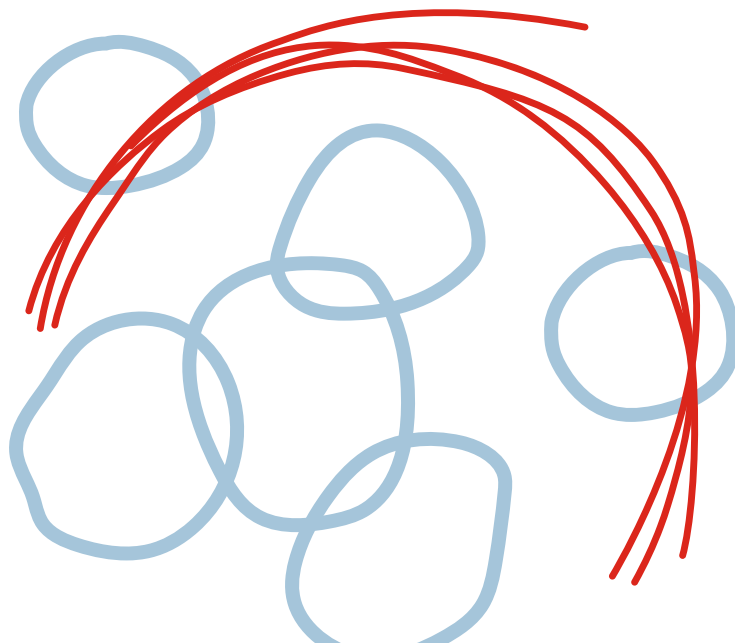




Réchauffement climatique à la place de travail

---

## Guide pratique avec des mesures de prévention, d'adaptation et des recommandations



---

## Table des matières

|   |    |
|---|----|
| Introduction  | 3  |
| 1 Objectif et destinataires   | 4  |
| 2 Types d'effets du réchauffement climatique pour le monde du travail | 4  |
| 3 Le cadre légal existant   | 5  |
| 4 Relation chaleur-travail et principes de prévention                 | 7  |
| 5 Chaleur et lieux de travail intérieurs et extérieurs                | 9  |
| 6 Exemple de bonnes pratiques   | 12 |
| 7 Recommandations   | 13 |
| Références  | 16 |

---

## Introduction

Le réchauffement climatique se ressent de plus en plus fortement à la place de travail, ne serait-ce que par les pics de chaleur de plus en plus fréquents et les durées plus longues des canicules ou vagues de chaleur.<sup>1</sup> Des travailleurs sont décédés de coups de chaleur récemment (p. ex. en Espagne lors de la canicule de juillet 2022). De telles tragédies se répéteront sans l'adaptation de la législation et le renforcement des mesures de prévention et d'adaptation existantes. Le réchauffement climatique ne se manifeste pas seulement par des canicules mais aussi par l'accentuation d'autres phénomènes climatiques, comme les inondations, des tempêtes, des glissements de terrain etc.

La lutte contre le réchauffement climatique nécessite des mesures d'atténuation (pour diminuer les émissions de gaz à effet de serre en renonçant aux énergies fossiles) et des mesures d'adaptation. Cette brochure se concentre sur les secondes car les mesures d'atténuation n'empêcheront pas la poursuite de l'augmentation des températures ces prochaines décennies et de phénomènes climatiques extrêmes, avec des risques accrus pour les entreprises et des conditions de travail plus éprouvantes. Pour minimiser les risques du climat pour les entreprises et mieux protéger la sécurité et à la santé des travailleuses et travailleurs, il faut renforcer les mesures d'adaptation actuelles.

Elles ne doivent pas se réduire à l'environnement externe (protéger les infrastructures des inondations, des ouragans, des glissements de terrain etc.) car le réchauffement climatique touche particulièrement les entreprises et leur personnel. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), la hausse des températures fera augmenter le stress thermique (incapacité du corps humain à maintenir une température normale en raison de la température et l'humidité). Il est donc crucial de mettre davantage la santé et la sécurité au travail, à l'ordre du jour des politiques d'adaptation.<sup>2</sup>

Il y a un intérêt conjoint des employeurs et des travailleurs et travailleuses à agir. Pour les premiers, il en va de la responsabilité et de productivité au travail et, pour les seconds, de leur santé et sécurité. Ce guide arrive au constat que le cadre légal et les mesures actuelles pour faire face au réchauffement climatique à la place de travail sont insuffisants, tout comme le rôle que peut et doit jouer le partenariat social, les employeurs et les travailleuses et travailleurs. Ce guide, après avoir présenté son objectif, ses destinataires, des faits sur le réchauffement au travail et des conseils pratiques, propose aussi des recommandations adressées à différents niveaux.

Nous espérons que ces informations vous seront utiles et restons à votre disposition pour toute question.

Auteur: Denis Torche, responsable du dossier politique environnementale à Travail.Suisse, [torche@travailsuisse.ch](mailto:torche@travailsuisse.ch)

Ce guide a été créé avec le soutien financier

**suva**

---

## 1 Objectif et destinataires

Ce guide a comme objectif :

- de donner un aperçu du cadre légal pour protéger la santé et la sécurité au travail contre le réchauffement climatique ;
- de rappeler les principales mesures qui protègent le personnel des effets du réchauffement ;
- de faire connaître des lacunes mais aussi de bonnes pratiques d'adaptation au réchauffement climatique sur les lieux de travail ;
- de faire des recommandations pour mieux prévenir et s'adapter en entreprise aux effets du réchauffement climatique.

