

Que faire en cas de canicule ?

Publiée le 19/06/2019

La canicule concerne pleinement les employeurs, dans la mesure où ils sont tenus de protéger la santé et la sécurité des salariés.

Alors que la période de veille saisonnière (niveau d'alerte 1) s'étend du 1^{er} juin au 15 septembre, voici un rappel des obligations des employeurs en la matière, ainsi que des recommandations pratiques pour gérer au mieux ce risque saisonnier.

SOURCE// • Instr. DGS/VSS2/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/2018/110 du 22 mai 2018, NOR : SSAP1811951J

Paradoxalement, alors que le Code du travail impose à l'employeur de chauffer les locaux de travail pendant la saison froide et d'assurer la protection des salariés contre le froid, il ne comporte aucune disposition prescrivant aux entreprises un niveau maximal d'exposition des travailleurs à la chaleur, ni de mesures spécifiques à prendre en cas d'élévation des températures.

Toutefois, dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur est tenu de protéger les salariés des risques pour leur santé, ce qui peut être le cas de températures très élevées. De plus, la réglementation prescrit aux entreprises certaines obligations qui prennent tout leur sens en période de fortes chaleurs.

Il est donc impératif pour tout employeur d'anticiper ce risque saisonnier et de prendre les mesures nécessaires en cas de canicule, en suivant les recommandations données en la matière par les pouvoirs publics.

À NOTERLe secteur du BTP, plus exposé que les autres à ce risque, fait l'objet d'une réglementation spécifique.

1 Avant la canicule

UNE OBLIGATION DE PRÉVENTION

Comme le rappelle le plan national canicule 2017, reconduit en 2018 par une instruction interministérielle du 22 mai 2018 (Instr. DGS/VSS2/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/2018/110, NOR : SSAP1811951J, fiche 5), puis implicitement reconduit en 2019, le Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il doit aussi veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes (C. trav., art. L. 4121-1).

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

Il doit ainsi :

- évaluer dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) ceux liés aux ambiances thermiques (C. trav., art. R. 4121-1) et établir un plan d'action de prévention de ce risque ;
- vérifier que la ventilation des locaux de travail est correcte et conforme à la réglementation, notamment pour éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations et, dans les locaux à pollution non spécifique, s'assurer d'une aération par ventilation mécanique ou naturelle et permanente (C. trav., art. R. 4222-1 à R. 4222-9) ;
- aménager les postes extérieurs pour protéger les travailleurs contre les conditions atmosphériques (C. trav., art. R. 4225-1) : zones d'ombre, abris ou aires climatisées.

À NOTERLes maîtres d'ouvrage doivent, pour leur part, concevoir des locaux de travail dont les équipements et caractéristiques permettent d'adapter la température à l'organisme humain, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les salariés (C. trav., art. R. 4213-7).

DES CONSEILS DE PRÉVENTION

La mobilisation des Direccte

Dès l'activation du plan national canicule, les services du ministère du Travail sont mobilisés pour que soient mises en œuvre dans les entreprises les mesures nécessaires pour protéger les salariés contre les risques liés aux fortes températures.

Selon l'instruction du 22 mai 2018 précitée, les Direccte doivent inciter les entreprises à adapter l'organisation du travail en prévision de fortes chaleurs, et dans ce cadre :

- mobiliser les services de santé au travail (SST) par le biais des médecins-inspecteurs du travail. Les médecins du travail doivent conseiller les employeurs sur les précautions à prendre à l'égard des salariés, surtout ceux qui sont les plus exposés aux risques liés à la canicule. Les SST sont aussi invités à établir un document à afficher dans l'entreprise ou sur le chantier en cas d'alerte météorologique, rappelant les risques liés à la chaleur, les moyens de les prévenir et les gestes à accomplir si un salarié est victime d'un coup de chaleur ;
- prévoir des contrôles par l'inspection du travail ciblés sur les entreprises des secteurs les plus concernés par les risques liés à la canicule, en particulier le bâtiment

et les travaux publics. Une vigilance accrue de l'inspection du travail est aussi requise concernant d'autres secteurs exposés, comme la restauration, la boulangerie, les pressings, ou encore les salariés appelés à conduire un véhicule, ainsi que ceux qui occupent un emploi saisonnier à l'extérieur (par exemple sur les plages) (*Circ. DGT n° 9 du 4 juillet 2013, NOR : ETST1317698C*).

