



Salariées et salariés Mayennais

Vous travaillez dans une T.P.E

- De l'artisanat,
- De l'industrie,
- Du commerce,
- De l'agriculture,
- Des services,

Force Ouvrière vous informe de vos droits
Avec Les carnets de l'UDFO 53.

Juillet 2015 : Canicule, obligations de l'employeur

Aurons-nous une canicule cet été ?

L'été arrive à grands pas, dès lors comment ne pas se souvenir des vagues de chaleurs intervenues ces dernières années. Afin de prévenir une telle situation et permettre aux salariés de travailler sans suffoquer, les entreprises doivent se préparer et l'employeur a, à cet égard des obligations.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

► L'obligation de sécurité de résultat

L'employeur a l'obligation d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2). Cette obligation est une obligation de sécurité de résultat (Cass. soc., 28 févr. 2002, no 99-18.389).

Par ailleurs, il a l'obligation d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (C. trav., art. L. 4121-3).

En pratique, cela signifie que l'employeur doit non seulement prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser les atteintes à la santé et à la sécurité des salariés, mais également évaluer les risques et les prévenir pour éviter qu'une telle atteinte à la santé ou à la sécurité survienne.

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

1. Avant la canicule

a) *Une obligation de prévention.*

Il doit ainsi :

- Evaluer le risque lié aux ambiances thermiques dans le document unique (voir ci-dessous) et établir un plan d'actions de prévention de ce risque ;
- Vérifier que la ventilation des locaux de travail est correcte et conforme à la réglementation et, dans les locaux à pollution non spécifique, de s'assurer d'une aération par ventilation mécanique ou naturelle et permanente ;
- Aménager les postes extérieurs pour protéger les travailleurs des conditions atmosphériques : zones d'ombre, abris ou aires climatisées ;
- Faire en sorte que les constructions nouvelles devant abriter des locaux affectés au travail permettent d'adapter la température à l'organisme humain compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les salariés
- Les conventions collectives peuvent prévoir des mesures supplémentaires.

b) *Des conseils de prévention.*

Il doit ainsi :

- Informer et consulter le CHSCT et les autres institutions représentatives du personnel ;
 - Demander au médecin du travail d'élaborer un document, à afficher en cas d'alerte météorologique, rappelant les risques liés à la chaleur, les moyens de les prévenir et les premiers gestes à accomplir

- en cas de coup de chaleur ;
- Prévoir une surveillance de la température ambiante des lieux de travail ;
- Prévoir des mesures correctives sur des bâtiments ou locaux existants (stores, volets, ventilation forcée de nuit, films antisolaires...)
- Prévoir une organisation du travail permettant de réduire les cadences si nécessaire, d'alléger les manutentions manuelles, ou adapter le rythme du travail ;
- S'assurer que le port des protections individuelles est compatible avec les fortes chaleurs ;
- Afficher les recommandations prévues au niveau du plan d'actions

2. Pendant la canicule

a) Des obligations.

Le code du travail impose à l'employeur de chauffer les locaux de travail pendant l'hiver mais aucune disposition n'impose un niveau maximal de mesures pour les protéger de la chaleur. Toutefois les entreprises ont certaines obligations en périodes de fortes chaleurs :

- Mettre à disposition des salariés de l'eau fraîche et potable à proximité des postes de travail ;
- 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).

b) Des conseils d'organisation.

En cas de canicule ou de fortes chaleurs, il est fortement recommandé de prendre des dispositions en termes d'organisation et de fonctionnement de l'entreprise comme :

- 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) ;
- Adapter les horaires de travail dans la mesure du possible (
- Alléger la charge de travail par des cycles courts travail/repos (exemple une pause toutes les heures) ;
- Organiser des pauses supplémentaires ou plus longues pendant les heures les plus chaudes ;
- Vérifier que les adaptations techniques permettant de limiter les effets de la chaleur ont bien été mises en place
- Organiser l'évacuation des locaux si la température intérieure atteint ou dépasse 34° en cas de défaut prolongé du renouvellement de l'air (recommandation de la CNAMTS).

2

Pour le bâtiment et les travaux publics des mesures spécifiques doivent être mises en place.

Il faut 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. A défaut d'un local, des aménagements du chantier doivent permettre la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans des conditions équivalentes.

Pendant la période de canicule, selon l'OPPBTP, 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 atteint les 30°. De plus il faut mettre à la disposition de chacun des salariés trois litres d'eau au moins par jour.

► L'élaboration d'un document unique

Tout employeur, quel que soit l'effectif de son entreprise, doit élaborer un document unique d'évaluation des risques (C. trav., art. L 4121-3).



Ce document est « l'instrument qui permet de concrétiser, donc de prouver, cette démarche d'évaluation ou d'analyse et de proposer des mesures de prévention en adéquation avec l'analyse ainsi réalisée ».

L'employeur y recense les risques de manière exhaustive et définit un plan des actions à mener pour prévenir la réalisation de ceux-ci ou en atténuer les dommages sur la santé des salariés. Le Code du travail impose que les risques liés aux « ambiances thermiques » soient inscrits dans le document unique (C. trav., art. R. 4121-1).

Afin de prévenir les risques de fortes chaleurs sur la santé des salariés, et selon les recommandations de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), l'employeur doit procéder à une évaluation de ceux-ci en tenant compte des « contraintes » liées au salarié lui-même (si le salarié est porteur d'une pathologie, si une salariée est enceinte notamment), liées au poste de travail, à l'organisation du travail et à l'environnement dans lequel le salarié exerce son activité, en particulier pour les salariés qui travaillent en extérieur.

Par ailleurs, en plus des risques « classiques » qui peuvent être rencontrés toute l'année, l'employeur doit prendre en compte les risques spécifiques liés à la chaleur comme un risque d'accident du travail résultant d'un malaise dû à la chaleur. Après avoir rappelé les obligations générales de santé et sécurité incombant à l'employeur, regardons de plus près comment au quotidien, vous ou l'employeur pouvez ou devez agir.

Où se renseigner - ou adhérer à FORCE OUVRIERE

Auprès de l'Union Départementale de la Mayenne
10, rue du Docteur Ferron à LAVAL
Téléphone 02 43 53 42 26 –
Courriel : udfo53@force-ouvriere.fr
Site internet <http://53.force-ouvriere.org>

3



Bulletin d'adhésion

A retourner : UD FO 10, rue du Docteur Ferron
BP 1037 – 53010 LAVAL CEDEX

Je déclare adhérer au syndicat FORCE OUVRIERE

NOM : Prénom :

Adresse :

..... Téléphone :

Nom et adresse de l'entreprise :

.....

Date et signature