Car il contient des généralités sur le réchauffement climatique au travail, des conseils pratiques et des recommandations, ce guide s'adresse à un large cercle, en particulier :

- aux pouvoirs publics et au monde politique ;
- aux services administratifs chargés de la santé et sécurité au travail ;
- aux spécialistes de la sécurité et santé au travail (MSST) ;
- aux partenaires sociaux et aux associations de branche ;
- aux employeurs, commissions d'entreprise et au personnel.

## 2 Types d'effets du réchauffement climatique pour le monde du travail

On distingue des effets primaires agissant directement à la place de travail et des effets secondaires et tertiaires agissant indirectement. **Les effets primaires** sont dus à une exposition directe à une chaleur excessive ou à des conditions météorologiques extrêmes. Vertiges, maux de tête et crampes musculaires sont des symptômes précurseurs d'un coup de chaleur pouvant mener à une perte de conscience et jusqu'à la mort si rien n'est fait. La forte chaleur conduit à de l'épuisement, jusqu'à des évanouissements et peut entraîner des complications de maladies chroniques (pulmonaire, coronarienne, rénale). Une forte chaleur et humidité affecte aussi les réponses physiologiques du corps aux agents toxiques. La peau chaude et humide favorise l'absorption des produits chimiques.

**Les effets secondaires** sont ceux des dérèglements des écosystèmes environnants entraînant une modification des risques biologiques avec le développement de maladies infectieuses. Par exemple, le réchauffement climatique augmente la production de pollen, ce qui renforce les troubles allergiques.

**Les effets tertiaires** résultent du dérèglement des systèmes politiques, économiques et sociaux provoqués par la destruction de l'environnement et/ou par le réchauffement climatique.



---

## 2. 1 Productivité et satisfaction au travail en berne

Un travail dans un environnement chaud fait baisser la capacité de concentration, crée de la fatigue et limite donc la performance. Un environnement trop chaud n'est donc pas seulement dangereux pour la santé et la sécurité mais affecte aussi la productivité du personnel.

Pour comprendre la relation entre la chaleur et la productivité, de nouvelles données soulignent que le rythme de travail du personnel peut diminuer de 4%<sup>3</sup> pour chaque degré au-dessus de 27°C.

En outre, s'il est toujours en sueur, mal à l'aise et subit d'autres inconforts dus à la chaleur, la satisfaction du personnel peut rapidement s'effondrer. Cela affecte non seulement la qualité du travail, mais aussi son engagement et son implication.

## 3 Le cadre légal existant

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), avec des températures de plus de 30°C, le risque d'accidents à la place de travail augmente de 5-7 % et de 10 à 15 % au-delà de 38°C. Avec le réchauffement climatique, le cadre légal pour prévenir ces risques est-il encore adapté ? Qu'en est-il dans les pays de l'UE et en Suisse ?

### 3.1. Dans l'UE

Dans l'UE, 23 % des travailleurs et travailleuses sont exposés à des températures élevées au moins un quart de leur temps, montant à 36 % dans l'agriculture et l'industrie et 38 % dans la construction selon la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound).

Dans certains pays de l'UE, différents niveaux de température sont permis sur les lieux de travail et selon les branches avec des limites de 18°C à 35°C. Certains sont fixés par la loi, d'autres par convention collective de travail, ou alors en combinaison. En général, il n'existe pas de température maximale pour autoriser l'arrêt du travail. Une température est souvent jugée excessive et préoccupante au-delà de 30°. En France, l'article D 4161-2 du Code du travail précise les températures extrêmes déclenchant l'obligation de prévention de la pénibilité : au-delà de 30°C pour une activité sédentaire, et de 28°C pour un travail nécessitant une activité physique. En Belgique, on considère que le maximum est de 29°C pour un travail physique léger, 26°C pour un travail physique modéré, 22°C pour un travail physique lourd, et 18°C pour un travail physique très lourd. La Confédération européenne des syndicats (CES) a appelé la Commission européenne à légiférer par une directive (loi) avec des températures maximales au travail.

### 3.2. En Suisse

En Suisse, la loi ne fixe pas de températures maximales ou minimales au travail. L'interruption du travail à partir d'une certaine température n'est donc pas prévue. Il incombe à l'employeur d'adapter les conditions de travail à l'issue d'une analyse du risque d'ordre climatique. Comme les employeurs ont l'obligation légale de protéger la santé de leur personnel, ce dernier doit être protégé des effets de la chaleur et du

---

soleil ainsi que contre le froid et les intempéries. Les recommandations du SECO<sup>4</sup> pour le travail en période de forte chaleur, à l'intérieur ou à l'extérieur, s'appuient sur la connaissance médicale des conséquences de l'exposition de l'être humain à la chaleur, au rayonnement UV et à l'ozone. Elles reposent sur les bases légales suivantes : art. 2, 20 et 21 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail OLT 3 (RS 822.113, Protection de la santé). Elles s'adressent à toutes les branches et à toutes les catégories d'entreprises, aux spécialistes de la sécurité au travail et aux organes d'exécution de la loi sur le travail. Ce sont l'inspection fédérale du travail et les services cantonaux de l'inspection du travail qui sont chargés de la protection des travailleurs et travailleuses contre les effets des fortes chaleurs ainsi que contre des polluants et le rayonnement UV.

Quant à la Suva, elle formule des recommandations concernant les aspects à prendre en compte en cas de températures élevées ainsi que les mesures de prévention à mettre en place par les employeurs. Certaines branches (p. ex. la construction) ont développé, dans le cadre de leurs solutions de branche pour la sécurité au travail, des outils concernant le travail dans les périodes de forte chaleur qui sont plus sophistiqués et qui sont conçus en fonction des spécificités de la branche.

