

Températures maximales

Dernière révision septembre 2023

Question traitée dans cette fiche

- Températures maximales

1. Objet de la note

Au vu des températures élevées auxquelles sont confrontés les EPLE durant l'année scolaire, cette note fait le point sur l'état de la réglementation concernant les températures au-delà desquelles le travail devient dangereux pour la santé et la sécurité des salariés et des élèves. Quelques conseils sont également donnés pour l'accompagnement des collègues.

2. Cadre législatif (Code de justice administrative)

Code du travail

« Art. L. 4121-2

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à [l'article L. 4121-1](#) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux [articles L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#) ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article R4222-1

Dans les locaux fermés où les travailleurs sont appelés à séjourner, l'air est renouvelé de façon à :

- 1° Maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs ;
- 2° Eviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations.

Article R4225-2

L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson.

Décret n°82-453 du 28 mai 1982

« Article 5-6

I. - L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. [...]

III. - La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. »

3. Interprétation

Le code du travail ne définit pas de seuil de température maximale au delà duquel un-e salarié est autorisé à quitter son lieu de travail. Il est juste indiqué que l'employeur doit « mettre à disposition de l'eau fraîche et potable » et « renouveler l'air pour éviter les élévations exagérées de température ».

On ne saurait donc se référer précisément à un texte législatif ou réglementaire disposant qu'au dessus de telle température le travail doit cesser.

On peut toutefois s'appuyer sur les données de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) présentées dans le document [« Ambiance thermique »](#) :

« On estime toutefois qu'au-delà de 30 °C pour une activité sédentaire et de 28°C pour un travail physique, la chaleur peut constituer un risque. »

On ne saurait toutefois faire valoir qu'au dessus de 28 degrés un-e agent-e est autorisé-e à quitter son poste de travail. On peut par contre demander à l'employeur, responsable pénalement de la santé et de la sécurité des personnes, quelles mesures sont mises en place pour prévenir les risques liés à la chaleur, dont les plus graves sont la déshydratation et le coup de chaleur (voir en annexe).

Dans l'article L.4121-2 du code du travail, il est rappelé l'ordre dans lequel l'employeur doit s'employer à éviter les risques et à prendre des mesures adaptées (notons que prendre des mesures de protection individuelle n'apparaît qu'à la toute fin de ces mesures).

4. Que faire en cas d'épisode de grande chaleur dans les écoles et les établissements ?

Consulter le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)

Il convient de consulter le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) pour s'assurer que des mesures de prévention de ce risque sont prévues et, sinon, demander la modification du DUER pour en tenir compte.

Renseigner le Registre Santé et Sécurité au Travail

Écoles et établissements vétustes, mal isolés, inadaptés, etc. : c'est le moment de renseigner le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST). Ce dernier est obligatoirement accessible dans les établissements et écoles, conformément au décret 82-453 du 28 mai 1982. Il existe aussi en version dématérialisée dans de nombreux départements, accessible avec son identifiant académique. Il faut y écrire les situations problématiques, la hiérarchie étant ensuite tenue de répondre. Ce document a une valeur juridique : il est donc un moyen d'acter un événement de manière factuelle.

Le signalement renseigné par l'agent-e doit rester purement descriptif (mesurer la température dans la classe avec un thermomètre), sans entrer dans l'analyse. On écrit des faits relatés simplement sans commentaires, des propos, des citations.

- Les signalements peuvent être individuels ou collectifs dès lors que la signature de chacun est apposée (RSST papier). Pour la version dématérialisée le dépôt collectif se traduit par le même écrit déposé par chacun.

- Photocopiez la page ou la fiche du RSST papier pour éviter qu'elle disparaisse et transmettez une copie à votre syndicat.

