

JUILLET 2024

Il fait trop chaud au boulot ! En 5 questions

Quels sont les risques du travail en pleine chaleur ?

Les épisodes de canicule se multiplient et mettent en danger les travailleuses et les travailleurs. C'est tout particulièrement le cas de celles et ceux qui travaillent à l'extérieur comme les ouvriers et ouvrières de l'agriculture, du bâtiment et travaux publics ou encore ceux et celles qui exercent leurs métiers dans des lieux où la température est déjà élevée (cuisines, boulangeries, pressings...). Quand une personne est exposée de manière prolongée à une chaleur excessive, elle peut développer des pathologies diverses : œdèmes, maux de tête, spasmes, nausées, vomissements, déshydratation et dans les cas les plus graves une perte de connaissance pouvant conduire à la mort. Au premier signe inquiétant comme le malaise ou la confusion, il faut mettre la personne dans un endroit frais, la rafraîchir, et appeler le SAMU au 15 ! La personne qui fait un malaise devra déclarer un accident de travail pour bénéficier des droits qui y sont attachés, surtout si le médecin fait le lien entre les conditions de travail et le malaise.

Quelle est la responsabilité de l'employeur ?

La loi prévoit que l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salarié-es (art. L 4121-1 du Code du travail). Il doit évaluer les risques liés aux ambiances thermiques, dont le risque "fortes chaleurs" et les intégrer au document unique d'évaluation des risques (DUER).

Le Code du travail interdit d'affecter des jeunes (moins de 18 ans) à des travaux les exposant à des températures extrêmes (mais sans pour autant définir cette notion) susceptibles de nuire à leur santé.

Existe t'il une température à partir de laquelle l'employeur doit agir ?

L'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) considère qu' "au delà de 30° pour une activité sédentaire, et de 28° pour un emploi nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salarié-es." Au-delà de 33 °C, le travail présente des dangers pour la santé des travailleuses et travailleurs. **Or le Code du travail ne prévoit pas de seuils réglementaires d'exposition à la chaleur.**

Toutefois, pour limiter l'exposition à la chaleur, l'employeur doit prendre différentes mesures :

- adapter l'organisation du travail pour éviter les tâches fatigantes physiquement, aménager les horaires pour travailler plus tôt, ou moins longtemps, prévoir des pauses régulières,
- mettre en place de mesure de protection collective (stores, volets, ventilation, climatisation, etc.)
- mettre à disposition gratuitement et en quantité suffisante de l'eau fraîche à proximité des postes de travail, distribuer de l'eau,
- mettre à disposition des pièces de repli climatisées, des endroits ombragés.

Par ailleurs en cas d'alerte vigilance rouge au risque de canicule lancée par Météo France, **l'employeur est soumis à plusieurs autres obligations.** Il doit procéder à une **réévaluation quotidienne des risques** encourus par chacun des salarié-es en fonction :

- de la température et de son évolution en cours de journée ;
- de la nature des travaux devant être effectués (travaux en plein air ou comportant une charge physique) ;

- de l'âge et de l'état de santé des travailleurs et travailleuses.

En fonction de cette réévaluation des risques, l'employeur doit adapter l'organisation du travail (charge, horaires...) pendant toute la durée de la période de vigilance et décider de l'arrêt des travaux si les mesures prises sont insuffisantes pour assurer la protection des salarié-es.

Un employeur contraint de réduire ou de suspendre temporairement son activité en raison d'une vague de chaleur peut demander à la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) le placement de ses salarié-es en activité partielle (prévue par les articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du Code du travail).

Que faire si la situation devient intenable ?

Contre la chaleur au travail on peut agir syndicalement ! **N'hésitez pas à contacter les représentant-es syndicaux-ales qui pourront :**

- déclencher un **droit d'alerte** pour situation de danger grave et imminent afin d'exiger de l'employeur des mesures immédiates de protection de la santé ;
- demander la réunion en urgence du Comité social et économique (CSE) pour contraindre l'employeur à agir ;
- saisir le médecin du travail et l'inspection du travail.

"S'il n'y a pas de syndicat ou de délégué dans ton entreprise, contacte l'union locale ou départementale Solidaires la plus proche (renvoi vers la liste) ou le syndicat de ton secteur professionnel (idem), afin d'être aidé.e, accompagné.e, de ne pas être isolé.e"

Puis-je arrêter de travailler ?

Le droit de retrait permet au salarié de se retirer de son poste de travail lorsqu'il ou elle a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente "un danger grave et imminent" pour sa vie ou sa santé, à condition d'en informer immédiatement son employeur.

Si le Haut Conseil de la Santé Publique recommande aux salarié-es d'arrêter le travail dès les premiers signes de malaise, la validation d'un droit de retrait demeure à l'appréciation des Conseils de prud'hommes si l'employeur conteste le droit de retrait ou si le salarié voit sa rémunération diminuer.

L'Union syndicale Solidaires revendique :

- des températures minimales et maximales de travail, selon le type d'activité et de travailleurs et travailleuses ;
- des autorisations d'absence sans retenues de salaire lors d'événements climatiques violents.

Contre les causes du réchauffement climatique, l'Union syndicale Solidaires se bat pour une rupture écologique qui passe notamment par :

- de nouveaux droits pour les travailleurs et travailleuses, pour peser sur les orientations concernant l'ensemble de la filière de production ;
- des politiques publiques volontaristes pour réduire la consommation d'énergie, sortir des énergies fossiles et investir massivement dans les énergies renouvelables.

Focus sur le placement des salarié-es en activité partielle

L'employeur peut demander à la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités

(DDETS) le placement de ses salarié-es en activité partielle (prévues par les articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du Code du travail), les périodes de canicules entrant dans les situations prévues ("sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel").

Cela peut prendre la forme :

- de la réduction du temps de travail ;
- de la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salarié-es sont en inactivité totale.

A compter de 50 salarié-es, l'employeur doit consulter le CSE sur le dispositif sollicité. Lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande.

Placé-es par l'employeur en temps partiel, les salarié-es ne peuvent se voir imposer du télétravail sur les heures déduites. Celui-ci peut en revanche placer ses salarié-es en télétravail pour la partie des heures à travailler.

Les salarié-es placés en activité partielle sont indemnisé-es à hauteur de 60 % minimum de leur rémunération antérieure brute. L'employeur peut toutefois décider de majorer le taux d'indemnisation. Les heures travaillées doivent être rémunérées normalement par l'employeur et n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle. Les salarié-es en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation rémunéré-es en-dessous du SMIC perçoivent une indemnité égale à leur rémunération antérieure.

Les périodes d'activité partielle sont prises en compte pour les droits à la retraite, un trimestre est validé si le salarié a été indemnisé au titre de l'activité partielle de 220 heures, dans la limite de 4 trimestres par année civile.

Focus sur le secteur du BTP

En plus des mesures de prévention d'ordre général, l'employeur du BTP doit mettre à disposition un local protégé permettant aux salarié-es de récupérer dans de bonnes conditions, ou à défaut aménager le chantier pour préserver leur santé et leur sécurité. Il doit aussi mettre à disposition "de l'eau potable et fraîche pour la boisson, à raison de trois litres au moins par jour et par travailleur" (article R4534-143 du Code du travail).

Après la neige, le gel, le verglas, la pluie, depuis le 28 juin 2024, la canicule est devenue un motif de chômage technique pour les ouvrier-es du bâtiment et des travaux publics (BTP) en cas d'arrêt de chantier. Le dispositif se déclenchera en cas de vigilance orange ou rouge annoncée par Météo France.