



FORTE CHALEUR ET CANICULE AU TRAVAIL

QUELLES PROTECTIONS POUR LES SALARIÉS ?



L'employeur a l'obligation de garantir et protéger la santé et la sécurité des salariés au travail. Cela concerne notamment les conditions de température.

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Travailler sous forte chaleur entraîne un risque d'épuisement et/ou de déshydratation ainsi qu'un risque de « coup de chaleur » (mortel dans 15 à 25 % des cas).

Les effets de la chaleur sont accrus en cas de tâches physiques. Les accidents du travail sont aussi plus fréquents sous forte chaleur.

La loi ne fixe pas de température maximale. Les experts estiment que le risque apparaît à partir de :

- 30°C pour un travail sédentaire ;
- 28°C pour un travail physique.

AVANT LA VAGUE DE CHALEUR

Vérifier le document unique d'évaluation des risques professionnels, qui doit contenir un chapitre sur les risques liés aux ambiances thermiques (article R. 4121-1).

- contrôler son contenu et les adaptations des conditions de travail prévues ;
- contrôler sa mise en œuvre ;
- identifier et évaluer les risques liés aux différentes situations de travail, à l'aménagement des locaux et à l'organisation (art. L.4121-3) ;
- vérifier la prise en compte dans le plan d'actions ou le PAPRIACT.

Veille : du **1^{er} juin au 15 septembre**, l'employeur doit consulter les prévisions météorologiques et les bulletins d'alerte à 3 niveaux, par département (<https://vigilance.meteofrance.fr>).

PENDANT LA VAGUE DE CHALEUR

Les obligations permanentes :

- mettre gratuitement à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche (art. R. 4225-2) ;
- procéder au contrôle du bon renouvellement de l'air dans les locaux fermés (art. R. 4222-1) ;
- informer les salariés sur les risques liés à la chaleur, les signes d'alerte du coup de chaleur et les mesures de premier secours ;
- organiser les soins d'urgence à donner aux salariés accidentés et aux malades.

Si les salariés sont touchés par la chaleur, il en est de même pour les animaux.

Une attention particulière devra être apportée aux activités exercées par les salariés avec des animaux (agent de sécurité cynophile par exemple) afin de respecter les obligations liées au bien-être animal.

Les moyens d'adaptation en cas de chaleur :

- surveiller la température des locaux ;
- modifier voire mécaniser certaines tâches pour limiter la production de chaleur par l'organisme ;
- aménager les horaires de travail en fonction des heures les plus chaudes ;
- organiser des rotations pour limiter l'exposition ;
- limiter ou reporter le travail physique ;
- privilégier le télétravail ;
- augmenter la fréquence et la durée des pauses notamment aux heures les plus chaudes ;
- équiper les locaux : ventilateurs, brumisateurs, humidificateurs ;
- adapter les vêtements de travail (couleur claire, couvre-chefs) ;
- prévoir des sources d'eau potable à proximité des postes de travail et des aires/locaux de repos ombragés ou climatisés ;
- prévoir une boisson aromatisée (R4225-3) en sus.

Points d'attention particuliers :

- éviter le travail **isolé** ;
- prendre en compte la situation des personnes fragiles ;
- veiller à ce que les intérimaires, CDD, apprentis et nouveaux embauchés soient bien protégés au même titre que les autres salariés ;
- les travailleurs de **moins de 18 ans** ne peuvent pas être exposés à des chaleurs extrêmes (article D. 4153-36) ;
- dispositif "pénibilité" compensant : exposition aux températures extrêmes (+ de 900 h/an exposé à une température supérieure à 30°) = acquisition de points sur le C2P.

RÉAGIR EN CAS DE MANQUEMENT

Droit de retrait : s'il est en danger, le salarié peut exercer son droit de retrait.

Droit d'alerte pour Danger Grave et Imminent (DGI) : Les membres du CSE peuvent exercer un droit d'alerte en cas de danger du fait de températures élevées.

Le droit d'alerte précise :

- les postes de travail concernés ;
- la nature et la cause du danger ;
- les noms des travailleurs exposés.

Conséquences :

- le droit d'alerte pour DGI entraîne une enquête immédiate de l'employeur ;
- en cas de divergence lors de l'enquête, un CSE est réuni dans les 24h, l'inspection du travail et la CARSAT sont informés ;
- en cas de désaccord, l'inspection du travail est saisie.