

Travailler dans un contexte de fortes chaleurs

De quoi s'agit-il ?

Une vague de chaleur estivale peut rendre le travail difficilement supportable et créer de réels risques pour la santé.

La menace la plus sérieuse est celle du coup de chaleur qui peut être fatal s'il ne fait pas immédiatement l'objet de soins médicaux. Il provoque des décès chaque été. L'épuisement par la chaleur et l'évanouissement (syncope) représentent un danger moindre mais peuvent réduire la capacité qu'a un individu de travailler.

Contre les excès de la canicule, le Code du travail français n'établit pas de seuil de température déclenchant des dispositions particulières. Il est cependant possible d'améliorer la situation de travail vécue par les salariés.

Ce dossier fait le point sur les questions à se poser et les recours possibles : comment définir sa situation de travail et qui contacter pour se renseigner et identifier les terrains d'action ?

Chaque situation de travail étant spécifique il est difficile d'énoncer à priori des recettes. La première étape consiste donc à définir précisément la situation de travail vécue.

Comment définir la situation de travail ?

L'ambiance thermique a une incidence directe sur le confort du salarié et sa performance. Trois paramètres sont à considérer :

- La température bien sûr peut être mesurée
- Le taux d'humidité, et la vitesse de l'air (courant d'air, ventilation...)
(exemple : pour un centre d'appels la Norme AFNOR X 35-203 recommande une température de l'air de 21 °C, une humidité relative 40-65 %, un renouvellement de l'air de 25 m²/h par occupant et une vitesse de l'air au poste de travail < 0,2 m/s).
- Le port d'habit (obligation, habit non adapté...)

L'activité de travail présente doit aussi être observée de même que son écart avec la situation habituelle.

- Peut-on en diminuer le rythme ?
- Peut-on s'extraire de l'exposition à la chaleur et rejoindre de temps à autre une zone plus fraîche ?
- Y-a-t-il des phases de travail plus pénibles que d'autres ? Peut-on les réduire, les reporter ?
- Le travail exige-t-il une posture debout et/ou un effort prolongé(s) ? Peut-on les réduire ?
- Etc...

Ce premier examen de la situation peut-être réalisé avec l'aide d'un représentant du personnel (Délégué du Personnel ou Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) ou un agent de maîtrise ou tout simplement entre collègues concernés par le problème.

La situation identifiée, plusieurs acteurs peuvent être sollicités afin de mettre en place les moyens d'analyser plus avant le problème et de trouver des réponses et solutions

Vos interlocuteurs

L'employeur doit être le premier informé du problème posé par la chaleur, car il est de sa responsabilité d'évaluer et prévenir les risques dans l'entreprise.

La demande peut lui être adressée directement ou par l'intermédiaire des représentants du personnel ou d'un syndicat afin qu'il mette en place les moyens d'analyser le problème et de trouver des réponses et solutions.

Le médecin du travail peut être sollicité pour cette évaluation. D'autres professionnels peuvent être sollicités par l'employeur, comme les organismes agréés, le service prévention de la CRAM, etc.

Les acteurs

L'employeur :

Il est responsable des risques encourus par les salariés dans le cadre de leur activité. En cas de difficultés occasionnées par la chaleur et pouvant entraîner des risques pour leur santé, il est primordial que les salariés informent le chef d'entreprise ou son représentant, soit directement soit par l'intermédiaire d'un représentant du personnel. Une trace écrite de la demande adressée à l'employeur peut être un gage d'efficacité.

Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, (CHSCT) et/ou les Délégués du Personnel :

Des dispositions particulières, transitoires et appropriées peuvent être négociées. Il appartient aux CHSCT, aux CHS (pour la Fonction publique) ou au Délégués du Personnel dans les petites entreprises de prendre toutes initiatives qui permettent d'instruire publiquement les dangers et risques spécifiques provoqués par cette vague de chaleur. Ils peuvent par exemple instruire la question de l'entretien des groupes de climatisation fortement sollicités et pouvant être un foyer de développement de légionellose.

