

// le dossier pratique

Que faire en cas de vague de chaleur ou de canicule ?

« Au-delà de 30 °C pour une activité de bureau et 28 °C pour un travail physique, la chaleur peut constituer un risque pour la santé des salariés », selon l'INRS.

La canicule concerne donc 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 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.

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** précises à prendre en cas d'élévation des températures.

Toutefois, dans le cadre de son **obligation de sécurité**, l'**employeur** est tenu de **protéger** les **salariés** des risques pour leur santé, tels que ceux causés par des températures 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 NOTER Le secteur du bâtiment et travaux publics (BTP), particulièrement exposé à ce risque, fait l'objet d'une réglementation spécifique supplémentaire (v. ci-après « Quelles sont les règles spécifiques au BTP? »).

1 Quelles obligations pour l'employeur ?

L'OBLIGATION GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ

Le Code du travail impose à l'employeur de prendre les **mesures nécessaires** pour assurer la **sécurité** et protéger la **santé** phy-

sique 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). Cela est rappelé par l'instruction interministérielle du 7 mai 2021 (Instr. intermin. n° DGS/VSS2/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/DGEC/DJEPVA/DS/DGESCO/DIHAL/2021/99, NOR: SSAP2114388J) et le guide Orsec sur la gestion sanitaire des vagues de chaleur, établi par le ministère des Solidarités et de la Santé en mai 2021, qui ont remplacé, à partir de l'été 2021 et de manière pérenne, le plan national canicule. Une instruction du Directeur général du travail (DGT) Pierre Romain, datée du 31 mai 2022, vient compléter le dispositif pour la période de veille saisonnière 2022. Le DGT indique que le dispositif prévu pour 2022 « ne comprend pas de modifications majeures de l'organisation mise en place par la Direction générale du travail, ni des consignes à destination des Drees ». L'instruction du 31 mai 2022 est en effet largement similaire à celle publiée pour la saison 2021 (v. l'actualité n° 18343 du 8 juill. 2021).

DES OBLIGATIONS DE PRÉVENTION LIÉES À LA TEMPÉRATURE

Dans le cadre de l'obligation générale de prévention, la loi impose à l'employeur de prendre des **mesures particulières** qui permettent de prévenir les risques liés notamment à l'exposition des salariés aux fortes **chaleurs**.

Il doit ainsi :

– **évaluer** et transcrire dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) ceux liés aux **ambiances thermiques**

(C. trav., art. R. 4121-1) et par conséquent, mettre en œuvre des actions de prévention de ces risques (C. trav., art. L. 4121-3, al. 7);

– **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; v. aussi ci-après « Ventilation et Covid-19: quelles précautions prendre ? »);

– **aménager** les **postes extérieurs** pour protéger les travailleurs contre les conditions atmosphériques (C. trav., art. R. 4225-1).

À NOTER Les 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).

UNE INTERDICTION SPÉCIFIQUE D'EXPOSITION DES JEUNES TRAVAILLEURS

L'employeur ne peut affecter les travailleurs de moins de 18 ans aux travaux les exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé (C. trav., art. L. 4153-8 et D. 4153-36). Il n'existe pas de dérogation à cette interdiction, rappelle le Directeur général du travail dans son instruction du 31 mai 2022.

À NOTER Si l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate l'emploi d'un jeune à un travail l'exposant à une température extrême susceptible de nuire à sa santé, il peut notifier une décision de retrait (C. trav., art. L. 4733-2), et l'employeur est passible d'une amende (C. trav., art. L. 4753-2). Si celui-ci ne respecte pas la décision de retrait, il est passible d'une amende administrative (C. trav., art. L. 4752-1).

