CANICULE

Attention danger !

Sud Rail Union syndicale Solidaires

NOUS NE SOMMES RIEN, SOYONS TOUT !

LIAISON NATIONALE COMMERCIAL — FÉDÉRATION SUD-Rail

Les températures vont dépasser les 35 degrés cette semaine *

« *Le travail lors des chaleurs d'été, particulièrement à l'extérieur, présente des dangers. La canicule ou les fortes chaleurs sont à l'origine de troubles pour la santé voire d'accidents du travail dont certains peuvent être mortels*. » indique l'INRS. **L'entreprise reste responsable de notre santé physique et mentale au travail, y compris en cas de canicule.**

- Potentiellement il faut s'assurer que les tâches à effectuer au travail restent compatibles avec les chaleurs extrêmes, dans les bureaux comme en extérieur, **y compris sous les verrières des gares qui augmentent encore la température.** Les travaux physiques, la durée des tâches doivent être adaptées à la situation et ne pas devenir un danger.
- L'entreprise doit organiser le travail différemment : **en augmentant le temps de pause, en s'assurant d'une rotation des tâches, en adaptant les vêtements de travail**, etc.
- Les locaux doivent être aménagés, y compris afin de repositionner les agents dans des locaux climatisés, aérés, en garantissant l'accès aux boissons fraiches. Depuis le 1er janvier 2021, les bouteilles en plastique contenant des boissons ne peuvent plus être distribuées gratuitement dans les locaux à usage professionnel. **Au-delà de la distribution ponctuelle de gourdes, tous les agents doivent en toute circonstance avoir accès sans restriction aux fontaines à eau, aux gourdes, aux verres et aux gobelets y compris pour le travail en extérieur.**

* Face au réchauffement climatique, l'urgence écologique et sociale est plus forte que jamais !!! Rappelons les deux condamnations de l'Etat français pour inaction climatique et la parution du très alarmant rapport 2022 du GIEC appelant à des actions immédiates pour réduire de moitié les émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2030.

Plus que jamais le travail doit être adapté aux travailleuses et travailleurs

Et si ça ne se passe pas bien ?

- exerçer son **droit de retrait**, se mettre en sûreté, faire appeler les secours si nécessaire.
- alerter les militant.es SUD-Rail afin, le cas échéant, qu'ils exercent un droit d'alerte pour **danger grave et imminent**.

liaison-commercial@sudrail.fr

14 juin 2022

Depuis la loi du 23 décembre 1982, **tout·e salarié·e se trouvant dans une situation de travail dangereuse doit informer l'employeur et a la possibilité de se retirer de cette situation (**art. L.4131-1 du Code du travail), à condition toutefois de **ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent** (art. L.4132- 1). Ce retrait de la situation de travail dangereuse ne lui permet cependant pas de sortir de sa situation de subordination vis-à-vis de l'employeur : le salarié ne peut pas rentrer chez lui ou aller se promener !

Il en va de même s'il constate une **défectuosité dans les systèmes de protection.** Selon l'interprétation du Conseil d'État, **l'alerte serait bien une obligation pour le salarié et elle doit avoir lieu « sans délai ou le plus rapidement possible**»

« Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un·e salarié·e ou d'un groupe de salarié·es qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux » (Art. L. 4131-3)

La notion de « **motif raisonnable** » implique que la situation de travail n'a pas à être objectivement, réellement dangereuse pour le salarié, mais que lui-même doit avoir des raisons de le penser.

L'autorité directe ne peut cependant pas demander à un salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent (Art. L. 4131-1). L'appréciation de l'existence d'une situation présentant un danger grave et imminent demeure, dans les textes, subjective mais le « motif raisonnable de penser » exclut naturellement la mauvaise foi ou l'erreur inexcusable et on ne saurait reprocher, au contraire, une erreur d'estimation commise de bonne foi.

L'agent doit avoir un motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé; il doit donc être en mesure de justifier sa démarche.

L'article L. 4131-4 fixe que **la faute inexcusable de l'employeur** serait reconnue de droit, si un accident se produisait alors que la situation de risque lui avait été signalée par le ou les salariés victimes de l'accident ou un membre du CSE.

L'article L. 4132-5 du Code du travail prescrit à l'employeur de **prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs en cas de danger grave, imminent et inévitable, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.** Le droit de retrait est une simple faculté offerte au salarié. L'employeur ne peut le sanctionner pour ne pas l'avoir exercé.

Il est essentiel de pouvoir aviser rapidement les élu.es CSE pour déclencher si besoin un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, qui permettra alors de mener une enquête immédiate avec l'employeur (L. 4132-2 du Code du travail)