



Étude accords  
d'entreprise

# Fortes chaleurs et adaptation du travail



2025

État des lieux des actions concrètes  
menées en entreprise

# Introduction

En 2024, le réchauffement de l'atmosphère de notre planète par rapport à la période préindustrielle avait déjà atteint la limite fixée par les accords de Paris pour 2100 (+1,5 °C). Compte tenu des politiques d'atténuation effectivement mises en œuvre aujourd'hui, le consensus scientifique est à un réchauffement mondial de +3,2 °C à 2100 (GIEC). En France, les températures se réchauffent plus vite, et le scénario central retenu par le plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC 3) est de +2 °C en 2030, +2,7 °C en 2050 et +4 °C en 2100.

L'impact du changement climatique pour la santé des travailleurs va donc s'intensifier dans les années à venir, avec des risques pouvant aller jusqu'à des maladies chroniques ou le décès. Indépendamment de ces risques extrêmes, la littérature scientifique a démontré que les fortes chaleurs, en l'absence de mesures d'adaptation du travail, nuisaient significativement à la productivité et généreraient une augmentation de l'absentéisme. Ces données sont notamment synthétisées dans une note de *France Stratégie*, « Le travail à l'épreuve du changement climatique », datée de juin 2023, et rappelées lors de la conférence donnée sur ce thème en mars 2025 par le séminaire Politiques de l'Emploi de la *Direction Générale du Trésor (ministère de l'Économie et des Finances)*.

C'est dans ce cadre que le cabinet *Sextant Expertise* a évalué la façon dont la négociation d'entreprise s'était emparée du thème de l'adaptation au changement climatique, en prenant l'angle des situations de « forte chaleur ».

En effet la réglementation française, contrairement à celle d'autres pays européens, ne prévoit aucune limite de température applicable au travail. La question de la prévention des risques pour la santé des travailleurs lors des épisodes de forte chaleur est donc renvoyée aux employeurs, et éventuellement à la négociation d'entreprise. Celle-ci a un rôle naturel à jouer, car pour adapter le travail à l'homme, il s'agit de mettre en place des mesures au plus près des réalités du travail.

À travers cette étude, il s'agissait :

- | D'évaluer dans quelle mesure la négociation d'entreprise s'était emparée du sujet
- | D'identifier des bonnes pratiques et des idées transposables.

Au-delà de dresser un état des lieux, cette étude entend contribuer à un mouvement plus large : celui de l'anticipation. L'adaptation du travail aux fortes chaleurs ne peut plus être envisagée au cas par cas, été après été, site après site. Elle doit devenir un sujet structurant du dialogue social. Les accords présentés ici montrent qu'il existe déjà des leviers concrets, négociés et transposables. Notre intention est de rendre ces pratiques visibles, de les mettre en discussion, et de permettre à d'autres entreprises et organisations syndicales de s'en saisir.

*Christian Pellet, président de Sextant Expertise*



# Sommaire

Introduction	1
À propos de nous	5
Méthodologie	6
Le référentiel T.H.O.	7
Rappel du contexte	8
La réglementation européenne	10
<b>#1 Éléments statistiques sur les 380 accords analysés</b>	14
<b>#2 Exemples d'accords et mesures qui innovent dans l'adaptation de l'activité par fortes chaleurs</b>	25
Quelques accords combinant l'ensemble des dimensions du référentiel T.H.O	27
Détail de mesures créatives issues d'accords par dimension technique, humaine, organisationnelle	35
Conclusion	42
Table des accords	44
Bibliographie et pour aller plus loin	46
Ce que Sextant Expertise peut faire pour vous	47
Pour prolonger cette étude...	48

# À propos de nous

Créé en 1996, *Sextant Expertise* est un cabinet d'expertise indépendant qui conseille les élu·es des CSE et les négociateurs et négociatrices syndicales. Composé d'expert·es aux profils variés et complémentaires, il accompagne ses client·es sur toutes les missions stratégiques, économiques, sociales, santé et conditions de travail.

Les contributrices et contributeurs à cette étude



**Sandrine Fortunée**  
Consultante SSCT



**Emmanuelle Jamot**  
Consultante SSCT



**Rachel Couppey**  
Consultante SSCT



**Christian Pellet**  
Président de *Sextant Expertise*

# Méthodologie

## Objectif de l'étude

Notre étude analyse 380 accords traitant des fortes chaleurs sous le prisme du référentiel T.H.O. :

- | Analyse de manière qualitative de l'ensemble des 407 accords de la base *Légifrance* comprenant les termes « **fortes chaleurs** » dans leur texte.
- | Focus sur les accords ayant une certaine agilité du point de vue de l'organisation du travail, autrement dit les accords :
  - Cumulant les 3 types de mesures T.H.O. (Techniques, Organisationnelles, Humaines)
  - Et mentionnant des pratiques originales, du point de vue de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail.

À noter : Sur les 407 accords qui ont été traités, 27 après lecture sont non valides au regard de la thématique, d'où une base pertinente de 380 accords.

## Une base finale de 380 accords dont 14 comportent des mesures d'adaptation originales

### 32 accords agiles qui combinent les 3 dimensions T.H.O.

- | 18 accords comportent uniquement des mesures techniques (T)
- | 39 accords comportent uniquement des mesures humaines (H)
- | 176 accords comportent uniquement des mesures organisationnelles (O)
- | 49 accords comprenant deux dimensions du référentiel T.H.O.
- | 66 accords évoquent le sujet des fortes chaleurs comme un axe à traiter mais qui ne définissent pas de mesures concrètes.

À noter : les accords qui combinent les 3 dimensions T.H.O. vont particulièrement nous intéresser pour présenter des accords « exemplaires ».

# Le référentiel T.H.O.

Fruit des grandes évolutions du droit du travail, de la santé au travail et de l'apparition des systèmes de management de la sécurité au travail, la classification T.H.O. n'a pas un auteur unique, mais résulte d'une construction collaborative et progressive.

Elle est le résultat des travaux de plusieurs acteurs de la santé et la sécurité au travail, notamment le Réseau Maintenance de l'AFIM (Association Française des Ingénieurs et responsables de Maintenance), Union des Industries Chimiques (UIC), l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)

De fait, le référentiel a d'abord trouvé une application dans les secteurs soumis à des risques élevés (chimie, pétrochimie, BTP, énergie).

Aujourd'hui, celui-ci est aussi bien utilisé par des organismes publics de prévention comme la CNAM et des préviseurs, que par des institutions publiques et internationales telles que le BIT (Bureau International du Travail) et le CCHST (Centre Canadien d'Hygiène et de Sécurité au Travail).

## Analyse des mesures d'adaptation selon le référentiel T.H.O.



### Technique

(Matériel, outils, équipements, rafraîchissement des locaux)

Tenue, équipement de protection individuelle, climatisation du lieu de travail



### Humain

(Sensibilisation, communication, rafraîchissement individuel, primes)

Rappel des bons gestes, accès à l'eau fraîche, mise à disposition de réfrigérateurs, de lieux de pause tempérés, primes



### Organisationnel

(Réorganisation des horaires, des tâches, des cadences, etc.)

Modification de cadences, télétravail, roulement par équipes, report de travaux, réorganisation de lignes de production dans d'autres locaux

Action sur le milieu de travail

Peu de modifications des conditions de travail

Action sur les modalités de l'activité

# Rappel du contexte

## Des vagues de chaleur de plus en plus intenses et fréquentes induisant une forte exposition des travailleurs et des travailleuses à de nouveaux risques professionnels

**Avec le réchauffement climatique, les vagues de chaleur et les épisodes caniculaires sont de plus en plus fréquents et ont une durée plus importante.**

Ces événements climatiques exposent les travailleurs et travailleuses, notamment ceux travaillant en extérieur, à de nouveaux risques pouvant aller jusqu'au développement de maladies chroniques et des accidents du travail, dont l'entreprise doit se saisir.

Selon une enquête du CESE en 2022-2023\*, 80 % des répondants et répondantes se disent concerné·es à titre personnel par les sujets environnementaux et leurs impacts sur le travail.

Ces expositions à de fortes contraintes thermiques peuvent engendrer des effets sur la santé tels que des coups de chaleur, de la déshydratation. Cela peut générer des accidents du travail, voire des décès. Un décès d'un ouvrier est notamment survenu le 4 juillet 2025 en France après avoir quitté son chantier pendant la canicule. Des articles de presse se multiplient et la prévention devient un élément central pour les entreprises.

**Pour autant, le Code du travail ne fixe pas de température maximale pour autoriser l'arrêt du travail contre les vagues de chaleur.**

La définition de la canicule n'est pas non plus donnée, même s'il précise que certaines « ambiances particulières de travail » liées à des températures élevées en milieu professionnel peuvent constituer des facteurs de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses.

C'est à l'employeur d'évaluer les risques liés aux « températures élevées ou extrêmes » et de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires (aménagement des locaux/postes de travail et des horaires, distribution d'eau, etc.) pour assurer la protection des salarié·es dans le cadre des principes généraux de prévention.

