



**travailler sous
fortes chaleurs
abîme la santé**

**arrêt du boulot
quand il fait
trop chaud !**

LES OUTILS DU RAPPORT DE FORCE EN CAS DE FORTES CHALEURS AU TRAVAIL

DUERP, droit de grève, droit d'alerte, droit de retrait

Alors que les températures augmentent à Paris comme dans le reste du monde, le travail s'adapte peu. Pour imposer le rapport de force qui permettra de prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et les travailleuses, l'UD CGT Paris met à disposition des syndicats les outils pour faire face à ce phénomène.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Ce document est obligatoire dans toutes les entreprises et doit être actualisé au moins une fois par an. Il fait l'inventaire des risques encourus aux différents postes de travail, et des mesures à mettre en place, en lien avec les 9 principes généraux de prévention :

- Éviter les risques,
- Évaluer les risques,
- Combattre les risques à la source,
- Adapter le travail à chacun, en tenant compte des différences interindividuelles,
- Tenir compte de l'évolution de la technique,
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins,
- Planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement,
- Donner la priorité aux mesures de protection collective,
- Donner les instructions appropriées aux salariés.

Ce document est de la responsabilité de l'employeur et non du syndicat. Cependant, le Comité social et économique (CSE) et la Commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, le font vivre au travers des revendications CGT en matière de prévention des risques. Les commissions santé sécurité et conditions de travail s'en emparent pour que le syndicat, la section le fassent vivre. Les risques liés à la chaleur doivent être pris en compte dans ce document.

Le droit de grève

La grève est un moyen d'imposer un rapport de force en cessant collectivement le travail. Les modalités du droit de grève varient entre le secteur privé, la fonction publique, et les entreprises privées à délégation de service public. Toujours est-il que la grève doit s'appuyer sur des revendications professionnelles et s'exerce de manière collective. Le syndicat peut appeler à la grève pour exiger de l'employeur des mesures de protection vis-à-vis de la chaleur, des aménagements d'horaires, etc.

Si la grève est exercée dans le cadre prévu par le Code du Travail, l'employeur ne peut pas contester sa légitimité, contrairement au droit de retrait.

Mise en œuvre du droit d'alerte par les membres du CSE

Les représentants du personnel au CSE peuvent individuellement exercer un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent pour les travailleurs.

Ils doivent consigner leur alerte par écrit dans un registre spécial. Cet avis doit comporter les postes de travail concernés par le danger, la nature et les causes de ce danger et le nom des travailleurs exposés.

L'employeur est alors tenu de procéder à une enquête avec le représentant du personnel qui a lancé l'alerte et de prendre toute mesure qui s'impose. Avant que les salariés n'exercent leur droit de retrait chacun individuellement, il peut être utile que des membres du CSE lancent une alerte auprès de l'employeur. Cela rend le droit de retrait plus collectif. Cela peut permettre également de contraindre l'employeur à réfléchir à des solutions pour éviter les situations à risque.

À l'issue de l'enquête s'il y a désaccord entre le CSE et l'employeur sur les mesures à mettre en œuvre ou sur l'existence même d'une situation de danger l'Inspecteur du travail doit être saisi par l'employeur.

Exiger la mise en place des mesures nécessaires à la santé et sécurité des salariés

Rappelons que l'employeur est tenu à une obligation de sécurité à l'égard des salariés. Il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé. Il doit notamment les informer lorsque des risques se présentent et mettre en place les moyens adaptés pour les protéger au mieux (art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail).

Les représentants du personnel et syndicaux peuvent aussi revendiquer que les mesures prises par l'employeur soient négociées.

Surtout, toutes les mesures concernant le fonctionnement de l'entreprise nécessitent une consultation du CSE. Ces consultations doivent impérativement avoir lieu. Les élus doivent exiger d'être consultés dans les formes.

Exercice du droit de retrait du salarié

L'exercice du droit de retrait peut permettre de protéger la santé du salarié exposé au risque du travail sous fortes chaleurs. De plus, la simple évocation d'un exercice collectif du droit de retrait lors de discussions avec l'employeur peut permettre de créer un rapport de force propre à contraindre celui-ci à prendre les premières mesures nécessaires pour protéger les salariés (augmentation du nombre et de la durée des pauses, arrêt des tâches les plus physiques, travail à l'ombre...).

Danger grave et imminent pour la santé du salarié

En cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié est en droit de suspendre son activité après avoir avisé l'employeur de ce danger (art. L. 4131-1 du Code du travail). Il suffit que le salarié ait un motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé pour qu'il déclenche la procédure de retrait (Cass. soc. 23 avril 2003, n° 01-44806, BC V n° 136).

L'appréciation de nature « grave » et « imminente » du danger se fait au cas par cas. L'employeur ne peut pas sanctionner le salarié qui exerce ce droit et ne peut pas cesser de lui verser sa rémunération (L. 4131-3 du Code du travail).

En cas de suspicion d'abus dans l'exercice du droit de retrait, le litige pourra être tranché a posteriori par un conseil de prudhommes (qui sera le plus souvent saisi d'une demande de l'employeur ou du salarié relative au versement des salaires).

Comment le salarié peut-il mettre en œuvre son droit de retrait ?

Il suffit que le salarié informe son employeur ou son responsable hiérarchique par tout moyen de l'existence d'un danger et de l'exercice du droit de retrait juste avant ou concomitamment au début du retrait. Un écrit (mail, lettre recommandée, etc.) est cependant toujours préférable.

Le droit de retrait s'exerce individuellement par le salarié. Cependant, il est plus efficace et protecteur qu'un syndicat ou les représentants du personnel organisent le déclenchement du droit de retrait.

Pour l'exercice du retrait il suffit d'invoquer un « motif raisonnable » : la loi n'exige pas que le dommage soit réalisé !

Rôle des représentants du personnel et des syndicats

Mise en œuvre syndicale du droit de retrait : un droit de retrait « collectif » est plus efficace et protecteur qu'un droit de retrait exercé individuellement.

Le droit de retrait s'exerce certes individuellement par le salarié. Cependant, il est largement préférable qu'un syndicat organise le déclenchement du droit de retrait en ciblant les postes de travail exposés à un danger grave et imminent ou encore en ciblant les salariés particulièrement vulnérables.

Mais pour être sûr d'être dans les clous, il faut que chaque salarié individuellement prévienne l'employeur de l'exercice de son droit de retrait.

Il est préférable, mais non obligatoire, que les élu-es CSE (ou instance équivalente dans le public) déposent un droit d'alerte avant tout droit de retrait.

Une communication indispensable

Il est indispensable d'expliquer de façon claire et convaincante les raisons du droit de retrait ou du droit d'alerte, en démontrant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs. La communication pourra se faire en fonction de l'ampleur du droit de retrait via un tract interne, un communiqué, un P-V de réunion de CSE, etc.