



Réponse du Ministre du Travail à la question parlementaire N°4150 du 27 mai 2026 de l'honorable Député Marc BAUM concernant « Absence de cadre réglementaire contraignant en matière de protection des salariés contre la chaleur excessive ».

Question 1 : Quelle est la position du gouvernement sur les revendications formulées par la Chambre des salariés dans sa note n° 3/2025 ? Le ministère du Travail a-t-il engagé un dialogue avec la CSL et les partenaires sociaux en vue d'y donner suite ?

Le Gouvernement a pris connaissance de la note n° 3/2025 de la Chambre des salariés (CSL) consacrée à la protection des salariés contre les risques liés au changement climatique.

Le Gouvernement partage le constat selon lequel les épisodes de fortes chaleurs et, plus généralement, les conséquences du changement climatique sont susceptibles d'avoir un impact croissant sur les conditions de travail et sur la sécurité et la santé des salariés. La prévention de ces risques s'inscrit pleinement dans les objectifs poursuivis par le livre III du Code du travail, qui impose à tout employeur de garantir la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail.

Le cadre juridique repose sur une approche fondée sur la prévention et l'évaluation des risques. Cette approche impose aux employeurs d'adapter en permanence les mesures de prévention à l'évolution des circonstances, y compris lorsque les conditions météorologiques sont susceptibles d'affecter la sécurité et la santé des salariés.

Outre les obligations légales qui incombent aux employeurs, l'Inspection du travail et des mines (ITM) mène une politique active d'information et de sensibilisation. À l'approche et pendant les périodes de fortes chaleurs, elle publie régulièrement des recommandations pratiques rappelant les principales mesures de prévention à mettre en œuvre, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail, la mise à disposition d'eau potable, l'aménagement de zones de repos, l'adaptation des horaires lorsque cela est possible ou encore la réduction des efforts physiques pendant les heures les plus chaudes de la journée. Ces recommandations visent à accompagner les employeurs dans la mise en œuvre de leurs obligations légales.

Les propositions formulées par la CSL alimentent utilement la réflexion du Gouvernement sur cette thématique. Elles pourront notamment être examinées dans le cadre des travaux du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE).

Le Gouvernement continuera également à suivre avec attention les développements scientifiques ainsi que les initiatives menées au niveau européen et international afin d'évaluer, en concertation avec les partenaires sociaux, les évolutions susceptibles de contribuer à une amélioration continue de la prévention des risques professionnels liés au changement climatique.

Question 2 : Le gouvernement envisage-t-il d'introduire dans le Code du travail des seuils contraignants de température ou de stress thermique déclenchant automatiquement, à l'image du dispositif français, des obligations précises pour les employeurs (aménagement des horaires, suspension de certaines tâches, mise à disposition d'eau potable tempérée et de zones d'ombre, équipements de protection, périodes de repos rallongées etc.) ?

Le droit repose sur une approche fondée sur l'évaluation des risques et la prévention, conformément aux principes de la directive 89/391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, dont les dispositions sont transposées au livre III du Code du travail.

En vertu des articles L. 312-1 et L. 312-2 du Code du travail, tout employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail, d'adapter les mesures de prévention à l'évolution des circonstances et de planifier la prévention en tenant compte notamment des facteurs liés à l'environnement de travail. Les articles L. 312-3 et L. 312-5 imposent en outre à l'employeur d'évaluer les risques auxquels les salariés sont exposés et de mettre en œuvre les mesures de prévention appropriées.

Cette obligation générale couvre pleinement les risques liés aux fortes chaleurs. L'employeur doit dès lors tenir compte notamment de la température ambiante, de l'humidité, du rayonnement solaire, de la circulation de l'air, de l'intensité de l'effort physique, de la durée d'exposition ainsi que des équipements de protection individuelle utilisés afin d'adapter les mesures de prévention aux circonstances concrètes.

Le règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail prévoit que la température dans les locaux de travail doit être adéquate pour l'organisme humain, compte tenu des méthodes de travail appliquées et des contraintes physiques imposées aux salariés. Il prévoit également que les lieux de travail doivent être suffisamment aérés afin de garantir un air sain en quantité suffisante.