Pour aller plus loin : Note d'analyse de France Stratégie : "le travail à l'épreuve du changement climatique"

Scanner pour accéder à la note



**La santé et la productivité du travail sont significativement affectées par les fortes chaleurs, selon la littérature scientifique reprise par France Stratégie, dans sa note n°123 de juin 2023**

« Une étude récente menée sur une longue période (2001-2020) et à l'échelle mondiale estime que l'exposition à la chaleur serait associée à plus de 650 milliards d'heures de travail perdues par an soit l'équivalent de 148 millions d'emplois à temps plein. »

« Ces impacts sont toutefois hétérogènes selon les zones géographiques et sont probablement encore plus importants car ces études ne portent que sur les travailleurs de l'agriculture, de la pêche, de la sylviculture et de la construction. Les travaux existants convergent également sur le seuil de température à partir duquel la productivité baisserait : aux alentours de 24-26 °C. D'après une méta-analyse, elle baisserait en moyenne de 2,6 % pour chaque degré dépassant les 24 °C (seuil WBGT). Une autre estimation à l'échelle mondiale montre que la productivité du travail (estimée en termes d'équivalence en heures de travail) chuterait même de 50 % en moyenne dès 33-34 °C, et ce même pour une intensité de travail modérée (peu de charges lourdes à porter, faibles efforts physiques, etc.).

Source France Stratégie : Le travail à l'épreuve du changement climatique.

« Dans le secteur manufacturier, une étude récente a montré qu'à partir de 7 jours de température située au dessus de 35 degrés, une augmentation de 5 % de l'absentéisme est observée.

Les réorganisations en flux-tendu qui en découlent peuvent ensuite favoriser une intensification du travail avec toutes les conséquences que cela peut produire en matière de santé. »

Pour aller plus loin :

Conférence organisée sur le thème de l'adaptation du travail au changement climatique par le séminaire Politiques de l'emploi de la Direction Générale du Trésor (ministère de l'Économie et des Finances).

Scanner pour accéder à la conférence



# La réglementation européenne

Une étude parue en juin 2023 intitulée « *Travail par forte chaleur et canicule : quelles législations et actions de prévention à l'international ?* » a analysé les différentes pratiques en Europe et dans le monde.

À l'exception de la Belgique et de Chypre, les valeurs de seuil de température fixé font souvent référence à des températures au sein de locaux fermés, type bureau, et ne couvrent pas les activités extérieures dont la température est indépendante de l'employeur.



## Pays ayant fixé un seuil maximal de température :

Belgique, Chypre, Espagne, Lettonie, Slovénie, Portugal, Autriche, Allemagne

## Pays n'ayant pas fixé un seuil maximal de température :

Luxembourg, Suisse, France, Italie, Grèce, Malte, Royaume-Uni

## Quelques exemples chez nos voisins européens :

### Espagne

- 17 à 27 °C pour des travaux sédentaires
- 14 à 25 °C pour des travaux légers.

### Lettonie

Période chaude de l'année :

- 20 à 28 °C pour travaux de 1ère catégorie (sans ou peu d'effort physique)
- 16 à 27 °C pour travaux de 2ème catégorie (effort physique modéré à élevé)
- 15 à 26 °C pour travail de 3ème catégorie (effort physique très élevé).

### Autriche

- Entre 19 et 25 °C pour travaux impliquant un faible stress physique
- Entre 18 et 24 °C pour travaux impliquant un effort physique normal
- Au moins 12 °C pour les travaux impliquant un stress physique élevé.

### Portugal

La température maximale doit osciller entre 18 et 22 °C max 25 °C.

### Slovénie

La température dans les locaux de travail ne doit pas dépasser 28 °C. Dans le cas des espaces de travail chaud, l'air peut dépasser dans les locaux techniques mais les autres espaces ne doivent pas être supérieur à 20 °C.

### Allemagne

La température de l'air dans les locaux de travail ne doit pas dépasser 26 °C. Il est possible de continuer de travailler si des mesures appropriées sont prises. Si supérieure à 30 °C mais inférieure à 35 °C : des mesures efficaces doivent être prises conformément à l'évaluation des risques pour réduire la sollicitation des travailleurs et travailleuses.

Si supérieure à 35 °C, cela n'est pas adapté au travail, il faut intervenir par des mesures techniques, ou organisationnelles ou humaines (EPI).

**La température maximale n'est pas la seule composante de l'environnement à prendre en compte dans la régulation du travail par forte chaleur.**

Les conditions environnementales telles que l'humidité, la vitesse de l'air, les rayonnements solaires et thermiques sont à prendre en compte, tout comme les conditions de travail telles que la pénibilité, l'intensité du travail.

Des outils tels que le WBGT en Europe, le heat index aux USA ou l'humidex au Canada sont utilisés pour mesurer ces conditions environnementales.

Le WBGT (*wet-bulb globe temperature*) est le seul indice de température ressentie à tenir compte de la température, de l'humidité de l'air et du rayonnement solaire notamment.

Source : Avis du CESE avril 2023 – Travail et environnement

Les mécanismes physiologiques tendent à maintenir la température centrale de l'organisme relativement constante, autour de 37 °C. Cette thermorégulation repose sur un équilibre entre les apports et les pertes de chaleur.

Il y a deux sortes d'apports de chaleur : un apport de chaleur interne qui résulte du métabolisme de base et de l'activité physique et un apport externe depuis le milieu lié à l'ensoleillement, à la température de l'air ambiant et/ou à des sources artificielles de chaleur.

La perte de chaleur s'effectue par la peau et les voies respiratoires. Quatre mécanismes permettent la dissipation de la chaleur de l'organisme vers le milieu extérieur :

- | la perte par rayonnement infrarouge pour 60 % ;
- | la perte par convection vers les surfaces plus froides entourant le corps pour 15 % ;
- | la perte par conduction (contact avec un corps froid) pour 3 % ;
- | la perte par évaporation pour environ 22 %, au niveau de la peau, par perspiration et sudation ainsi qu'au niveau des voies respiratoires.

Dans des environnements très chauds ou très froids, l'équilibre entre apport et pertes de chaleur est plus difficile à maintenir.

## Un nouveau décret Chaleur qui est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2025

Avec le décret Chaleur intense, de nouvelles obligations légales pour les employeurs sont entrées en vigueur.

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2025, les entreprises doivent adapter les horaires et les postes de travail, fournir de l'eau potable en quantité suffisante, équiper les lieux de travail de dispositifs permettant de limiter les effets du soleil.



RISQUE

Comme vu précédemment, le Code du travail ne fixe pas de température maximale au-delà de laquelle il est interdit de travailler. Bien que ce décret existe, il transfère la responsabilité à l'employeur d'évaluer les risques et de mettre en œuvre des actions de prévention.

Cela est problématique : les risques encourus sont d'abord inhérents aux conditions climatiques et, secondairement, aux conditions de travail décidées par l'employeur. Dès lors, des normes doivent être définies pour guider l'évaluation des risques et des moyens publics mis à disposition.

Les actions mises en œuvre sont aussi du ressort de l'employeur : c'est à la fois logique et insuffisant. Logique parce qu'il dispose des prérogatives et insuffisant parce qu'expertise et ressources peuvent être limitées.

Source : Décret 2025-482 du 27/05/2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur :

- | L'évaluation des risques est réalisée à partir de l'alerte Chaleur intense de Météo France
- | La mise en œuvre d'actions de prévention peut être de l'ordre de :
  - Mise en œuvre de procédés de travail alternatifs
  - Aménagement des lieux et postes de travail
  - Adaptation de l'organisation du travail
  - Réduction du rayonnement solaire et/ou de l'impact
  - Accès à l'eau potable fraîche
  - Équipements de travail appropriés
  - EPI limitant ou compensant
  - Information et formation des salarié·es
  - Définition de modalités de signalement d'indices préoccupants
  - Elle peut aboutir soit à un accord collectif majoritaire, soit à une décision unilatérale de l'employeur.

**Dire que l'employeur est responsable est logique. Mais lui laisser seul la charge d'anticiper et d'organiser la prévention est insuffisant : ressources variables, expertise inégale, priorités opérationnelles concurrentes.**

**C'est précisément là que le dialogue social devient structurant.**

### Une politique de prévention variable selon les secteurs, les entreprises et les secteurs d'activités

Selon une analyse de la DARES en 2019\*, seulement 46 % des établissements déclaraient avoir un Document d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ou mis à jour au cours des 12 derniers mois. Les DUERP sont plus fréquents dans les secteurs où les risques professionnels sont importants.

Cette étude indique également qu'en 2019, 39 % des employeurs prennent de nouvelles mesures contre les risques physiques au cours des 12 derniers mois, 13 % des employeurs reconduisent les mesures et 48 % ne mettent aucune action en place.

Pourtant, il s'agit d'une obligation légale et l'objectif de ce document est d'identifier, d'évaluer, de classer et de prévenir les risques professionnels auxquels les salarié·es peuvent être exposé·es. Cet outil permet un pilotage de la politique de prévention au sein de l'entreprise. Les risques physiques mais aussi les risques psychosociaux doivent être évalués. Ainsi, les risques liés au réchauffement climatique doivent aussi intégrer ce document.

