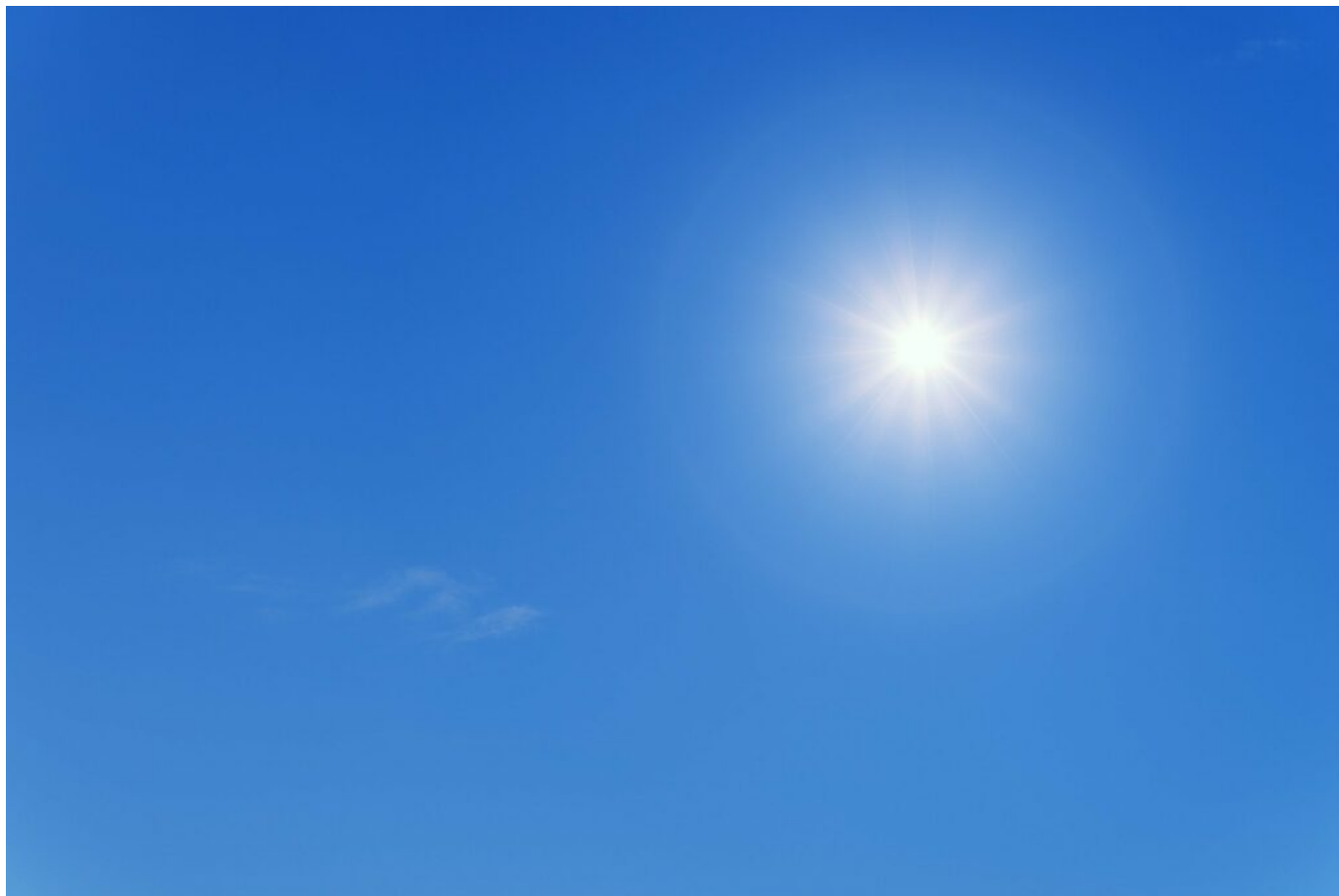


Écrit par le 25 novembre 2024

Canicule : fin de la vigilance rouge en Vaucluse

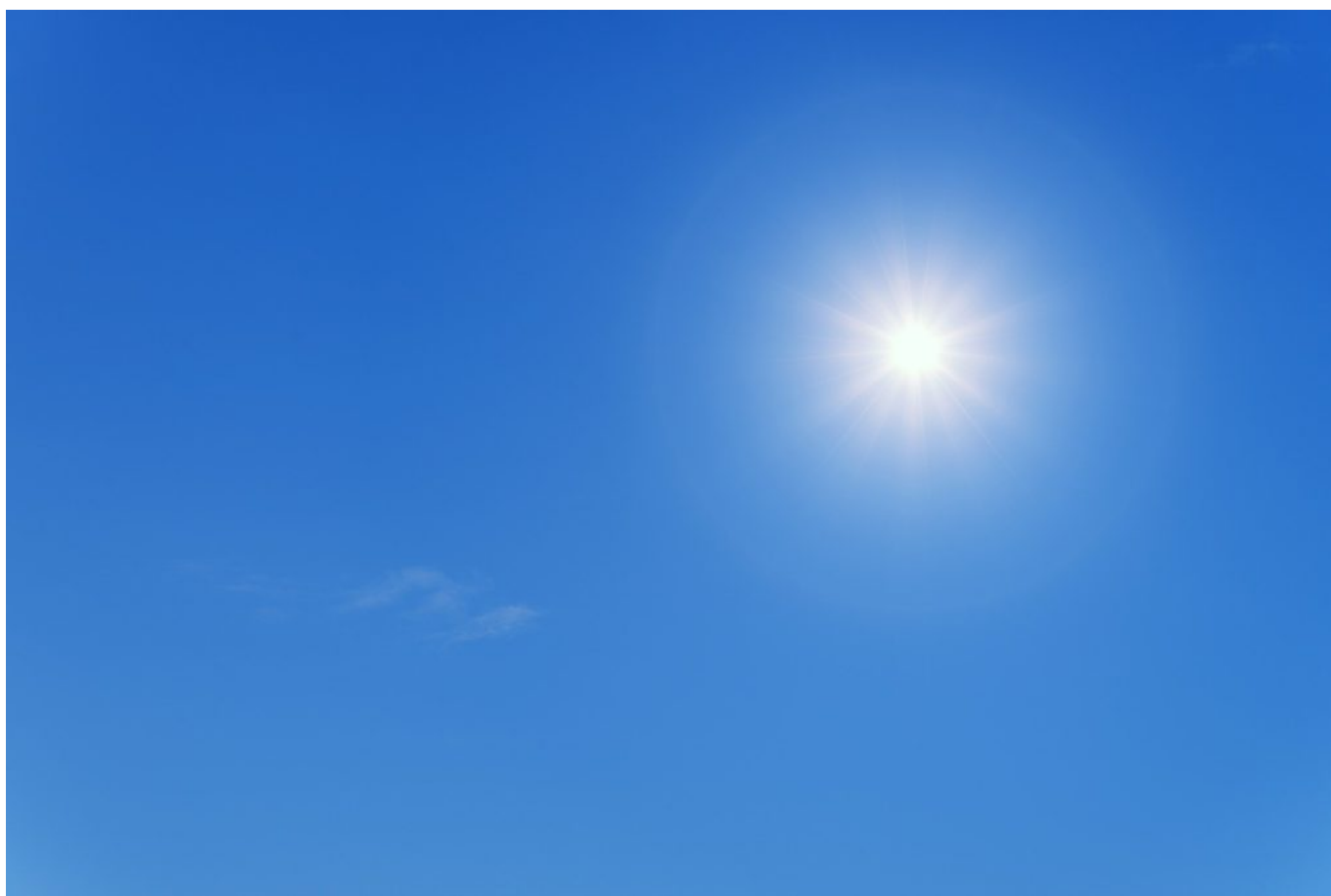


Météo France a levé la vigilance rouge à la canicule ce vendredi matin pour le Vaucluse. Le département reste cependant en vigilance orange.

La vigilance rouge à la canicule a été levée ce vendredi matin à 6h pour le Vaucluse. Cela marque la fin d'un épisode intense de fortes chaleurs même si les températures sont encore élevées ce vendredi et que le département reste en vigilance orange. La baisse quasi généralisée des températures devrait s'accroître ce samedi, annonce Météo France.

J.R.

Canicule : le Vaucluse va passer en vigilance rouge ce mercredi



L'épisode caniculaire se poursuit sur une large partie de la France. Le Vaucluse va passer en vigilance rouge canicule ce mercredi, annonce Météo France.

Le Vaucluse va basculer en vigilance rouge à la canicule ce mercredi 23 août à midi, annonce Météo France. Le département fait partie des quinze nouveaux départements qui passeront en alerte maximale.