Afin de concrétiser ces obligations générales, l'ITM a publié les prescriptions types ITM-ET 32.10, qui constituent le référentiel technique utilisé dans sa pratique de contrôle. Ces prescriptions prévoient notamment une température minimale de 17°C pour les travaux principalement exécutés en position debout ou non assise, une température minimale de 12°C pour les travaux physiques lourds ainsi qu'une température maximale qui ne devrait normalement pas dépasser 26°C dans les locaux de travail, sauf lorsque la température extérieure est elle-même supérieure. Ces prescriptions ne constituent toutefois pas, en elles-mêmes, des dispositions réglementaires ayant une portée générale comparable à une loi ou à un règlement grand-ducal, mais précisent les modalités d'application des obligations générales prévues par la législation en matière de sécurité et de santé au travail.

Pour les chantiers temporaires ou mobiles, le règlement grand-ducal du 27 juin 2008 prévoit des exigences complémentaires. Lorsque les seuils réglementaires sont atteints, un plan général de sécurité et de santé (PGSS) doit être établi avant le début des travaux et intégrer notamment les risques liés aux conditions météorologiques. Lorsqu'au moins deux entreprises interviennent simultanément sur un chantier, un coordinateur de sécurité et de santé doit veiller à la coordination des mesures de prévention et à l'adaptation du PGSS à l'évolution des conditions de travail. Ce règlement impose également la mise à

disposition d'eau potable en quantité suffisante à proximité des postes de travail et permet à l'ITM, pour les chantiers soumis à notification préalable, de programmer des contrôles ciblés.

En complément de ce cadre juridique, l'ITM diffuse régulièrement des recommandations pratiques destinées à accompagner les employeurs dans la mise en œuvre de leurs obligations légales. Elle recommande notamment de mettre à disposition des salariés environ trois à quatre litres d'eau potable par jour, à une température comprise entre 10°C et 15°C, d'aménager des zones de repos ombragées ou rafraîchies, d'adapter l'organisation du travail pendant les périodes de fortes chaleurs, de limiter les travaux physiquement pénibles durant les heures les plus chaudes de la journée, d'adapter les équipements de protection individuelle lorsque cela est possible et de surveiller les températures dans les locaux de travail. Ces recommandations constituent des mesures de bonne pratique destinées à faciliter le respect des obligations légales.

Au regard de ce dispositif, le Gouvernement considère que le cadre juridique actuel permet déjà d'imposer aux employeurs la mise en œuvre des mesures de prévention nécessaires en fonction des risques effectivement identifiés. Dans la mesure où les effets de la chaleur varient selon les activités exercées, les caractéristiques des lieux de travail et les facteurs individuels propres aux salariés, l'instauration de seuils légaux uniformes déclenchant automatiquement des obligations identiques dans tous les secteurs ne permettrait pas de tenir suffisamment compte de cette diversité de situations.

Le Gouvernement n'envisage dès lors pas, à ce stade, d'introduire dans le Code du travail des seuils contraignants de température ou de stress thermique. Il continuera toutefois à suivre avec attention l'évolution des connaissances scientifiques ainsi que les travaux menés au niveau européen. Les échanges avec les partenaires sociaux sur cette thématique devront également se poursuivre dans le cadre du CPTe, afin d'examiner, le cas échéant, les adaptations susceptibles de renforcer davantage la prévention des risques professionnels liés aux fortes chaleurs.

Question 3 : Le régime de chômage intempéries, actuellement réservé pour l'essentiel au secteur du bâtiment et du génie civil, peut-il être étendu à d'autres secteurs exposés à la chaleur (agriculture, viticulture, entretien des espaces verts, livraison à deux-roues, certaines activités industrielles non climatisées) ? Combien de demandes de chômage intempéries pour cause de chaleur ont-elles été introduites et accordées lors des étés 2022, 2023, 2024 et 2025, et pour quels volumes horaires indemnisés ?

Le régime du chômage dû aux intempéries est régi par les articles L. 531-1 et suivants du Code du travail.

Ce régime s'applique en principe au secteur de la construction et du génie civil ainsi qu'aux métiers artisanaux connexes dont l'activité normale s'exerce sur les chantiers. Le Code du travail prévoit toutefois que son champ d'application peut être étendu par règlement grand-ducal à d'autres secteurs particulièrement touchés par des intempéries exceptionnelles. Il permet également, à titre exceptionnel, d'en faire bénéficier une entreprise n'appartenant pas à ces secteurs, lorsque les conditions légales sont réunies.

