ASSEMBLÉE NATIONALE

16ème législature

Chaleur et température maximale au travail

Question écrite n° 9764

Texte de la question

M. Guillaume Vuilletet interroge M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion quant aux conditions de travail et risques sanitaire en périodes caniculaires. Les étés sont de plus en plus caniculaires et l'ensemble du monde du travail va être affecté par les risques professionnels dus au dérèglement climatique : les ouvriers du bâtiment, de nombreux chantiers ayant lieu l'été, même s'ils tournent au ralenti, les enseignants dans les salles de cours, etc. Durant l'été 2022, sept accidents du travail mortels ont été signalés en France, dont trois dans le BTP. Un chiffre qui, selon le Cese, pourrait être sous-estimé. Selon le code du travail, les employeurs ont l'obligation d'assurer la sécurité de leurs salariés : « Les employeurs doivent, dans le cadre de l'évaluation des risques (art. R. 230-1 du code du travail [CT]), évaluer le risque lié aux fortes chaleurs et mettre en œuvre les moyens de le prévenir dans le cadre d'un plan d'action (...) assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de leurs établissements, en y intégrant les conditions de température ». Certains employeurs mettent en place des initiatives : distribution de gourdes, adaptation des horaires... mais, tant que rien n'est inscrit dans la loi ou dans les conventions collectives, cela reste ponctuel et surtout non généralisé. M. le député se base sur les demandes des organisations syndicales pour alerter sur la nécessité de reconnaître une « intempérie chaleur » dans le code du travail, au même titre qu'en cas de gel ou de neige en hiver, ainsi que de fixer une température maximale au travail. Cela existe déjà en Belgique ou en Hongrie. L'Institut national de recherche et de Sécurité (INRS) estime qu'au-delà de 30°C pour une profession sédentaire et 28°C pour une activité physique, la chaleur peu constituer un risque. M. le député estime qu'on ne peut faire, lors des débats à venir sur le travail, l'impasse sur le changement climatique, tout en gardant en tête qu'il faut s'adapter en cherchant à atténuer l'impact ; la climatisation n'est pas forcément une solution. Il lui demande ce que le ministère compte faire en la matière.

Texte de la réponse

A titre liminaire, le cadre actuel du droit du travail comporte des outils permettant de prévenir et gérer le risque lié aux vagues de chaleur. L'obligation d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qui incombe aux employeurs constitue en effet un levier efficace, l'employeur ayant la meilleure connaissance et maîtrise des situations de travail et de l'environnement de son entreprise. Par ailleurs, d'autres dispositions consacrées à l'aménagement et à l'aération des locaux, aux ambiances particulières de travail et à la distribution de boissons, visent au maintien de conditions de travail satisfaisantes en cas de vague de chaleur. Enfin, le code du travail prévoit des mesures spécifiques concernant les chantiers du BTP, notamment en prévision de températures extrêmes (local protégé ou aménagements de chantier, fourniture en eau fraîche et portable et en boissons chaudes). S'agissant de la reconnaissance d'une « intempérie chaleur » dans le code du travail, plusieurs dispositifs couvrent déjà les conséquences des vagues de chaleur sur l'activité professionnelle. En cas d'arrêt du travail pendant une vague de chaleur, l'employeur a la possibilité de recourir au dispositif de récupération des heures perdues permettant de différer l'exécution d'heures de travail n'ayant pu être accomplies pour des raisons exceptionnelles. En dernier recours, des dispositifs d'indemnisation privés et sectoriels (régime assurantiel du secteur du BTP, géré par le CIBTP France) ou à défaut publics (activité

partielle) peuvent être mobilisés pour compenser les pertes de rémunération liées à ces arrêts de travail. L'instruction DGT/CT4/2023/80 du 13 juin 2023 relative à la gestion des vagues de chaleur précise d'ailleurs les conditions dans lesquelles le recours à ces deux dispositifs d'indemnisation est possible. Le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion veille à la bonne connaissance et à l'application de ces mesures grâce à des actions d'accompagnement des entreprises et de sensibilisation des employeurs, travailleurs et préventeurs aux risques liés aux vagues de chaleur, ainsi qu'à des actions de contrôle. Les ressources disponibles sont régulièrement enrichies, comme cette année avec un nouveau mémento pratique relatif à la prévention des risques liés aux vagues de chaleur. Les services de l'inspection du travail, les organismes de prévention et les services de prévention et de santé au travail sont particulièrement mobilisés durant toute la période de veille estivale et a fortiori en cas de vague de chaleur. Cette approche s'accompagne d'une stratégie visant à mieux connaître, anticiper et prévenir les effets du changement climatique sur les conditions de travail. Dans le cadre du 4ème plan santé au travail, le ministère a engagé des travaux pour approfondir les connaissances liées à l'impact de la chaleur sur les conditions de travail, identifier les secteurs les plus touchés, et produire de nouveaux outils. C'est dans cette optique que le ministère contribue également au plan de gestion des vagues de chaleur piloté par le ministère de la transition écologique.

Données clés

Auteur : M. Guillaume Vuilletet
Circonscription : Val-d'Oise (2e circonscription) - Renaissance
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 9764
Rubrique : Travail
Ministère interrogé : Travail, plein emploi et insertion
Ministère attributaire : Travail, plein emploi et insertion

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 4 juillet 2023, page 6091
Réponse publiée au JO le : 5 septembre 2023, page 8005