DES OBLIGATIONS DE MISE À DISPOSITION DE BOISSONS

Qu'il y ait une canicule ou non, l'employeur doit mettre à la disposition du personnel de l'eau fraîche et potable,

FORTES CHALEURS ET RISQUES POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Selon l'INRS, au-delà de 30 °C pour une activité sédentaire, et de 28 °C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur génère des risques pour les salariés. Les effets sur la santé d'une exposition à la chaleur peuvent être graves: crampes, épuisement, déshydratation; voire coup de chaleur (température interne supérieure à 39 °C, pouls et respiration rapides, maux de tête, nausées, vomissements, peau sèche, rouge et chaude, absence de transpiration, confusion, comportement étrange, délire, voire convulsions et perte de connaissance) qui peut conduire au décès par défaillance de la thermorégulation. De plus, la chaleur peut «entraîner des altérations fonctionnelles et générer des risques pour la sécurité»: outil glissant de mains moites, transpiration gênant la vue. Des effets psychologiques et cognitifs sont également observés comme l'augmentation du temps de réaction, des erreurs et des omissions.

à proximité des postes de travail (C. trav., art. R. 4225-2 et R. 4225-4).

De plus, il doit **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 comité social et économique (CSE) (C. trav., art. R. 4225-3).

2 Que faire avant la survenue de vagues de chaleur?

LES RECOMMANDATIONS SANITAIRES

Selon le guide Orsec précité, l'employeur doit:

– en sus du document unique d'évaluation des risques professionnels, **élaborer un plan de gestion interne des vagues de chaleur**;

– **désigner un responsable** de la préparation et de la gestion des **vagues de chaleur**;

– recenser les postes de travail les plus exposés;

– informer les salariés des risques, des moyens de prévention ainsi que des signes et symptômes du coup de chaleur;

– **vérifier** que les **adaptations techniques pertinentes** pour limiter les effets de la chaleur sont en place et fonctionnelles (stores, aération, renouvellement de l'air dans les locaux fermés, etc.);

– **consulter régulièrement** les **prévisions météorologiques** afin de pouvoir anticiper autant que possible et ainsi réaménager l'activité si besoin.

Des **recommandations sanitaires** à destination des employeurs sont également édictées 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). Il est notamment conseillé aux employeurs de:

– **demander au médecin du travail** d'élaborer 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 une surveillance** de la **température ambiante** des lieux de travail;

– **vérifier** que des mesures correctives sur les bâtiments ou les locaux existants ont été **mises en place** (stores, volets, faux plafonds, rafraîchissement d'ambiance, ventilation forcée de nuit, films antisolaires sur les parois vitrées, etc.);

– **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** 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 (OPPBTP) et des autres

organismes de prévention. Des documents (brochures, affiches, dépliant, etc.) sont également mis en ligne par l'INRS sur son site www.inrs.fr et par Santé publique France sur son site www.santepubliquefrance.fr. Le ministère du Travail met également à disposition sur son site internet <https://travail-emploi.gouv.fr> un dépliant d'information aux employeurs ainsi qu'une affiche d'information des travailleurs sur les fortes chaleurs à apposer sur les lieux de travail.

LA MOBILISATION DES INSPECTEURS DU TRAVAIL ET DES DREETS

En amont même de la période de veille saisonnière, 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 Directeur général du travail du 31 mai 2022 sur la gestion des vagues de chaleur en 2022, ainsi que le guide Orsec précité, les Dreets (directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, ex-Direccte) et les agents de l'inspection du travail **doivent** notamment :

- **rappeler aux employeurs leurs obligations** pour protéger la santé de leurs salariés et les inviter à adapter l'organisation du travail en prévision de fortes chaleurs, ainsi qu'**inciter les organisations professionnelles** à échanger leurs bonnes pratiques et à **diffuser**, par secteur d'activité, les bilans des **retours d'expériences** tirés des crises antérieures ;

- **mobiliser les services de santé au travail (SST)**, par le biais des médecins-inspecteurs du travail, afin qu'ils soient vigilants quant aux précautions à prendre par les employeurs à l'égard des salariés (mesures collectives et individuelles), surtout ceux qui sont les plus exposés aux risques liés à la canicule, et qu'ils incitent les employeurs à déclarer chaque accident du travail ;

- **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) (*DGT, circ. n° 9, 4 juill. 2013, NOR: ETST1317698C*).