Les inspecteurs du travail doivent veiller à ce que les employeurs aient intégré le risque lié aux « ambiances thermiques » dans leur document unique et aient mis en œuvre un plan d'actions prévoyant des mesures correctives. Ils les inciteront aussi à déclarer chaque accident du travail.

Des recommandations sanitaires

Des recommandations sanitaires à destination des employeurs ont été édictées en complément du plan national canicule par le Haut conseil de la santé publique. Elles sont consultables sur le site internet de l'institution (www.hcsp.fr) et ceux du ministère des Solidarités et de la Santé (www.solidarites-sante.gouv.fr) et du ministère du Travail (www.travail-emploi.gouv.fr), sur les pages dédiées au plan national canicule.

Il est ainsi conseillé aux employeurs de :

- demander au médecin du travail d'élaborer un document à afficher en cas d'alerte météorologique ;
- prévoir une surveillance de la température ambiante des lieux de travail ;
- vérifier que les adaptations techniques permettant de limiter les effets de la chaleur ont été mises en place, ainsi que, éventuellement, des mesures correctives sur les bâtiments ou locaux existants (stores, volets, faux plafonds, rafraîchissement d'ambiance, ventilation forcée de nuit, films antisolaire sur les parois vitrées, etc.) ;
- vérifier la ventilation des locaux de travail ;
- prévoir une organisation du travail permettant de réduire les cadences si nécessaire, d'alléger les manutentions manuelles et d'adapter le rythme de travail ;
- informer et consulter le comité social et économique (CSE) sur les recommandations à mettre en œuvre en cas de fortes chaleurs et les afficher.

À NOTER Il est possible de se procurer des brochures et affiches destinées aux entreprises auprès des services « prévention des risques professionnels » des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) et de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et des autres organismes de prévention (OPPBT). Des documents (brochures, affiches, dépliant, etc.) sont également mis en ligne par l'INRS sur son site www.inrs.fr et par l'Inpes sur son site www.inpes.santepubliquefrance.fr.

2 Pendant la canicule

DES OBLIGATIONS LÉGALES

Les entreprises ont certaines obligations réglementaires qui peuvent contribuer à diminuer les risques pour la santé et la sécurité induits par les fortes chaleurs. Elles doivent ainsi :

- mettre à la disposition du personnel de l'eau fraîche et potable, à proximité des postes de travail (*C. trav., art. R. 4225-2 et R. 4225-4*) ;
- 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 CSE (*C. trav., art. R. 4225-3*).

À NOTER Selon la DGT, le salarié qui constate que l'employeur n'a pris aucune mesure pour le protéger contre les risques liés à la chaleur, ou a pris des mesures insuffisantes, ou refuse de mettre à sa disposition de l'eau fraîche et des locaux suffisamment aérés, est fondé à saisir l'inspection du travail. Cette dernière devra apprécier si les circonstances climatiques et la situation du salarié justifiaient ou non l'adoption de ces mesures. Le salarié dispose également de la possibilité de solliciter le CSE (*Circ. DGT n° 9 du 4 juillet 2013, NOR : ETST1317698C*).

DES RECOMMANDATIONS DES AUTORITÉS SANITAIRES

Dans ses recommandations, le Haut conseil de la santé publique recommande aux employeurs de prendre, durant la vague de chaleur, des dispositions en termes d'organisation et de fonctionnement de l'entreprise, telles que :

