

FICHE TECHNIQUE SANTÉ TRAVAIL



TRAVAIL DE BUREAU EN PÉRIODE HIVERNALE



Aucune indication de température n'est donnée dans le Code du travail (CT) en dehors de situations particulières (grossesse, salariés de moins de 18 ans...).

Dans les cas de travail extérieur lorsque la température ambiante est inférieure à 5° C, la prévention la plus efficace consiste à éviter ou à limiter le temps de travail au froid.

Les dispositions consacrées à l'aménagement des locaux, aux ambiances particulières de travail répondent au souci d'assurer **des conditions de travail satisfaisantes**.

Situation de travail en bureau satisfaisante définie par :

- ➔ Une température entre 18 et 25° C
- ➔ Une humidité entre 40 et 60% ,
- ➔ L'absence de courant d'air,
- ➔ Une charge de travail légère,
- ➔ Des vêtements ordinaires.

LA NOTION DE CONFORT THERMIQUE en hiver dans un espace de bureau est défini par un chauffage assurant une bonne répartition de la chaleur (température de l'air en hiver de 22° avec une variation de + ou - 1 ° et une humidité relative de 40 à 70%), norme AFNOR NF EN ISO 7730 (mars 2006).

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de leurs établissements, en y intégrant les conditions de température (principes généraux de prévention détaillés à l'article L. 230-2 du CT).

Il est également tenu d'aménager les situations de travail à l'extérieur de manière à assurer, dans la mesure du possible, la protection des travailleurs contre les conditions atmosphériques (article R. 232-1-10 du CT).

Depuis le 1er janvier 1993, en ce qui concerne l'aménagement des locaux de travail, le maître d'ouvrage est tenu de veiller à ce que les équipements et caractéristiques des locaux permettent « *d'adapter 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, sans préjudice des dispositions du Code de la construction et de l'habitation relatives aux caractéristiques thermiques des bâtiments autres que d'habitation* » (article R. 235-2-9 et 10 du CT).

L'employeur doit aussi veiller à ce que les locaux fermés affectés au travail soient chauffés pendant la saison froide. « *Le chauffage doit être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable* » (article R. 232-6 du CT).

En cas de froid, des moyens de chauffage suffisants sont aménagés pour les employés à l'intérieur de l'établissement (article R. 234-4 du CT).

S'agissant de l'exercice du droit de retrait des salariés (article L. 231-8 du CT et articles 5-5 à 5-9 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification au décret n° 82-453 du 28 mai 1982), il est rappelé que celui-ci s'applique strictement aux situations de danger grave et imminent.

L'évaluation de cette notion de « *danger grave et imminent* » est complexe et relève de nombreux facteurs individuels.

Rappelons que le droit d'alerte préalable ou concomitant au droit de retrait sont des droits individuels appréciés en fonction de la situation particulière de l'agent (grossesse, âge, pathologie etc.).

Le médecin du travail a un rôle d'information et de conseil particulièrement important à jouer auprès des employeurs et des salariés, de leurs représentants tant au niveau collectif qu'individuel.

On peut souligner cependant que certaines de ses mesures et de ses recommandations devraient être mises en œuvre systématiquement en dehors de la notion de vague de froid et, que de façon plus générale, toute action d'amélioration des conditions de travail contribuant à en réduire la pénibilité physique contribue à réduire les risques en période de grand froid.

Dans tous les cas, les dispositions prises pour assurer la protection des salariés contre les intempéries nécessitent l'avis du médecin du travail et du Comité hygiène et sécurité des conditions de travail (article R. 232-9 du CT).

Aussi, en cas de problème de température n'hésitez pas à saisir vos représentants au CHSCT mais aussi le médecin de prévention, l'assistant de prévention et l'ISST (inspecteur santé sécurité au travail garant de la législation en la matière) afin de faire respecter vos droits.

POUR LA CGT FINANCES PUBLIQUES, la prévention doit passer aussi bien par des mesures techniques (dès la conception des locaux et leur entretien), qu'organisationnelles (planification des activités en extérieur, limitation du temps de travail au froid, organisation d'un régime de pauses et un temps de récupération supplémentaire après des expositions à des températures très basses).

