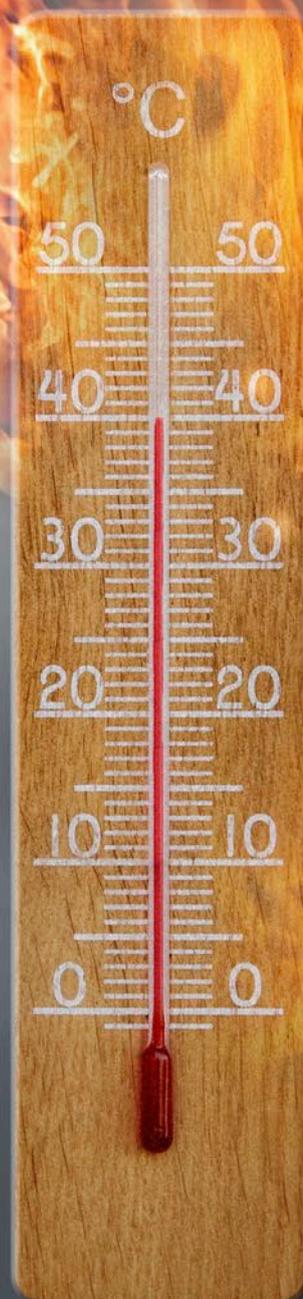


union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt



LES

FICHES

TECHNIQUES

PÉRIODES DE CHALEUR ET CANICULE

JUILLET 2024

Chaleur et canicule droits des agent.e.s et obligations de l'employeur

Le changement climatique entraîne la survenue de vagues de chaleur plus fréquentes, plus longues et plus intenses, ce qui ne peut que constituer un risque de plus en plus grand pour la population dont les agent.es de la fonction publique.

Si la réglementation ne définit pas précisément le seuil de chaleur devant être atteint pour déclencher des obligations supplémentaires pour les employeurs/administrations, des repères peuvent néanmoins être donnés. Ainsi, la valeur de 30°C pour une activité sédentaire et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique peuvent être utilisées comme repères pour agir en prévention.

Toutefois, il semble important de rappeler ou préciser que certaines situations de travail peuvent être dangereuses en-dessous de 28°C ou maîtrisées au-delà de 30°C car la température de l'air ne suffit pas à évaluer les risques liés aux ambiances thermiques chaudes ou à obliger à des organisations de service adaptées. Il convient tout autant de rappeler qu'en toute période, plus encore estivale, l'employeur/l'administration est tenu.e de respecter certaines règles.

Les devoirs de l'employeur afin de prévenir les effets des vagues de chaleur ou canicule sur la santé de leurs agent.es

Le code du Travail (mais aussi pour certaines administrations, le code rural et de la pêche maritime ou des notes ministérielles ou directionnelles) précise que l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des agent.es placé.es sous son autorité, notamment au regard de la température extérieure.

Ces devoirs/obligations peuvent être envisagé.es selon qu'il s'agit de périodes de forte chaleur ou de « plan canicule » (ou alerte rouge canicule).

Obligations de l'employeur en période de vagues de chaleur

- Intégrer dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels), les risques liés aux ambiances thermiques
- Mettre gratuitement à disposition des agent.es publics (et du public) de l'eau potable et fraîche
- Mettre en place une ventilation des locaux de travail correcte et conforme à la réglementation (articles R 4222-1 à R 4222-3 du Code du Travail)
- Fournir aux agent.es des moyens de protection contre les fortes chaleurs et/ou de rafraîchissement (selon le poste et missions exercées)
- Informer les agent.es de l'évolution de la situation et les sensibiliser aux bonnes pratiques contre les fortes chaleurs

Cas des agent.es publics exerçant en extérieur

Des mesures spécifiques, prévues par le code du Travail (ou code spécifique ou notes réglementaires au sein de chaque ministère) doivent être prises afin de protéger la santé des agent.es exerçant en extérieur en cas de fortes chaleurs ou canicule. L'employeur a ainsi l'obligation de :

