

Canicule : les devoirs des employeurs, les droits des salariés

La canicule s'est installée en France et va durer plusieurs jours fin juin 2019. Quels sont les droits des salariés et les devoirs des employeurs quand les températures sont aussi élevées ?

L'été est arrivé à la date prévue, le 21 juin et depuis, les températures ne cessent d'augmenter. Le thermomètre affiche presque partout en France 30 degrés et comme il n'est pas prévu qu'elles repassent sous ce seuil soi, cela va entraîner plusieurs jours de canicule en France.

Canicule : les employeurs rappelés à leurs obligations

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, invitée dimanche 23 juin de l'émission du Grand Jury RTL-LCI-Le Figaro, a expliqué : « Les employeurs ont des obligations et on est en train de les rappeler fortement. On va suivre ça de près ». En outre, elle a rappelé à tous les dirigeants que ces derniers ont l'obligation « d'adapter les horaires en fonction de la chaleur », mais aussi de veiller à la bonne hydratation de leurs salariés et d'équiper leur entreprise pour prévenir la chaleur.

Et de préciser : « On va particulièrement être attentif au [secteur du] bâtiment, car c'est là qu'il y a le plus de risques ». Et pour cause, ces ouvriers travaillent le plus souvent dehors, en plein soleil. Pour rappel, ils doivent pouvoir recevoir une quantité suffisante d'eau, soit au moins 3 litres par jour et par travailleur (article R. 4534-143 du Code du travail) et disposer d'un local pour se mettre à l'abri du soleil, selon l'article R4225-2 du code du Travail.

Un « droit de retrait » seulement s'il y a danger

Si aucune obligation n'est établie, le bon sens est de rigueur. Les pauses plus fréquentes doivent donc être acceptées, d'autant plus quand les locaux ne sont pas climatisés. Au final, il n'y a pas d'article prévu par le code du travail quant à la température minimale permettant de quitter le lieu de travail en cas de canicule. Mais la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés 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 ».

Enfin, le « droit de retrait », défini par les articles L4131-1 à 4 du Code du travail, ne peut être utilisé que si le salarié juge qu'il est dangereux de travailler dans les conditions que son employeur impose. Néanmoins, le motif invoqué doit être grave et imminent. Ainsi, un salarié qui travaille dehors en plein soleil peut refuser de la faire plus de 5 heures de suite sous de fortes chaleurs. L'employeur peut accepter et laisser le travailleur se reposer ou refuser et c'est le juge des Prud'hommes qui tranchera. Pour ce motif, il n'a en aucun cas le droit de licencier.

Des poursuites possibles pour les employeurs qui n'agissent pas pour le bien de leurs salariés

Les articles L. 4121-1 à 5 du Code du travail stipulent que « l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique de tous les travailleurs ». Il a donc des devoirs vis-à-vis de ses salariés et cela implique qu'il doit anticiper les fortes chaleurs, évaluer les risques et donc informer ses salariés. Si aucune démarche n'est entamée et que des problèmes ont lieu, l'employeur peut être condamné pour une faute inexcusable, voire mise en

danger de la vie d'autrui.

Il peut aussi être poursuivi pénalement à titre personnel pour atteinte involontaire à la vie d'autrui. Il encourt alors une amende de 3 750 euros et même de 9 000 euros et un an d'emprisonnement en cas de récidive. Ainsi, le CHSCT (Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail), les délégués du personnel, l'inspection du travail sont compétents pour émettre des recommandations quant aux fortes chaleurs à venir.