On mentionnera enfin **le plan d'action 2020-2025 de la Confédération Adaptation aux changements climatiques en Suisse**.<sup>5</sup> Il met l'accent sur les effets du changement climatique pour le milieu naturel (perte de biodiversité, inondations, sécheresses, glissements de terrain.) et très peu pour le milieu de travail. Il prévoit tout de même de vérifier si la protection contre l'exposition au travail par les polluants atmosphériques suffit encore et si de nouvelles mesures sont nécessaires, comme de nouvelles réglementations sur les horaires de travail et, sur un plan plus technique, la neutralisation de l'ozone dans les systèmes de ventilation. Une nécessité d'agir a aussi été identifiée pour le rayonnement UV.

### 3.3 Risques plus élevés pour le personnel au statut précaire

Le personnel le plus précaire (contrats temporaires, intérimaires, travail saisonnier, payés à la pièce etc.) risque d'être moins bien protégé contre le réchauffement climatique. Le personnel immigré - en particulier s'il a de faibles connaissances de la langue locale, ou sans permis de séjour - est très exposé à la chaleur en raison de la nature du travail et, potentiellement, du manque d'information et de formation. Le risque est plus grand qu'il ne suive pas correctement les recommandations du Seco ou de la Suva contre l'exposition à la chaleur. La probabilité d'être exposé au stress thermique professionnel reflète ainsi les inégalités sociales préexistantes et, en même temps, l'exposition à la chaleur au travail accentue les inégalités sociales. La chaleur est un risque professionnel plus fréquent pour le personnel exerçant des professions manuelles peu qualifiées et avec plus de pénibilité. Les accidents graves, voire des morts dus à des pics de chaleurs au travail, touchent en premier lieu les personnes peu qualifiées et peu payées en Europe selon diverses études.

---

## 4 Relation chaleur-travail et principes de prévention<sup>6</sup>

La fréquence accrue des canicules<sup>7</sup> met le corps à rude épreuve au travail provoquant de la fatigue, une baisse de vigilance, l'augmentation des temps de réaction, plus de transpiration qui rend les mains glissantes ou qui finit par troubler la vue. Ces facteurs font augmenter le risque de chutes, d'endormissements etc qui peuvent conduire à des accidents, dont certains peuvent être très graves.

Par ailleurs, lorsqu'une exposition à la chaleur est combinée à une acclimatation insuffisante et/ou à des efforts intenses ainsi qu'au port de vêtements inappropriés, elle provoque un réchauffement du corps et une élévation dangereuse de la température centrale. Tout travail, même de courte durée, dans des conditions de chaleur excessive représente un risque pour la santé et la sécurité. Le stress thermique qui en résulte (voir encadré ci-dessous) peut aller jusqu'au coup de chaleur qui peut être mortel.

### **Stress thermique**

Le stress thermique résulte de l'activité physique dans un environnement chaud ou humide, pouvant provoquer une insolation ou même un coup de chaleur. La température, l'humidité, la chaleur rayonnante et la vitesse de l'air sont les facteurs qui influent sur le niveau de stress thermique. Il dépend aussi de facteurs personnels (âge, poids, forme physique, état de santé, acclimatation à la chaleur, consommation d'alcool ou de drogues). Des mesures de précaution particulières doivent être prises dans ces cas. Utiliser un appareil de mesure portatif pour relever la température corporelle permet d'évaluer la contrainte thermique individuelle et de détecter sur place une hyperthermie à un stade précoce et de prendre des mesures pour prévenir un coup de chaleur.

### **Insolation**

Il s'agit de l'irritation des méninges et du cerveau due à une exposition excessive au soleil sur la tête. Les symptômes sont une forte rougeur de la tête avec des douleurs à la nuque, maux de tête ou vertiges, parfois nausées. La température de la tête est généralement très élevée tandis que celle du corps semble normale. En cas d'insolation, il faut interrompre le travail, se mettre à l'ombre ou dans un endroit frais, se reposer, placer des linges mouillés sur le front, boire abondamment (mais pas glacé). Les symptômes devraient alors disparaître. Sans amélioration, appelez un médecin.

### **Coup de chaleur**

Si le corps ne parvient plus à réguler sa température, cela entraîne une élévation de celle-ci, souvent supérieure à 40°C suivie d'une défaillance multiviscérale et d'un coup de chaleur. Les symptômes sont : maux de tête, vertiges, hallucinations, convulsions, états confusionnels, voire coma. Si la personne a fourni un effort important, on constate une accélération du pouls, une baisse de la tension artérielle et une coloration bleutée de la peau. En cas de coup de chaleur, il faut évacuer immédiatement la personne vers un endroit ombragé ou frais, la faire s'allonger sur le sol en surélevant légèrement la tête et le haut du corps et refroidir son visage au moyen de linges humides ou d'une compresse spéciale. Appeler un médecin.

Source : Suva

---

Certaines caractéristiques individuelles peuvent renforcer le stress thermique. Des facteurs comme l'obésité et l'âge influencent l'efficacité des fonctions thermorégulatrices telles que la transpiration, le système cardiaque et l'ajustement du volume sanguin. Sont plus sensibles à l'exposition à la chaleur les personnes qui prennent certains médicaments (diurétiques, antispasmodiques, sédatifs, tranquillisants, antidépresseurs, etc.) ou qui souffrent de certains handicaps mentaux ou sensoriels. Les jeunes et les femmes enceintes doivent bénéficier d'une protection particulière. Le travail pour une femme enceinte est considéré comme dangereux lorsque la température est supérieure à 28°. Une analyse de risques doit être faite par un spécialiste et de mesures de prévention prises.