Lors de la période de **veille saisonnière**, du 1^{er} juin au 15 septembre, les Dreets **doivent** :

- **informer les entreprises**, les organisations professionnelles, ainsi que les organisations syndicales de salariés ;
- **vérifier** que les **entreprises** concernées ont effectivement **adapté les horaires de travail** de leurs salariés, compte tenu du contexte ;

- **renforcer l'activité d'inspection** et de contrôle dans les secteurs sensibles ou lors d'accident du travail en lien avec la chaleur.

Enfin, les agents doivent transmettre systématiquement et immédiatement à la Direction générale du travail tout accident du travail grave ou mortel, selon les modalités habituelles. En 2022, la surveillance de la mortalité et des accidents graves en lien avec le risque de chaleur est inscrite comme un objectif du plan de prévention des accidents graves et mortels au travail (PATGM) (*v. l'actualité n° 18512 du 17 mars 2022*).

3 Que faire face aux vagues de chaleur ?

LES RECOMMANDATIONS AUX EMPLOYEURS

■ Des recommandations du ministère de la Santé...

En cas d'**alerte** (niveau de vigilance jaune : pic ou épisode persistant de chaleur ; orange : canicule ; rouge : canicule extrême), selon le guide Orsec précité, l'**employeur** :

- **adapte l'organisation du travail** pour limiter l'exposition à la chaleur : décalage des horaires de travail (début d'activité plus matinal, suppression des équipes d'après-midi, etc.), augmentation de la fréquence et/ou de la durée des pauses (notamment aux heures les plus chaudes, si possible dans des locaux plus frais), report des tâches physiques éprouvantes, recours accru au télétravail si possible, etc. ;

- **informe** à nouveau les **salariés des risques encourus** et de leurs symptômes ;

- **s'assure de la compatibilité** du port des **protections individuelles** avec les fortes chaleurs ;

- **contrôle le bon renouvellement de l'air** dans les locaux fermés occupés par des salariés ;

- **surveille la température** des lieux de travail ;

- met à disposition des salariés des moyens de protection et/ou de rafraîchissement (ventilateurs d'appoint, brumisateurs d'eau, humidificateurs...);

- **aménage les postes extérieurs** pour protéger les travailleurs contre les conditions atmosphériques (*C. trav., art. R. 4225-1 ; pour le BTP, v. ci-après « Cas particulier du BTP »*) : zones d'ombre, abris ou encore aires climatisées ;

- **communique toute situation anormale** potentiellement en lien avec la chaleur à l'inspection du travail.

En cas d'alerte canicule extrême (vigilance rouge), l'employeur **réévalue quotidiennement les risques encourus** par chacun des salariés en fonction de la température et de son évolution au cours de la journée, de la nature des travaux devant être effectués notamment en plein air ou dans des ambiances thermiques présentant déjà des températures élevées, ou comportant une charge physique, ainsi que de l'âge et de l'état de santé des travailleurs.

De cette réévaluation doivent découler des mesures de **prévention adéquates** :

- aménagement de la charge de travail, des horaires et de l'organisation du travail ;

- réexamen de la liste des salariés bénéficiant du télétravail, en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou handicapées, etc.

À défaut de pouvoir suffisamment prévenir les risques, l'employeur doit décider de l'arrêt des travaux (par exemple en cas de température très élevée avec une charge physique importante : travaux d'isolation en toiture ou de couverture, manutention répétée de charges lourdes, etc.).

L'employeur se tient informé de l'évolution et de la fin de la vague de chaleur et en informe les salariés. À la suite de la levée de l'alerte, il analyse la gestion de l'événement et en tire les conséquences pour améliorer son dispositif de prévention.