Conseils sur [Le Registre de Santé et de Sécurité au Travail \(R.S.S.T.\) Numérique](#)

Exemples de signalement dans le RSST liés aux ambiances thermiques froides :

« Depuis le XX, nous relevons tous les jours 30 degrés dans la salle de sieste en maternelle. 21 élèves sur 23 ont déclaré avoir chaud, la température du dortoir est inadaptée à l'accueil de la sieste. »

« Dans [tel et tel local de l'école ou de l'établissement], la température mesurée est de XX° C à [heure du relevé]. Cette situation présente un risque pour les enfants et les personnels qui sont dans l'obligation d'y travailler. En classe, mes élèves suent de manière abondante et se plaignent de maux de tête. Quand je rentre chez moi le soir, je ressens une fatigue inhabituelle et j'ai des crampes musculaires. »

« Les grandes chaleurs ont commencé, et notre bâtiment vétuste et très mal isolé ne nous en préserve pas. Ce matin, il faisait 25 degrés à 8h dans ma classe (deuxième étage). A l'heure actuelle (midi), il fait 30 degrés. Malgré une hydratation régulière, plusieurs élèves se sont plaints de maux de têtes et de fatigue. Ces conditions d'accueil ne permettent pas aux élèves de maintenir leur concentration sur les apprentissages. Les activités sont compromises. »

Interpeller la hiérarchie, les parents, la presse

Un courrier du syndicat ou intersyndical peut être envoyé à la hiérarchie pour alerter et lui demander quelles mesures elle compte prendre.

Il est également important d'en informer les parents d'élèves, éventuellement en organisant une réunion. Un communiqué peut également être envoyé à la presse.

Modèle de courrier syndical ou intersyndical pour le premier degré (les demandes sont à adresser au rectorat pour le second degré)

[Date]

À Monsieur le Directeur académique des services de l'Éducation nationale / Madame la Directrice académique des services de l'Éducation nationale
DSDEN, [Adresse de la DSDEN]

Monsieur le Directeur académique / Madame la Directrice Académique

À compter de [date], une période de grande chaleur est attendue dans [département]. La réalité des écoles est la suivante : De nombreuses écoles ont une mauvaise isolation susceptible d'aggraver la chaleur dans les locaux. Nous vous alertons très fortement car des personnels se trouveront dans l'incapacité d'assurer la sécurité physique des élèves, et la santé d'agent-es pourrait elle-même être menacée. Quelles consignes claires et quels moyens très concrets donnez-vous aux écoles pour affronter les jours qui viennent ? Plus particulièrement, quelle prévention avez-vous prévu pour tous les enfants et les adultes fragiles (PAI, personnes souffrants d'une pathologie chronique, femmes enceintes, personnes sous traitements, personnels dont l'âge est de plus de 60 ans, etc.) ?

Quels échanges avez-vous eu avec les municipalités pour anticiper cette situation : installation de pare-soleil et/ou de ventilateurs ? Recensement et propositions de lieux d'accueil dans des espaces plus frais à proximité de certaines écoles ? A-t-il été prévu que les IEN anticipent et interpellent les partenaires ?

Enfin, des personnels seront vraisemblablement contraint-es de garder leurs propres enfants en cas de fermeture d'autres établissements, ce qui conduira les collègues en poste à accueillir plus d'élèves encore dans leur classe.

Nous refusons que les équipes se retrouvent seules à gérer les situations difficiles qui se présenteront.

Nous vous demandons donc [revendications].

Veillez croire, Monsieur le Directeur académique / Madame la Directrice académique, en notre engagement pour le service public d'éducation.

Signature(s)

Exercer son droit de retrait

Le/la salarié-e est justifié-e à se retirer de son poste de travail s'il/elle estime que la situation présente un danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité et si le fait de se retirer ne crée pas une nouvelle situation de danger grave et imminent pour autrui. Dans le cas d'espèce, on peut considérer que la présentation de symptômes en lien avec l'hyperthermie peut présenter ce caractère de danger grave et imminent. Notons que la déshydratation et le coup de chaleur peuvent mettre en jeu le pronostic vital. Voir en annexe les symptômes recensés par l'INRS pour les différentes pathologies liées aux fortes chaleurs.

