

Trop froid au travail : que devez-vous faire ?

23.11.2018

L'employeur doit s'assurer que ses travailleurs sont occupés sous des températures normales. Si cela s'avère impossible, il doit prendre certaines mesures.

Quelle doit être la température minimale dans un bureau ? Quid la température maximale ? Les travailleurs occupés en plein air doivent-ils encore l'être quand il gèle ? L'employeur doit-il prendre des mesures pour les aider à supporter ces conditions ?

1. Analyse de risques

Chaque employeur doit faire effectuer une analyse de risques dans son entreprise, portant sur la température du lieu de travail et ses possibles conséquences sur les tâches effectuées (et également d'autres facteurs comme l'humidité relative, la vitesse de l'air, le rayonnement thermique dû au soleil ou à d'autres phénomènes technologiques).

Cette analyse doit être effectuée après avis du conseiller en prévention et après accord du comité pour la protection et la prévention au travail (C.P.P.T.). Si l'entreprise ne dispose pas de C.P.P.T., la délégation syndicale doit être consultée. Si l'entreprise ne dispose pas d'une délégation syndicale, tous les travailleurs doivent donner leur accord.

Selon les résultats de cette analyse, l'employeur devra mettre en place des mesures de prévention, comme un système de chauffage, des vêtements adaptés, un suivi médical, l'information des travailleurs, etc.

2. Quelles sont les températures minimales à respecter ?

Le tableau ci-dessous rappelle les températures minimales à respecter sur le lieu de travail.

Nature du travail	Température minimale (mesurée à l'aide d'un thermomètre sec)	Exemple
Travail très léger	18 °C	<i>Travail de bureau</i>
Travail léger	16 °C	<i>Travail manuel statique</i>

Travail moyen	14 °C	<i>Travail debout</i>
Travail lourd	12 °C	<i>Travaux de terrassement</i>
Travail très lourd	10 °C	<i>Quand travailleur gravit des échelles</i>

3. Et si la température minimale n'est pas atteinte ?

Si la température minimale n'est pas atteinte, l'employeur doit prendre des mesures, afin que son personnel ne soit pas exposé au froid, ou que cette exposition soit réduite au minimum.

Ces mesures peuvent consister en :

- des appareils de chauffage mobiles ;
- des méthodes de travail alternatives, où l'exposition au froid est limitée au maximum ;
- une adaptation des horaires, afin que les travailleurs soient exposés moins longtemps au froid ;
- des vêtements chauds ;
- des boissons chaudes gratuites.

4. Qu'en est-il des travailleurs occupés sur des lieux de travail ouverts ou en plein air ?

Durant la période comprise entre le 1^{er} novembre et le 31 mars, les lieux de travail ouverts et en plein air doivent disposer de dispositifs de chauffage en suffisance. Lorsque les conditions climatiques l'exigent, et en tout cas quand la température extérieure est inférieure à 5 °C, ces dispositifs doivent être mis en marche.

Si le C.P.P.T. (ou la délégation syndicale, si l'entreprise ne dispose pas de C.P.P.T.) marque son accord, ces dispositifs de chauffage peuvent également être installés dans des locaux, dans des constructions provisoires ou à d'autres endroits, afin de permettre aux travailleurs de se réchauffer périodiquement.

Des règles spécifiques sont prévues pour les travailleurs occupés à des comptoirs d'exposition ou de vente de magasins de vente au détail, si ces comptoirs se situent à l'extérieur et dans les environs immédiats du magasin. En effet, le travail en dehors du magasin est limité dans le temps :

- Pas avant 8 heures et après 19 heures ;
- Pas plus de 2 heures sans une interruption d'au moins 1 heure ;

- Pas plus de 4 heures par jour.

5. Timbres intempéries

Le froid peut parfois empêcher les ouvriers de travailler. Dans une telle situation, l'employeur peut invoquer le principe de chômage temporaire pour intempéries, moyennant quelques formalités.

L'employeur doit alors contacter l'ONEM et démontrer que le froid, vu la nature du travail, en empêche sa poursuite. Si le froid ne fait que gêner le travail ou diminuer le rendement, ce type de chômage ne s'applique pas. L'employeur pourra cependant y recourir si le gel empêche, par exemple, des travaux de maçonnerie. Vous trouverez davantage d'informations à ce sujet sur le site de l'ONEM www.onem.be.

Lindiana Islami - Legal consultant
