



Réponse du Ministre du Travail et de la Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale à la question parlementaire N°4647 du 19 août 2026 de l'honorable Député Franz FAYOT et de l'honorable Député Mars DI BARTOLOMEO concernant « Mesures pour travailleurs dans le cadre de la dégradation de la qualité de l'air ».

Question 1 : À ce jour, existe-t-il un cadre directeur commun applicable au travail en extérieur lorsque la qualité de l'air se dégrade de manière ponctuelle ?

- **Dans l'affirmative, qu'est-ce que ces directives prévoient-elles précisément en termes de mesures de prévention, d'adaptation ou de suspension des activités ?**
- **Dans la négative, pour quelle raison de telles directives n'ont-elles pas encore été établies, alors même que les épisodes de pollution atmosphérique sont susceptibles de se multiplier avec le changement climatique ?**

Il existe un cadre directeur commun applicable au travail en extérieur, y compris lorsque la qualité de l'air se dégrade de manière ponctuelle. Ce cadre est celui que le Code du travail établit pour l'ensemble des employeurs et de tous les secteurs d'activité. Sa caractéristique est d'être formulé en termes généraux, de sorte qu'il s'applique quel que soit le risque considéré et quelle qu'en soit l'origine, plutôt que d'être décliné phénomène par phénomène.

Ce cadre repose sur l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail et de veiller à l'adaptation de ses mesures de prévention pour tenir compte du changement des circonstances. La mise en œuvre de ce cadre peut utilement associer les services de santé au travail. Le médecin du travail peut contribuer à l'appréciation des postes exposés et au choix des mesures adaptées. Un épisode ponctuel de dégradation de la qualité de l'air constitue un tel changement de circonstances et déclenche par lui-même l'obligation de réexamen, sans qu'un acte des autorités soit nécessaire pour rendre cette obligation applicable.

En termes de prévention, ce cadre impose à l'employeur d'évaluer les risques pour chacun des postes concernés, de combattre le risque à la source, de donner la priorité aux mesures de protection collective sur les mesures de protection individuelle et de donner aux salariés les instructions appropriées. En termes d'adaptation, il impose de réexaminer l'organisation du travail pour la durée de l'épisode, ce qui peut conduire au report des travaux extérieurs non urgents, à la réduction de l'intensité et de la durée des efforts physiques en plein air, à l'aménagement des horaires ou à l'augmentation de la fréquence des pauses à l'abri. En cas de recours à une protection respiratoire, il convient de tenir compte de la contrainte cardio-respiratoire supplémentaire lors d'un travail physique, notamment par température élevée ; les mesures de protection collective et organisationnelles conservent la priorité.

En termes de suspension, il impose à l'employeur de s'abstenir de demander aux salariés de poursuivre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat, et il garantit au salarié qui s'éloigne de son poste dans une telle situation qu'il n'en subira aucun préjudice.

Des prescriptions écrites visent en outre spécifiquement l'air. Sur les chantiers temporaires ou mobiles, les prescriptions minimales applicables imposent que les salariés disposent d'un air sain en quantité suffisante compte tenu des contraintes physiques qui leur sont imposées et qu'ils ne soient pas exposés à une influence extérieure nocive telle que des gaz, des vapeurs ou des poussières. Le Code du travail impose par ailleurs que les groupes de salariés particulièrement sensibles soient protégés contre les dangers les affectant spécifiquement.

Ce cadre est pleinement opposable aux employeurs. Il ne s'agit pas de recommandations mais d'obligations légales, dont le respect est contrôlé par l'ITM et dont la méconnaissance est passible de sanctions pénales. Les recommandations sanitaires diffusées lors d'un épisode ne constituent pas une norme autonome qui viendrait s'ajouter à ce cadre ou s'y substituer. Elles constituent une information officielle que l'employeur doit prendre en compte dans son évaluation des risques, laquelle demeure le fondement de ses obligations.

