

Températures et conditions de travail dans les locaux d'enseignement

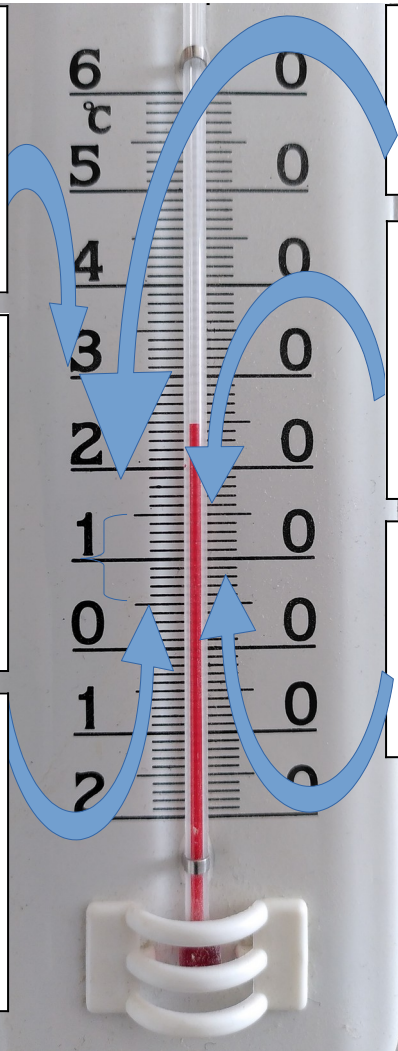
Le Code du Travail ne donne aucune indication de température minimale concernant le travail au froid ni de température maximale concernant le travail à la chaleur.

Néanmoins, le Code de l'énergie (CdE) édicte des règlements (1) et l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) donne quelques préconisations :

Au-delà de 30°C pour une activité sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique, **la chaleur peut constituer un risque pour les salariés** (INRS).

Les températures comprises entre 5°C et 15°C sont sources d'inconfort pour les travaux sédentaires (engourdissements, rhumes) et peuvent provoquer des risques indirects : fatigue accrue, perte de dextérité, survenue de TMS... (INRS)

Dès que la température ambiante (à l'abri du vent) est inférieure à 5 °C, la vigilance s'impose. Car à cette température, une exposition au froid, prolongée ou non, a des effets directs sur la santé (INRS).



Les limites supérieures de température de chauffage en **période d'occupation** sont fixées en moyenne à **19°C** (CdE).

Les limites de température moyenne de chauffage en **période d'inoccupation** d'une durée **égale ou supérieure à 24 h consécutives et inférieure à 48h** sont fixées à **16°C** (CdE).

Les limites de température moyenne de chauffage en **période d'inoccupation** d'une durée **égale ou supérieure à 48h** sont fixées à **8°C** (CdE).

Mais le Code du Travail précise quelques autres principes :

Pendant la saison froide, les locaux fermés affectés au travail sont chauffés (article R4223-13), de manière à maintenir une **température convenable** et à ne donner lieu à aucune émanation délétère (article R4213-7).

Pendant la saison chaude, dans les locaux fermés affectés au travail, l'air est renouvelé de façon à **éviter les élévations exagérées de température**, les odeurs désagréables et les condensations (article R4222-1). En pratique, cela se traduit par **la mise à disposition gratuitement par l'employeur d'eau potable** et fraîche (article R. 4225-2-R4225-4). Chaque

année, la direction générale de la santé publie un plan national canicule (PNC) qui a pour objectifs d'anticiper l'arrivée d'une canicule et de définir les actions à mettre en œuvre aux niveaux local et national pour prévenir et limiter les effets sanitaires de celle-ci (INRS).

Dans tous les cas, le Code du travail (article L4131-1 à L4121-4) prévoit la possibilité pour un salarié d'**exercer son droit de retrait** en cas de grands froids ou de fortes chaleurs dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé. Si cette condition est remplie, aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à son encontre. L'employeur ne peut pas non plus obliger le salarié à reprendre son poste tant que les risques persistent.

Le droit de retrait peut s'exercer pour une température inférieure à 5°C et supérieure à 33°C (INRS). Pour exercer son droit de retrait, voici la procédure à suivre :

1. saisine de la DASEN via l'IEN par un courriel type d'alerte (téléchargeable sur le site du SNUipp-FSU91), avec copie de ce courriel d'alerte au secrétaire du CHSCT ;
2. en absence de réponse dans un délai de 24h, saisine de la DASEN via l'IEN par un courriel type d'exercice du droit de retrait (téléchargeable sur le site du SNUipp-FSU91) avec copie au secrétaire du CHSCT ;
3. saisine de la DASEN par le secrétaire du CHSCT dans les 15 jours si aucune réponse satisfaisante n'a été apportée.

(1) Code de l'énergie (art. R241-25 à R241-29). La température moyenne de l'air doit être prise au centre de la pièce, à 1,50 au-dessus du sol.