- 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, notamment), ainsi qu'informer et consulter le CSE ;
- surveiller les ambiances thermiques des lieux de travail ;
- vérifier que les adaptations techniques permettant de limiter les effets de la chaleur sont fonctionnelles ;
- mettre à la disposition des salariés des moyens utiles de protection (ventilateurs d'appoint, brumisateurs d'eau minérale, vaporisateurs d'humidification, etc.) ;
- adapter les horaires de travail dans la mesure du possible (début d'activité plus matinal, suppression des équipes d'après-midi, etc.) ;
- organiser des pauses supplémentaires ou plus longues aux heures les plus chaudes, si possible dans des locaux plus frais ;
- mettre en œuvre une organisation du travail adaptée, permettant d'adapter le rythme de travail (en réduisant les cadences si nécessaire) et d'alléger les manutentions manuelles ;
- inciter les travailleurs à se surveiller mutuellement pour déceler les signes de coup de chaleur ou de déshydratation grave et les signaler à l'employeur et au médecin du travail ;
- s'assurer que le port des protections individuelles est compatible avec les fortes chaleurs ;
- enfin, organiser l'évacuation des locaux si la température intérieure atteint ou dépasse 34 °C en cas de défaut prolongé du renouvellement de l'air (*Recommandation Cnamts R. 226*).

DES CONSEILS AUX SALARIÉS

Les recommandations émises par le Haut conseil de la santé publique en cas de fortes chaleurs visent également les salariés. Elles peuvent utilement être relayées par les employeurs.

Se protéger et se rafraîchir

Il est conseillé aux salariés :

- de consulter le bulletin météo et de surveiller la température ambiante ;
- d'éviter tout contact corporel avec des surfaces métalliques exposées directement au soleil ;
- de redoubler de prudence s'ils ont des antécédents médicaux ou prennent des médicaments ;
- de porter des vêtements légers, amples, de couleur claire si le travail est à l'extérieur, et permettant l'évaporation de la sueur, et de se protéger la tête du soleil ;
- d'éliminer toute source additionnelle de chaleur (éteindre le matériel électrique en veille) ;
- d'utiliser un ventilateur en association avec un brumisateur ;
- de boire, au minimum, l'équivalent d'un verre d'eau toutes les 15-20 minutes. Lorsque le poste de travail comporte des risques chimiques, biologiques ou de contamination radioactive, le salarié doit s'hydrater dans un local annexe, après hygiène des mains ;
- d'éviter toute consommation de boisson alcoolisée (y compris la bière et le vin), ainsi que les boissons riches en caféine ;
- de faire des repas légers et fractionnés, adaptés aux situations de travail.

À NOTER La chaleur n'exonère toutefois pas les salariés de l'obligation de venir travailler en tenue correcte, en particulier s'ils sont en contact avec la clientèle (*Cass. soc.*, 28 mai 2003, n° 02-40.273 et *Cass. soc.*, 12 novembre 2008, n° 07-42.220 : à propos du port d'un bermuda).

Limiter les efforts physiques

Il est aussi recommandé aux salariés :

- d'adapter leur rythme de travail selon leur tolérance à la chaleur et d'organiser leur travail de façon à réduire la cadence. Le salarié peut, par exemple, réduire ou différer les efforts physiques intenses et reporter les tâches ardues aux heures les plus fraîches de la journée. Dans tous les cas, il ne doit pas s'affranchir des règles de sécurité ;
- d'alléger la charge de travail par des cycles courts travail/repos (exemple : pause toutes les heures) ;
- d'utiliser et de réclamer des aides mécaniques à la manutention (diables, chariots, appareils de levage, etc.).

L'EMPLOYEUR PEUT-IL PLACER SES SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

L'article R. 5122-1 du Code du travail dispose que « L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants : [...] »

- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel ».

Au vu de ce texte, il semblerait que la canicule, sous réserve d'être exceptionnelle, puisse permettre à l'employeur de recourir au dispositif d'activité partielle s'il est contraint de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés.

Dans un communiqué de presse relatif à la canicule, publié le 15 juillet 2015 sur son site internet, le ministère du Travail avait d'ailleurs indiqué que les entreprises peuvent « procéder à une demande d'indemnisation, au titre de l'activité partielle liée à des circonstances exceptionnelles ».

Rappelons que, dans ce cadre, l'employeur doit présenter une demande d'autorisation d'activité partielle au préfet du département où est implanté l'établissement concerné, selon les modalités exigées par le Code du travail.