Les quinze nouveaux départements sont : Ain, Loire, Isère, Lozère, Gard, Vaucluse, Hérault, Aveyron, Tarn, Tarn-et-Garonne, Aude, Lot, Lot-et-Garonne, Haute-Garonne et Gers.

Écrit par le 25 novembre 2024

Ils rejoindront l'Ardèche, la Drôme, la Haute-Loire et le Rhône, en vigilance rouge depuis ce mardi midi.

Pollution : passage en alerte de niveau 2

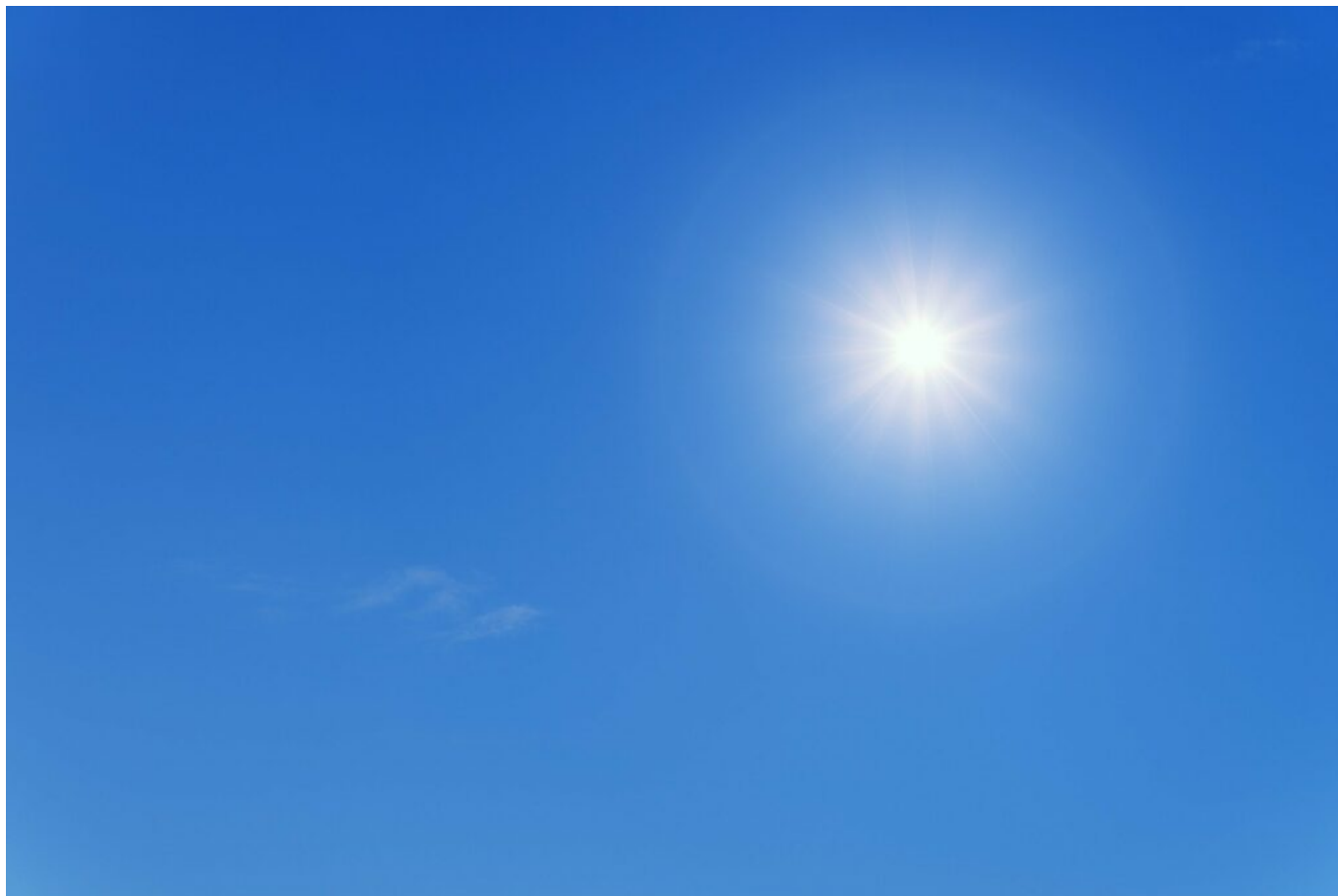
Compte-tenu de la persistance de l'épisode de pollution de l'air à l'ozone, la préfecture annonce déclencher le passage en alerte de niveau 2 pour la journée du mercredi 23 août.