Ces instances peuvent également travailler avec les salariés à élaborer des propositions d'aménagement de toutes natures qui permettent de rétablir des conditions de travail compatibles avec la santé des personnels.

Les syndicats

En cas d'absence de représentants du personnel, les syndicats peuvent être interpellés directement par l'intermédiaire de leur Union locale par exemple.

Les syndicats peuvent fournir des informations sur les différents textes de lois et conventions. Ils peuvent surtout conseiller sur l'action à entreprendre.

L'inspection du Travail

Au plan local, il convient de prendre contact en premier lieu avec l'Inspection du Travail afin d'obtenir les éléments concernant la situation spécifique du cas qui doit être traité.

L'inspection est garante des textes réglementaires en vigueur et de leur application. Elle est dépositaire également des conventions et accords.

Plus d'infos...

Les services "Prévention des risques professionnels" des CRAM

Les services "Prévention des risques professionnels" des CRAM (Caisses Régionales d'Assurance Maladie) développent une activité de conseil qui aide l'entreprise d'une part au niveau du diagnostic (mesures et métrologie de la chaleur, humidité, vitesse de l'air, par exemple) et d'autre part aide à trouver des réponses techniques entre autres aux exigences réglementaires.

Les CRAM diffusent (le plus souvent gratuitement) les fiches et études réalisées par l'INRS (Institut National de Recherche et Sécurité).

Lorsque le salarié dépend du secteur agricole il peut directement s'adresser à la **MSA (Mutuelle Santé Agricole)** et à l'**OPPBTP (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics)** lorsqu'il intervient dans le secteur Bâtiments et Travaux Publics.

La Médecine du travail

Les malaises ou altérations de la santé consécutives aux conditions de travail dans la situation de chaleur actuelle, doivent être signalés au médecin du travail et peuvent constituer un accident du travail (lésion physique ou psychique -crise de nerf par exemple-survenue à l'occasion du travail). Le médecin aide à la déclaration. Même en cas d'altération bénigne de la santé, il faut veiller à l'inscription au registre d'infirmerie ou registre équivalent. Ces mesures garantissent les droits du (de la) salarié(e) en cas d'arrêt de travail, d'éventuelles séquelles ou rechute, mais aussi pour le maintien dans l'emploi, l'adaptation du poste, le reclassement ou/et la réadaptation au travail, comme l'indemnisation d'un éventuel arrêt de travail, et la prise en charge des soins consécutifs.

Plus d'infos...

L'ARACT

L'ARACT peut intervenir comme conseil à la demande conjointe de l'employeur et des représentants du personnel. Cela peut être le cas si l'employeur envisage de transformer l'organisation du travail ou d'investir dans un équipement qui modifierait les activités de travail. L'Aract pourrait alors, dans ces circonstances, aider à la préparation et la conduite de l'action.

Sur quoi intervenir ?

Chaque situation est spécifique et il est difficile de proposer des "recettes" à priori. Toutefois, nous pouvons évoquer au moins trois registres sur lesquels il est possible d'agir :

- **Le registre des matériels collectifs** en tout genre: ventilateurs, climatisation, écrans et rideaux, fontaines réfrigérantes, aménagement de zones moins exposées à la chaleur ...
- **Le domaine de l'organisation du travail** : aménagement des horaires de travail, aménagement de pauses, autre répartition du travail...
- **Le recours à des équipements et moyens individuels adaptés** : vêtements et protections adaptés à l'exposition à la chaleur...

Textes de références

CIRCULAIRE DRT 2004/08 du 15/06/04 relative à la mise en œuvre du "plan canicule" en milieu professionnel

Le gouvernement a décidé la mise en place d'un "plan canicule" afin de mieux anticiper et de mieux gérer l'évènement climatique extrême qu'est une canicule.

