



CANICULE : IL FAIT TROP CHAUD POUR TRAVAILLER...

publié le **27/07/2013**, vu **2001 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Lorsque le plan canicule est activé, chaque employeur se doit de respecter les mesures prévues par le code du travail et tenir compte des conditions climatiques dans la gestion de ses activités.

En l'occurrence, les services de l'inspection du travail ont pour missions de contrôler les entreprises en ciblant les secteurs d'activités les plus exposés à des épisodes caniculaires ou aux ambiances thermiques.

Conformément à son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit agir en vue d'assurer la sécurité et protéger la santé de ses travailleurs.

Quid : quelles sont les principales actions à entreprendre ?

La fourniture d'eau potable et fraîche afin que le personnel puisse s'hydrater avec suffisance s'avère primordiale. Au sein de l'entreprise, les locaux fermés doivent permettre une ventilation excluant toute élévation exagérée de températures, le dégagement d'odeurs désagréables et les condensations.

Lorsque le métier implique un travail à l'extérieur (à l'instar des chantiers du BTP, la boulangerie, la restauration, les pressings...), un aménagement des postes de travail doit être réalisé afin de protéger les salariés des variations climatiques extrêmes (intempéries, canicule).

Pour se faire, de petits gestes simples peuvent limiter les effets néfastes sur la santé de la canicule et notamment le fait :

- de privilégier des lieux ombragés pour accomplir le travail,
- d'augmenter l'intensité de la climatisation,
- d'installer des abris etc.

Nous n'irons pas jusqu'à une piscine d'entreprise avec terrasse et bar à cocktails mais, il faut garder à l'esprit que le risque de fortes chaleurs doit être intégré dans l'élaboration du document unique dont l'actualisation passera par des actions correctives si nécessaire dans le plan d'action.

En l'occurrence, les entreprises sont appelées à :

- adapter leur organisation du travail en cas de prévisions de fortes chaleurs (aménagements d'horaires et/ou de postes de travail, de l'environnement de travail, diminution de la charge physique des postes les plus pénibles) ;
- développer une culture « de bonnes pratiques » auprès du personnel en cas de météo

extrême (via des rappels sur les risques liés à la chaleur, les moyens de les prévenir, les gestes qui sauvent si un salarié est victime d'un coup de chaud).

Quid : et en cas d'inertie de l'employeur ?

Si des collaborateurs venaient à se plaindre du fait qu'aucune disposition n'a été prise, ils pourraient saisir les services de l'inspection du travail dont le rôle consiste à apprécier si les circonstances climatiques et la situation dans laquelle sont placés les salariés justifient ou non la mise en œuvre d'actions préventives et/ou de correction.

En outre, les salariés peuvent se tourner vers le CHSCT lorsqu'il existe ou à défaut des délégués du personnel pour transmettre leurs réclamations.

Actuellement, nous sommes au cœur du sujet et face à ce premier niveau d'alerte, il appartient aux services de santé au travail d'éviter toutes altérations de santé des travailleurs en s'organisant de façon optimale pour répondre avec rapidité aux demandes des employeurs.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Circulaire DGT N°9 du 4/7/13 relative à la mise en oeuvre du plan national canicule

C. trav art. : L 4121-1 ; R 4525-2 ; R 4222-1 ; R 4225-1 ; L 4622-2