En fonction de l'évolution de l'épisode de pollution, des mesures complémentaires pourraient être déclenchées.

J.R.

Canicule : le Vaucluse placé en vigilance orange

Écrit par le 25 novembre 2024



Depuis hier, le département de Vaucluse est placé en vigilance orange en prévision des fortes chaleurs à venir. Les températures maximales devraient atteindre 36 à 40°C, avec des températures nocturnes de l'ordre de 20 à 23°C.

Dans ce contexte, la préfecture a alerté l'ensemble des maires, les services sanitaires du département, ainsi que les structures d'accueil de jour et les centres d'hébergement, pour un renforcement des mesures de prévention, en particulier auprès des populations sensibles ou les plus exposées à la chaleur.

Quelques conseils utiles de prévention en cas de fortes chaleurs :

- maintenez votre logement frais (fermez fenêtres et volets la journée, ouvrez-les soir et la nuit s'il fait plus frais)
- buvez régulièrement et fréquemment de l'eau sans attendre d'avoir soif
- rafraîchissez-vous et mouillez-vous le corps au moins le visage et les avant-bras plusieurs fois par jour
- passez si possible 2 à 3 heures par jour dans un lieu frais (cinéma, bibliothèque municipale...)
- évitez de sortir aux heures les plus chaudes et de pratiquer une activité physique

Ecrit par le 25 novembre 2024

- pensez à donner régulièrement de vos nouvelles à vos proches et si nécessaire, osez demander de l'aide

Une plateforme téléphonique nationale 0 800 06 66 66 (appel gratuit depuis un poste fixe), activée de 9h à 19h, donne conseils et recommandations et traite les demandes d'informations générales.

Plusieurs massifs forestiers interdits d'accès ce lundi 21 août



En raison des conditions météorologiques marquées par la canicule, qui présentent un risque d'incendie, les massifs de la Vallée du Rhône, des Monts de Vaucluse, et du petit Luberon sont interdits d'accès ce lundi 21 août.

Écrit par le 25 novembre 2024

En application de l'arrêté préfectoral du 29 mars 2023, l'accès aux trois massifs est interdit toute la journée, mis à part pour les sites bénéficiant d'une dérogation et les groupes accompagnés par un professionnel ayant suivi un parcours de formation spécifique. Les travaux, quant à eux, sont autorisés le matin de 5h à 13h.

Le massif de la Vallée du Rhône s'étend sur plusieurs communes vauclusiennes telles que Sérignan-du-Comtat, Orange, Sorgues, Vedène, Saint-Saturnin-lès-Avignon, Jonquerettes, Avignon, Châteauneuf-de-Gadagne, ou encore Caumont-sur-Durance.

Le massif des Monts de Vaucluse comprend notamment les communes de Pernes-les-Fontaines, Saint-Didier, Venasque, Méthamis, l'Isle-sur-la-Sorgue, Saumane-de-Vaucluse, Fontaine-de-Vaucluse, Lagnes, Gordes, Cabrières d'Avignon, Murs, Jocas, Lioux, Saint-Saturnin-lès-Apt, Rustrel, Lagarde-d'Apt ou encore Gignac.

Le massif du petit Luberon, quant à lui, s'étend sur les communes de Cavaillon, Robion, les Taillades, Cheval-Blanc, Mérindol, Puget, Lauris, Puyvert, Lourmarin, ou encore Bonnieux.

Pour découvrir précisément quels sites sont interdits d'accès et à la circulation, [cliquez ici](#).

V.A.

Pics de chaleur : quelle protection et quelle liberté pour les salariés dans leur tenue vestimentaire ?

Écrit par le 25 novembre 2024



Avec les températures qui s'élèvent, les salariés ont logiquement ressorti des tenues légères. Or, celles-ci peuvent parfois sembler inappropriées. Comment composer avec des températures extrêmes lorsqu'on travaille ? Peut-on venir en tenue légère au bureau ? Les employeurs ont-ils, de leur côté, des obligations vis-à-vis de leurs salariés sachant que les prévisions météo nous annoncent un été particulièrement chaud ? Le télétravail peut-il représenter une solution ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux [Editions Tissot](#), spécialistes du droit du travail.