L'employeur reçoit 80% de la rémunération horaire moyenne brute effectivement touchée par le travailleur au cours des trois mois ayant précédé le mois de la survenance du chômage. La période prise en compte commence à partir de la 17^e heure de chômage mensuelle. Le remboursement est limité à 250% du salaire social minimum horaire revenant à un salarié âgé de 18 ans et plus non qualifié. L'État prend en charge un maximum de 350 heures de travail par travailleur et par année de calendrier. En cas d'intempéries rigoureuses, ce nombre-limite pourra être majoré par décision du Gouvernement jusqu'à 500 heures de travail.

En ce qui concerne la procédure à suivre, l'employeur doit, à la fin du mois concerné par le chômage intempéries, adresser sa déclaration de chômage dû aux intempéries reprenant les motifs de l'interruption du travail ainsi que les jours chômés. Au début du mois suivant celui de la survenance du chômage, il doit ensuite adresser à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) une déclaration de créance pour chômage dû aux intempéries. La déclaration de créance doit être introduite auprès de l'ADEM, sous peine de forclusion, dans les douze mois suivant le mois de survenance du chômage.

- En juillet 2022, 9 déclarations de chômage dû aux intempéries ont été introduites. Or, aucune déclaration de créance pour chômage dû aux intempéries n'a été introduite ensuite, de sorte qu'aucune indemnisation n'a eu lieu.
- En juin 2025, 3 déclarations de chômage dû aux intempéries ont été introduites. Au début du mois suivant celui de la survenance du chômage, 1 déclaration de créance a été introduite et accordée pour deux salariés à hauteur de 32 heures.
- En août 2025, 1 déclaration de chômage dû aux intempéries a été introduite. Or, aucune déclaration de créance pour chômage dû aux intempéries n'a été introduite ensuite, de sorte qu'aucune indemnisation n'a eu lieu.

Question 4 : Le gouvernement entend-il préciser à partir de quels seuils (indice WBGT, niveau de vigilance MeteoLux ou autres) l'exercice du droit de retrait pour cause de chaleur est présumé légitime ?

L'article L. 312-4 du Code du travail prévoit que le salarié qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse, ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées.

L'application de cette disposition s'apprécie nécessairement au regard des circonstances propres à chaque situation de travail. En présence de fortes chaleurs, cette appréciation ne dépend pas exclusivement de la température mesurée ou d'un indice climatique déterminé, mais de l'ensemble des circonstances de fait, telles que la nature des travaux exécutés, leur intensité physique, la durée d'exposition, les conditions météorologiques, le rayonnement solaire, l'humidité, les équipements de protection individuelle utilisés ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur.

Conformément aux articles L. 312-1 à L. 312-5 du Code du travail, il appartient à l'employeur d'évaluer les risques liés aux fortes chaleurs et de mettre en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé des salariés. Cette évaluation doit être adaptée en permanence à l'évolution des circonstances et tenir compte des caractéristiques propres à chaque activité.

Dans les lieux de travail, le règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 prévoit que la température doit être adéquate pour l'organisme humain, compte tenu des méthodes de travail appliquées et des contraintes physiques imposées aux salariés. Les prescriptions types ITM-ET 32.10 précisent, à titre de référentiel technique utilisé par l'ITM dans sa pratique de contrôle, qu'une température supérieure à 26°C dans les locaux ne devrait normalement pas être dépassée, sauf lorsque la température extérieure est elle-même supérieure. Cette valeur ne constitue toutefois pas un seuil légal au-delà duquel les dispositions de l'article L. 312-4 trouveraient automatiquement à s'appliquer.

Pour les chantiers temporaires ou mobiles, le règlement grand-ducal du 27 juin 2008 impose que les risques liés aux conditions météorologiques soient pris en compte dans l'organisation de la prévention et, lorsqu'il est requis, dans le plan général de sécurité et de santé. Il prévoit également que les salariés disposent d'eau potable en quantité suffisante et que les mesures de prévention soient adaptées à l'évolution des conditions de travail.

En complément de ces dispositions, l'ITM recommande notamment d'adapter les horaires de travail lorsque cela est possible, de limiter les travaux physiquement pénibles durant les heures les plus chaudes de la journée, de prévoir des pauses supplémentaires, de mettre à disposition de l'eau potable en quantité suffisante, d'aménager des zones de repos ombragées ou rafraîchies et d'adapter les équipements de protection individuelle lorsque les circonstances le permettent. Ces recommandations visent à accompagner les employeurs dans la mise en œuvre de leurs obligations légales et ne constituent pas des seuils réglementaires.

