

Melun, le 10 janvier 2024

Objet : droit d'alerte sur le site de Melun Cité – Accueil SIP Melun

Madame La présidente de la formation spécialisée,

En tant que membre de la formation spécialisée je vous alerte d'un danger grave et imminent selon les dispositions prévues à l'article 67 du décret 2020-1427. Nous avons constaté l'existence d'un danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des agents du site de Melun Cité – Accueil SIP Melun.

Nous en demandons l'inscription dans le registre spécial côté et ouvert au timbre de la formation spécialisée.

En effet, mardi 9 janvier 2024, il a été constaté des températures qui ne sont pas acceptables pour que les agentes et agents puissent assurer la mission d'accueil dans de bonnes conditions. Une température de 13,5 degrés a été constatée au niveau de l'accueil généraliste. Dans les box d'accueil sur rendez-vous, elle est de 15 degrés. De plus, la porte de l'accueil ne se ferme pas ce qui n'améliore pas la température des locaux. Les agentes et agents sont contraints de travailler en conservant leur manteau et écharpe dû à l'absence de chauffage à l'accueil. Malgré le constat effectué par l'Adjoint à la Responsable du Pôle Pilotage et Ressources, aucune mesure concrète n'a été prise pour faire cesser cette situation. A ces conditions thermiques s'ajoutent également des nuisances sonores liées aux travaux effectués au 1er étage du bâtiment B qui durcissent la compréhension des échanges avec les usagers et deviennent difficiles à supporter pour les agentes et agents assurant l'accueil.

L'article R4213-7 du code du travail qui stipule : « Les équipements et caractéristiques des locaux de travail sont conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs. » Et l'article R4223-13 du Code du travail dispose que « Les locaux fermés affectés au travail **sont chauffés pendant la saison froide**. Le chauffage fonctionne de manière à maintenir une température convenable et à ne donner lieu à aucune émanation délétère. »

Si le Code du Travail ne définit pas de température minimale en dessous de laquelle un salarié ne pourrait pas travailler, l'employeur est cependant tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. L'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) indique « qu'un environnement est considéré comme froid pour une température de l'air inférieure à 18 degrés, température à laquelle se déclenchent des déperditions de chaleur ».

Plusieurs jurisprudences existent sur le sujet et notamment une jurisprudence qui a donné raison à un salarié qui avait exercé son droit de retrait parce qu'il faisait 14-15 degrés dans des bureaux. Le

conseil des Prud'hommes a validé son droit de retrait « le salarié avait le droit de ne pas travailler pour préserver sa santé et sa sécurité au travail ».

L'administration en tant qu'employeur est en effet tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, en vertu de l'article L. 4121-1 du Code du travail. Il doit prendre en compte les risques liés au froid et prendre « toutes les dispositions nécessaires pour assurer la protection de ses travailleurs contre le froid et les intempéries » selon l'article. R. 4223-15 du Code du travail.

Nous vous demandons de donner de bonnes conditions de travail avec une température de 19 degrés à l'accueil et de procéder **sans délai à une enquête commune** afin de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation comme prévu dans l'article 67 cité plus haut.

Pour rappel de la procédure en cas d'alerte de danger grave et imminent fait par les représentants de la formation spécialisée, en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, la formation spécialisée est réunie d'urgence, dans un délai n'excédant pas **vingt-quatre heures**. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par la formation spécialisée compétente, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

À défaut d'accord entre l'autorité administrative et la formation spécialisée sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, et après intervention de l'inspecteur santé sécurité au travail, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Nous savons pouvoir compter sur vous afin d'agir dans les plus brefs délais.

Bien cordialement,

Guillaume LEFIER

Pour les représentants Solidaires Finances Publiques 77 à la Formation Spécialisée

Quelques jurisprudences :

Cour d'appel, Caen, 1^{re} chambre civile, 24 septembre 2013 n° 07/02057

Cour d'appel, Rennes, 21 septembre 2012 n° 12/02599

Cour d'appel, Besançon, Chambre sociale, 14 septembre 2010 n° 09/02030

Cour d'appel, Angers, Chambre sociale, 13 novembre 2012 n° 11/00087