Cette demande est notamment accompagnée de l'avis préalable du CSE. L'employeur a l'obligation d'indemniser ses salariés placés en activité partielle, mais il peut être indemnisé au titre de l'allocation d'activité partielle, la demande devant être adressée à l'Agence de services et de paiement (*C. trav.*, art. L. 5122-1 et s. et R. 5122-1 et s. ; v. le dossier juridique -Empl. & chôm.- n° 207/2017 du 16 novembre 2017).

À NOTER L'avantage du régime de l'activité partielle par rapport à celui du « chômage intempéries » est qu'il n'est pas réservé aux entreprises du BTP et qu'il couvre plus de situations.

LE SALARIÉ PEUT-IL EXERCER SON DROIT DE RETRAIT ?

Le Haut conseil de la santé publique recommande aux salariés de cesser immédiatement toute activité dès qu'apparaissent des signes de malaise et de prévenir les collègues, l'encadrement et le médecin du travail.

Mais le salarié peut-il cesser le travail avant la survenance d'un malaise ?

Dans le cadre du droit de retrait, le Code du travail permet aux salariés ayant un motif raisonnable de penser qu'ils se trouvent dans une situation de travail présentant un « danger grave et imminent » pour leur vie ou leur santé, d'arrêter leur travail, à condition d'en alerter immédiatement l'employeur. Aucune sanction ne peut être infligée aux salariés ayant exercé légitimement ce droit de retrait (*C. trav.*, art. L. 4131-1 et L. 4131-3 ; v. le dossier pratique -Santé- n° 217/2017 du 1^{er} décembre 2017).

Sous réserve de l'appréciation des tribunaux, tel pourrait être le cas de certains salariés exposés à de très fortes chaleurs.

À l'inverse, lorsque les conditions du droit de retrait individuel ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, proportionnelle à l'arrêt de travail, l'employeur n'ayant pas à saisir préalablement le juge sur l'appréciation du « bien-fondé » de l'exercice du droit de retrait par le salarié (*Cass. soc.*, 30 mai 2012, n° 10-15.992 ; *Cass. crim.*, 25 novembre 2008, n° 07-87.650).

Le salarié pourra contester par la suite la retenue opérée en démontrant que les conditions du droit de retrait étaient bien réunies.

3 Cas particulier du BTP

DES MESURES DE PRÉVENTION

Pour le bâtiment et les travaux publics plus qu'ailleurs, des mesures préventives spécifiques doivent être mises en place.

Il faut ainsi 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. À défaut d'un tel local, des aménagements du chantier doivent être effectués pour permettre la protection de la santé et de la sécurité des salariés dans des conditions équivalentes (*C. trav., art. R. 4534-142-1*).

LES OBLIGATIONS PENDANT LA CANICULE

Pendant la période de canicule, selon l'OPPBT, 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 dépasse 30 °C à l'ombre. De plus, il faut mettre à la disposition de chacun des salariés trois litres d'eau au moins par jour (*C. trav., art. R. 4534-143*).

LE CHÔMAGE INTEMPÉRIES

Si les conditions atmosphériques rendent effectivement dangereux ou impossible l'accomplissement du travail, l'entrepreneur ou son représentant sur le chantier peut décider d'arrêter le travail, après avoir consulté les représentants du personnel. Dans ce cas, les salariés peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnisation au titre du chômage intempéries (*C. trav., art. L. 5424-6 et s.*).

HUIT DÉCÈS DE TRAVAILLEURS POTENTIELLEMENT LIÉS À LA CHALEUR EXTÉRIEURE LORS DE L'ÉTÉ 2018« Pendant la période [de canicule] du 24 juillet au 11 août, quatre cas d'accidents du travail mortels pouvant être liés à la chaleur ont été notifiés à Santé publique France par l'inspection médicale du travail. Il s'agit d'hommes âgés de 45 à 56 ans, travaillant principalement en extérieur dans le secteur du bâtiment.

Sur la période allant du 1^{er} juin au 31 août 2018, au total huit décès ont été signalés à Santé publique France. En 2017, il avait été observé dix décès de travailleurs pouvant être liés à la chaleur sur la même période. »

Extrait du « Bilan de la vague de chaleur du 24 juillet au 8 août 2018 » publié le 21 septembre 2018 par Santé publique France (www.invs.santepubliquefrance.fr)