#### 4.1. Types de mesures

En vertu d'une directive de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST), l'entreprise doit faire appel à des spécialistes MSST (médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (directive MSST) en cas de risques particuliers et si elle ne dispose pas des connaissances requises pour garantir la sécurité et la protection de la santé au travail. Le travail à la chaleur y figure. Pour prévenir ce risque, on peut recourir à différents types de mesures.

**Mesures techniques** : pour protéger de la chaleur et du rayonnement solaire les postes de travail, il faut des dispositifs de ventilation et d'aération pour refroidir l'air. Pour limiter le dégagement de chaleur des machines, il faut les équiper d'une isolation supplémentaire ou d'un écran de protection. Pour se tenir à distance de la chaleur, on utilisera des processus automatisés ou télécommandés.

**Mesures organisationnelles** : on peut citer l'adaptation des horaires (fréquence accrue des pauses ou même renoncer à travailler en cas de chaleur extrême) et tenir compte des personnes à risques.

**Mesures de précaution et personnelles** : elles varient selon les conditions de travail (à l'extérieur, à l'intérieur) et selon les recommandations des spécialistes de la sécurité au travail.

#### 4.2. Examens préventifs et évaluation de l'aptitude à travailler à la chaleur

La Suva peut ordonner des examens préventifs de médecine du travail pour évaluer l'aptitude à travailler à la chaleur. La décision ne peut être prise que sur la base d'une évaluation des risques dans l'entreprise. Lorsqu'on suspecte un risque accru, le cas doit être signalé à la Suva, incluant un examen de l'état de santé et une analyse du poste de travail. En cas d'impossibilité d'améliorer le poste de travail contre la chaleur, il est possible, en vertu de l'art. 78 de l'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA), de prononcer une décision d'inaptitude. Mais cela ne vaut que pour les personnes assurées dans l'assurance accidents (LAA) à titre obligatoire. Si la personne inapte est exclue d'un travail de façon durable ou limitée dans le temps et ne peut plus travailler pour son employeur, elle a droit à un conseil personnalisé de la part de la Suva qui doit la renseigner sur les conséquences pratiques de cette exclusion et lui indiquer les offices auxquels elle peut s'adresser pour trouver un emploi adapté. Selon l'art. 83 - 87 OPA, l'assuré a également droit à des prestations transitoires pour changement d'occupation.



## 5 Chaleur et lieux de travail intérieurs et extérieurs

Le travail à l'intérieur peut aussi avoir lieu dans un environnement très chaud comme les cuisines, les blanchisseries, les fonderies etc. Peuvent être particulièrement exposées à la chaleur les tâches où la circulation de l'air extérieur est utilisée comme principal moyen de réduction de la chaleur ambiante. Mais c'est à l'extérieur que l'on est en général le plus exposé à la chaleur. Sont particulièrement concernées, sans être exhaustif, les activités suivantes : les travaux de construction, les tâches agricoles et horticoles en plein air et sous serre, l'installation et l'entretien de lignes et d'équipements (énergie solaire, éolienne, gaz, télécommunications), la collecte et le tri des déchets, les opérations de sauvetage, la lutte contre les incendies, le chargement et le déchargement, les livraisons, la restauration en plein air, certaines activités touristiques etc.

### 5.1. Travail dans les bureaux en période de chaleur et canicule

La brochure du Seco «Travailler dans des bureaux en période de forte chaleur - Informations pour les employeurs et les employés»<sup>8</sup> informe sur les risques possibles pour la santé et les mesures de protection contre la chaleur. Elle permet de faire une évaluation simplifiée à l'aide d'un thermomètre et d'un hygromètre. Un facteur correctif est appliqué en fonction de l'humidité relative. On prend aussi en compte l'intensité du travail (légère, (p. ex. assis) ou modérée (p. ex. debout). Cela détermine des zones de chaleur (agréable, chaud, chaud à très chaud, très chaud) avec les mesures correspondantes à prendre. Il existe différents types de mesures possibles dans l'entreprise pour les différentes zones de chaleur.

#### Sept conseils pour avoir moins chaud au bureau

1. Placer un ventilateur sur votre bureau : en plaçant un torchon mouillé ou une bouteille d'eau glacée devant, vous bénéficierez d'encore plus de fraîcheur.
2. Adaptez vos horaires : commencez plus tôt, lorsque le soleil se lève à peine. Vous pourrez ainsi travailler plus efficacement et partir plus tôt pour vous rafraîchir.
3. Buvez de l'eau toutes les 15 minutes afin d'éviter la déshydratation. Pour les repas, privilégiez les fruits et les légumes qui sont gorgés d'eau.
4. Portez des vêtements amples et légers : de préférence en coton ou en lin. Evitez le polyester ou l'acrylique qui font transpirer.
5. Supprimez les sources de chaleur : trop d'appareils électriques tournant à plein régime peuvent empirer la situation. Débranchez ce qui n'est pas nécessaire.
6. Faites des pauses : il est plus difficile de réfléchir lorsqu'il fait très chaud. En prenant un break dans un endroit frais, vous serez plus productif.
7. Garnissez votre espace de plantes vertes : elles dégagent de l'humidité et absorbent la chaleur.