Le Gouvernement considère que le cadre juridique actuel permet d'apprécier de manière adéquate les situations susceptibles de présenter un danger grave, immédiat et qui ne peut être évité. L'introduction de seuils légaux de température, de valeurs d'indice WBGT ou de niveaux de vigilance météorologique entraînant automatiquement l'application de l'article L. 312-4 ne permettrait pas de tenir compte de la diversité des situations de travail et des nombreux facteurs influençant le stress thermique.

Les informations diffusées par MétéoLux ainsi que les messages d'alerte émis par les autorités publiques constituent néanmoins des éléments importants dont les employeurs doivent tenir compte dans le cadre de leur évaluation des risques et de la détermination des mesures de prévention appropriées. Elles contribuent à adapter l'organisation du travail aux conditions météorologiques, sans se substituer à l'appréciation qui doit être effectuée au cas par cas conformément aux dispositions du Code du travail.

Question 5 : Quelles obligations spécifiques d'information et de formation s'imposent aux employeurs en matière de risques liés à la chaleur (affichage sur les lieux de travail, information préalable aux épisodes caniculaires, formation des délégués à la sécurité...)? Le gouvernement estime-t-il ces obligations suffisantes ?

Les obligations d'information et de formation des employeurs découlent des dispositions générales du livre III du Code du travail relatives à la sécurité et à la santé au travail.

En vertu des articles L. 312-6 et L. 312-8 du Code du travail, l'employeur est tenu de fournir aux salariés une information appropriée concernant les risques auxquels ils sont exposés ainsi que les mesures de

prévention mises en œuvre. Il doit également veiller à ce que chaque salarié bénéficie d'une formation suffisante et adéquate en matière de sécurité et de santé au travail, adaptée notamment à son poste de travail et à l'évolution des risques.

Ces obligations s'appliquent pleinement lorsque l'évaluation des risques met en évidence une exposition à des températures élevées ou à d'autres risques liés aux effets du changement climatique.

Par ailleurs, le règlement grand-ducal du 27 juin 2008 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles prévoit que les risques liés aux conditions météorologiques doivent être pris en considération dans l'organisation de la prévention. Lorsque ce règlement est applicable, le plan général de sécurité et de santé (PGSS) doit intégrer ces risques et les mesures de prévention correspondantes. En présence de plusieurs entreprises sur un même chantier, le coordinateur de sécurité et de santé veille à la coordination des mesures de prévention et à leur adaptation en fonction de l'évolution des conditions de travail.

L'ITM complète ce dispositif par une action permanente d'information, de sensibilisation et d'accompagnement des employeurs. À l'approche et pendant les épisodes de fortes chaleurs, elle publie des recommandations pratiques rappelant les principales mesures de prévention à mettre en œuvre. Elle recommande notamment de mettre à disposition des salariés environ trois à quatre litres d'eau potable par jour, tempérée entre 10°C et 15°C, d'aménager des zones de repos ombragées ou rafraîchies, d'adapter les horaires de travail lorsque cela est possible, de limiter les travaux physiquement pénibles durant les heures les plus chaudes de la journée, de prévoir des pauses supplémentaires, de surveiller la température des locaux ainsi que d'adapter les équipements de protection individuelle lorsque les circonstances le permettent.

Ces recommandations s'inscrivent dans le prolongement des obligations générales prévues par le Code du travail et visent à accompagner les employeurs dans la mise en œuvre des mesures de prévention adaptées aux risques effectivement identifiés.

Le Gouvernement considère que le cadre juridique actuel, combinant des obligations générales de prévention, d'information et de formation avec des recommandations techniques élaborées par l'ITM, constitue une base appropriée permettant d'assurer un niveau élevé de protection des salariés. Il continuera néanmoins à suivre l'évolution des connaissances scientifiques ainsi que les échanges avec les partenaires sociaux afin d'évaluer, le cas échéant, les améliorations susceptibles de renforcer encore la prévention des risques liés aux fortes chaleurs.

Question 6 : Combien de contrôles l'ITM a-t-elle effectués spécifiquement lors des épisodes caniculaires des étés 2023, 2024 et 2025 ? Combien de manquements ont-ils été constatés au regard des recommandations de l'ITM (accès à l'eau potable, aménagement des horaires, zones d'ombre, ventilation des locaux), et quelles suites administratives ou pénales y ont été données ?

