

CANICULE 2019 / RECOMMANDATIONS POUR L'EMPLOYEUR ET LES SALARIÉS



Avant l'alerte, l'employeur a obligation de :

- Evaluer le risque fortes chaleurs et établir un plan d'action de prévention de ce risque.
- Prévoir des mesures correctives possibles sur des bâtiments ou locaux existants (stores, volets, faux plafonds, rafraîchissement d'ambiance, ventilation forcée de nuit, films antisolaires sur les parois vitrées etc..)
- Prévoir de mettre à la disposition des personnels des moyens utiles de protection (ventilateurs d'appoint, brumisateurs d'eau minérale, vaporisateurs d'humidification, stores extérieurs, volets...)
- Mettre en place des protections pour éviter tout contact corporel avec les surfaces, notamment métalliques, exposées directement au soleil
- Prévoir des zones d'ombre ou des abris pour l'extérieur et/ou des aires climatisées - prévoir de protéger les salariés contre les conditions climatiques (Art. R.232-1-10 du CT)
- Solliciter le médecin du travail pour qu'il établisse un document à afficher dans l'entreprise en cas d'alerte météorologique rappelant les risques liés à la chaleur, les moyens de les prévenir et les premiers gestes à accomplir si un salarié est victime d'un coup de chaleur.

Anticiper les périodes de fortes chaleurs.

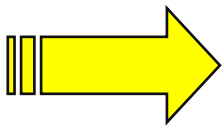
Les périodes de fortes chaleurs rendent le travail difficilement supportable et créent des risques pour la santé.

Si beaucoup de surface de vente sont climatisées, ce n'est pas le cas partout et rarement dans les locaux administratifs ou les réserves.

Pour la CFDT les directeurs de magasin ou de siège doivent prévoir des mesures de rafraîchissement et adapter les conditions de travail du personnel durant cette période.

Il doit donc définir une charte ou encore une politique de travail en période de canicule afin de permettre au personnel, tous postes confondus, de mieux travailler tout en protégeant leur santé.





Evaluer les risques

L'employeur a une obligation de sécurité.

Afin de limiter les accidents du travail liés aux conditions climatiques, quelques mesures simples doivent s'imposer aux employeurs.

C'est en ce sens qu'a été publié le décret n° 2008-1382 du 19 décembre 2008 relatif à la protection des travailleurs exposés à des conditions climatiques particulières.

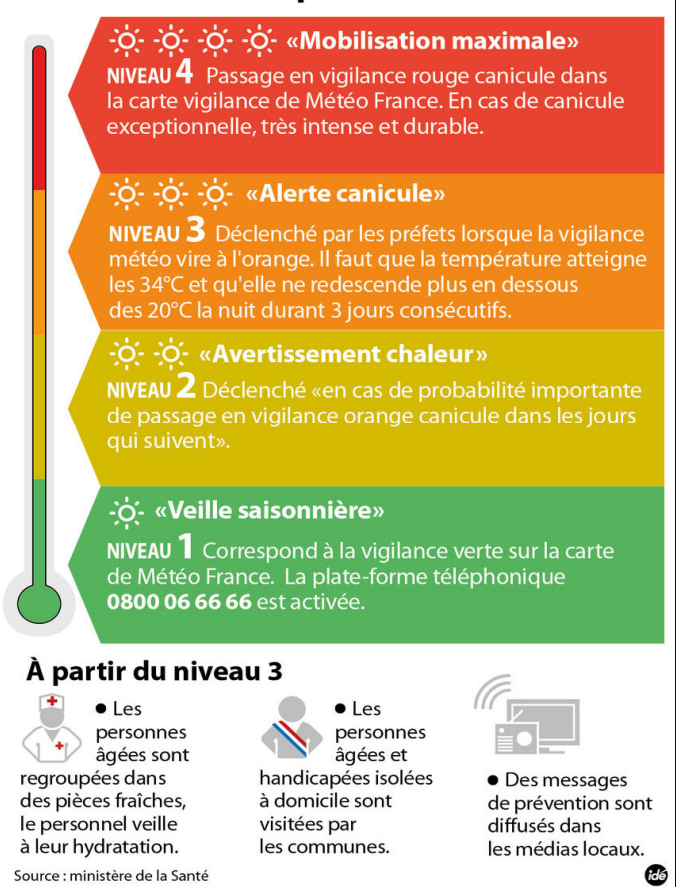
Les employeurs doivent, dans le cadre de l'évaluation des risques (Art. R.230-1 du Code du travail), **évaluer le risque lié aux fortes chaleurs et mettre en œuvre les moyens de le prévenir dans le cadre d'un plan d'action.**

Les employeurs sont tenus, en application de l'article L.230-2 du Code du travail, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de leurs établissements, en y intégrant les conditions de température.