Source : divers (Suva, Seco, jobtic.ch)

## 5.2 Travail à l'extérieur en période de chaleur et canicule

L'organisme est davantage sollicité lors des fortes chaleurs, en particulier lorsque le taux d'humidité est élevé. On doit affecter à des travaux en plein air avec exposition à la chaleur et à l'ozone que du personnel en bonne condition physique.

La liste de contrôle de la Suva «Travailler à l'extérieur en plein soleil et par fortes chaleurs» donne des conseils pratiques.<sup>9</sup> Elle contient une série de questions sur la prévention des dangers liés à la chaleur. En remplissant cette liste, l'employeur constate si son personnel est suffisamment protégé de la chaleur, des rayons UV et de l'ozone et cela l'aidera à mieux maîtriser les risques liés aux travaux effectués en plein air en cas de fortes chaleurs ou de pics d'ozone. Le personnel est tenu de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la prévention des maladies et accidents professionnels. Il doit être informé des risques de l'exposition au rayonnement UV, à l'ozone et à la chaleur et connaître les mesures de protection (voir encadré).

L'employeur et le personnel devraient accorder une attention toute particulière aux équipements de protection individuelle, au fait de boire assez, ce qui nécessite des conseils particuliers sur la manière de le faire, et à l'utilisation de la crème solaire.

Il est aussi de plus en plus reconnu que l'acclimatation au travail est essentielle pour éviter les pires dangers du stress thermique. Elle doit se faire par paliers pour permettre au corps de s'adapter progressivement à la chaleur et réduire les risques. Il faut alléger les tâches du personnel insuffisamment acclimaté à la chaleur tout en lui octroyant plus de pauses ou plus longues.

### Protection contre le rayonnement solaire (UV) et l'ozone

Une exposition excessive aux rayons ultraviolets (rayons UV)<sup>10</sup> est nocive pour la peau et les yeux. Les rayons UV sont particulièrement dangereux. Il faut se protéger du soleil dès avril, même s'il ne fait pas encore très chaud. C'est en juin et en juillet que le rayonnement UV atteint son intensité maximale. Pendant la journée, le rayonnement solaire est le plus fort entre 11 h et 15 h. Il importe aussi de tenir compte de l'altitude où les UV sont plus forts. Toute personne qui ne se protège pas des rayons UV au travail risque de développer un cancer de la peau. Pour le prévenir, l'application de crème solaire est essentielle. Pour savoir comment se protéger, on peut consulter le flyer de la Suva « Rayonnement solaire. Connaissez-vous les risques ? »<sup>11</sup> Les pics d'ozone s'observent en fin d'après-midi (entre 16 h et 18 h environ). Proche du sol, l'ozone a un effet irritant. Il peut provoquer des picotements oculaires, des irritations de la gorge et du pharynx, des difficultés respiratoires et des céphalées.

Source: Suva

---

Il existe aussi un outil du Seco pour apprécier une exposition de travail à la chaleur à l'extérieur destiné aux organes d'exécution. Il présente des mesures selon le type de travail, classifié en léger, modéré, lourd, très lourd. Des facteurs de correction sont appliqués selon l'ensoleillement et l'humidité relative pour déterminer s'il faut prendre des mesures supplémentaires à différents niveaux de température selon les types de travaux.<sup>12</sup> Suite aux récentes canicules et aux risques accrus qu'elles font peser sur la santé et la sécurité du personnel travaillant à l'extérieur, une nouvelle directive<sup>13</sup> de l'Office cantonal et de l'inspection du travail du canton de Genève (OCIRT) du 5 juin 2023 vient renforcer dans le canton de Genève les mesures prévues par le Seco. 4000 entreprises du canton de Genève ont reçu cette directive. Les principaux changements sont les suivants : devoir d'élaboration d'un plan d'action avant l'été par l'entreprise, meilleure prise en compte de la période d'acclimatation aux fortes chaleurs (sept premiers jours), protection renforcée pour les travaux lourds et très lourds, pauses de récupération plus longues et plus régulières.

### Mesures à adopter en cas de canicule lors du travail à l'extérieur

- Aménager les horaires de travail en période de fortes chaleurs en favorisant les heures les moins chaudes de la journée.
- Limiter le temps d'exposition du personnel à la chaleur en effectuant des rotations.
- Augmenter la fréquence des pauses de récupération, dans des lieux frais ; des pauses fréquentes de courte durée sont plus efficaces qu'un petit nombre de pauses de longue durée.
- Limiter ou reporter le travail physique pour réduire la production de chaleur métabolique.
- Utiliser systématiquement les aides mécaniques à la manutention.
- Prévoir des sources d'eau potable à proximité des postes de travail et des aires de repos ombragées ou climatisées.
- Éviter le travail isolé, pour permettre une surveillance mutuelle du personnel et une intervention rapide si besoin.
- Former et informer le personnel sur les risques liés à la chaleur, les signes d'alerte du coup de chaleur et les mesures de premier secours.
- Prendre en compte la période d'acclimatation nécessaire (au minimum sept jours d'exposition régulière à la chaleur), en particulier pour les intérimaires, les personnes nouvellement embauchées, le personnel de retour après une absence.
- Mesures de prévention individuelle : habillement (vêtements légers), application de crème solaire, hydratation (beaucoup boire même quand on ne ressent pas une sensation de soif), alimentation (manger léger pas d'alcool).
- Garantir les premiers secours et une surveillance du personnel pour être en mesure d'intervenir en cas de besoin.