Dans ce cas, il convient bien de mettre également les élèves à l'abri pour ne pas créer une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Toutes les médiations préalables avec l'employeur montreront que les agent-es ont cherché les aménagements possibles pour parer ce risque.

Si vous constatez que les trop hautes températures constituent un danger grave et imminent, cela justifie l'exercice du droit de retrait (régé par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique : article 5-5 à 5-10).

- Mesurer la température dans la classe avec un thermomètre.
- Alerter la hiérarchie
- Remplir le Registre de Danger grave et imminent. Obligatoire dans les écoles et les établissements scolaires, il se présente sous la forme d'un cahier, et il est à la disposition de tous les personnels et usagers de l'établissement. Son rôle est complémentaire de celui de RSST (voir ci-dessus). Si un danger matériel ou psychique peut entraîner à court ou long terme un risque grave pour une ou des personnes, il doit être noté dans ce registre. L'administration devra réagir immédiatement pour éviter la réalisation de l'accident. Si, faute d'action, un accident se produit dans ces circonstances, le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur sera acquis pour la victime, ce qui permet une meilleure indemnisation de celle-ci. Les représentant-es en Formation Spécialisée (FS) du Comité social d'administration (CSA), anciennement Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, peuvent en plus y déposer un droit d'alerte. L'employeur est alors dans l'obligation de procéder à une enquête sur le danger signalé, en présence des représentant-es en FS. À l'issue de cette enquête, l'employeur doit proposer des mesures pour faire cesser le danger. Si les représentant-es en FS sont en désaccord avec les mesures préconisées par l'employeur, une FS extraordinaire doit se tenir au plus tard dans les 24 heures.
- Contacter un membre de la FS du CSA départemental ou académique.
- Exercer son droit de retrait après avoir mis ses élèves en sécurité (par exemple en conduisant et en surveillant les élèves dans la salle la plus fraîche de l'école ou de l'établissement scolaire) : en effet, l'exercice du droit de retrait ne doit pas entraîner un danger pour autrui.

Annexe : Symptômes recensés par l'INRS pour les différentes pathologies liées à la chaleur selon une échelle de gravité croissante

Température interne du corps	Pathologies liées à la chaleur	Symptômes
	Dermite de chaleur	<ul style="list-style-type: none"> • éruption cutanée très irritante • siégeant sur les parties couvertes
	Oedème des extrémités	<ul style="list-style-type: none"> • vasodilatation périphérique, avec une gêne au retour veineux, aux extrémités des membres inférieurs • touche surtout les sujets ayant des troubles vasculaires (insuffisance veineuse, hyper-tension, diabète), les femmes d'un certain âge
	Crampes de chaleur	<ul style="list-style-type: none"> • spasmes musculaires douloureux • accompagnés de transpiration intense • touchent les muscles des membres ou les muscles abdominaux • dues à une déshydratation
	Syncope	<ul style="list-style-type: none"> • perte de connaissance brève, qui survient à l'arrêt d'un effort physique intense en environnement chaud <p>apparaît en quelques jours suite à l'altération du métabolisme provoquée par la perte sudorale</p>
Entre 38 °C et 40°C	Syndrome d'épuisement / de déshydratation	<ul style="list-style-type: none"> • comprend une asthénie • une transpiration abondante / un arrêt de la transpiration (facteur de gravité) • des maux de tête • des nausées • des syncopes • des troubles du sommeil et du comportement <p>C'est une défaillance aiguë de la thermorégulation, associant une hyperthermie majeure</p>
< 40 °C	Coup de chaleur	<ul style="list-style-type: none"> • signes neurologiques : troubles du comportement, confusion mentale, délire, déficit focal, troubles de la conscience, voire coma • le début peut être brutal ou précédé de troubles divers : fatigue, douleurs abdominales, vertiges, vomissements, crampes musculaires, sueurs profuses • risques de séquelles neurologiques définitives • risques de décès (30 à 50 % des cas)

Il existe de nombreux facteurs aggravants susceptibles de provoquer les pathologies ci-dessus : âge avancé, prise de médicament, maladies chroniques, grossesse, obésité, diabète, etc.