



CANICULE ET DROIT DE RETRAIT



Aout 2018

Travailler sous de fortes températures peut présenter des risques pour la santé des salariés. Voici les règles du droit du travail prévues par la loi et la réglementation sur ce point.

Déshydratation, malaises, maux de tête, coups de chaleur... travailler sous d'importantes températures peut avoir des conséquences sur la santé des salariés. Pour les prévenir, le Code du travail prévoit certaines obligations pour l'employeur. Mais il s'agit ici de mesures minimales. En pratique, il en est surtout appelé au bon sens de l'employeur qui doit naturellement prémunir ses salariés contre tout danger menaçant leur vie ou leur santé. A défaut, les salariés peuvent toujours exercer leur droit de retrait.

Obligations de l'employeur

En principe, le Code du travail n'impose pas à l'employeur de mettre ses salariés au repos en cas de canicule. En revanche, il l'oblige de manière générale à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique de ses salariés (article L4121-1 du Code du travail). La loi précise en outre qu'il doit adapter ses mesures en cas de « changements de circonstances », comme en cas de changements de températures.

Eau et boisson

En pratique, ces obligations se traduisent notamment par la mise à disposition par l'employeur d'eau potable et fraîche (fontaines, bouteilles d'eau...) en faveur de ses salariés (article R. 4225-2 du Code du travail). En outre, l'article R. 4225-3 du Code du travail impose à l'employeur de mettre gratuitement une boisson non alcoolisée à la disposition de ses salariés lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment.

Ventilation

Dans les locaux fermés, l'article R4222-1 du Code du travail impose à l'employeur de renouveler l'air afin d'éviter les « élévations exagérées de température ».

Chaleur et droit de retrait

La loi (article L4131-1 du Code du travail) prévoit la possibilité pour un salarié d'exercer son droit de retrait en cas de fortes chaleurs dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Si cette condition est remplie, aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à son encontre. L'employeur ne peut pas non plus obliger le salarié à reprendre son poste.

Le droit de retrait est la possibilité dont dispose un salarié de se retirer d'une situation de travail en cas de danger. Si les conditions d'exercice de ce droit sont réunies, un salarié peut donc

légitimement refuser de travailler sans être sanctionné par son employeur. Ce dernier ne peut pas non plus le contraindre à reprendre le travail tant que la situation persiste.

Loi : Le droit de retrait est prévu par les articles L4131-1 et suivants du Code du travail.

Conditions : Le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

Autre condition d'importance : le retrait du salarié ne doit pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour les autres (les autres salariés ou les patients en particulier).

Ces dernières années, la CGT du CHU est intervenue dans de nombreux CHSCT auprès de la Direction, notamment lors des "Plans canicule", afin de protéger au mieux les travailleurs.

La CGT a notamment fait en sorte que les distributions d'eau soient assurées sans restriction (si vous rencontrez des soucis à ce sujet, notamment du fait de certain(e)s cadres borné(e)s, n'hésitez pas à nous contacter).

Le parc des fontaines à eau n'est pas suffisant ou en bon état, la CGT a donc demandé que le sujet soit mis à l'ordre du jour du prochain CHSCT.

La CGT a aussi demandé que les agents puissent travailler dans les tenues les plus adaptées aux fortes chaleurs (la tenue devant néanmoins être "correcte").

Dans tous les cas :

Réfugiez-vous dans les salles réfrigérées aussi souvent que nécessaire si vous vous sentez mal, allez immédiatement à la Médecine du Travail.

N'hésitez jamais à nous contacter :

Hôpital GM/CMP : 51.864 / 51.865

CHU Estaing : 50.400 ; Hôpital Louise MICHEL : 50.803

Mail : cgt@chu-clermontferrand.fr

site: <http://cgtclermontferrand.reference-syndicale.fr>

