



CANICULE : OBLIGATIONS, PRÉVENTION, PRINCIPES DE PRÉCAUTION ET GESTES... LE PÔLE SSCT DE L'UNSA VOUS INFORME !

Paris, le 24 juin 2020

Lorsque l'on parle de canicule, on entrevoit les risques liés à la déshydratation, au travail sous « un soleil de plomb », aux vêtements de travail pas forcément adaptés en cette période, etc...

En pratique, si les températures dépassent les 30 degrés, la situation doit être considérée comme sérieuse.

Mais face à cela, que doit-on faire pour se protéger ?
Quels sont les droits et devoirs des salariés ?

Quel rôle doit tenir l'employeur ?

L'employeur doit assurer la sécurité et la protection de la santé des salariés (L 4121-1 du CT). Pendant les périodes de chaleurs fortes ou caniculaires, cette obligation se trouve doublée d'actions particulières. Soumis à une obligation de résultats (à atteindre sous peine d'engagement de sa responsabilité), il est tenu d'intégrer le risque de fortes chaleurs dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) et dans la mise en œuvre d'un plan d'actions prévoyant des mesures correctives.

Quelles sont les diverses mesures de préventions à mettre en place ?

- Informer l'ensemble des salariés des risques, des moyens de prévention, des signes et des symptômes du coup de chaleur :

L'employeur doit s'assurer que tout agent a bien à sa disposition toute l'information sur la mise en place des organisations et des moyens adaptés.

- Mettre à la disposition des salariés des moyens utiles de protection (ventilateurs d'appoint, brumisateurs d'eau minérale, stores extérieurs, volets, etc..) :

Conformément aux articles R4222-1 et suivants du Code du travail, l'employeur doit veiller à ce que l'air soit renouvelé et ventilé de façon à éviter les élévations exagérées de température. Dans les locaux à pollution non spécifique (ceux qui ne font pas l'objet d'une réglementation spécifique), l'aération doit avoir lieu soit par ventilation mécanique si elle existe, soit par ventilation naturelle permanente (article R4222-4).

Attention, l'UNSA- Ferroviaire vous le rappelle :

Un employeur n'a aucune obligation légale d'installer un système de climatisation dans les locaux fermés.

Si le code du travail n'indique pas de température précise pour cesser le travail, la Sécurité sociale recommande de faire évacuer les bureaux à partir de 34 °C en cas de défaut prolongé du renouvellement d'air.

➤ **Mettre à la disposition des salariés des sources d'eau potable fraîche**

➤ **Echanger avec le médecin du travail et les représentants des salariés sur la mise en place des moyens et des protections :**

Quand des conditions particulières de travail (fortes chaleurs par exemple) conduisent les travailleurs à devoir se désaltérer fréquemment, l'employeur doit mettre gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée (Articles R4225-2 et suivants du Code du travail).

La liste des postes de travail concernés par l'obligation de mise à disposition de boissons est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail, du CSSCT ou, à défaut, de représentants du personnel.

➤ **Surveiller la température ambiante :**

L'article L4121-1 du Code du travail (**complété par le décret n°2008-1382 du 19 décembre 2008, relatif à la protection des travailleurs exposés à des conditions climatiques particulières**) précise que tout employeur est tenu de prendre en considération les « ambiances thermiques », à savoir, le risque de « fortes chaleurs ». Il doit donc tenir compte des conditions climatiques.

Aux mesures obligatoires, citées ci-dessus, peuvent se joindre d'autres dispositions relevant du bon vouloir de l'employeur lors de pics de chaleur. Au titre de ces mesures facultatives, figurent les horaires décalés, des temps de pause, le télétravail, ..., qui sont des aménagements possibles ! L'UNSA-Ferroviaire revendique la mise en œuvre de ces mesures complémentaires décrites ci-dessous :

• **Adapter tant que possible les horaires et les postes de travail :**

Faire débuter l'activité à des heures matinales, supprimer les équipes d'après-midi, diminuer la charge physique... (donc pas entre 12h et 17 h).

• **Organiser des pauses supplémentaires et/ou plus longues aux heures les plus chaudes, si possible dans une salle plus fraîche ou un lieu ombragé voire climatisé** (Article R4225-1 du Code du travail) :

Concrètement, cela se traduit par la mise à disposition d'abris, de zones d'ombre ou d'espaces climatisés. Un salarié ne peut exiger des pauses plus fréquentes de son employeur, sauf si la canicule met sa santé en danger ou s'il souffre d'une maladie. Il doit, dans ce dernier cas, passer par le médecin du travail pour demander un aménagement de son poste de travail.

• **Mise en place du télétravail :**

Pour les salariés qui peuvent accomplir leurs tâches depuis leur domicile et leur éviter les transports, et ainsi leur permettre d'éviter ces fortes chaleurs, cette opportunité peut être étudiée.

Quel rôle doit tenir le salarié face aux risques d'expositions à des fortes chaleurs ?

Il y a effectivement des gestes de bon sens **si l'un de vos collègues de travail présente les premiers signes d'un coup de chaleur** (vertiges, maux de tête, agitation, confusion...).

Dans ce cas, il faut rapidement :

- Mettre l'agent à l'abri de la chaleur et du soleil et réduire les sources de chaleur (Ex : surplus de vêtements) ;
- Alerter les secours en composant le 15 (Samu), ou le 18 (pompiers) ou le 112 depuis un téléphone portable.
- Prévenir ou faire prévenir le salarié sauveteur secouriste (Art R4224-15 du CT) s'il se trouve à proximité ;
- Placer des linges humides sur son corps pour faire baisser sa température corporelle ;
- Faire boire un peu d'eau mais uniquement s'il est conscient et s'il n'a pas fait de chute ;
- Rester auprès de lui en attendant l'arrivée des secours et essayer de le maintenir conscient en lui parlant et en lui posant des questions afin de le stimuler tout en veillant, si possible (pour ceux qui savent le faire), à le placer en position latérale de sécurité (PLS).

N'oublions pas : en cas de danger grave et imminent, le salarié peut exercer son droit de retrait (Article du CT L4131-1).

Si vous avez des doutes et autres interrogations n'hésitez pas à contacter un représentant UNSA-Ferroviaire, il vous accompagnera.

CONTACTS

Nicolas TASTEVIN	tastevin.n@unsa-ferroviaire.org
Philippe GUELPA	guelpa.p@unsa-ferroviaire.org
Olivier DEPOULAIN	depoulain.o@unsa-ferroviaire.org
Audrey GIROD	girod.a@unsa-ferroviaire.org