En période de forte chaleur, un salarié peut-il venir en tenue légère au bureau ?

Oui, il s'agit d'une liberté individuelle. Chaque salarié est libre de se vêtir comme il l'entend que ce soit en télétravail ou au bureau. Les seules restrictions que peut y apporter l'employeur sont soumises à deux conditions : elles doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, et proportionnées au but recherché.

Concrètement,

● L'employeur peut imposer une tenue de travail pour des raisons d'hygiène ou de sécurité : une blouse dans le milieu médical ou des équipements de protection individuelle sur les chantiers. Dans ce dernier cas, il doit même veiller à ce que les salariés la portent et ne troquent pas leurs EPI (chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection) contre des tongs, shorts, chapeaux ou casquettes.

Ecrit par le 25 novembre 2024

● Il peut aussi faire valoir l'image de l'entreprise. Or, s'il paraît justifié d'imposer des règles vestimentaires - voire un uniforme - aux salariés en contact avec la clientèle ou aux commerciaux, le débat est beaucoup moins tranché pour les salariés qui travaillent dans des bureaux et ne rencontrent pas de clients.

Dans tous les cas, une tenue décente et qui ne soit pas contraire aux bonnes mœurs peut être exigée (le maillot de bain n'en est pas une !) ...mais sans exercer de discrimination : si le port du short ou des tongs est autorisé pour les femmes, difficile de l'interdire aux hommes...

L'employeur est-il tenu de fournir des équipements de type climatisation ou ventilateur dans ses locaux ? (puisque l'a l'obligation de les chauffer l'hiver) ?

Non. La seule obligation de l'employeur en la matière est que, dans les locaux fermés où le personnel est amené à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à éviter notamment les élévations exagérées de température. Clairement, une simple aération vers l'extérieur peut suffire. En revanche, au-delà de 33° C, l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) estime que le travail présente des dangers pour les salariés. Donc, même si le Code du travail ne fixe pas de température maximale au-delà de laquelle il n'est plus possible de travailler, l'employeur doit être vigilant et doit assurer la sécurité de ses salariés en toute occasion.

Quelles sont ses autres obligations pour assurer la sécurité de ses salariés en cas de forte chaleur ?

Le Code du travail lui impose tout d'abord de mettre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche, et d'aménager les postes de travail extérieurs de telle sorte qu'ils soient protégés, dans la mesure du possible, contre les conditions atmosphériques (zones d'ombre, abris, locaux aérés, climatisés, etc.).

Concrètement, toutes les bonnes pratiques doivent être mises en œuvre, et notamment :

- adapter les horaires de travail dans la mesure du possible (par exemple en commençant plus tôt le matin),
- prévoir des pauses supplémentaires pendant les heures les plus chaudes,
- rappeler à tous les signes et symptômes des coups de chaleurs (maux de tête, fatigue, peau sèche et chaude, etc.),
- inciter les salariés à se surveiller mutuellement pour déceler d'éventuels symptômes de coups de chaleurs et les signaler.

Sur un plan plus réglementaire, l'employeur doit intégrer le risque de forte chaleur dans son Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) et de mettre en œuvre des mesures préventives contre ce risque.

Un plan national de gestion des vagues de chaleur a été dévoilé le 8 juin par le Gouvernement. Il annonce un renforcement des contrôles de l'inspection du travail. L'information des employeurs de la prochaine survenue d'une vague de chaleur va aussi être renforcée avec la création d'un guide.

Le télétravail peut-il représenter une solution, et selon quelles modalités ?

Oui. Le ministère du Travail indique qu'il faut privilégier le télétravail lorsque cela est possible, pour

Écrit par le 25 novembre 2024

permettre par exemple au salarié de ne pas être exposé à la chaleur pendant son temps de trajet, s'il prend les transports en commun ou son vélo.

Pour l'imposer, il faut en revanche faire face à des circonstances exceptionnelles ou de force majeure, ce qui pourrait être le cas pour une période de canicule en cas d'alerte rouge, voire orange, la question n'ayant pas encore été tranchée.

La liste des salariés bénéficiant du télétravail doit donc être réexaminée en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap.

Dans les autres cas, l'employeur et le salarié peuvent à tout moment convenir de recourir au télétravail d'un commun accord, et celui qui est habituellement en télétravail peut demander à revenir dans l'entreprise «climatisée».

