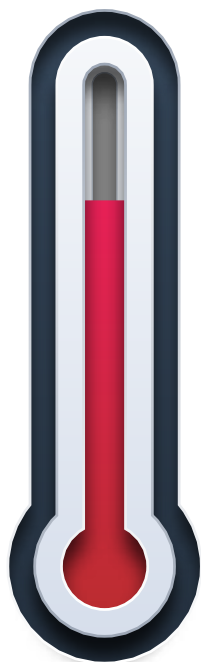




BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS



CHALEUR AU TRAVAIL

Les températures élevées peuvent avoir des conséquences négatives sur les conditions de travail et la santé des travailleuses et travailleurs. Essoufflement, nausées, vertiges, maux de tête, insolation, ... peuvent entraîner un trouble de la conscience voire le coma ou le décès.

Il convient donc d'être extrêmement attentif lorsque le thermomètre augmente. Quelles sont les conditions et températures maximales définies par la loi au-dessus desquelles on ne peut plus travailler ? Découvrez dans cette fiche toutes les informations relatives en cas de fortes chaleurs !

ANALYSE DES RISQUES

Lorsqu'il fait trop chaud, il convient :

- De réaliser une **analyse des risques** des ambiances thermiques présentes sur le lieu de travail en tenant compte des éléments suivants :
 - la température de l'air ;
 - l'humidité relative de l'air ;
 - la vitesse de l'air ;
 - le rayonnement thermique dû au soleil ou aux conditions technologiques ;
 - la charge physique de travail ;
 - les méthodes de travail et les équipements de travail utilisés ;
 - les caractéristiques des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle ;
 - la combinaison de l'ensemble de ces facteurs.
- De réaliser une **évaluation des ambiances thermiques** et, si nécessaire, des mesures conformément aux méthodes de mesurage et de calcul déterminées après avis du conseiller en prévention - médecin du travail ou du conseiller en prévention hygiène du travail et après accord du comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, des travailleurs eux-mêmes.
- De déterminer, sur la base de l'analyse des risques, les **mesures de prévention adéquates**.

À PARTIR DE QUELLES TEMPÉRATURES FAIT-IL TROP CHAUD POUR TRAVAILLER ?

Le fait qu'il fasse trop chaud pour travailler ne dépend pas seulement de la température mais est également déterminé par l'humidité de l'air, la vitesse de l'air et le rayonnement thermique. Tous ces éléments doivent être mesurés au moyen d'un "thermomètre-globe mouillé" qui exprime la chaleur présente sous forme de "Wet Bulb Globe Temperature" (WBGT), une température qui sera toujours inférieure de quelques degrés par rapport à la température Celsius.

Les valeurs à ne pas dépasser en fonction du travail à effectuer sont les suivantes :

Travail léger ou très léger	29°C	Travail lourd	22°C
Travail moyen	26°C	Travail très lourd	18°C

Par ailleurs, des concentrations en ozone élevées peuvent être observées en période de canicule. Aucune disposition spécifique n'a été prévue par le législateur. Il s'agit toutefois d'un risque du travail. Des mesures préventives peuvent être mises en place afin de pallier aux désagréments de l'ozone d'origine climatologique. Cela concerne surtout les travailleurs qui effectuent leurs tâches en plein air. L'employeur pourrait par exemple revoir l'organisation du travail et prévoir que le travail lourd sera uniquement effectué le matin.

QUELLES SONT LES MESURES À PRENDRE QUAND IL FAIT TROP CHAUD ?

Lorsque les valeurs WBGT sont susceptibles de dépasser les valeurs fixées, il est nécessaire de prendre les mesures techniques et organisationnelles afin de prévenir ou de limiter l'exposition à la chaleur et les risques qui en découlent.

Ces mesures peuvent être les suivantes :

- des mesures techniques telles que par exemple l'aménagement d'une ventilation artificielle, la captation et l'évacuation de vapeurs ou de gaz chauds et humides, la pose de cloisons réfléchissantes, la protection des travailleurs et travailleuses contre les rayons directs du soleil etc. ;
- la diminution de la charge de travail physique par l'utilisation d'équipements et de méthodes de travail adaptés ;
- la limitation de la durée et de l'intensité de l'exposition ;
- l'adaptation des horaires de travail ou de l'organisation du travail ;
- la fourniture de vêtements de travail de protection ;
- la mise à disposition gratuite de boissons rafraîchissantes ;
- ...