### Recommandations Sextant

L'évaluation des risques professionnels liés à la chaleur doit s'inscrire dans une démarche globale de prévention :

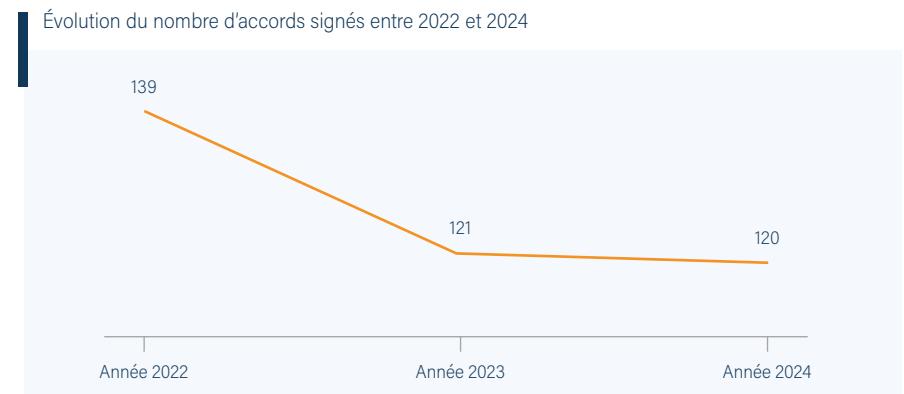
- | Tenir compte des températures mais également de l'activité de travail exercée, l'environnement de travail (outil et tenue de travail, EPI, air, humidité, etc.)
- | Limiter l'activité de travail aux heures le plus chaudes
- | Des moyens doivent être mobilisés par les pouvoirs publics pour guider, assister et contrôler, l'évaluation des risques et les actions de prévention mises en place par l'employeur.
- | Une approche structurée doit être généralisée via le DUERP, les plans de continuité d'activité.
- | Un dialogue doit être ouvert avec la représentation du personnel, à l'appui des expertises mobilisables (services prévention, médecine du travail, mutuelle, INRS, ANACT...).



# 1. Éléments statistiques sur les 380 accords analysés

Nous avons extrait de la base *Légifrance* les accords signés sur la période 2022-2024 comportant les termes « fortes chaleurs » et liés à la question du réchauffement climatique

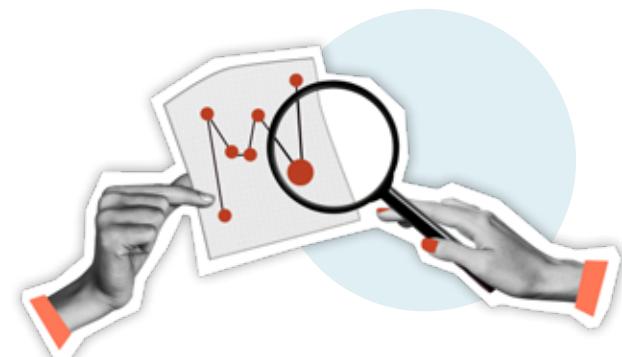
#1 Des accords signés traitant du sujet bien avant la parution du décret Chaleur Intense en mai 2025, qui n'ont pas de dynamique de croissance



## Une signature d'accords en baisse entre 2022 et 2024

On observe une diminution de 13,7 % entre 2022 et 2024 dans la signature des accords.

La répétition de phénomènes climatiques extrêmes ne suscite pas de croissance de l'activité de négociation sur le sujet.



## #2 L'industrie manufacturière, le secteur le plus signataire d'accords, loin devant les secteurs les plus exposés.

Toute années confondues, les secteurs d'activité les plus signataires d'accord sont :

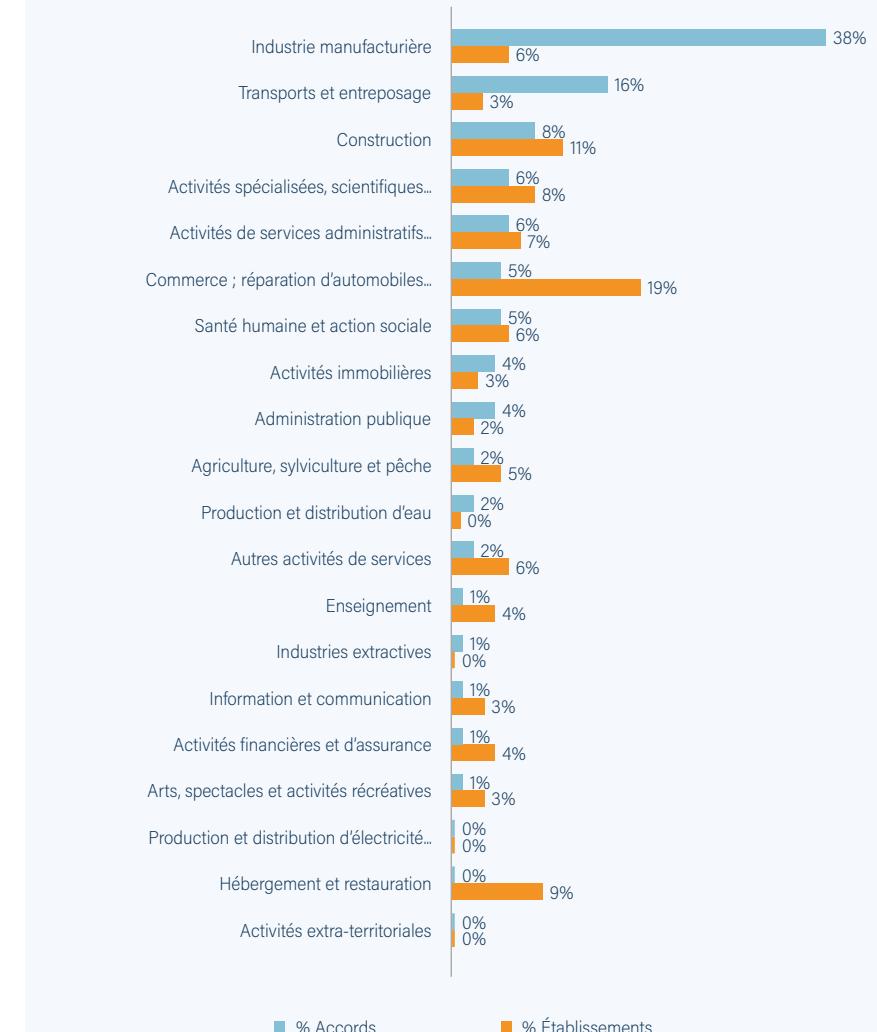
- | L'industrie manufacturière (38%)
- | Les transports et entreposage (16%)
- | La construction (8%).

On note que les secteurs les plus exposés aux fortes chaleurs (agriculture, construction...) sont moins représentés dans les accords que leur part dans les établissements.

**Méthodologie :** le graphique ci-contre compare la structure de notre échantillon avec celle des établissements recensés par l'INSEE dans sa base Flores 2022, selon la nomenclature sectorielle A21.

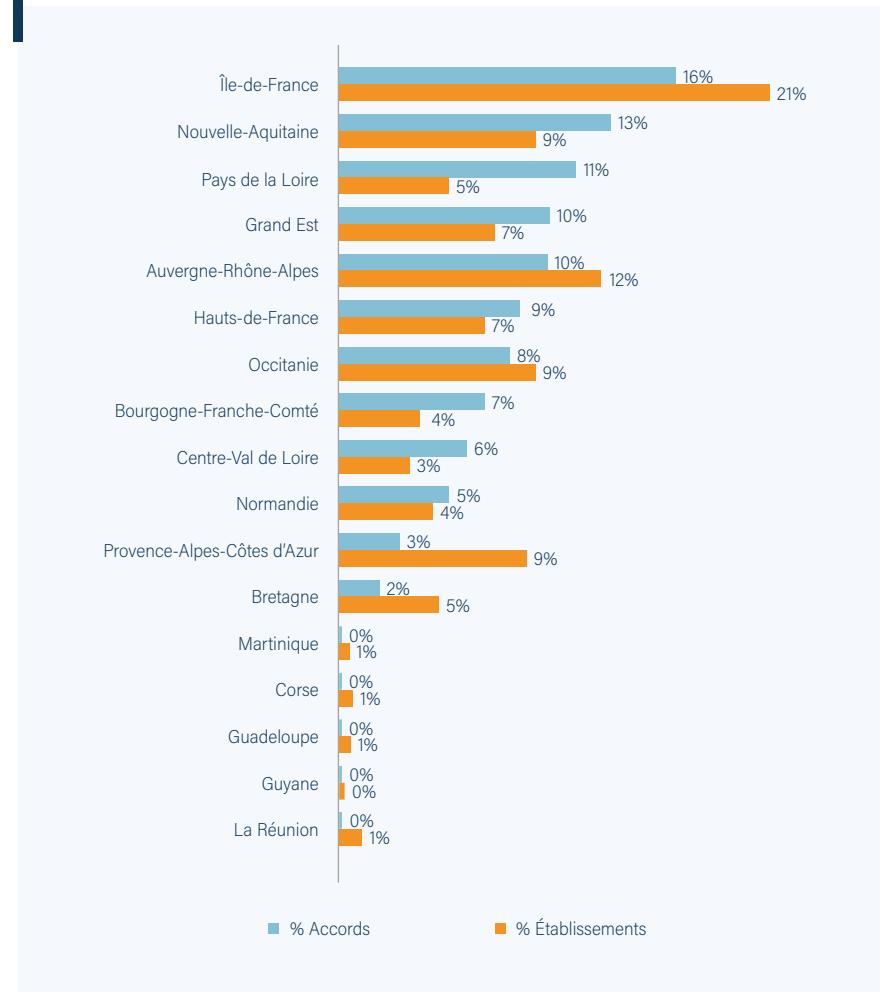


Répartition comparée des accords signés sur 2022-24 et des établissements par secteur A21



## #3 Les régions les plus exposées au réchauffement climatique ne sont pas celles où il y a le plus d'accords signés

Répartition comparée des accords signés sur 2022-24 et des établissements par régions



Les régions les plus signataires sont :

- | LÎle-de-France à 16 %. En Île-de-France, les territoires d'industrie couvrent près de 40 % de la superficie régionale.\*
- | La Nouvelle-Aquitaine (13 %)
- | Les Pays-de-la-Loire (11 %)

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur arrive en 10ème position avec seulement 3 % d'accords signés concernant les fortes chaleurs.