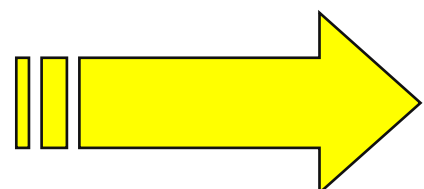
L'employeur doit :

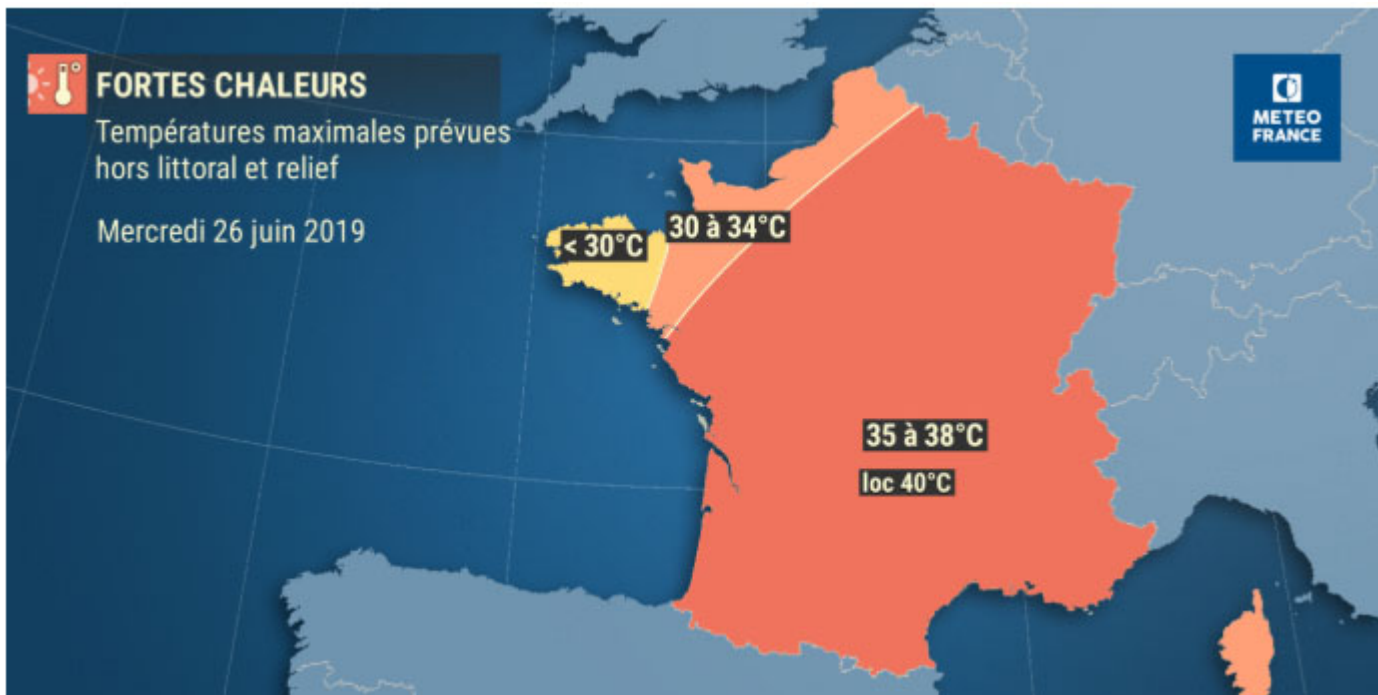
- **Mettre à la disposition des salariés de l'eau potable et fraîche pour la boisson. (Article R. 232-3-1).**
- Protéger les salariés occupant des postes de travail en zones extérieures contre les conditions atmosphériques. (Article R. 232-1-10).
- **Renouveler l'air des locaux de travail en évitant les élévations exagérées de températures. (Article R. 232-5).**
- Mettre en place des adaptations techniques permettant de limiter les effets de la chaleur.
- Prévoir des aides mécaniques à la manutention.