Anne-Lise Castell, juriste aux [Editions Tissot](#), spécialistes du droit du travail.

Levée du niveau 'alerte canicule' en Vaucluse

Écrit par le 25 novembre 2024



L'alerte est levée à partir d'aujourd'hui 16 heures.

Hier, les services de Météo-France ont anticipé une légère baisse des températures maximales, désormais comprises entre 32 et 35°C. Cette légère baisse, s'est poursuivie aujourd'hui, vendredi 21 juillet, avec 20 à 22°C pour les minimales, et 32 à 34°C pour les maximales.

Cette baisse des températures conduit à la fin de la vigilance orange émise par Météo-France dès ce jour 16h et à un retour à une vigilance de niveau jaune, amenant la préfète de Vaucluse à décider la levée de l'alerte canicule activée depuis mardi 18 juillet dernier.

La vigilance des services reste activée afin de détecter et prendre en charge d'éventuelles conséquences sanitaires tardives de la vague de chaleur.

Numéro utile :

Une plate-forme téléphonique nationale 0 800 06 66 66 (appel gratuit depuis un poste fixe), activée de 9h00 à 19h00, donne conseils et recommandations, et traite les demandes d'informations générales.

Pour toute information complémentaire :

www.sante.gouv.fr / www.paca.ars.sante.fr / www.santepubliquefrance.fr

Sorgues met en place un dispositif pour les personnes fragiles tout l'été



Avec l'arrivée des fortes chaleurs, la Ville de Sorgues prend des précautions et élabore un dispositif avec le Centre communal d'action sociale (CCAS) pour les personnes en situation de fragilité qui sera disponible tout l'été.

La Ville de Sorgues invite les personnes fragiles face à la canicule à se manifester auprès du CCAS au 04 90 39 71 45 (joignable du lundi au vendredi de 8h à 12h et de 13h30 à 17h). Les proches de ces

Ecrit par le 25 novembre 2024

personnes fragiles peuvent également le faire à la place de ces dernières.

Les personnes recensées recevront un appel téléphonique du CCAS deux fois par semaine, chaque lundi et jeudi, durant tout l'été. Ce dispositif gratuit permet de conserver un lien avec les personnes fragiles et de leur donner des conseils de prévention pour diminuer les risques lors d'un épisode de chaleur, et ainsi éviter des accidents graves, voire mortels.

Pour rappel, lorsqu'il fait chaud, il faut : boire régulièrement de l'eau pour éviter la déshydratation, s'alimenter correctement avec légumes et fruits de saison regorgeant d'eau, éviter de boire de l'alcool, aménager son emploi du temps pour éviter les chaleurs et sortir de préférence avant 10h et après 16h, s'habiller avec des vêtements amples et des tenues légères, éviter les efforts physiques intenses pendant les heures chaudes, utiliser un brumisateur pour se rafraîchir, garder les volets clos le jour, et ouvrir les fenêtres et volets la nuit. En cas de malaise, il faut appeler le 15.

V.A.

Fermeture exceptionnelle du Stade nautique à Avignon

Ecrit par le 25 novembre 2024



Suite à un problème technique survenu dans le courant de la matinée, la mairie d'Avignon vient d'annoncer la fermeture exceptionnelle du Stade nautique situé à Saint-Chamand. Cette fermeture devrait être effective jusqu'à vendredi matin sans que l'horaire de réouverture soit précisé à ce jour.

En pleine canicule, cette fermeture provisoire est une véritable 'tuile' car le stade nautique était la seule piscine publique ouverte cet été à Avignon. En effet, les piscines Jean-Clément à Montfavet, Pierre-Reyne dans l'intramuros, Chevalier de Folard près de la rocade et Stuart Mill quartier Saint-Jean doivent être rénovées car jugées trop énergivores. Des travaux de réhabilitation qui doivent s'échelonner jusqu'en 2024.

Inauguré en décembre 2019 après 10 ans de fermeture, le Stade nautique (18,4M€ d'investissement) abrite 3 bassins avec un bassin de 50 mètres, un plongoir, une pataugeoire, des jeux aquatiques. Mais également des terrasses, des plages, un vaste 'Espace de remise en forme - bien être' de près de 600 m² avec salles de fitness, de musculation, spa, hammam, saunas, jacuzzis, cafeteria, snack. Le Stade dispose d'une capacité d'accueil maximale de 1 499 personnes.

Canicule : télétravail ou pas ?