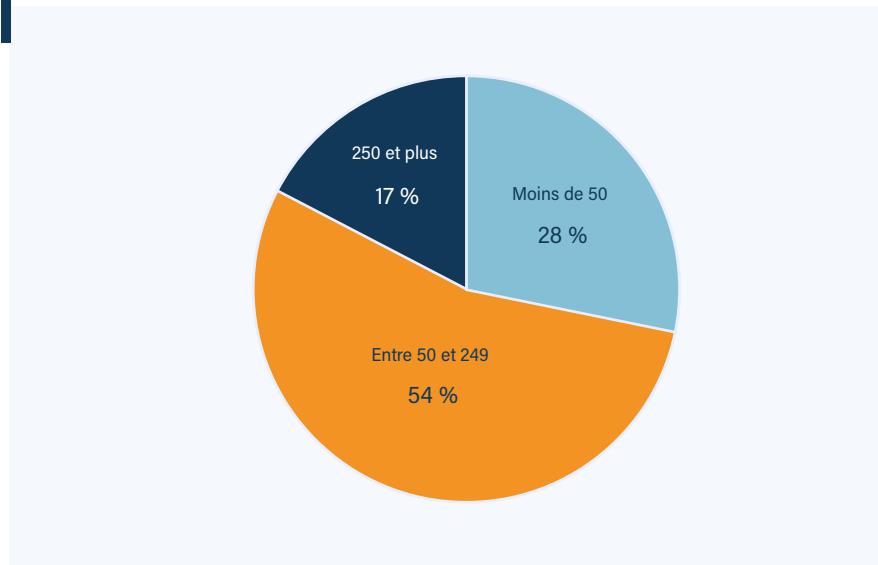
D'autres régions exposées aux fortes chaleurs (Rhône-Alpes, Occitanie) n'arrivent qu'en 4ème et 6ème position. Il est également important de noter que les DROM, régions pourtant soumises aux fortes chaleurs et aux intempéries récurrentes n'ont pas d'accords signés en la matière, à l'exception de la Martinique.

Méthodologie : le graphique ci-contre compare la structure de notre échantillon avec celle des établissements recensés par l'INSEE dans sa base Flores 2022.



## #4 Les accords signés entre 2022 et 2024 concernent aux trois quarts des établissements de plus de 50 salarié·es

Nombre d'accords signés selon la taille de l'entreprise



Notre échantillon d'accords signés est bien plus marqué par les établissements de plus de 50 salarié·es que leur place dans l'économie française (3,6 % en 2022, selon le fichier Flores de l'INSEE).

Ceci renvoie à notre sens à l'implantation des organisations syndicales, plus élevée dans les entreprises de plus de 50 salarié·es.

Le nombre d'accords est trop faible par taille d'entreprises pour en tirer des conclusions sur les dynamiques observables sur la période d'analyse.



## #5 Le sujet des fortes chaleurs revient le plus souvent dans le cadre d'accord signés sur le temps de travail (28 %) et la rémunération (NAO) (27 %)

**Selon l'étude de la DARES sur les négociations collectives en entreprise en 2023, les conditions salariales est le sujet le plus négocié :**

TABLEAU 3 | Propension à négocier sur chaque thème selon les IRP\*présentes dans l'entreprise en 2023

	Ensemble des entreprises ayant négocié	Entreprises avec délégués syndicaux	Entreprises avec élus seuls
Salaires et primes	66,5	84,9	41,7
Épargne salariale (Intérressement, participation, plan d'épargne entreprise, etc.)	36,5	37,2	36,8
Temps de travail (Durée, aménagement, heures supplémentaires, forfaits, etc.)	33,6	32,4	32,8
Conditions de travail (Sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, télétravail, etc.)	26,2	29,8	20,3
Égalité professionnelle femme/homme	22,4	31,6	10,6
Représentation du personnel, droit syndical et de la négociation (Élections, mise en place d'un CSE, formation des élus, BDESE, etc.)	32,1	38,3	27,3
Protection sociale	19,4	20,3	14,6
Emploi (Y compris plan de sauvegarde de l'emploi, GPEC, seniors, ruptures conventionnelles collectives, etc.)	12,4	16,5	7,2
Formation professionnelle	10,2	9,9	7,7

En % d'entreprises

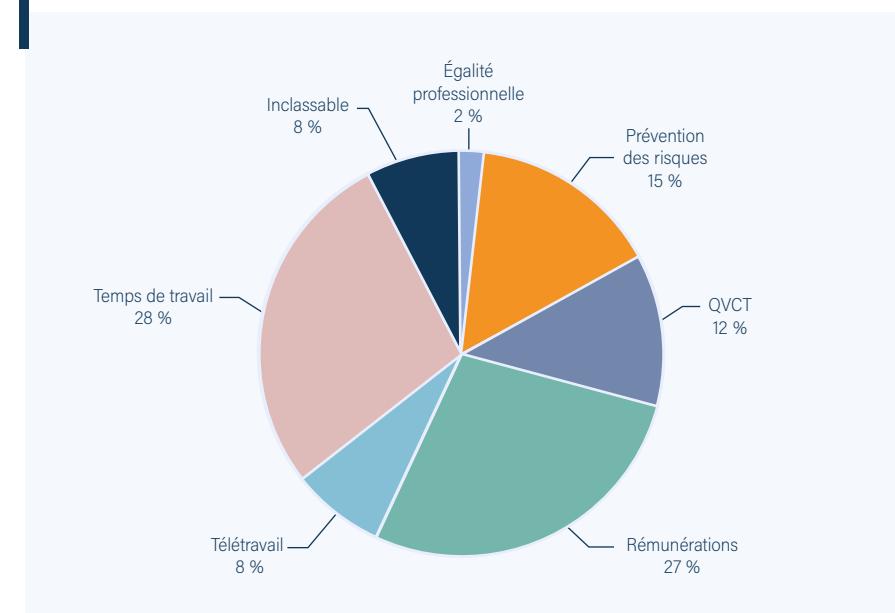
\* Instances Représentatives du Personnel.

Lecture : 66,5 % des entreprises ayant engagé des négociations collectives au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements ou de l'UES à laquelle elles appartiennent abordent le thème salarial en 2023. Cette proportion s'élève à 84,9 % pour les entreprises pourvues de délégués syndicaux.

Champ : France, hors Mayotte ; entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ayant engagé des négociations en 2023 et déclarant la nature des représentants du personnel participants, hors négociation de groupe.

Source : Dares, enquête Acemo DSE.

Répartition des 380 accords signés selon les thématiques

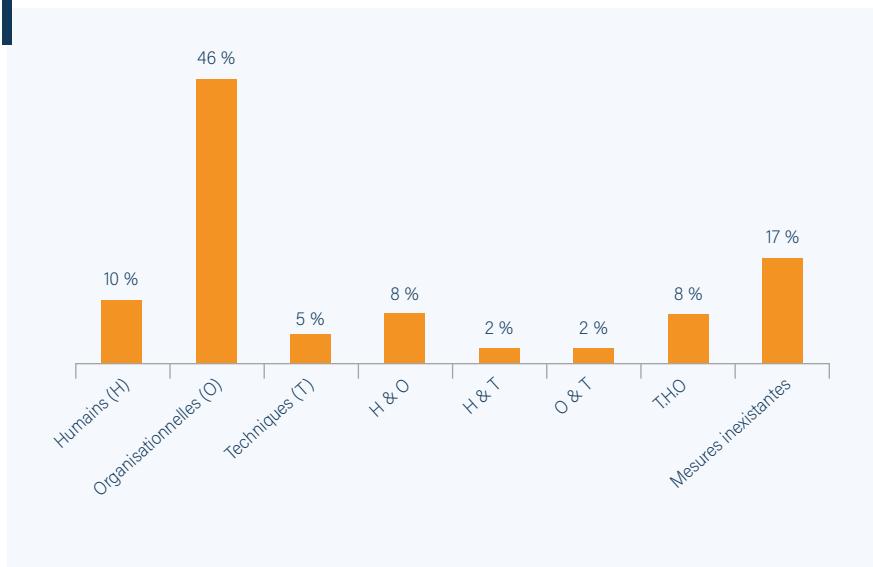


8 % des accords ne rentrent dans aucune de ces catégories soit 29 accords.

On retrouve la même ventilation dans l'étude de nos accords concernant les fortes chaleurs. Il est intéressant de noter que les accords concernant la QVCT et la prévention des risques sont de l'ordre de 12 % et 15 %.

## #6 Selon la classification T.H.O., une grande partie des accords comprennent des mesures organisationnelles

Nombre d'accords signés selon la classification T.H.O.



46 % des accords signés comprennent des mesures organisationnelles.

Ces mesures organisationnelles se concentrent notamment sur l'adaptation des horaires de travail. Pour autant, rares sont les accords qui indiquent un seuil de température pour déclencher ces actions.