Les 4 niveaux du plan canicule



- **Surveiller la température ambiante.**
- **Afficher dans un endroit accessible à tous les salariés le document établi par le médecin du travail.**
- **Informers les CHSCT et les institutions représentatives du personnel des recommandations à mettre en œuvre en cas d'exposition aux fortes chaleurs.**
- Depuis le 1er janvier 1993, les constructions nouvelles devant abriter des locaux affectés au travail, doivent permettre d'adapter la température à l'organisme humain pendant le travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs (Art.R.235-2-9 du CT).





En cas de vague de chaleur

A l'annonce d'une vague de chaleur ou durant celle-ci (niveaux de « mise en garde et d'actions » et de « mobilisation maximale ») l'employeur a obligation de :

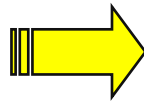
Niveau d'avertissement chaleur et d'alerte canicule (niveau 3) :

- Vérifier que les adaptations techniques permettant de limiter les effets de la chaleur ont été mises en place.
- Vérifier que des sources d'eau potable fraîche sont effectivement mises à la disposition des salariés à proximité des postes de travail en quantité et en qualité suffisante.
- Vérifier que la ventilation des locaux de travail est correcte et conforme à la réglementation.
- Favoriser l'utilisation d'aides mécaniques à la manutention.
- Prévoir des pauses régulières et, si nécessaire, veiller à aménager les horaires de travail.

- Surveiller la température ambiante.
- Informer tous les travailleurs potentiellement exposés des risques, des moyens de prévention, des signes et symptômes du coup de chaleur.
- Informer les CHSCT (ou CSST) et les institutions représentatives du personnel des recommandations à mettre en œuvre en cas d'exposition aux fortes chaleurs.

Niveau de mobilisation maximale (niveau 4) :

Dans l'hypothèse où l'activité peut être maintenue, il appartient à l'employeur de :

- S'assurer, par le biais de contrôles réguliers, du caractère fonctionnel des adaptations techniques mises en place afin de limiter les effets de la chaleur.
- Revoir l'organisation du travail afin de réduire les cadences si nécessaire, de limiter au maximum les manutentions manuelles.
- Prévoir, en toute hypothèse, une organisation du travail permettant au salarié d'adapter son rythme de travail selon sa tolérance à la chaleur. 



Les cinq maillons de la chaîne de vigilance dans l'entreprise

1^{er} maillon : l'employeur

L'employeur est tenu de respecter des règles spécifiques d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail des salariés (comme nous l'avons déjà exposé).

2^{ème} maillon : les représentants du personnel

Le CHSCT (ou la CSSCT), les membres du CSE contribuent à la protection de la santé des salariés, il doit être informé par l'employeur des mesures prises. Lorsqu'ils constatent une cause de danger grave et imminent, ils doivent en aviser immédiatement l'employeur. Ce dernier est alors tenu de procéder sur le champ à une enquête.

3^{ème} maillon : le médecin du travail

Il est le conseiller de l'employeur, des salariés, des représentants du personnel, il va pouvoir à ce titre apporter son point de vue en ce qui concerne notamment l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'entreprise.

4^{ème} maillon : l'inspecteur du travail

Il vérifie que l'employeur respecte bien les règles d'hygiène et de sécurité. Lorsqu'il visite l'entreprise, il peut également adresser un avertissement à l'employeur lorsqu'il constate une situation non conforme aux règles d'hygiène et de sécurité ou encore dresser un procès verbal.

5^{ème} maillon : le salarié

Si le salarié a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, alors il le signale immédiatement à l'employeur ou son représentant et peut se retirer de son poste de travail (articles L. 4131-1 à L. 4131-4 du Code du travail).

➔ • Afficher les recommandations à suivre pour les salariés prévues au niveau du plan d'action.

- **Adapter les horaires de travail dans la mesure du possible : début d'activité plus matinal, suppression des équipes d'après-midi, etc.**
- **Au cas où l'activité ne peut être interrompue** : organiser **des pauses et prévoir l'augmentation de leur cadence** et/ou de leur nombre et/ou de leur durée aux heures les plus chaudes, si possible dans une salle plus fraîche.
- **S'assurer que le port des protections individuelles est compatible avec les fortes chaleurs.**
- Pour les employeurs, évacuer les locaux climatisés si la température intérieure atteint ou dépasse 34 °C en cas de défaut prolongé du renouvellement d'air (recommandation CNAM R.226).