- Mettre à disposition des travailleurs **au moins 3 litres d'eau par jour et par personne** (article R 4534-143 du Code du Travail) ou en quantité suffisante telle qu'appréciée par les agent.es (article R 717-84-2 du Code rural et de la pêche maritime)
- Prévoir **un local pour accueillir les travailleurs ou des aménagements du chantier pour les protéger** de la chaleur comme un local climatisé à proximité ou des abris. Faute d'un local, un aménagement des horaires doit être envisagé
- S'assurer que les **équipements de protection des employés sont compatibles avec les fortes chaleurs**
- Prendre les **mesures organisationnelles adéquates** pour que les travaux se fassent sans exposer les salariés

Recommandations et obligations supplémentaires de l'employeur en cas de plan canicule ou alerte rouge canicule déclenchée par météo France

● Dans les situations de « plan canicule », l'employeur (ou administration) a pour recommandations, dans la mesure du possible, de réorganiser le temps de travail notamment. Ainsi, l'employeur/l'administration doit autant que possible (sauf contrainte tenant à la continuité du service public ou cycles de travail impérieux) :

- Aménager les horaires de travail en décalant les horaires de début/fin d'activité
- Favoriser le recours au télétravail lorsque l'agent en fait la demande et si cela est possible
- Organiser des pauses supplémentaires et/ou plus longues lors des heures les plus chaudes de la journée, dans une salle (plus) fraîche

● Au-delà de ces simples recommandations, l'employeur (ou l'administration) se voit imposer des obligations supplémentaires en cas d'alerte rouge canicule déclenchée par météo France. Ces obligations ont d'ailleurs pour préalable le fait que l'employeur doit procéder à une réévaluation quotidienne des risques encourus par les agent.es en fonction de l'évolution de la température en cours de journée ; de la nature des travaux devant être effectués si ceux-ci consistent en des travaux physiques ou qu'ils doivent s'exécuter soit en plein air soit dans des ambiances thermiques présentant déjà des températures élevées. En fonction de ces réévaluations, l'employeur doit :

- **Adapter (ajuster) la charge de travail, les horaires, et plus généralement l'organisation du travail** pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs pendant toute la durée de la période de vigilance rouge
- **Réexaminer la liste des salariés bénéficiant du télétravail**, en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap, etc.

Si ces mesures s'avèrent insuffisante après évaluation du CSA qui se doit d'être concerté durant cette phase, l'arrêt des activités ou travaux doit être décidé.

Quel recours pour les agent-e-s ou représentant-e-s des personnels si l'employeur ne respecte pas ses obligations en cas de fortes chaleur ou de canicule ?

S'il est constaté par un.e agent.e ou un.e représentant.e des personnels que l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de prévention et de sécurité des agent.es placé.es sous son autorité, il convient de :

- Saisir l'Inspection du Travail en vertu des manquements de l'employeur/administration aux règles fixées par le Code du Travail
- Saisir les représentants du CSA ou de la Formation spécialisée SSCT du CSA
- En cas de persistance de désaccord entre les représentant.es des personnels et l'employeur sur les modalités de protection des agent.es à mettre en œuvre ou si l'employeur persiste à ne pas vouloir respecter ses obligations, il est possible de mettre en avant le droit de retrait des agents dont la santé ou la vie est ainsi mise en danger, la canicule étant bien un danger grave et imminent selon les modalités d'exercice des missions et la santé de l'agent qui a à la connaître.

Textes de référence

- Code du Travail : articles L 4121-1 (responsabilité de l'employeur) ; articles R 4222-1 à R 4222-3 (locaux assainis et ventilés) ; R 4534-142-1 (local pour missions exécutées en extérieur) ; R 4225-1 à R 4225-3 (mise à disposition boissons) ; R 4534-143 (boisson pendant canicule)
- Code rural et de pêche maritime : article R 717-84-2 du Code rural et de la pêche maritime
- Décret 82- 453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, article 2.1
- Notes ministérielles ou DGAFP en cas d'épisodes de forte chaleur ou canicule à l'été 2024

UFSE CGT

263 rue de Paris

Case 542

93515 Montreuil cedex

ufse@cgt.fr

0155 82 77 56