Les accords comprenant les 3 classifications sont rares mais sont tout de même de l'ordre de 8 % sur le panel soit 32 accords.

# 2.

## Exemples d'accords et mesures qui innovent dans l'adaptation de l'activité par fortes chaleurs

- À travers une adaptation globale de l'activité
- À travers des mesures de prévention créatives au regard de l'activité

## Qu'est-ce qu'une mesure « innovante » ?

Le terme « innover » se définit comme « introduire quelque chose de nouveau pour remplacer quelque chose d'ancien ».

Une mesure innovante est donc une action concrète, une politique ou une initiative qui introduit quelque chose de nouveau ou d'amélioré par rapport à ce qui existait auparavant. L'objectif est de mieux répondre à un besoin social (amélioration du bien-être au travail), à un besoin organisationnel (réorganisation d'équipes ou des processus), résoudre un problème ou créer de la valeur.

Dans le cas d'une mesure liée aux fortes chaleurs, il s'agit donc d'une action qui introduit une amélioration sur la situation de travail existante en partant de ses contraintes et exigences, dans le but de préserver au mieux la santé des salarié·es en les exposant le moins possible à de fortes températures.

Plusieurs critères peuvent être utilisés pour considérer qu'une mesure est innovante en termes de prévention aux fortes chaleurs :

- | Une nouvelle approche ou méthode, ou outil, etc. et qui peut déjà être appliquée ailleurs, mais qui est nouvelle pour le champ concerné
- | Un objectif d'amélioration des conditions de travail existantes
- | Une adaptation qui répond à un besoin réel de diminution de l'exposition à la forte chaleur, souvent mal satisfait jusque-là et qui est cohérente avec le contexte socio-économique et organisationnel de l'entreprise
- | Une certaine créativité dans la conception
- | Une transférabilité qui dépasse le cadre de l'expérimentation
- | Une prise de risque maîtrisée avec une logique d'évaluation.

À noter : Nous présentons ici quelques accords et mesures qui se démarquent par leur créativité. Tous ont en commun une logique de conception qui s'attache de près au travail réel et aux conditions de travail, gage d'efficacité. Ceci en fait des exemples facilement transférables à d'autres secteurs et activités.

## Quelques accords combinant l'ensemble des dimensions du référentiel T.H.O.

### Adaptations globales de l'activité et de l'environnement de travail

## #1 Organiser l'utilisation des locaux en fonction des séquences de l'activité

Avenant à l'accord sur la prévention de la gestion des canicules, 07/07/2022

L'accord s'inscrit dans la continuité de l'accord signé en 2022 pour une durée initialement de 3 ans. En juin 2023, les parties décident, après discussions, d'en compléter les dispositions.

L'accord cible particulièrement deux zones de l'infrastructure pour organiser le travail : la réorganisation de l'activité par fortes chaleurs intègre donc fortement les spécificités de l'environnement de travail.



### Mesures humaines

- Mise à disposition d'un lieu de pause tempéré (climatisation permanente du réfectoire)
- Moyens de rafraîchissement (réfrigérateur, eau).



### Mesures organisationnelles

Roulement des équipes sur les zones les plus chaudes de l'infrastructure.



### Mesures techniques

Moyens de rafraîchissement des locaux de pause.



## #2 Tenir compte des conditions de travail pour adapter l'activité par fortes chaleurs aux salarié·es

Accord relatif à l'aménagement du temps de travail, 06/04/2023

La question du travail par fortes chaleurs s'inscrit dans une réflexion générale de l'organisation du travail et en cohérence avec les objectifs de la prévention primaire.

L'accord traduit une analyse fine des enjeux de l'activité par fortes chaleurs pour le/la salarié·e en proposant des mesures adaptant le travail au niveau de pénibilité de la tâche, notamment :

| Autorisation de congés, à rebours de la logique d'une prime de chaleur, laquelle vise plutôt le maintien de l'activité par températures élevées.

| Adaptation de la cadence de travail jusqu'à l'arrêt de l'activité lorsque le dégagement de chaleur des appareils augmente les seuils de température auxquels le/la salarié·e est exposé·e.



### Mesures humaines

- Sensibilisation (affichage de rappels sur l'importance de l'hydratation, les signes de déshydratation...)
- Mise à disposition d'eau.



### Mesures organisationnelles

- Dépôt de congé possible « La possibilité pour les salarié·es ne souhaitant pas travailler les journées de grosses chaleurs de poser des jours de congés payés »
- Aménagements horaires : temps de pause fractionnés, passage en horaire de nuit ou décalés en fin d'après-midi
- Sur la base du volontariat, organisation d'une équipe de blanchisserie en travail de nuit
- Possibilité d'adapter la cadence de travail
- Arrêt de l'activité de blanchisserie en après-midi en cas de vigilance rouge.



### Mesures techniques

Mise à disposition de ventilateurs.



## #3 Faire évoluer un protocole Chaleur existant



### Mesures humaines

- Communication : notes d'information insistant sur l'hydratation, visite de sécurité sur ce thème
- Renforcement des moyens matériels : ventilation, mesure des températures (thermomètres hygromètres enregistreurs)
- Mise à disposition d'eau et de boissons isotoniques.



### Mesures organisationnelles

- Mise en place de « renfort chaleur » (personnel supplémentaire dans les équipes postées)
- Roulement du relayage pour les pauses à chaud et à froid
- Temps de pause supplémentaire de 30 min par salarié·e exposé·e
- Intervention du renfort sur les machines en cas de problème.



### Mesures techniques

- Rafraîchissement des locaux de travail : consignes d'aération, cabines climatisées, installation localisée de ventilateurs et de dispositif de refroidissement sur des postes/zones identifiés.
- Adaptation de l'obligation du port de casquette autorisé, à l'exception des zones de travail où la sécurité l'exige.

#### Accord relatif au plan chaleur 2023, 15/06/2023

L'accord réactualise le plan chaleur mis en place en 2021.

Un calendrier de mise en œuvre du protocole est établi et court de mi-juin à mi-septembre. Il consiste en une veille sur les températures (sans notion de seuil toutefois) et la mise en place de mesures à appliquer en fonction des conditions météorologiques.

On a ici un exemple de réorganisation globale et anticipée tenant compte des contraintes du travail sur les lignes de production (roulement sur les temps de pause, renfort des équipes, rafraîchissement des locaux...)

## #4 Modifier des mesures de prévention existantes à la suite d'une démarche prospective du CSE



### Mesures humaines

- Durée de travail effectif rémunérée 35 heures (pour 33h40) pendant le travail exceptionnel de nuit
- Paniers-repas payés pendant le travail exceptionnel de nuit
- Mise à disposition d'eau.



### Mesures organisationnelles

- Aménagement horaire avec avancement de l'heure d'embauche, pause rallongées (20 à 25 min)
- Passage en travail de nuit avec horaires aménagés pour l'équipe après-midi
- Modification des horaires de la logistique, du magasin et de l'administratif suivant les besoins de l'entreprise.



### Mesures techniques

Mesure PTI pour travailleur/euse isolé·e.

#### O-I FRANCE SAS

Secteur de l'industrie manufacturière  
• 50 à 249 salarié·es • Occitanie

#### AGROMA

Secteur de l'industrie manufacturière  
• 50 à 249 salarié·es • Nouvelle Aquitaine

## #5 Objectiver un seuil de déclenchement des mesures de prévention pour adapter l'activité par fortes chaleurs



### Mesures humaines

- Conducteurs : kit chaleur (gourde, serviette éponge), moyens de réfrigération (réfrigérateur et eau), accès à l'eau fraîche
- Autres personnels : accès à l'eau fraîche
- Communication sur les bons réflexes pour la maîtrise des dépenses énergétiques « afin de garder le bâtiment frais ».



### Mesures organisationnelles

- Conducteurs : mise en service des bus climatisés en priorité, mise en service des bus non climatisés limitée sur des créneaux matinaux, pause supplémentaire en après-midi, interruption du service aux usagers afin de préserver la santé des salarié·es.
- Autres personnels : accès à l'eau fraîche, aménagements horaires.



### Mesures techniques

Climatisation des véhicules et des locaux.

#### Accord d'entreprise « dispositif fortes chaleurs et canicules », 28/06/2023

Le travail en période de canicule est traité ici au titre des « *risques liés aux ambiances climatiques* ».

La mise en œuvre des mesures s'efforce d'être objective et repose sur deux points de référence cumulés :

- | Un critère de température interne, construit à partir de référentiels publics (Santé Publique France, INRS)
- | La consultation quotidienne des prévisions de Météo France, déléguée au service Exploitation

L'accord distingue les mesures à appliquer suivant des catégories de salarié·es (conducteurs, autres personnels), et sont déclinées en fonction du niveau d'alerte.

Les modifications de l'organisation du travail peuvent aller jusqu'à l'interruption du service aux usagers afin de préserver la santé des salarié·es.



## #6 Appliquer les mesures en fonction des niveaux de vigilance météorologiques, des contextes locaux et des personnels vulnérables



### Mesures humaines

- Actions de prévention et sensibilisation : risques liés à la chaleur, mesures de prévention individuelles et collectives, hygiène de vie (tenue vestimentaire, éviter les boissons alcoolisées, éteindre le matériel électrique...)
- Mise à disposition d'eau.