Source : Suva, Seco, OCIRT

---

## 6 Exemple de bonnes pratiques

Les différentes fiches d'information de la Suva et du Seco sont très utiles pour mettre en œuvre les mesures et les recommandations concernant la chaleur au travail. Mais on ne trouve guère d'exemples de bonnes pratiques dans différentes branches, en particulier celles qui sont le plus touchées par le réchauffement climatique. Les partenaires sociaux pourraient jouer un rôle plus important en utilisant, par exemple, les conventions collectives de travail (CCT) – au niveau d'une branche ou d'une entreprise - pour limiter les répercussions du réchauffement climatique sur les conditions de travail et la santé au travail. Hélas, on ne trouve pratiquement pas de dispositions particulières à ce sujet dans les CCT en Suisse. On pourrait le faire en les incluant dans les articles des CCT qui traitent de la santé et de la sécurité au travail.

Dans un secteur très exposé au climat, celui de la construction, des actions syndicales ont eu lieu et des bonnes pratiques existent désormais.

### 6.1 Actions syndicales en lien avec la chaleur sur les chantiers

Les syndicats Syna, Unia, et SIT ont été très actifs dans le canton de Genève pour dénoncer la protection insuffisante du personnel sur les chantiers pendant l'été caniculaire 2022 et ont fait des propositions pour aboutir à de bonnes pratiques.<sup>14</sup> Ils ont reproché au canton un certain laxisme (p. ex. manque d'intervention pendant le goudronnage de routes par les plus grandes chaleurs), aux organes de contrôle de ne pas sanctionner les entreprises qui mettent en danger la sécurité et la santé au travail et aux employeurs concernés l'absence ou l'insuffisance de mesures. Sur la base de nombreuses visites de chantiers, les syndicats ont rappelé les obligations légales des employeurs comme assurer des pauses régulières, fournir de l'eau fraîche, de la crème solaire et un équipement adéquat (vêtements légers, lunettes de soleil, protège-nuque etc.), programmer les travaux le plus légers l'après-midi, voir en faisant arrêter le travail. De plus, le personnel n'a pas été assez formé et informé sur les risques liés à la canicule selon les syndicats. La question des travailleurs temporaires a aussi été soulevée car les entreprises de construction et les agences de placement se renvoient la balle concernant la mise en place des mesures de protection.

Du 13 juillet au 12 août 2022, les syndicats mentionnés ci-dessus sont intervenus directement auprès de 25 entreprises et ont effectué 50 dénonciations auprès des organismes de contrôle : l'OCIRT (Office cantonal de l'inspection et des relations du travail) et l'IPE (Inspection paritaire des entreprises). Ils ont considéré que les infractions commises constituent, au sens du Code pénal, des mises en danger de la santé et de la vie du personnel concerné. Ils ont appelé les organes de contrôle à être plus réactifs et fermes dans leurs interventions qui doivent se conclure, au besoin, par des sanctions. Les syndicats ont aussi exigé un fonds Intempéries-canicule<sup>15</sup> avant l'hiver. Les critères d'arrêt des chantiers doivent être clairs. Ce fonds alimenté par le patronat et l'Etat devrait être actionné dès le premier jour, sans délai de carence.

### 6.2 Le Fonds intempéries/canicule du canton de Vaud comme bonne pratique

Dans le canton de Vaud, les syndicats et la Fédération vaudoise des entrepreneurs (FVE) ont activé le Fonds santé et sécurité des travailleurs (Fonds intempérie/canicules). Ce dispositif permet aux entreprises dont les travailleurs sont actifs sur des chantiers très exposés, d'arrêter le travail entre 13 et 17 h sans devoir supporter les jours de carence de l'assurance-chômage.

---

Le point 5 (Canicule) du Fonds prévoit qu'en cas de canicule annoncée, l'entrepreneur doit prendre toutes les mesures possibles pour préserver la santé des travailleurs, par exemple en adaptant les horaires selon les travaux à réaliser. On parle ici de canicule dès que la température est égale ou supérieure à 34°C pendant trois jours consécutifs. Lors de la canicule annoncée par les autorités cantonales et transmise par l'application MeteoBat, les entreprises reçoivent les informations nécessaires à mettre en place pour protéger la santé des travailleurs ainsi que la procédure à suivre pour bénéficier de l'indemnisation des heures non prestées par la réduction du temps de travail éventuel.

## 7 Recommandations

Les recommandations ci-après sont de différents niveaux. Elles s'adressent à la politique et à l'administration, aux partenaires sociaux, aux employeurs et aux travailleuses et travailleurs.

