

Les obligations de l'employeur en cas de forte chaleur

Alors que le Luxembourg connaît de plus en plus fréquemment ces dernières années des pics de chaleur, il est important pour l'employeur de noter les obligations à respecter dans pareille situation.

Bien qu'il n'existe pas de température maximale fixée par la loi pour limiter le temps de travail, le Code du travail énonce clairement que l'employeur est tenu **d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés** dans tous les aspects liés au travail. Ainsi, en tenant compte des caractéristiques propres à leur société, il appartient à chaque employeur de prendre les mesures nécessaires face à ce phénomène climatique.

Dans ce cadre, l'ITM a publié fin juin ses recommandations en distinguant selon que les travaux sont réalisés à l'extérieur ou non. En cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur pourra également recourir au chômage pour intempérie.

Pour les travaux réalisés à l'extérieur :

- Prévoir ou aménager des zones d'ombre si possible bien aérées.
- Approvisionner en quantité suffisante les travailleurs en eau potable et tempérée.
- Réduire les postes de travail nécessitant une action physique soutenue et prolongée à proximité ou au contact de tôles, de surfaces bétonnées ou goudronnées, en plein soleil.
- Prévoir une aide mécanique pour les travaux pénibles, tels que la manutention.
- S'assurer que le port des protections individuelles est compatible avec les fortes chaleurs.
- Veiller au port de vêtements appropriés :
 - Pour les chantiers ne nécessitant pas de vêtements de protection individuelle particuliers : couvre-chef protégeant la nuque, vêtements amples, légers, aérés, de couleur claire, au besoin, des lunettes filtrant le soleil, ainsi que des crèmes solaires...
 - Privilégier l'emploi de véhicules ou d'automoteurs climatisés.
 - Si possible, adapter les équipements de protection individuelle à la chaleur : chaussures de sécurité plutôt que bottes de sécurité.

Dans les locaux de travail :

- Surveiller la température ambiante surtout dans les locaux fermés.
- Isoler thermiquement les bâtiments ou locaux existants (stores, volets, isolation des parois, films antisolaires sur les parois vitrées, etc.).
- Equipements de travail : installer dans un local réservé et ventilé les appareils dégageant de la chaleur, calorifuger des parois ou des canalisations chaudes, capter des émissions de chaleur ou de vapeur chaude, etc.
- Mettre à la disposition du personnel des moyens utiles pour lutter contre la chaleur (ventilateurs d'appoint).
- Installer sur les lieux de travail des aires climatisées.
- Mettre à disposition en quantité suffisante de l'eau potable et tempérée (10 ou 15°C).

Le chômage pour intempérie :

Le droit du travail luxembourgeois prévoit que les entreprises peuvent recourir, sous certaines conditions, au régime de chômage dû aux intempéries :

- Est concernée toute entreprise des secteurs du bâtiment et du génie civil ainsi que des branches artisanales connexes.
- L'activité normale de travail doit se dérouler sur les chantiers.
- Le lieu de travail doit être impraticable ou l'accomplissement des travaux impossible ou dangereux en raison des intempéries, c'est-à-dire de la pluie, du froid, de la neige, du gel, du dégel ou en cas de chaleur exceptionnelle.

L'employeur doit adresser une déclaration de chômage involontaire dû aux intempéries au Service Maintien de l'Emploi de l'ADEM.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.