### Mesures organisationnelles

- Adaptations horaires selon les contextes locaux et les personnels : aménagement horaire à partir du niveau 3 ou 2 ; réduction de l'amplitude horaire, temps de pause rallongés pour les personnels mineurs ; arrêt de l'activité avec récupération des heures non travaillées au niveau 4 et sur décision de la Direction.
- Organisation des tâches : exécution des tâches externes aux heures les moins chaudes, travail en équipe permettant la surveillance mutuelle ; attention soutenue aux salarié·es vulnérables.



### Mesures techniques

- Adaptation des équipements de travail (fourniture de vêtements courants et d'EPI, rappel de l'obligation du port du pantalon)
- Aménagement des véhicules et engins : cabines climatisées, préconisations en cas de véhicules non climatisées (adaptation des horaires, pauses, hydratation...).

## #7 Analyser les situations de travail afin d'adapter la gestion des risques liés aux épisodes de fortes chaleurs

### Prévention et la gestion de l'exposition aux facteurs de risques professionnels/de la pénibilité, 16/12/2024

Cet accord s'inscrit dans le cadre d'une politique de gestion des facteurs de pénibilité et d'amélioration des conditions de travail globale.

Il décrit les contenus d'un plan prévention chaleur et fait un rappel des seuils de températures extrêmes (900 heures/an à  $\geq 30^{\circ}\text{C}$  ou  $\leq 5^{\circ}\text{C}$ ) fixés par le Code du travail au titre de l'environnement physique agressif.

Il développe une logique de prévention primaire en adaptant le travail réel en préconisant :

- | L'analyse anticipée des situations de travail afin d'adapter la prévention (postes les plus impactés, tâches difficiles à exécuter par fortes chaleurs)
- | L'autonomie des sites de l'entreprise, chargés de réaliser le diagnostic de leurs besoins pour des mesures adaptées au contexte de travail.



# Détail de mesures créatives issues d'accords par dimension technique, humaine, organisationnelle



### Mesures humaines

- Accès à une salle climatisée
- Mise à disposition d'eau (distribution de gourdes, fontaines à eau).



### Mesures Organisationnelles

- Augmentation du nombre et de la durée des pauses
- Modification du rythme de travail l'après-midi (peut aller jusqu'à l'arrêt du travail).



### Mesures techniques

Ventilateurs.

## #1 Accords et mesures innovantes concernant les seniors

**Sur les 380 accords analysés, 6 traitent de la sénioredté en rapport avec le travail par fortes chaleurs. Exemples de rares mesures concernant les seniors :**



### Aménagement du temps et/ou du contenu du travail

Aménagement horaire pour les personnes occupant les postes pénibles (posté, de nuit, équipes supplétives de week-end, port de charge, gestes répétitifs, chaleur, froid), au plus tôt cinq ans avant l'âge auquel ils pourront faire valoir leurs droits à retraite à taux plein.

*REEL, Industrie Manufacturière, Auvergne-Rhône-Alpes, Accord groupe relatif aux développements des compétences, à la formation professionnelle et à la gestion de l'emploi et des carrières, 23/12/2022 - 250 salarié·es et plus.*

À partir de 60 ans : Aménagement du temps de travail et/ou du poste (temps partiel, nouvelles activités...), réduction ou suppression des travaux pénibles notamment : fortes chaleurs, port de tenues ventilées, manipulation de charge (Cf. référence ci-dessus).

Priorisation d'affectation à l'équipe du matin pour les salarié·es ayant plus de 56 ans.

*KALHYGE 1, Autres activités et services, IDF, Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, 31/01/2022 - Moins de 50 salarié·es.*



### La rémunération

Prime de chaleur (...) calculée sur les 5 années précédant le départ anticipé.

*SAFRAN AIRCRAFT ENGINES, Activité spécialisée scientifique et technique, IDF, Accord sur la cessation d'activité pour les salarié·es ayant effectué certains travaux pénibles au cours de leur carrière, 06/06/2024 - 50 salarié·es.*



## #2 Du côté des mesures techniques



### Des installations adaptées

Généralisation de la climatisation dans les bases de vie.

*BOUYGUES BÂTIMENT ÎLE DE FRANCE, Construction, IDF, Négociations annuelles obligatoires 2023 du groupe, 25/11/2022 - 50 à 249 salarié·es.*



Étude de l'ambiance thermique pour limiter l'entrée de chaleur et pour améliorer la ventilation de l'atelier.

*GLATFELTER INDUSTRIES (FRANCE) SAS, Industrie Manufacturière, Grand-Est, Accord collectif portant sur la prévention de la pénibilité, 26/09/2023 - 50 à 249 salarié·es.*



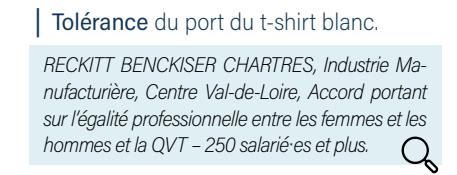
### Une adaptation des tenues de travail ou EPI

Adaptation du port des EPI selon les secteurs.

*O-I FRANCE SAS, Industrie Manufacturière, Occitanie, Plan chaleur 2022, 31/05/2022 - 50 à 249 salarié·es.*

Climatisation et glacières pour la restauration

*SOC EXPL TRANSPORTS AUDUREAU, Transport et entreposage, Pays de la Loire, Accord relatif à la prévention des risques professionnels, 16/09/2022 - 50 à 249 salarié·es.*



Remplacement d'une fenêtre par une baie coulissante dans le but de ventiler la pièce lors des fortes chaleurs.

*THERMES NATIONAUX D'AIX-LES-BAINS - TNAB, Autres activités de service, Auvergne Rhône-Alpes, Accord NAO 2022, 20/12/2022 - 50 à 249 salarié·es.*

Tolérance du port du t-shirt blanc.

*RECKITT BENCKISER CHARTRES, Industrie Manufacturière, Centre Val-de-Loire, Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVT - 250 salarié·es et plus.*

Port de tenues ventilées.

*REEL, Industrie Manufacturière, Auvergne Rhône-Alpes, Accord groupe relatif aux développements des compétences, à la formation professionnelle et à la gestion de l'emploi et des carrières, 23/12/2022 - 250 salarié·es et plus.*

## #3 Du côté des mesures humaines



### Une sensibilisation des usagers

Sensibiliser les personnes bénéficiaires du service aux tâches à ne pas demander en cas de fortes chaleurs.

ASAD, Santé Humaine et Action Sociale, Centre Val-de-Loire, accord portant sur la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels, 20/10/2023 - moins de 50 salarié·es.



### Une hydratation et un rafraîchissement des salarié·es

Distribution de gourdes au personnel titulaire et incitation à l'hydratation régulière.

SOC FRANCAISE FABRICAT PAPIERS ONDULES, Industrie Manufacturière, Nouvelle Aquitaine, Accord Relatif à la Prévention de la Pénibilité au Travail, 21/11/2022 - 50 à 249 salarié·es.



### Des primes de chaleur selon les situations de travail

Primes de chaleur pour les techniciens intervenant en intérieur et extérieur dans un contexte de forte chaleur.

KONECRANES AND DEMAG France, Industrie Manufacturière, Centre Val-de-Loire, accord sur les avantages sociaux et éléments de rémunération, 29/03/2024 - moins de 50 salarié·es.



### Distribution de boissons isotoniques.

O-I FRANCE SAS, Industrie Manufacturière, Nouvelle Aquitaine, Plan chaleur 2024, 31/05/2024 - 50 à 249 salarié·es.



### Compensation mensuelle pour le port d'équipements obligatoires.

SPBI, Industrie Manufacturière, Pays de Loire, accord NAO 2022, 13/01/2022 - 250 salarié·es et plus.



## #4 Du côté des mesures organisationnelles



### Des aménagements horaires

Modification horaire individuelle possible sur un critère de déclenchement de 28 °C extérieurs pendant 3 jours calendaires consécutifs.

HERMAL CERAMICS DE France, Industrie Manufacturière, Pays de La Loire, Accord NOE 2022 TCF Thouarcé, 15/04/2022 - 50 à 249 salarié·es.

YANMAR CONSTRUCTION EQUIPMENT EUROPE, Industrie Manufacturière, Grand-Est, NAO 2023, 16/02/2023 - 250 salarié·es et plus.



Mise en place des horaires d'été collectifs du 12/06 au 15/09/2023, « la météo sera lue, en présence d'un délégué du personnel, sur le site de Météofrance le jeudi. Dans le cas où la météo annonce plus de 26 °C pendant 3 jours ou plus (consécutifs ou non), de la semaine suivante, les horaires d'été seront appliqués pendant toute la semaine. ».

COMROD France, Industrie Manufacturière Hauts-de-France, NAO accord du 05 janvier 2023, 05/01/2023 - 50 à 249 salarié·es.



Mise en place des nuits fortes chaleurs avec un poste de nuit lorsque les journées sont trop chaudes pour le personnel atelier.

KELVION, Commerce et Réparation d'automobile et de motocycles, Hauts-de-France, NAO 2022, 25/01/2023 - 50 à 249 salarié·es.



Application de mesures graduées en fonction de la température (au moins 33 °C = eau ; 35 °C = augmentation pauses; 38 °C = arrêt d'activité, modulation ou activité partielle). « Le paramètre déclencheur sera la température mesurée dans l'allée en face des bureaux des managers de l'atelier. »

YANMAR CONSTRUCTION EQUIPMENT EUROPE, Industrie Manufacturière, Grand-Est, NAO 2023, 16/02/2023 - 250 salarié·es et plus.



