer les efforts physiques intenses et reporter les tâches ardues aux heures les plus fraîches de la journée. Il ne doit pas, dans tous les cas, s'affranchir des règles de sécurité;
- d'alléger la charge de travail par des **cycles courts** travail/repos (exemple : pause toutes les heures);
- d'utiliser des aides mécaniques à la **manutention** (diabes, chariots, appareils de levage, etc.).

LE SALARIÉ PEUT-IL EXERCER SON DROIT DE RETRAIT ?

Le Haut conseil de la santé publique recommande aux salariés de **cesser immédiatement toute activité** dès qu'apparaissent des signes de **malaise** et de prévenir les collègues, l'encadrement et le médecin du travail.

Mais le salarié peut-il cesser le travail avant la survenance d'un malaise ? Dans le cadre du **droit de retrait**, le Code du travail permet aux salariés ayant un **motif raisonnable**

de penser qu'ils se trouvent dans une situation de travail présentant un « **danger grave et imminent** » pour leur vie ou leur santé d'arrêter leur travail, à condition d'en alerter immédiatement l'employeur. **Aucune sanction** ne peut être infligée aux salariés ayant exercé légitimement ce droit de retrait (*C. trav.*, art. L. 4131-1 et L. 4131-3).

Sous réserve de l'appréciation des tribunaux, tel pourrait être le cas de certains salariés exposés à de très fortes chaleurs.

3 Le cas particulier du BTP

MESURES DE PRÉVENTION

Pour le bâtiment et les travaux publics plus qu'ailleurs, des **mesures préventives spécifiques** doivent être mises en place. Il faut ainsi prévoir un **local** permettant l'accueil des salariés dans des conditions préservant leur santé et leur sécurité en cas de survenance de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte. À défaut d'un tel local, des **aménagements du chantier** doivent être effectués pour permettre la protection de la santé et de la sécurité des salariés dans des conditions équivalentes (*C. trav.*, art. R. 4534-142-1).

OBLIGATIONS PENDANT LA CANICULE

Pendant la période de canicule, selon l'OPPBT, la première mesure de sécurité consiste à **vérifier** tous les jours les **conditions météorologiques** afin d'évaluer le risque. La vigilance est impérative dès que la température dépasse 30° à l'ombre.

De plus, il faut mettre à la disposition de chacun des salariés **trois litres d'eau** au moins par jour (*C. trav.*, art. R. 4534-143).

Si les conditions atmosphériques rendent effectivement dangereux ou impossible l'accomplissement du travail, l'entrepreneur ou son représentant sur le chantier peut décider d'**arrêter le travail**, après avoir consulté les délégués du personnel. Dans ce cas, les salariés peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une **indemnisation** au titre du chômage intempéries (*C. trav.*, art. L. 5424-8 et s.).

VIENT DE PARAÎTRE



Droit du travail : les arrêts décisifs 2013-2014

Indispensable pour décrypter la jurisprudence sociale !

Retrouvez les arrêts essentiels qui consacrent un revirement, apportent une précision, posent une formule de principe, réalisent une mise au point ou traitent d'un sujet rare...

Cet ouvrage recense et commente les principaux arrêts rendus par la Cour de cassation ou le Conseil d'État de septembre 2013 à juillet 2014.

Principaux thèmes abordés :

Forfait annuel en jours / Requalification du CD / Liberté religieuse en entreprise / Prise d'acte et résiliation judiciaire du contrat de travail / Rupture conventionnelle homologuée / Nouveau contentieux administratif relatif au PSE / Élections professionnelles / Représentativité syndicale

Auteurs :

SANDRA LAPORTE, Journaliste en charge de la jurisprudence au quotidien Liaisons sociales

Préface de PAUL-HENRI ANTONMATTEI, Professeur à la Faculté de droit et de science politique de l'université de Montpellier I et Directeur du Laboratoire de Droit social.


33 € TTC



COMMANDER CET OUVRAGE EN LIGNE

EN SAVOIR + : WWW.WKF.FR

Pour toute information et commande

 N° Indigo 0 825 08 08 00

contact@wkf.fr

Retrouvez tous
nos ouvrages sur
www.wkf.fr