### Recommandations pour le monde politique et les pouvoirs publics :

- On considère encore trop les canicules comme des situations exceptionnelles, si bien qu'elles tendent à échapper au champ d'application de la santé et sécurité au travail. Les pouvoirs publics sous-estiment leur impact sur les conditions de travail. Les autorités et le monde politique devraient donc définir un cadre légal plus sévère et plus contraignant pour réglementer la chaleur au travail et d'autres événements climatiques extrêmes. Dans ce sens, la nouvelle directive adoptée par l'Office cantonal et de l'inspection du travail du canton de Genève (OCIRT) le 5 juin 2023 va dans la bonne direction et le Seco devrait lui emboîter le pas. Il faut aussi renforcer les mesures de contrôle, par davantage d'inspections du travail pour s'assurer que les directives du Seco et de la Suva soient bien mises en œuvre.
- Dans la loi, aucun seuil de température ne force les employeurs à agir. Les seules références à la chaleur se trouvent dans l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3) avec l'article 16 Climat des locaux (il doit être adapté à la nature du travail et ne pas être préjudiciable à la santé) et surtout l'article 20 concernant la protection contre l'ensoleillement et le rayonnement qui stipule que « Les travailleurs doivent être protégés contre tout ensoleillement excessif et contre tout rayonnement calorifique excessif provoqué par des installations d'exploitation ou des procédés de travail ». Avec l'exposition accrue du personnel à la chaleur, il faut fixer dans la loi, les ordonnances et les directives plus de normes protectrices, en particulier en fixant des recommandations de températures maximales sûres au travail en fonction des branches, du type de travail effectué et des catégories de personnel, incluant les groupes à risques.
- Le plan d'action 2020-2025 Adaptation aux changements climatiques en Suisse devrait être révisé pour mieux intégrer l'univers professionnel. Le fait que les interlocuteurs de la Confédération dans ce plan soient seulement les cantons (absence des partenaires sociaux) reflète une orientation négligeant le milieu de travail. Pour ce dernier, le plan d'action ne doit pas seulement adapter les valeurs indicatives, les valeurs limites et les bases légales à l'accentuation des fortes chaleurs mais aussi assurer une meilleure protection contre d'autres risques du dérèglement climatique (inondations, incendies, dégâts aux infrastructures, risques biologiques).
- Pour mieux sensibiliser aux effets du réchauffement climatique dans le milieu de travail, la Confédération devrait faire effectuer une étude soulignant ses effets



---

sur la santé, la sécurité et sur les conditions de travail de diverses branches. Il en résulterait des mesures qui pourraient être mises en œuvre par la législation, les conventions collectives de travail et des directives adressées aux employeurs et au personnel. Pour tenir compte de la numérisation, ces mesures devraient être accessibles via des applications mobiles.

### **Recommandations pour les services fédéraux et cantonaux chargés de la sécurité et santé au travail :**

- À l'heure actuelle, l'impact précis de la chaleur sur la santé des travailleuses et travailleurs reste largement indétecté. Ni les statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ni les systèmes d'information spécifique pour la surveillance de la population en cas de canicule n'ont la capacité d'appréhender le fardeau spécifique que les vagues de chaleur font peser sur les travailleuses et travailleurs. C'est pourquoi, il faudrait établir des statistiques propres sur les maladies et accident professionnels dus à la chaleur au travail ou à d'autres effets du réchauffement climatique. Disposer d'une base de données plus précises sur leurs conséquences pour la santé et la sécurité au travail servira à évaluer les mesures actuelles et examiner quelles autres mesures pourraient devenir nécessaires.
- Dans le cadre de l'ordonnance sur la prévention des accidents et maladies professionnelles (OPA), les médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail pourraient être davantage formés aux risques que le réchauffement climatique représente en termes de sécurité et santé au travail.

### **Recommandations pour les partenaires sociaux, les employeurs et le personnel :**

- Les partenaires sociaux sont invités à élargir le champ du dialogue social et de la négociation collective sur les conditions de travail afin de prendre en compte les risques liés à la chaleur, en particulier en termes d'exposition à des menaces telles que les températures élevées, l'humidité, le stress et la fatigue, le rayonnement UV naturel et les autres dangers pour la santé et la sécurité. Cela améliorera les conditions de travail et sera bénéfique pour la productivité.
- Les partenaires sociaux sont invités à introduire dans les conventions collectives de travail les questions de la prévention et de l'adaptation climatique. Les effets du réchauffement ne devraient pas se limiter aux canicules, son aspect le plus visible, mais comprendre aussi, selon les branches, d'autres aspects, p. ex. épidémiologiques (dans les soins) risques de catastrophe naturelle (dans le tourisme), baisse de la production hydraulique (économie électrique).
- Les partenaires sociaux devraient s'appuyer davantage dans la mise en œuvre de mesures pour prévenir les effets du réchauffement climatique à la place de travail sur l'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA). Conformément à l'art. 6a de l'OPA, les travailleurs, ou leurs représentants au sein de l'entreprise, doivent être consultés suffisamment tôt et de manière globale sur toutes les questions concernant la protection de la santé et de la sécurité. La question climatique devrait en faire partie plus explicitement.
- L'identification, l'évaluation des risques et les mesures d'adaptation aux conditions climatiques devraient être élaborées avant le début du temps chaud et se poursuivre jusqu'au début de l'automne. Les représentants des travailleurs doivent être consultés en temps utile avant la phase d'élaboration du programme de prévention avec un accord sur le moment où les différents niveaux d'alerte seront activés

---

et sur la durée de l'alerte, les mesures et les interventions nécessaires, le suivi de la mise en œuvre et la vérification des résultats. Les travailleurs et travailleuses devraient également être consultés sur les mesures spécifiques les concernant.