Utilisation des heures supplémentaires ayant pour objectif d'aménager le temps de travail en cas de fortes chaleurs, intempéries.

YANM DUMAS TRAVAUX PUBLICS, Travaux Publics, Construction, Auvergne Rhône-Alpes, Accord d'entreprise relatif à la durée du travail et à l'organisation des petits déplacements, 24/03/2023 - Moins de 50 salariés AR CONSTRUCTION EQUIPMENT EUROPE, Industrie Manufacturière, Grand-Est, NAO 2023, 16/02/2023 - 250 salarié·es et plus.



Arrêt progressif d'activité sur un poste de travail en fonction du seuil de température. Définition du seuil : à partir de 31 °C au poste de travail situé dans la cabine de l'ascenseur, cette dernière sera exploitée en demi-charge. Au-delà de 2 heures consécutives avec une température de 31 °C ou plus au poste de travail, la cabine ne sera plus exploitée.

SOC D'EXPLOITATION DE LA TOUR EIFFEL, Art Spectacle, IDF, Accord d'entreprise préavis de grève, 01/07/2023 - 250 salarié·es et plus.





## Réorganisation des équipes

Mise en place d'un « Renfort chaleur » qui est une personne en plus de l'effectif requis dans les équipes postées.

O-I FRANCE SAS, Industrie Manufacturière, Occitanie, Plan chaleur 2024, 31/05/2024 - 50 à 249 salari·es.



Interventions maintenance décalées à des heures plus fraîches et en binôme.

EDILIANS, Industrie Manufacturière, Auvergne Rhône-Alpes, Accord sur la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, 25/06/2024 - 50 à 249 salari·es.



Mise en place du 15 juin au 15 septembre d'un **relai chaleur** supervisant l'équipe par rapport à la chaleur au secteur chaud et d'un **relai canicule** polyvalent au secteur froid.

O-I FRANCE SAS Industrie Manufacturière, Nouvelle Aquitaine, accord sur la Mise en œuvre d'un relai chaleur et renfort canicule dans équipes postées, 15/06/2022 - 250 salari·es et plus.



**Roulement des équipes** sur les zones du bâtiment les plus chaudes.

ERAM LOGISTIQUE, Transports et Entreposage, Pays de Loire, avenant à l'accord signé le 07/07/22 sur prévention gestion canicules 22/06/2023 - 50 à 249 salari·es.



## Réorganisation de la production

Réorganisation de lignes de production, en lien avec la chaleur dégagée par l'activité, afin de réduire l'exposition au risque des salarié·es à l'étage.

GLATFELTER INDUSTRIES (FRANCE) SAS, Industrie Manufacturière, Grand-Est, Accord collectif portant sur la prévention de la pénibilité, 26/09/2023 - 50 à 249 salari·es.



## Évaluation des risques ciblés

Travail d'anticipation de l'exposition aux **fortes chaleurs** par identification des postes et des tâches les plus impactés sur chaque site afin d'adapter les mesures prévues en cas de fortes chaleurs).

DS SMITH PACKAGING KYPAC, Industrie Manufacturière, Grand-Est, Accord concernant la gestion prévisionnelles des emplois, des parcours professionnels et la pénibilité, 19/10/2023 - moins de 50 salari·es



## Télétravail

Mise en place du **télétravail permanent** sur une période déterminée en cas de canicule.

ECHO COMMUNICATION SA, Information et communication, Centre-Val de Loire, Accord collectif relatif à la mise en place du télétravail, 06/12/2022 - Moins de 50 salari·es.



# Conclusion

Les principales conclusions de cette étude sont les suivantes :

**| Les accords d'entreprise portant sur l'adaptation au changement climatique restent rares.**

Sur la période 2022-2024, seuls 380 accords comprenant les termes « fortes chaleurs » ont été recensés dans la base Legifrance (certains plusieurs années de suite pour une même entreprise). Aucune dynamique de croissance n'est observable, alors même que les épisodes de forte chaleur se multiplient.

**| Les secteurs et territoires les plus exposés ne sont pas les plus mobilisés.**

Les secteurs les plus représentés dans les accords sont l'industrie manufacturière (38 %), le transport et l'entreposage (16 %), puis la construction (8 %). Les régions les plus présentes sont l'Île-de-France (16 %), la Nouvelle-Aquitaine (13 %) et les Pays de la Loire (11 %) – alors que les zones littorales méditerranéennes et les métiers physiques sont particulièrement exposés.

**| Seuls 8 % des accords adoptent une approche complète de la prévention.**

Ce petit nombre combine mesures techniques, humaines et organisationnelles en cohérence avec les recommandations des acteurs de la prévention. Sept entreprises exemplaires ont été identifiées et présentées dans cette étude, afin d'inspirer et guider d'autres négociations.

**| Des initiatives innovantes commencent toutefois à émerger.**

Certaines entreprises expérimentent des solutions créatives, notamment pour les salarié·es seniors, particulièrement vulnérables. Ces démarches montrent que la capacité d'adaptation existe déjà lorsque le diagnostic est partagé et que le dialogue social est actif.

L'adaptation du travail au changement climatique n'est plus un enjeu futur : elle est déjà une condition du travail soutenable. Si la négociation collective s'est saisie du sujet, le mouvement reste encore trop timide au regard de l'urgence climatique et des réalités de terrain.

Les accords présentés dans cette étude montrent pourtant qu'il existe des leviers concrets, négociés, transposables, et qu'ils peuvent être mis en œuvre dès maintenant.

**| L'enjeu des prochaines années sera donc :**

- d'outiller davantage les négociateurs et négociatrices ;
- de structurer l'évaluation des risques avant l'action ;
- d'inscrire l'adaptation du travail au changement climatique comme un sujet à part entière du dialogue social, au même titre que la QVCT ou l'organisation du travail.

**L'adaptation n'est pas seulement une réponse aux épisodes extrêmes : elle devient un pilier de la santé, de la performance et de la continuité du travail.**



# Table des accords

Entreprise	Secteur	Région	Taille de l'effectif	Intitulé de l'accord	Date de signature	Réf. Lé-gifrance
AGROMA	Industrie manufacturière	Nouvelle Aquitaine	50 à 249 salariés	Aménagement du temps de travail Dispositif fortes chaleurs 32 degrés sur 3 jours continus	23/06/2023	T01723004818
ASAD	Santé humaine et action sociale	Centre - Val de Loire	Moins de 50 salariés	Accord portant sur la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels	20/10/2023	T04523060231
BOUYGUES BATIMENT ILE DE FRANCE CONSTRUCTION	Construction	Île-de-France	50 à 249 salariés	Négociations annuelles obligatoires 2023 du groupe BOUYGUES BATIMENT IDF	25/11/2022	T07822012664
COMROD FRANCE	Industrie manufacturière	Hauts-de-France	50 à 249 salariés	NAO accord du 05 janvier 2023	05/01/2023	T59V23002663
DS SMITH PACKAGING KAYPAC	Industrie manufacturière	Grand-Est	Moins de 50 salariés	Accord concernant la gestion prévisionnelles des emplois, des parcours professionnels et la pénibilité	19/10/2023	T08823060082
DS SMITH PACKAGING VELIN	Industrie manufacturière	Grand-Est	50 à 249 salariés	Prévention et la gestion de l'exposition aux facteurs de risques professionnels/de la pénibilité	16/12/2024	T08824060921
DUMAS TRAVAUX PUBLICS	Travaux publics et construction	Auvergne Rhône-Alpes	Moins de 50 salariés	Accord d'entreprise relatif à la durée du travail et à l'organisation des petits déplacements	24/03/2023	T00123005694
ECHO COMMUNICATION SA	Information et communication	Centre - Val de Loire	Moins de 50 salariés	Accord collectif relatif à la mise en place du télétravail	06/12/2022	T02823003098
EDILIANS	Industrie manufacturière	Auvergne Rhône-Alpes	50 à 249 salariés	Accord sur la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	25/06/2024	T06924064628
ERAM LOGISTIQUE	Transports et entreposage	Pays de La Loire	50 à 249 salariés	Avenant à l'accord signé le 07/07/22 sur prévention gestion canicules	22/06/2023	T04923010373
GLATFELTER INDUSTRIES (FRANCE) SAS	Industrie manufacturière	Grand-Est	50 à 249 salariés	Accord collectif portant sur la prévention de la pénibilité	26/09/2023	T06823060228
ID-VERDE	Activités de services administratifs et de soutien	Île-de-France	Moins de 50 salariés	Aménagement en cas de fortes chaleurs	28/06/2024	T09224066874
KALHYGE 1	Autres activités et services	Île-de-France	Moins de 50 salariés	Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels	31/01/2022	T09422009226
KONECRANES AND DEMAG France	Industrie manufacturière	Centre - Val de Loire	Moins de 50 salariés	Accord sur les avantages sociaux et éléments de rémunération	29/03/2024	T02824060402
O-I FRANCE SAS	Industrie manufacturière	Occitanie	50 à 249 salariés	Plan chaleur 2024	31/05/2024	T03424061213
O-I FRANCE SAS	Industrie manufacturière	Nouvelle Aquitaine	50 à 249 salariés	Plan chaleur 2024	31/05/2024	T03424061213
O-I FRANCE SAS	Industrie manufacturière	Occitanie	50 à 249 salariés	Plan chaleur 2022	31/05/2022	T03422006886
O-I FRANCE SAS	Industrie manufacturière	Occitanie	50 à 249 salariés	Accord relatif au plan chaleur 2023	15/06/2023	T03423008765