Lorsqu'une alerte orange, voire rouge, canicule est mise en place, l'employeur doit prendre des mesures pour protéger les salariés, comme le télétravail exceptionnel. Mais il doit aussi s'assurer que le télétravailleur est bien protégé contre le risque de forte chaleur.

En cas de fortes chaleurs, les employeurs doivent prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs contre des risques d'épuisement ou de déshydratation. Dès que les températures deviennent trop élevées, il faut ainsi mettre en place une organisation et des moyens adaptés comme des horaires décalés, des pauses plus fréquentes, mais aussi le télétravail.

Que dit le Code du travail ?

Ecrit par le 25 novembre 2024

Le Code du travail impose uniquement aux employeurs, dans des locaux fermés où les salariés sont amenés à travailler, de veiller au renouvellement régulier de l'air, et d'éviter les élévations exagérées de température. Il n'y a pas de limite de température. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) considère cependant qu'au-delà de 30 °C pour un salarié sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque. Et que le travail par fortes chaleurs, et notamment au-dessus de 33 °C, présente des dangers. En pratique, si les températures dépassent les 30 °C, la situation doit donc être considérée comme sérieuse.

Le ministère du Travail l'indique très clairement : il faut privilégier le télétravail lorsque cela est possible. Cela permet en effet notamment à un salarié de ne pas sortir de chez lui et de ne pas être exposé à la chaleur pendant son temps de trajet (notamment s'il prend les transports en commun ou vient à vélo).

Si un département passe en vigilance rouge, la liste des salariés bénéficiant du télétravail doit être réexaminée, en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap.

Cela ne pose pas trop de difficultés si le télétravail existe déjà dans l'entreprise par le biais d'un accord collectif ou d'une charte. Dans ce cas, les modalités de recours à un télétravail exceptionnel sont généralement prévues et il suffit de les suivre. L'employeur et le salarié peuvent également, à tout moment, convenir d'y recourir d'un commun accord.

Quelles marges de manoeuvre ?

Le salarié ne peut en revanche pas obliger son employeur à accepter le télétravail. Il peut néanmoins faire valoir qu'il dispose d'un droit de retrait s'il a un motif raisonnable de penser qu'il court un danger grave et imminent pour sa santé, mettant ainsi en péril sa santé et sa sécurité. Cela peut arriver si l'employeur n'a pas prévu des moyens adaptés pour lutter contre les fortes chaleurs, mais on est sûr du cas par cas.

Du côté de l'employeur, difficile aussi d'imposer le télétravail aux employés sauf circonstances exceptionnelles, comme la menace épidémique de la covid-19. Dans ce cas de force majeure, le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des collaborateurs.

Mais une période de canicule peut-elle vraiment être considérée comme une circonstance exceptionnelle ? La question n'est pas formellement tranchée même si cela semble envisageable en cas d'alerte rouge voire orange.

Encore faut-il s'assurer que le télétravail est vraiment une bonne solution pour protéger le salarié...

Quid du télétravailleur qui subit les fortes chaleurs ?

Parfois la situation peut être inversée. Le salarié peut en effet davantage subir la chaleur chez lui que dans l'entreprise "climatisée". Tout va dépendre en effet du lieu où il exerce son télétravail, de ses conditions de travail.

Peut-on imaginer qu'un salarié, habituellement en télétravail, puisse demander à revenir dans l'entreprise ou que l'employeur le lui impose car il serait davantage protégé ?

Écrit par le 25 novembre 2024

Là encore il faut regarder les conditions de mise en place du télétravail et ce qui a été stipulé dans l'accord et la charte. Le plus important étant, de toutes façons, d'instaurer un dialogue entre le salarié et l'employeur pour se mettre d'accord sur la meilleure solution à retenir. L'un comme l'autre peuvent ainsi convenir de mettre fin au télétravail et d'organiser le retour du collaborateur dans les locaux de l'entreprise. L'employeur doit s'inquiéter de ce sujet. Pour un télétravailleur aussi, il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et sa santé.

Si le retour au travail n'est pas la meilleure solution, il peut par exemple s'agir de lui permettre de décaler ses horaires.

On le voit le sujet est compliqué et le plus important reste de dialoguer pour trouver la meilleure solution...

Par Anne-Lise Castell, juriste en droit social et rédactrice au sein des [Éditions Tissot](#) pour RésHebdoEco - www.reso-hebdo-eco.com