<http://www.sante.gouv.fr/canicule/>

Ce plan prévoit notamment qu'un comité interministériel canicule (CIC) soit constitué et chargé de :

- Veiller à évaluer et mettre à jour le dispositif national
- Faire un bilan des actions de formation et sensibilisation des différentes populations à risques et acteurs concernés aux niveaux national et local,
- Faire un bilan annuel des mesures structurelles dans les maisons de retraite et les établissements de santé relatives à la canicule,
- Etablir une synthèse nationale des retours d'expérience à l'issue de la saison estivale et des relations avec les organismes internationaux et pays étrangers concernés par les vagues de chaleur.

Ce plan d'actions est destiné au grand public et aux personnes fragilisées, mais également à des publics plus spécifiques aux salariés et personnes en milieu professionnel.

Le code du travail est la première source d'information :

Article L231-1-3... Les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1 doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaire à la santé du personnel.

Les articles L.230-1 à L230-4, et particulièrement l'article L.230-2 du code du Travail, relatifs aux principes généraux de prévention.

L'article L231-8 donne au salarié " un droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ". Il est évident qu'il répond à des cas extrêmes, mais constitue néanmoins un recours éventuel.

Les références réglementaires d'application spécifique.

Elles gardent un caractère général bien qu'étant d'application spécifique à certaines catégories de salariés (femmes enceintes, apprentis, ...) ou de certaines conditions d'activités (BTP, manipulation/production de matières volatiles, explosives, nocives, ...).

R232-3 l'employeur doit dans les locaux "mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson"

R232-5-2 "l'aération doit avoir lieu soit par ventilation mécanique, soit par ventilation naturelle permanente"

R232-1-10 vis-à-vis des salariés occupant des postes de travail en zones extérieures : "ils doivent être protégés contre les conditions atmosphériques"

R 235-2-9 qui demande à l'employeur "d'adapter la température à l'être humain pendant le travail"

Les conventions, accords de branches ou d'entreprises

Des mesures spécifiques sont parfois prévues dans des cadres conventionnels relatifs à certaines professions ou métiers (en effet la question des températures maximales ne peut-être fixée de façon identique par exemple pour le travail en chambre froide pour la manipulation des denrées alimentaires et un site de haut-fourneau) mais aussi au plan régional, parfois dans le cadre de dispositions générales de Caisses Régionales de Sécurité Sociale (CRAM).

Les recommandations

La Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP) est assistée de 9 organismes paritaires, les Comités techniques nationaux (CTN). Ces Comités ont notamment pour rôle de réaliser des études relatives aux risques professionnels et aux moyens propres à les prévenir. Ils élaborent des recommandations, sortes de "règles de l'art" proposées aux professionnels pour prévenir les risques liés à leur activité. En tant que telle, la recommandation n'est pas une réglementation et a pour ambition d'aider les chefs d'établissement à remplir au mieux leurs obligations.

La recommandation R 226 de la CNAMTS préconise l'évacuation des locaux au-delà de 34 ° C, en cas d'Arrêt prolongé des installations de conditionnement d'air dans les immeubles à usage de bureaux"

Les travaux spécifiques

- L'INRS propose plusieurs fiches et études dans la rubrique "Catalogue" de son site web. <http://www.inrs.fr/>
- L'AFNOR édite également des normes et réglementation.

NB : d'une façon générale ces travaux sont souvent destinés à des professionnels de la prévention.

En savoir plus...

D'autres ressources sont consultables sur le thème du travail dans un contexte de fortes chaleurs :

- **Ministère de la Santé et des Solidarités** - Présentation du plan canicule 2006
- **Institut national de recherche et de sécurité (INRS)** : L'INRS publie un dossier complet sur le sujet. Le dépliant "Travail et chaleur d'été" est notamment proposé. Il préconise un ensemble de mesures simples, immédiatement applicables par l'employeur et le salarié, afin de prévenir les risques liés aux périodes de fortes chaleurs.