Question 2 : Le gouvernement envisage-t-il d'introduire des seuils chiffrés de qualité de l'air (par exemple pour les PM2.5, PM10, NO₂) qui déclencheraient automatiquement des mesures de protection des travailleurs en extérieur ?

L'introduction de seuils chiffrés de qualité de l'air ambiant qui déclencheraient automatiquement des mesures de protection des salariés occupés à l'extérieur n'est pas envisagée. Ce choix ne traduit pas une opposition de principe à l'idée de seuils. Il découle de ce que ces indicateurs mesurent réellement.

Les valeurs mesurées pour les particules fines ou le dioxyde d'azote décrivent l'état de l'air ambiant en un point de mesure donné. Elles ne décrivent pas l'exposition réelle d'un salarié déterminé à son poste de travail. Cette exposition dépend de la durée de présence à l'extérieur, de l'intensité de l'effort physique et donc du volume d'air inhalé, de la possibilité de se mettre à l'abri, du port éventuel d'un équipement de protection respiratoire et de la sensibilité propre de la personne concernée. Une même valeur mesurée ne traduit dès lors pas le même risque pour un salarié travaillant à proximité immédiate d'un abri et pour un salarié fournissant un effort soutenu en plein air pendant plusieurs heures.

Un déclenchement automatique produirait de ce fait deux effets contraires. Au-dessus du seuil, il imposerait des mesures identiques à des situations de travail dont le risque est très inégal. Au-dessous du seuil, il laisserait croire qu'aucune mesure ne s'impose, alors qu'un salarié vulnérable fournissant un effort physique important peut nécessiter une protection. L'évaluation des risques conduite poste par poste, qui est le mécanisme retenu par le Code du travail, protège mieux le salarié qu'un critère mécanique appliqué uniformément.

Il convient d'ajouter que le droit du travail ne fixe de valeurs limites que pour l'exposition professionnelle résultant de l'activité de l'entreprise elle-même, laquelle est mesurable au poste de travail et maîtrisable par l'employeur. Transposer cette logique à l'air ambiant extérieur reviendrait à faire dépendre les obligations de l'employeur d'un paramètre qu'il ne maîtrise pas et qu'il n'est pas en mesure de mesurer sur son propre site.

Question 3 : Est-il prévu d'instaurer, à terme, un cadre réglementaire ou des recommandations contraignantes destinés à encadrer de futurs épisodes similaires, et selon quel horizon temporel ?

Un cadre contraignant existe déjà et il est en vigueur. Les obligations exposées en réponse à la première question ne sont pas des recommandations mais des règles de droit, assorties de sanctions et contrôlées par l'ITM. Le droit en vigueur répond donc déjà, pour l'essentiel, à la préoccupation exprimée dans la question.

Le Gouvernement partage le constat que de tels épisodes sont susceptibles de se reproduire et de varier dans leurs causes comme dans leurs formes. C'est précisément la raison pour laquelle le cadre en vigueur constitue la réponse la mieux adaptée. Parce qu'il est formulé en termes généraux, il s'applique immédiatement à tout épisode, quels qu'en soient l'origine, le polluant en cause et l'intensité, sans devoir être réécrit à chaque situation nouvelle. Un dispositif construit autour d'un phénomène déterminé présenterait au contraire le risque de ne pas couvrir le phénomène suivant.

Aucun instrument réglementaire nouveau n'apparaît nécessaire à ce stade pour que les salariés occupés à l'extérieur soient protégés. Il n'y a dès lors pas lieu d'annoncer un calendrier.

Si l'expérience devait faire apparaître un besoin d'orientation pratique complémentaire à l'attention des employeurs et des salariés, l'ITM et la DSAT y donneraient suite dans le cadre de leurs missions permanentes de conseil et d'assistance aux employeurs et aux salariés. Un tel document ne créerait pas d'obligations nouvelles et aiderait les entreprises à traduire concrètement, dans une situation de ce type, les obligations générales qui leur incombent déjà.

Luxembourg, le 1^{er} septembre 2026

(s.) Marc SPAUTZ
Ministre du Travail