

Recommandations pour les travailleurs

Conseils aux travailleurs

- Pensez à consulter le bulletin météo (radio, presse, etc.).
- Surveillez la température ambiante.
- Buvez, au minimum, l'équivalent d'un verre d'eau toutes les 15 à 20 min.
- Portez des vêtements légers qui permettent l'évaporation de la sueur (ex. : vêtements de coton), amples, et de couleur claire si le travail est à l'extérieur.
- Protégez-vous la tête du soleil.
- Adaptez votre rythme de travail selon votre tolérance à la chaleur et organisez le travail de façon à réduire la cadence, notamment en aménageant les plages horaires de travail.
- Réduisez ou différez les efforts physiques intenses, et reportez les tâches ardues aux heures les plus fraîches.
- Allégez la charge de travail par des cycles courts travail/repos.
- Réclamez et utilisez les aides mécaniques à la manutention (diables, chariots, appareils de levage, etc.).
- Pensez à éliminer toute source additionnelle de chaleur : éteignez le matériel électrique non utilisé, etc.
- Utilisez un ventilateur d'appoint, extracteur de chaleur (à utiliser seulement à une température ambiante de moins de 33 °C, au-delà, cela pourrait augmenter la température).
- Évitez toute consommation de boisson alcoolisée (y compris la bière et le vin).
- Faites des repas légers et fractionnés.
- Redoublez de prudence si vous avez des antécédents médicaux et si vous prenez des médicaments.

Facteurs de risque liés au travail

- Travail dans des bureaux et espaces installés dans des bâtiments à forte inertie thermique.
- Travail physique exigeant : manutentions lourdes et/ou très rapides.
- Pauses de récupération insuffisantes.
- Exposition directe au soleil pendant les heures les plus chaudes.
- Port de vêtements de travail empêchant l'évaporation de la sueur.
- Chaleur dégagée par les machines, les produits et les procédés de travail.
- Facteurs liés à certains types de travaux (ex : pour les couvreurs risque d'augmentation de la chaleur due aux surfaces réfléchissantes)
- Utilisation de produits chimiques : solvants, peintures, etc.

Mesures à appliquer pour les employeurs

Afin de limiter les accidents du travail liés aux conditions climatiques, quelques mesures simples doivent s'imposer aux employeurs. C'est en ce sens qu'a été publié le décret n°2008-1382 du 19 décembre 2008 relatif à la protection des travailleurs exposés à des conditions climatiques particulières.

Désormais, tout employeur doit :

- intégrer au « document unique » les risques liés aux ambiances thermiques ;
- et, dans le secteur du BTP, mettre à la disposition des travailleurs un local de repos adapté aux conditions climatiques ou aménager le chantier de manière à permettre l'organisation de pauses dans des conditions de sécurité équivalentes.

Niveau de veille saisonnière

- Mettre en place des adaptations techniques permettant de limiter les effets de la chaleur.
- Prévoir des sources d'eau potable fraîche à proximité des postes de travail en quantité et en qualité suffisante.
- Mettre en place une ventilation des locaux de travail correcte et conforme à la réglementation.
- Prévoir des aides mécaniques à la manutention.
- Surveiller la température ambiante.
- Afficher dans un endroit accessible à tous les salariés le document établi par le médecin du travail.

Niveau d'avertissement chaleur et d'alerte canicule

Vérifier que les adaptations techniques permettant de limiter les effets de la chaleur ont été mises en place :

- Vérifier que des sources d'eau potable fraîche sont effectivement mises à la disposition des salariés à proximité des postes de travail, en quantité et en qualité suffisante.
- Vérifier que la ventilation des locaux de travail est correcte et conforme à la réglementation.
- Favoriser l'utilisation d'aides mécaniques à la manutention.
- Prévoir des pauses régulières et, si nécessaire, veiller à aménager les horaires de travail.
- Surveiller la température ambiante.
- Informer tous les travailleurs potentiellement exposés des risques, des moyens de prévention, des signes et symptômes du coup de chaleur.
- Informer les CHSCT et les institutions représentatives du personnel des recommandations à mettre en œuvre en cas d'exposition aux fortes chaleurs.

Niveau de mobilisation maximale

Dans l'hypothèse où l'activité peut être maintenue, il appartient à l'employeur de :

- S'assurer, par le biais de contrôles réguliers, du caractère fonctionnel des adaptations techniques mises en place afin de limiter les effets de la chaleur.
- Revoir l'organisation du travail afin de réduire les cadences si nécessaire, de limiter au maximum les manutentions manuelles, etc.
- Prévoir, en toute hypothèse, une organisation du travail permettant au salarié d'adapter son rythme de travail selon sa tolérance à la chaleur.
- Afficher les recommandations à suivre pour les salariés prévues au niveau du plan d'action.
- Adapter les horaires de travail dans la mesure du possible : début d'activité plus matinal, suppression des équipes d'après-midi, etc.
- Au cas où l'activité ne peut être interrompue : organiser des pauses et prévoir l'augmentation de leur cadence et/ou de leur nombre et/ou de leur durée aux heures les plus chaudes, si possible dans une salle plus fraîche.
- S'assurer que le port des protections individuelles est compatible avec les fortes chaleurs.
- Pour les employeurs, évacuer les locaux climatisés si la température intérieure atteint ou dépasse 34 °C en cas de défaut prolongé du renouvellement d'air (recommandation CNAM R.226).

Recours des salariés au regard de la mise en œuvre des mesures incombant à l'employeur

Le salarié qui :

- constaterait qu'aucune disposition n'a été prise,
- considérerait que les mesures mises en œuvre apparaissent possiblement insuffisantes au regard des conditions climatiques constatées,
- se verrait opposer un refus par l'employeur quant ses demandes d'aménagement et, en premier lieu, s'agissant de la mise à disposition d'eau fraîche et de locaux suffisamment aérés,

serait fondé à saisir les services d'inspection du travail qui apprécieront si les circonstances climatiques et la situation dans laquelle il était placé justifiaient ou pas la mise en œuvre des dispositions prévues aux articles R 4225-1 et suivants du code du travail.

En fonction de la taille de l'établissement, le salarié dispose également de la possibilité de solliciter le CHSCT ou à défaut le délégué du personnel.