Références normes ergonomiques des ambiances thermiques :

Stratégies d'évaluation du risque pour la prévention des contraintes ou d'inconfort dans des conditions de travail thermiques :

- ➔ **Norme française homologuée EN ISO 15 265. Décembre 2004. AFNOR ; 2004,**
Détermination des indices PMV et PPD et spécifications des conditions de confort thermique. Norme française homologuée : NF EN ISO 7730. AFNOR ; Décembre 1995.
- ➔ **La loi interdit de faire travailler une femme enceinte à l'extérieur quand la température est inférieure à 0°C.**
- ➔ **Il est interdit d'affecter les jeunes aux travaux les exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé art D.4153-36 du CT.**



EXEMPLE DE DROIT D'ALERTE

Monsieur le Président du CHSCT de..., Monsieur le DRFIP ou DDFIP de...,

Ma situation de travail présentant pour moi un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour ma vie ou ma santé, le dysfonctionnement du chauffage sur le site... entraîne une température constatée de X°C dans mon bureau (ayant déjà entraîné plusieurs arrêts maladie).

Aussi, Je vous demande de bien vouloir inscrire au registre spécial des dangers graves et imminents de la DRFIP ou DDFIP de ..., un droit d'alerte me concernant, en application des dispositions des articles 5-5 à 5-9 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification au décret n° 82-453 du 28 mai 1982.

Je vous rappelle que depuis le 1er janvier 1993, en ce qui concerne l'aménagement des locaux de travail, le maître d'ouvrage est tenu de veiller à ce que les équipements et caractéristiques des locaux permettent « *d'adapter 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, sans préjudice des dispositions du Code de la construction et de l'habitation relatives aux caractéristiques thermiques des bâtiments autres que d'habitation* » (article R. 235-2-9 et 10 du Code du travail). L'employeur doit aussi veiller à ce que les locaux fermés affectés au travail soient chauffés pendant la saison froide. « *Le chauffage doit être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable* » (article R. 232-6). En cas de froid, des moyens de chauffage suffisants sont aménagés pour les employés à l'intérieur de l'établissement (article R. 234-4).

La seule mesure de prévention me concernant, se limitant en la dotation d'un chauffage d'appoint, reste insuffisante en particulier en matinée.

Je reste dans l'attente d'une réponse appropriée à mon alerte, dont l'absence de réponse me conduirait à effectuer un droit de retrait.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, Monsieur le DRFIP ou DDFIP de ..., mes sincères salutations.



EXEMPLE DE DROIT DE RETRAIT

EXEMPLE DE DROIT DE RETRAIT

Monsieur le Président du CHSCT de..., Monsieur le DRFIP ou DDFIP de...,

Ma situation de travail présentant pour moi un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour ma vie ou ma santé, le dysfonctionnement du chauffage sur le site... entraîne une température constatée de X°C dans mon bureau ayant déjà entraîné plusieurs arrêts maladie.

Aussi, Je vous demande de bien vouloir inscrire au registre spécial des dangers graves et imminents de la DRFIP ou DDFIP de ... , un droit d'alerte me concernant, en application des dispositions des articles 5-5 à 5-9 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification au décret n° 82-453 du 28 mai 1982.

Je vous rappelle que depuis le 1er janvier 1993, en ce qui concerne l'aménagement des locaux de travail, le maître d'ouvrage est tenu de veiller à ce que les équipements et caractéristiques des locaux permettent « *d'adapter 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, sans préjudice des dispositions du Code de la construction et de l'habitation relatives aux caractéristiques thermiques des bâtiments autres que d'habitation* » (article R. 235-2-9 et 10 du Code du travail). L'employeur doit aussi veiller à ce que les locaux fermés affectés au travail soient chauffés pendant la saison froide. « *Le chauffage doit être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable* » (article R. 232-6). En cas de froid, des moyens de chauffage suffisants sont aménagés pour les employés à l'intérieur de l'établissement (article R. 234-4).

La norme AFNOR NF EN ISO 7730 (mars 2006) définit le confort thermique en hiver dans un espace de bureau par un chauffage assurant une bonne répartition de la chaleur (température de l'air en hiver de 22° avec une variation de + ou- 1 ° et une humidité relative de 40 à 70%).

La seule mesure de prévention me concernant, se résumant en la dotation d'un chauffage d'appoint, reste insuffisante en particulier en matinée (température constatée de X°C) et ceci après un premier droit d'alerte.

Aussi en l'absence de mesure suffisante et de réponse appropriée à mon alerte, je me vois contraint d'effectuer un droit de retrait afin de me retirer de cette situation d'exposition présentant un danger grave et imminent pour ma santé, en application des dispositions de l'article 5-6 et des articles 5-5 à 5-10 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification au décret n° 82-453 du 28 mai 1982

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, Monsieur le DRFIP ou DDFIP de ..., mes sincères salutations.