- Il existe une directive relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (Directive MSST). L'employeur peut, à la place d'une mise en œuvre individuelle de l'obligation de faire appel aux spécialistes de la sécurité au travail, choisir une solution par branche, une solution par groupe d'entreprises ou une solution type approuvée par la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST). Il serait bon, pour une meilleure implication des partenaires sociaux, de développer davantage de solutions de branches, à l'exemple de la « Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du secteur principal de la construction ». Toutefois, il faudrait compléter cette solution en intégrant davantage les conséquences du réchauffement climatique sur le milieu du travail.
- Le travail sur les chantiers est particulièrement dangereux. Car en évoluant par tous les temps, le personnel est exposé aux intempéries, aux périodes de grand froid et, de plus en plus, à des canicules. Comme il n'existe pas de possibilité légale générale d'interrompre le travail à partir d'une certaine température, il s'agit de trouver des solutions de branche, via le partenariat social. A cette fin, il faut créer des fonds de branche, au niveau cantonal ou national « intempéries, événements climatiques extrêmes et canicules » devant permettre de stopper l'activité en cas d'intempéries, événements climatiques extrêmes et fortes chaleurs, sans perte de revenu et, partant, assurer la sécurité et la santé jusqu'à protéger la vie. Le Fonds intempéries et canicule du canton de Vaud des partenaires sociaux du secteur de la construction peut servir de modèle.
- Il est particulièrement important d'informer et de former le personnel à la prévention et aux mesures pour se protéger de la chaleur et autres phénomènes induits par le réchauffement climatique. Il faut accorder dans ce sens une attention particulière aux travailleurs et travailleuses temporaires, intérimaires et qui ne maîtrisent pas ou peu la langue locale. A cet effet, il est vivement recommandé d'éditer des dépliants concernant la protection à la chaleur et qui soient aussi traduits dans les langues les plus parlées parmi le personnel.
- Il est recommandé d'utiliser les dispositions des conventions collectives de travail (CCT) sur l'hygiène, la sécurité et la protection de l'environnement pour y inclure la question du climat. Pour donner un exemple, on pourrait ainsi inclure spécifiquement le climat dans les compétences de l'article 26 de la CCT romande du nettoyage des textiles qui stipule que l'entreprise et le personnel vouent une attention particulière aux questions relatives à l'hygiène, la sécurité et la protection de l'environnement. La CCT de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux considère la politique de l'environnement de l'entreprise comme un domaine de collaboration entre la direction et la représentation des travailleurs placé au moins au niveau de la consultation (article 38.12). L'article 39 prévoit des commissions ad hoc pouvant traiter des relations de travail (p.ex. la sécurité au travail et à la protection de l'environnement). Ce cadre pourrait être utilisé pour intégrer les questions du climat.
- Au cas où un employeur néglige gravement le cadre légal contre les canicules et autres événements climatiques pouvant mettre en danger le personnel, les travailleuses et travailleurs devraient avoir un droit d'interrompre le travail.

---

## Références

1. Il n'existe pas de définition unique au niveau international de ce terme. Les vagues de chaleur ou canicules se caractérisent par des températures minimales et/ou maximales anormalement élevées par rapport à l'heure et à la saison ainsi que la zone considérée.
2. CES 2020: [«Un guide pour les syndicats. Adaptation au changement climatique et monde du travail»](#)
3. Article en ligne: [« Éviter le stress thermique des employés sur les lieux de travail »](#)
4. Page internet du Seco: [«Climat \(confort thermique, chaleur, rayonnement calorifique, froid, UV\)»](#)
5. [Adaptation aux changements climatiques en Suisse : Plan d'action 2020-2025](#)
6. On trouvera de manière bien plus détaillée qu'il n'est possible de le faire dans ce guide pratique toutes les informations utiles concernant la protection contre le soleil au travail sur le site internet de la Suva: [www.suva.ch/soleil](http://www.suva.ch/soleil)
7. On trouvera des informations complètes de la EIT.swiss sur les symptômes des pathologies dues à la chaleur et leur traitement sur leur [site internet](#).
8. Seco (2020): [«Travailler dans des bureaux en période de forte chaleur – Informations pour les employeurs et les employés»](#)
9. Suva 2019: [Travailler à l'extérieur en plein soleil et par fortes chaleurs – Liste de contrôle](#)
10. [« Protéger sa santé, c'est aussi se protéger des rayons UV et de l'ozone »](#)
11. Suva / Ligue contre le cancer (2020): [« Rayonnement solaire. Connaissez-vous les risques. Informations destinées aux personnes travaillant en plein air »](#)
12. [«Travailler à la chaleur à l'extérieur...Attention!»](#) un outil du Seco permettant une appréciation approfondie de la situation.
13. Directive OCIRT: [« Travailler à l'extérieur durant l'été et lors de fortes chaleurs »](#)
14. L'événement syndical, n° 35, 31 août 2022. [« Un bilan canicule catastrophique »](#)
15. [Mobilisation Sit, Syna et Unia](#)

---

## Impressum

Travail.Suisse est la principale organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses en Suisse. À ce titre, elle agit en toute neutralité politique. Travail.Suisse s'engage aux côtés de ses fédérations membres pour un monde du travail plus juste, garantissant de bonnes conditions de travail et des revenus équitables.

Travail.Suisse  
Hopfenweg 21  
Case postale  
3001 Berne  
031 370 21 11 | [info@travailsuisse.ch](mailto:info@travailsuisse.ch)  
[www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)

Travail.Suisse compte dix fédérations qui représentent 130'000 membres de diverses branches et domaines de l'économie privée et du service public. Entre autres.

Syna – le syndicat interprofessionnel  
[info@syna.ch](mailto:info@syna.ch) / 044 279 71 71  
[www.syna.ch](http://www.syna.ch)

transfair  
[info@transfair.ch](mailto:info@transfair.ch) / 031 370 21 21  
[www.transfair.ch](http://www.transfair.ch)

Hotel & Gastro Union  
[info@hotelgastrounion.ch](mailto:info@hotelgastrounion.ch) / 041 418 22 22  
[www.hotelgastrounion.ch](http://www.hotelgastrounion.ch)

SCIV – Syndicats chrétiens du Valais  
[info@sciv.ch](mailto:info@sciv.ch) / 027 327 34 56  
[www.sciv.ch](http://www.sciv.ch)

OCST – Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese  
091 921 15 51  
[www.ocst.ch](http://www.ocst.ch)

Photo: patrickjohn71 – Adobe Stock

Berne, août 2023