À NOTER Le ministère des Solidarités et de la Santé met à disposition de tous un numéro vert « Canicule Info Service » permettant d'obtenir des informations complémentaires : 0800 06 66 66 (appel gratuit depuis un poste fixe entre 9 h et 19 h).



■ ... et des autres institutions

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 (grâce au document établi par la médecine du travail, notamment), ainsi qu'**informer et consulter** le **CSE**;
- **vérifier** que les **adaptations techniques** permettant de **limiter** les effets de la **chaleur** sont fonctionnelles ;
- **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 ;
- 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 (*Cnamts, recomm. R. 226*).

L'INRS invite également les employeurs à « **prendre en compte la période d'acclimatation** au minimum de sept jours d'exposition régulière à la chaleur » et à **redoubler de vigilance** à l'égard des **salariés intérimaires, venant d'être embauchés ou revenant de congés** ou d'un arrêt de travail (*Brochure ED6371*).

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 : [...] »

3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ; [...]

5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel ». Une **canicule** peut donc amener l'employeur à recourir au dispositif d'activité partielle s'il est contraint de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés. Ce que confirme le DGT dans son instruction du 31 mai 2022 précitée : « en cas d'activation de la vigilance orange [canicule] ou rouge [canicule extrême] ou d'arrêté préfectoral ordonnant une suspension d'activité en lien avec la canicule, une indemnisation peut être sollicitée par toute entreprise ayant dû interrompre le travail au titre du dispositif "activité partielle" ».

Dans ce cadre, l'employeur doit présenter une **demande d'autorisation** d'activité partielle au préfet du département où est implanté l'établissement concerné dans les 30 jours suivant le placement des salariés en activité partielle, selon les modalités exigées par le Code du travail. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'avis du comité social et économique doit être recueilli préalablement ou postérieurement à la demande, et transmis au préfet de département dans un délai maximal de deux mois à compter de la demande. L'employeur a l'obligation d'indemniser ses salariés placés en activité partielle, et 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. les dossiers pratiques -Empl. & chô. - n°s 91/2020 et 92/2020 des 15 et 18 mai 2020).

ANOTER L'avantage du régime de l'activité partielle par rapport à celui du « chômage intempéries » (*v. ci-après « Le chômage intempéries lorsque le travail devient dangereux ou impossible »*) est qu'il n'est pas réservé aux entreprises du BTP et qu'il couvre plus de situations. Par ailleurs, le bénéfice du régime de l'activité partielle n'est pas cumulable avec le recours au dispositif de récupération des heures perdues (*prévu par C. trav., art. L. 3121-50 à L. 3121-52 et R. 3121-31 à R. 3121-35*), indique le DGT dans son instruction du 31 mai 2022 précitée.

LES CONSEILS AUX SALARIÉS

Les recommandations émises par le Haut conseil de la santé publique et l'Institut national de recherche et de sécurité 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.

ANOTER 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 nov. 2008, n°07-42.220 : à propos du port d'un bermuda*).

■ Limiter les efforts physiques

Par ailleurs, il est également recommandé aux salariés de limiter les efforts physiques et donc :

- 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**, ou à défaut de réclamer, des **aides mécaniques** à la **manutention** (diablos, chariots, appareils de levage, etc.).

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°48/2020 du 11 mars 2020*).

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 nov. 2008, n°07-87.650*).

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

À NOTER Selon la Direction générale du travail, 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 (*DGT, circ. n°9, 4 juill. 2013, NOR: ETST1317698C*).

LE RÔLE DES DREETS

Selon l'instruction du DGT du 31 mai 2022 et le guide Orsec précités, lors de la survenue d'une vague de chaleur, les Dreets (directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, ex-Direccte), **doivent** notamment :

- **informer** l'ensemble du réseau des **employeurs** potentiels sur la situation (organisations patronales, chambres consulaires, ordre des experts-comptables...), avec une information renforcée auprès des interlocuteurs représentant les métiers les plus exposés;
- **renforcer la diffusion des recommandations sanitaires** auprès des populations;
- veiller au recensement par la médecine du travail des travailleurs susceptibles d'être exposés;
- **diligenter des contrôles ciblés** sur les secteurs d'activité les plus concernés (BTP, chantiers forestiers, etc.);
- **effectuer un point de situation hebdomadaire** destiné à la DGT sur la gestion des risques liés à l'exposition à la chaleur, les mesures locales mises en œuvre et les difficultés rencontrées.

