

St-Denis le 18.06.25



IL FAIT TROP CHAUD AU BOULOT, ON FAIT QUOI ?

Les effets des fortes chaleurs sur la santé des salarié.es

Dans les jours, mais aussi sûrement dans les prochaines semaines qui viennent, il est prévu des températures ambiantes à l'ombre qui vont dépasser les 30 degrés dans la journée. Au-delà de 33 °C, le risque d'accident est accru ou lorsque la température nocturne est supérieure à 25 °C.

Une canicule peut avoir des conséquences importantes sur la santé des salariés qui y sont exposés.

On peut constater, par niveaux de gravité :

- Un coup de soleil par exposition directe qui se manifeste par des rougeurs, douleurs, gonflements au niveau de la peau avec possibilités de vésicules, maux de tête et fièvre.
- Des crampes liées à la déshydratation.
- Une fatigue ou un épuisement lié au dépassement de la régulation du salarié qui se traduit par une transpiration importante, faiblesse, froideur et pâleur de la peau, pouls faible et température normale.
- Le coup de chaleur après une longue période d'exposition en ambiance chaude qui peut se traduire par des signes de peau sèche et chaude, un pouls rapide et fort, une augmentation de la température supérieure à 40°, une perte de connaissance, une perturbation de la conscience avec désorientation, des signes d'agitation ou de confusion avec un risque de décès.

Au premier signe de malaise, confusion... il faut mettre la personne dans un endroit frais, la rafraîchir, et faire le 15 ! La personne qui fait un malaise devra déclarer un accident de travail pour bénéficier des droits attachés, surtout si le médecin fait le lien entre les conditions de travail et le malaise.

Un nouveau décret qui change la donne

Face à cette réalité de plus en plus fréquente, un décret a été publié le 27 mai 2025. Il oblige désormais les employeurs à prendre des mesures concrètes et immédiates pour protéger les salarié.es exposé.es à la chaleur. Parmi ces nouvelles règles :

- Obligation de prendre en compte les risques liés à la chaleur dans l'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- Mise en œuvre de mesures de prévention adaptées, comme l'aménagement des horaires ou l'amélioration de la ventilation.
- Renforcement de l'information des salarié.es sur les risques liés à la chaleur et les gestes à adopter.

Ce décret va dans le bon sens, mais il faudra être vigilant.es : la loi n'est rien si elle n'est pas appliquée sur le terrain.

Ce que votre employeur doit faire — et que vous êtes en droit d'exiger

La protection de la santé et de la sécurité au travail n'est pas une option, c'est une obligation légale. Le Code du travail (article L4121-1) est clair : l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des salarié·es.

Concrètement, cela signifie :

- Fourniture gratuite et régulière d'eau potable *fraîche* (en l'absence d'eau courante, l'employeur doit assurer la mise à disposition d'au moins 3 litres d'eau par jour par travailleur.)
- Mise à disposition de ventilateurs, brumisateurs ou zones ombragées
- Réduction de la pénibilité (pauses plus fréquentes, limitation des efforts physiques)
- Aménagement des horaires pour éviter les heures les plus chaudes (11 h – 15 h)
- Evacuation des locaux au-delà de 34 °C (comme le recommande la CNAM)

CANICULE:
COMMENT S'EN PROTÉGER ?



L'employeur qui ne respecte pas ces règles s'expose à des sanctions, notamment en cas d'accident de travail lié à la chaleur. Sa faute inexcusable peut être reconnue s'il a été alerté, notamment par les représentant·es du personnel, sans qu'aucune mesure n'ait été prise.

En cas de malaise, ce n'est pas une fatalité

Un coup de chaud, une chute de tension ou une perte de connaissance sur votre lieu de travail, ce n'est pas un incident banal. C'est un accident du travail, et il doit être reconnu comme tel. Cela ouvre des droits spécifiques en matière de prise en charge et de protection.

Un droit de retrait est possible : Dans les situations de travail exposant à une forte chaleur, une évaluation des risques et la mise en place de mesures de prévention appropriées permet de limiter les situations de danger. Si l'employeur refuse de les mettre en place, le salarié(e) peut s'estimer en situation de danger grave et imminent et faire valoir son droit de retrait !

Canicule, on attend la prochaine ?



Dans son premier rapport, publié le 25 juin 2019, le Haut Conseil pour le climat (HCC) est sans appel, la France est en retard sur ses objectifs. Le rapport précise, si la neutralité carbone en 2050 est réalisable, elle implique une transformation profonde de l'économie et de la société. Le rythme de cette transformation est actuellement insuffisant, car il faut se le dire :

Le capitalisme est incompatible avec le climat !

PAR TOUS LES TEMPS, FAITES VALOIR VOS DROITS AVEC SUD-Rail !