Lorsque la transgression des valeurs d'action est due aux conditions météorologiques, l'employeur est obligé de prendre les mesures suivantes :

- si le dépassement des valeurs se maintient, dans les 48 heures suivant la constatation du dépassement, installer un dispositif d'aération artificielle ;
- si les dépassements perdurent au-delà de ce délai de 48 heures, instaurer un régime de présence limitée et de temps de repos ;
- assurer la distribution de boissons rafraîchissantes, sans frais pour les travailleurs, après avis du conseiller en prévention-médecin du travail ;
- en plus, protéger les travailleurs contre les rayonnements solaires : cela peut être réalisé par un système de protection matérielle ou par l'adaptation de l'organisation du travail. Si les travailleurs sont directement exposés aux rayonnements solaires, ils doivent pouvoir disposer de moyens de protection personnels ou collectifs (par exemple : crème solaire, chapeau, etc.).

À moins que l'employeur ne puisse faire valoir qu'il applique certaines normes ISO qui imposent le respect de règles en matière de présence limitée et de temps de repos quand il fait trop chaud pour travailler, il est tenu de demander, préalablement à l'instauration d'un régime de présence limitée et de temps de repos, l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail et d'obtenir l'accord du comité pour la prévention et la protection au travail et, à défaut de celui-ci, de la délégation syndicale. A défaut d'accord, il sera vérifié si la commission paritaire dont il dépend n'a pas fixé des règles dans le cadre d'une convention collective de travail rendue obligatoire.

À défaut de telles règles, les temps de repos suivants doivent être observés :

Valeurs WBGT - Travail :

Alternance au travail	Léger	Moyen	Lourd	Très lourd
45 min de trav - 15 min de repos	29,5	27	23	19
30 min de trav - 30 min de repos	30	28	24,5	21

Enfin, les travailleurs exposés à ces chaleurs excessives devront également recevoir les informations et la formation nécessaires en rapport avec les résultats de l'analyse des risques, les valeurs d'action, etc.

RÔLE DU CONSEILLER EN PRÉVENTION - MÉDECIN DU TRAVAIL

Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine la catégorie (léger/semi-lourd/lourd/très lourd) d'un travail. En outre, il conseille l'employeur au sujet des mesures à prendre en faveur des travailleurs appartenant à des groupes à risque particulièrement sensibles tels que les jeunes travailleurs et les travailleuses enceintes. Il conseille également l'employeur en matière de distribution de boissons rafraîchissantes.

À titre d'exemple, est considéré comme travail :

- physique très lourd : le bêchage en profondeur et l'excavation, le fait de monter sur des échelles et de monter les escaliers...
- physique lourd : le bêchage, le sciage à la main, le rabotage, le fait de pousser et de tirer des brouettes, charges lourdes...
- moyennement lourd comprend : la conduite d'un engin de chantier...
- léger comprend : le travail de bureau, la conduite d'une voiture...

RÉGIME DE CHÔMAGE TEMPORAIRE : UNE SOLUTION ?

En cas de conditions météorologiques extrêmes de longue durée, l'employeur peut décider d'instaurer un régime de chômage temporaire.

Les conditions météorologiques doivent être de nature à rendre impossible l'exécution du travail. L'instauration d'un tel régime n'est pas autorisée lorsque la chaleur ne fait qu'entraver l'exécution du travail ou réduire la productivité. Quand il fait très chaud, il est par exemple permis d'instaurer du chômage temporaire si le béton ou la maçonnerie sèchent trop rapidement et que les matériaux ne peuvent pas être travaillés.

Il est évident que, dans ces cas, les températures doivent être très élevées et persistantes. C'est l'ONEM qui décide en dernier ressort si les températures sont assez élevées pour empêcher l'exécution du travail.

LE TRAVAILLEUR PEUT-IL METTRE DES VÊTEMENTS D'ÉTÉ ADAPTÉS À SON POSTE DE TRAVAIL ?

Les vêtements portés devront toujours être conformes à ce qui est prescrit par le règlement de travail.

Sources :

Livre V.- Facteurs d'environnement et agents physiques du Code du bien-être au travail et fiches Service Public Fédéral Emploi Travail et Concertation Sociale.