AUCUN DÉCÈS DE TRAVAILLEUR POTENTIELLEMENT LIÉ À LA CHALEUR EXTÉRIEURE LORS DE L'ÉTÉ 2021

« Pendant la période du système d'alerte canicule, aucun accident du travail mortel en lien avec la chaleur n'a été notifié à Santé publique France », indique cet organisme dans son bilan de l'été 2021. En 2020, 12 fiches d'accidents du travail mortels en lien possible avec la chaleur avaient été transmises à Santé publique France [par l'inspection médicale du travail]. Il s'agissait de 11 hommes et d'une femme âgés de 28 à 61 ans, l'âge médian étant de 48,5 ans. Ces accidents du travail mortels étaient survenus principalement à l'extérieur, dont cinq en lien avec une activité d'agriculture ou de sylviculture. Extrait du « Bulletin de santé publique. Été 2021. Canicule et santé », publié le 7 décembre 2021 par Santé publique France (www.santepubliquefrance.fr).

4 Ventilation et Covid-19: quelles précautions prendre ?

Le virus responsable de la Covid-19 se transmettant principalement par le biais de gouttelettes respiratoires, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) indique que la **gestion des systèmes d'aération doit favoriser le renouvellement de l'air** (diluant les potentiels virus) et limiter son **brassage** (dispersant les potentiels virus), dans une fiche du 19 juin 2020 publiée par le ministère du Travail sur son site.

En effet, « en air calme, ces gouttelettes ne parcourent pas de grandes distances et tombent rapidement au sol ou sur des objets ou des surfaces » alors qu'« en cas de vitesses d'air significatives au niveau de la personne infectée, les gouttelettes peuvent parcourir de plus grandes distances ». « Chaque situation en entreprise étant particulière, les recommandations de cette fiche ne dispensent pas d'une nécessaire **évaluation préalable des risques**, avec l'aide du service de santé au travail, prenant notamment en compte la contrainte physiologique supplémentaire liée à l'éventuel port de masque en cas de forte chaleur », avertit l'Institut national de recherche et de sécurité.

Cette fiche complète une instruction interministérielle du 29 mai 2020 (*n°DGS/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/DGEC/2020/82, NOR: SSAP2013320J*) toujours applicable « en raison de la probable circulation des différentes variantes du virus pendant la prochaine saison estivale », précise l'instruction précitée du 7 mai 2021. En 2022, sur son site internet, le ministère du Travail continue à renvoyer à l'instruction interministérielle du 29 mai 2020.

À NOTER Les recommandations de cette fiche ne sont pas utilisables pour les locaux destinés à recevoir des malades de la Covid-19.

LA VENTILATION PAR APPORT D'AIR NEUF INDISPENSABLE

La ventilation par apport d'air neuf, c'est-à-dire provenant de l'extérieur, permet la dilution des virus éventuellement présents dans l'air des locaux et doit donc être **maintenue, voire augmentée**. Cette ventilation est d'origine mécanique et/ou naturelle *via* l'ouverture des fenêtres (de préférence la nuit en cas de fortes chaleurs).



LA CLIMATISATION SI NÉCESSAIRE AVEC UN DÉBIT DE SOUFLAGE LIMITÉ

Dans les locaux occupés par plus d'une personne, l'Institut national de recherche et de sécurité recommande de n'utiliser la climatisation qu'en cas de nécessité pour assurer des conditions de travail acceptables. Les débits de soufflages doivent être limités de telle façon que les vitesses d'air au niveau des personnes restent faibles (pas plus de 0,4 mètre par seconde). Autrement dit, les personnes ne doivent pas ressentir de courant d'air. Les systèmes de ventilation et de climatisation centralisés doivent, à titre de précaution, fonctionner en tout air neuf ou, pour permettre des conditions de travail acceptables, avec un taux de recyclage de l'air le plus faible possible.

