

Entrepreneur·e·s , comment ménager votre équipe en pleine canicule ?

Il a mis du temps à arriver, mais il est là et bien là ! L'été apporte avec lui des températures qui vont avoisiner les 40 degrés. Un tel climat a un impact très négatif sur la productivité, il appartient donc aux chefs d'entreprises d'aider leurs salariés à le supporter.

Temps de lecture : minute

24 juin 2019

Ça va chauffer dans les open spaces ! Cette semaine les températures vont grimper jusqu'à atteindre les 40 degrés dans la plupart des grandes villes, un climat peu propice au travail et à la concentration. Une étude menée par Captivate Network, établit en effet que pendant l'été la productivité chute de 20 % et le niveau de distraction s'envole à 45 %, des chiffres qui augmentent en même temps que les températures puisqu'une autre étude, menée par le spécialiste britannique de la climatisation Andrews Sykes, assure qu'au-delà de 33 degrés, la productivité au travail dégringole de 85 %. Une température que l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) identifie d'ailleurs comme la limite au-delà de laquelle travailler présente des dangers.



À lire aussi

Passer son été au bureau, enfer ou paradis ?

Consciente de la pénibilité au travail qu'engendre une forte chaleur, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a pris la parole ce dimanche, lors du Grand Jury RTL-Le Figaro-LCI, pour sensibiliser les patrons : "*La santé des personnes qui travaillent, lorsqu'elles sont sur leur lieu de travail, est de la responsabilité des employeurs*", a-t-elle rappelé. Dès lors, quelles obligations ont les entrepreneurs, en cette période de canicule, vis-à-vis de leurs salarié·e·s ? Elles sont finalement assez minces... D'après le Code du travail, l'entreprise est seulement sommée de mettre de l'eau potable et fraîche à disposition, d'aménager - s'il y en a - les postes de travail extérieurs de telle sorte que les travailleurs soient protégés, dans la mesure du possible, des conditions atmosphériques extrêmes (zones d'ombre, abris, etc.) et d'intégrer le risque de forte chaleur dans son Document unique d'évaluation des risques (DUER).

Toutefois, pour faciliter la vie des ses salarié·e·s et par la même tenter de

conserver une productivité décente, les entrepreneur·e·s ont tout intérêt à ne pas se limiter à ses obligations et peuvent prendre quelques mesures supplémentaires pour limiter l'impact de ces chaleurs, heureusement exceptionnelles :

Adapter temps et lieu de travail

Dans les faits, aucun texte ne permet à un salarié de rester chez lui ou d'adapter ses horaires de travail de son propre chef en cas de canicule. Toutefois, l'INRS conseille aux entrepreneur·e·s ou dirigeant·e·s d'entreprises d'aménager le temps de travail pour permettre aux employé·e·s de travailler aux heures les moins chaudes de la journée (matin tôt et soirée) et d'inciter ses équipes à prendre des pauses très régulièrement (toutes les heures dans l'idéal). Le télétravail, même pour les entreprises qui ne le pratique habituellement pas, peut-être une bonne manière de limiter l'impact d'une trop forte chaleur sur ses forces vives. L'institut conseille aux salariés de boire de l'eau toutes les 15 - 20 minutes et d'éviter la caféine ainsi que les repas trop gras ou trop copieux.

Permettre le port d'une " tenue légère "

La manière de s'habiller d'un·e collaborateur·rice ne regarde en théorie que lui. Il s'agit en effet d'une liberté individuelle. Dans les faits, les choses sont malgré tout différentes. La jurisprudence établit que l'employeur peut imposer une tenue de travail pour des raisons d'hygiènes ou de sécurité, mais également pour une question d'image. Sont particulièrement ciblé·e·s ici les salarié·e·s en représentation ou en contact direct avec des clients ou fournisseurs. Toutefois, pour ne pas décourager ses équipes, une plus grande tolérance pendant cette période est recommandée. D'autant plus que l'employeur doit être vigilant au risque de discrimination : si le port d'une tenue courte est autorisée pour les femmes, difficile d'interdire les shorts aux hommes...

Les dirigeant·e·s d'entreprise doivent également garder en tête que les salarié·e·s peuvent, s'ils le jugent nécessaire, exercer leur droit de retrait. Ces derniers devront toutefois être en mesure de prouver la nécessité de cette démarche. Photos de thermomètres placés dans les locaux, de fenêtre impossibles à ouvrir ou encore de système de climatisation défectueux sont autant d'éléments qu'ils pourront amasser contre vous.

Article écrit par Antoine Garbay