Entreprise	Secteur	Région	Taille de l'effectif	Intitulé de l'accord	Date de signature	Réf. Lé-gifrance
O-I FRANCE SAS	Industrie manufacturière	Nouvelle Aquitaine	250 salariés et plus	Accord sur la mise en œuvre d'un relai chaleur et renfort canicule dans équipes postées	15/06/2022	T03322011351
RECKITT BENCKI-SER CHARTRES	Industrie manufacturière	Centre Val-de-Loire	250 salariés et plus	Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVT	19/09/2023	T02823060043
REEL	Industrie manufacturière	Auvergne Rhône-Alpes	250 salariés et plus	Accord groupe relatif aux développements des compétences, à la formation professionnelle et à la gestion de l'emploi et des carrières	23/12/2022	T06923024269
SAFRAN AIRCRAFT ENGINES	Activité spécialisée scientifique et technique	Île-de-France	Moins de 50 salariés	Cessation d'activité pour les salariés ayant effectué certains travaux pénibles au cours de leur carrière	06/06/2024	T09124061548
SAUMUR AGGLO BUS	Transport et entreposage	Nouvelle Aquitaine	50 à 249 salariés	Accord d'entreprise « dispositif fortes chaleurs et canicules »	28/06/2023	T04923010268
SEB DEVELOPPEMENT	Activités scientifiques et techniques	Auvergne Rhône-Alpes	250 salariés et plus	Accord relatif à la QVCT Groupe SEB 2022 – 2023 – 2024	23/05/2022	T06922020966
SOCIETE D'EXPLOITATION DE LA TOUR EIFFEL	Art et spectacle	Île-de-France	250 salariés et plus	Accord d'entreprise préavis de grève	01/07/2023	T07523060442
SOCIETE D'EXPLOITATION TRANSPORTS AUDUREAU	Industrie manufacturière	Pays de la Loire	50 à 249 salariés	Accord relatif à la prévention des risques professionnels	16/09/2022	T08522007353
SOCIETE FRANCAISE FABRICATION PAPIERS ONDULES	Industrie manufacturière	Nouvelle Aquitaine	50 à 249 salariés	Accord relatif à la prévention de la pénibilité au Travail	21/11/2022	T01622002839
SOMEFLU	Industrie manufacturière	Île-de-France	Moins de 50 salariés	Avenant à l'accord d'entreprise SOMEFLU du 27 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail	12/07/2023	T09323060099
SOMME MULTI ACTIVITES	Activités de services administratifs et de soutien	Hauts-de-France	50 à 249 salariés	Accord relatif à l'aménagement du temps de travail	06/04/2023	T08023003922
SPBI	Industrie manufacturière	Pays de La Loire	250 salariés et plus	Accord NAO 2022	13/01/2022	T08522007131
THERMAL CERAMICS DE FRANCE	Industrie manufacturière	Pays de La Loire	50 à 249 salariés	Accord NOE 2022 TCF Thouarcé	15/04/2022	T04922007581
THERMES NATIONAUX D'AIX LES BAINS - TNAB	Autres activités de service	Auvergne Rhône-Alpes	50 à 249 salariés	Accord NAO 2022	20/12/2022	T07323004998
YANMAR CONSTRUCTION EQUIPMENT EUROPE	Industrie manufacturière	Grand-Est	250 salariés et plus	NAO 2023	16/02/2023	T05223001628

# Bibliographie

## Textes réglementaires

*Décret 2025-482 du 27/05/2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur*

## Publications institutionnelles et articles scientifiques

*DARES, La négociation collective d'entreprise en 2023, DARES, mai 2025, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-negociation-collective-dentreprise-en-2023>*

*Benhamou, S. et Flamand, J. (2023). Le travail à l'épreuve du changement climatique. La note d'analyse de France Stratégie, 123(8), 1-16. <https://shs.cairn.info/revue-la-note-d-analyse-2023-8-page-1?lang=fr>.*

*CESE, Travail et environnement, avril 2023, <https://www.lecese.fr>*

*EUROGIP, « Travail par forte chaleur et canicule : quelles législations et actions de prévention à l'international ? », juin 2023, <https://portaildocumentaire.inrs.fr>*

*DARES, Comment les employeurs préviennent-ils les risques professionnels ?, mars 2024, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr>*



# Ce que Sextant Expertise peut faire pour vous

**Vous êtes élu·e de CSE et voulez approfondir les questions de conditions de travail dans votre entreprise, notamment dans la perspective de la prévention des risques liés au changement climatique ? Recourir à l'expert-comptable du CSE peut vous permettre de faire avancer le sujet plus facilement. Plusieurs possibilités s'offrent à vous.**

Le levier le plus adapté est la désignation d'un expert-comptable pour vous assister dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. Cette consultation annuelle définie par les articles L. 2312-26 et 27 du Code du travail traite notamment des actions de prévention en matière de santé et de sécurité, de l'organisation et des conditions de travail.

Le déclenchement de la mission ne nécessite que le vote d'une résolution majoritaire du CSE et s'impose à l'employeur. L'expert désigné dans ce cadre a accès à l'information disponible dans l'entreprise, aux interlocuteurs de celle-ci, et est rémunéré à 100 % par l'entreprise.

Les objectifs de la mission de l'expert sont à définir plus précisément par chaque CSE, mais peuvent inclure :

- une analyse des situations de travail et métiers plus particulièrement exposés
- une étude des mesures de prévention existantes (dont DUERP, Papripact, plans d'action, décisions unilatérales, accord éventuel..)
- des propositions d'actions complémentaires et现实的 à mettre en œuvre.

La résolution à voter est simple, du type suivant : « Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-91 du Code du travail, le Comité désigne le cabinet XXX pour procéder au diagnostic des politiques sociales en vue de la consultation prévue à l'article L. 2312-17 3°. »

Dans les cas de déni ou de blocage alors que des épisodes de fortes chaleurs ont déjà eu des impacts concrets sur la santé des travailleurs (accidents, maladies, arrêts de travail...), il pourra s'avérer plus pertinent d'actionner le levier du risque grave (L. 2315-94) et de l'expertise habilitée associée. Il s'agit aussi d'une mission légale prise en charge à 100 % par l'entreprise.

*Sextant Expertise* est un cabinet d'expertise-comptable également habilité CSE-SSCT. Contactez-nous avant de mettre en œuvre votre projet !

Alternativement aux missions légales, le CSE peut aussi se faire conseiller par l'expert de son choix, sur la base de son budget de fonctionnement. L'expert travaillera alors sur la base des informations disponibles auprès des élu·es. La mission pourra par exemple s'organiser sous forme de formation-action, et aller jusqu'à la préparation d'une négociation éventuelle, en fonction de la demande des élu·es et des possibilités de financement.

# Pour prolonger cette étude...

Cette étude vise à nourrir le débat public, à éclairer les décisions, et à outiller les acteurs du dialogue social face aux défis posés par l'adaptation du travail au changement climatique. *Sextant Expertise* reste disponible pour répondre à vos questions, partager ces analyses, et participer à des travaux collectifs, auditions ou échanges institutionnels menés par les administrations publiques, les partenaires sociaux, les organismes de prévention et l'ensemble des parties prenantes intéressées.

## Contact pour tout échange ou sollicitation

Service Presse — Sextant Expertise  
Mélissa Canat, Responsable Communication

 melissa.canat@sextant-expertise.fr

 06.49.81.29.71

## Contact institutionnel

Christian Pellet, Président de Sextant Expertise

 christian.pellet@sextant-expertise.fr

## Vous avez des questions sur nos missions

Benoît du Beux, Responsable du développement, Consultant senior & Formateur

 benoit.dubeux@sextant-expertise.fr

Date d'impression : Novembre 2025

Imprimé par : Isiprint

Crédit images : Shutterstock  
Portraits : Marion Frégeac

Réécriture et relecture : Mélissa CANAT  
Maquette : Bénédicte MARY





# L'EXPERT CSE

## QUI FAIT BOUGER LES LIGNES

### PARIS - siège social

[infos@sextant-expertise.fr](mailto:infos@sextant-expertise.fr)

Tél : 01 40 26 47 38

### LILLE

[contactlille@sextant-expertise.fr](mailto:contactlille@sextant-expertise.fr)

Tél : 03 74 09 19 75

### NANTES

[contactnantes@sextant-expertise.fr](mailto:contactnantes@sextant-expertise.fr)

Tél : 02 85 52 31 41

### LYON

[contactlyon@sextant-expertise.fr](mailto:contactlyon@sextant-expertise.fr)

Tél : 04 27 86 15 62

### BORDEAUX

[contactbordeaux@sextant-expertise.fr](mailto:contactbordeaux@sextant-expertise.fr)

Tél : 05 35 54 22 24

### AIX-EN-PROVENCE

[contactaix@sextant-expertise.fr](mailto:contactaix@sextant-expertise.fr)

Tél : 04 84 49 69 44



Pour toute question relative à la formation, vous pouvez écrire ici :  
[formation@sextant-expertise.fr](mailto:formation@sextant-expertise.fr)



[www.sexant-expertise.fr](http://www.sexant-expertise.fr)

