

**Concernant le travail physique en extérieur,
Mesures de précaution à suivre par les employeurs en cas de canicule : ALERTE ORANGE/ROUGE**

- **Changer les horaires** de travail pour **éviter les heures les plus chaudes**
- Assurer une quantité suffisante d'**eau fraîche**
- **Réduire le rythme** de travail
- Faire des **pauses plus fréquentes** et/ou plus longues avec une petite installation d'**ombrage**, s'il n'y a pas d'arbres à proximité de la parcelle.

En cas de non-respect de ces mesures, vous pouvez avertir l'inspection du travail (en cas d'alerte orange il suffit de l'appel d'une seule personne). Pour entamer cette procédure, il est recommandé de le faire par téléphone. Il n'est pas nécessaire d'avoir un niveau de français élevé pour le faire ; il suffit de dire : "*mon patron ne respecte pas les mesures de précaution en cas de canicule*", suivi du nom et du prénom de l'employeur (ou entreprise), et de la personne qui signale (qui reste confidentiel).

Dans un premier temps, l'inspection du travail peut intervenir et mettre en demeure l'entreprise d'arrêter le travail jusqu'à la mise en place de ces mesures. Il y a encore des employeurs qui ne sont pas conscients des dangers du travail sous une telle chaleur mais, en général, ils réagissent et ne sont pas sanctionnés (régularisation à l'amiable). En cas de non-respect de cet avertissement, l'inspection du travail informe l'employeur de son infraction ("verbalisation" ou "procès-verbal") et la plainte est ensuite transmise au procureur de la République, et il sera confronté à des sanctions lourdes.

La loi ne permet pas de renvoyer une personne qui demande de ralentir la cadence de travail (que ce soit pour vous, ou un collègue qui refuse de reconnaître qu'il fait trop d'effort), cela irait à l'encontre du droit à la préservation et peut être considéré comme un ABUS DE DROIT ; bien que l'employeur ne puisse pas être contraint de vous réintégrer au travail, il devra vous verser une indemnité.

Une autre mesure possible consiste à appliquer son **DROIT DE RETRAIT**. Il peut être compliqué de l'appliquer en cas de canicule, car le Code du travail ne fixe pas un seuil de température et d'humidité maximales et les premiers symptômes de coup de chaleur, d'insolation, de descente de sodium, ... ne sont pas suffisamment forts pour être considérés comme un "risque grave et imminent". **Cependant, en cas d'apparition d'un symptôme, l'inspection du travail nous encourage à recourir au droit de retrait et à nous mettre immédiatement à l'ombre, à boire et à cesser toute activité physique.** L'employeur N'A PAS LE DROIT DE VOUS EMPÊCHER D'ARRÊTER LE TRAVAIL, et s'il le fait, cela doit être signalé à l'inspection du travail (il est préférable que vous ayez des témoins). La procédure du DROIT DE RETRAIT est la suivante :

1- SE METTRE EN SÉCURITÉ.

2- **Informez l'employeur** verbalement et PAR ÉCRIT (email) que vous bénéficiez du droit de retrait.

3- **Informez l'INSPECTION DU TRAVAIL** dès que possible, en envoyant une copie du courriel que vous avez envoyé à l'employeur.

Aidez le/la collègue qui se sent mal à prendre le droit de retrait et à suivre cette procédure (compliquée à mettre en place en cas de malaise). Accompagnez-le/la jusqu'à la disparition des symptômes, si l'employeur ne le/la prend pas en charge. Appelez le 15 en cas de syncope, convulsions ou si les symptômes persistent*.

PRENEZ SOIN de vous, de vos collègues ET ÉCOUTEZ VOTRE CORPS !

*Plus d'informations dans le guide de l'INRS :

<https://www.inrs.fr/dms/inrs/GenerationPDF/accueil/risques/chaleur/Travail%20C3%A0%20la%20chaleur.pdf>