À la suite de plaintes directement liées à des épisodes de fortes chaleurs, l'ITM a effectué les contrôles suivants :

Année	Nombre de contrôles	Nombre de manquements constatés
2023	3	2
2024	13	13
2025	27	26
2026*	46	35

* Deux dossiers sont actuellement encore en cours de traitement.

Ces contrôles portaient sur le respect de l'ensemble des obligations applicables en matière de sécurité et de santé au travail. Les manquements constatés concernent dès lors l'ensemble des prescriptions contrôlées dans ce domaine et ne peuvent être attribués exclusivement au non-respect des recommandations de l'ITM relatives aux fortes chaleurs, même si les contrôles ont été effectués à la suite de plaintes liées à des épisodes de canicule.

Les suites réservées à ces contrôles ont consisté, selon les situations rencontrées, en la notification d'injonctions sur la base de l'article L. 614-6 du Code du travail, en vue de mettre fin aux manquements constatés. En 2026, un arrêt temporaire des travaux d'une durée de 48 heures a également été ordonné sur cette base légale.

Par ailleurs, une fermeture de chantier a été prononcée en 2025 et deux fermetures de chantier en 2026 sur la base de l'article L. 614-8 du Code du travail. Il convient de préciser que ces mesures, tout comme l'arrêt temporaire des travaux, résultaient de manquements constatés en matière de sécurité et de santé au travail et non des fortes chaleurs en tant que telles.

Aucune amende administrative n'a été prononcée à la suite de ces contrôles.

Par ailleurs, en 2026, un accident du travail lié à la chaleur ayant entraîné le malaise de quatre personnes a été signalé à l'ITM. Ce dossier est actuellement en cours d'instruction.

Question 7 : L'ITM dispose-t-elle, en termes d'effectifs et de moyens techniques (notamment d'instruments de mesure du stress thermique), des ressources suffisantes pour assurer un contrôle effectif en période caniculaire ? Dans la négative, un renforcement est-il envisagé ?

Le Gouvernement attache une importance particulière à ce que l'ITM dispose des moyens nécessaires à l'exercice de ses missions d'information, de prévention, de conseil et de contrôle.

Au cours des dernières années, les effectifs de l'ITM ont été progressivement renforcés afin de lui permettre d'accompagner l'évolution de ses missions dans les différents domaines relevant de ses compétences.

Les inspecteurs de l'ITM disposent des compétences techniques nécessaires pour apprécier les situations rencontrées lors de leurs contrôles, y compris lorsqu'elles concernent les risques liés aux fortes chaleurs.

Les contrôles portent notamment sur l'évaluation des risques réalisée par l'employeur, les mesures de prévention mises en œuvre, le respect des obligations prévues par le livre III du Code du travail ainsi que, lorsqu'elles sont applicables, des prescriptions spécifiques prévues par les règlements grand-ducaux.

S'agissant plus particulièrement des chantiers temporaires ou mobiles, l'ITM vérifie également le respect des obligations prévues par le règlement grand-ducal du 27 juin 2008, notamment l'existence d'un plan général de sécurité et de santé lorsqu'il est requis, la désignation d'un coordinateur de sécurité et de santé, la prise en compte des risques liés aux conditions météorologiques ainsi que la mise à disposition d'eau potable en quantité suffisante. Pour les chantiers soumis à notification préalable, l'ITM est informée au moins dix jours ouvrables avant le début des travaux, ce qui lui permet d'organiser, lorsque cela s'avère nécessaire, des contrôles ciblés, notamment pendant les périodes de fortes chaleurs.

L'ITM veille par ailleurs à adapter en permanence son expertise, ses méthodes de contrôle et ses moyens techniques à l'évolution des risques professionnels ainsi qu'aux connaissances scientifiques disponibles. Elle suit avec attention les développements relatifs aux méthodes d'évaluation du stress thermique afin de disposer des outils les plus adaptés pour apprécier les situations rencontrées sur le terrain.

Le Gouvernement poursuivra les efforts engagés afin de permettre à l'ITM de continuer à exercer efficacement l'ensemble de ses missions et de répondre aux nouveaux défis en matière de sécurité et de santé au travail, notamment dans un contexte marqué par la multiplication des épisodes de fortes chaleurs.

Luxembourg, le 7 juillet 2026

(s.) Marc SPAUTZ
Ministre du Travail