Quant aux systèmes fonctionnant par recyclage de l'air au niveau local (ventilo-convecteur, split, «cassettes en plafond», climatisation mobile...) ou aux rafraîchisseurs d'air (via l'évaporation d'eau), ils peuvent être utilisés lorsqu'ils sont nécessaires en assurant des vitesses d'air faibles au niveau des personnes.

À NOTER L'INRS conseille d'assurer régulièrement l'entretien des installations de ventilation et de climatisation, conformément aux prescriptions de leurs fournisseurs. «En l'état actuel des connaissances, les réseaux de ventilation n'étant pas considérés comme des vecteurs de transmission du virus via les aérosols, le remplacement des filtres existants par des filtres plus performants ne se justifie généralement pas», précise-t-il.

LES VENTILATEURS À ÉVITER DANS LES LOCAUX COLLECTIFS

«Les ventilateurs utilisés pour le rafraîchissement des personnes produisent des vitesses d'air élevées qui peuvent transporter des contaminants sur des distances importantes», avertit l'Institut national de recherche et de sécurité. Leur utilisation doit donc être évitée autant que possible dans les locaux occupés par plus d'une personne.

L'utilisation de ventilateurs de grande taille, par exemple situés au plafond, est à proscrire car ces ventilateurs produisent des flux d'air importants et difficiles à maîtriser.

Lorsque l'utilisation de ventilateurs individuels est inévitable, notamment en cas de fortes chaleurs, il convient de diminuer la vitesse de l'air soufflé et de les rapprocher des personnes pour avoir le même effet de rafraîchissement avec la vitesse d'air la plus faible possible, et d'éviter qu'une personne soit sous le souffle d'un ventilateur servant au rafraîchissement d'une autre, en augmentant le plus possible la distance entre les personnes et, si nécessaire, en utilisant des écrans pour casser les flux d'air.

5 Quelles sont les règles spécifiques au BTP?

LES OBLIGATIONS DE PRÉVENTION DE L'EMPLOYEUR

Pour le bâtiment et les travaux publics plus qu'ailleurs, des mesures préventives des risques liés à la chaleur doivent être mises en place. Le Code du travail prévoit d'ailleurs des obligations supplémentaires pour les employeurs de ce secteur.

L'employeur doit 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).


De plus, l'employeur doit mettre à la disposition de chacun des salariés trois litres d'eau au moins par jour (C. trav., art. R. 4534-143).

À NOTER 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 dépasse 30 °C à l'ombre.

LE CHÔMAGE INTEMPÉRIES LORSQUE LE TRAVAIL DEVIENT DANGEREUX OU IMPOSSIBLE

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 le CSE. 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.).

SOURCES// • DGT, instr., 31 mai 2022 sur la gestion des vagues de chaleur 2022 • Inst. n° DGS/VSS2/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/DGEC/DJEPVA/DS/DGESCO/DIHAL/2021/99, 7 mai 2021, NOR: SSAP2114388J • Guide Orsec sur la gestion sanitaire des vagues de chaleur, établi par le ministère des Solidarités et de la Santé en mai 2021 • Instr. n° DGS/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/DGEC/2020/82, 29 mai 2020, NOR: SSAP2013320J • «Ventilation et climatisation : quelles précautions prendre contre le Covid-19 en cas de fortes chaleurs?», fiche du 19 juin 2020 publiée par le ministère du Travail • Recommandations sanitaires du plan national canicule 2014, établies par le Haut conseil de la santé publique en mai 2014

 CONSULTER LES DOCUMENTS SUR : www.liaisons-sociales.fr