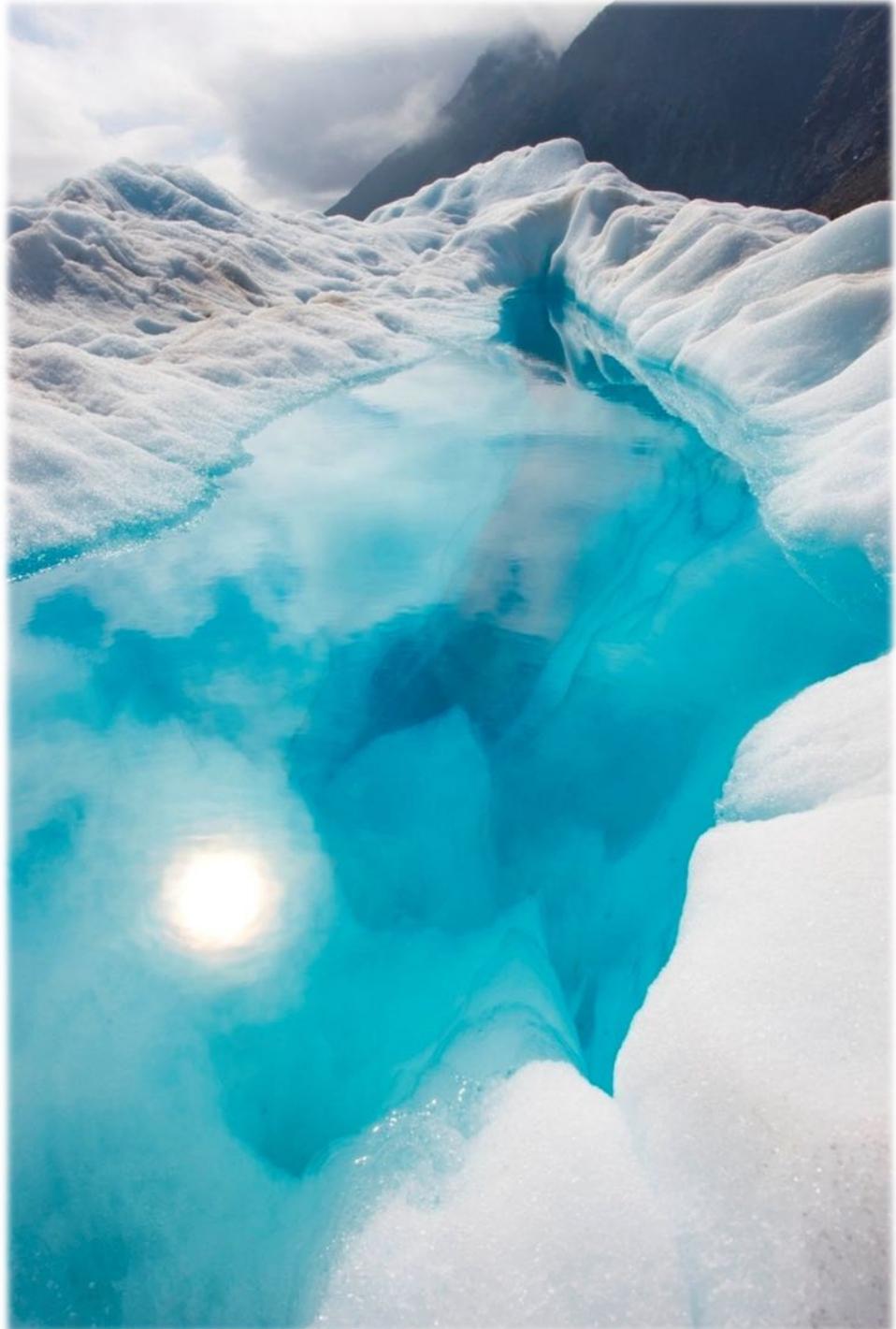




Association fribourgeoise des institutions spécialisées
Freiburger Verband der spezialisierten Institutionen



Référentiel médecine du travail

INFRI 2025

Table des matières

Objectifs.....	4
Champ d'application	4
Responsabilités	4
Structure du document	4
Introduction	4
Prévention accidents et maladies professionnelles.....	5
Protection de la santé au travail	6
Analyse de risque	7
Promotion de la santé en entreprise.....	8
ARTISET Securit	9
1. Travail de nuit	10
2. Protection de la maternité.....	13
3. Travailleurs isolés.....	15
4. Jeunes travailleurs	16
5. Risques physiques/chimiques/biologiques.....	17
6. Risques psycho-sociaux (RPS)	21
Appel à des spécialistes en santé au travail	23
Exigences minimales	24
Références.....	25

Objectifs

Ce document sert de référence en matière de santé au travail pour l'ensemble des institutions affiliées à l'INFRI. Il met en évidence les éléments clés du point 9 du système de sécurité MSST, soit la protection de la santé.



Champ d'application

Ce document s'adresse à toutes les institutions du Canton de Fribourg affiliées à INFRI.

Responsabilités

Chaque institution est responsable de la mise en place des mesures visant la protection de la santé des collaborateurs, au vu des textes qui sont rassemblés dans ce document.

Structure du document

Chaque chapitre sera présenté de manière identique. Tout d'abord les aspects généraux puis les exigences réglementaires, suivies des recommandations et des informations et/ou bonnes pratiques. Pour terminer, vous y retrouverez également les liens vers des documents utiles.

Les références pourront être retrouvées à la fin du document. Des liens vers des sites internet sont parfois inclus directement dans les chapitres concernés.

Introduction

La Loi sur le Travail suisse définit les obligations de l'employeur en matière de protection de la santé.

"Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs." [LTr, art.6, al.2²](#)

Les thématiques en lien avec la protection de la santé en entreprise sont développées dans ce document ainsi que les rôles et responsabilité des différents intervenants.

Les informations, recommandations et exigences sont basées sur les textes de loi suisses. Notamment la Loi sur le Travail (LTr²) et ses 5 ordonnances, l'ordonnance pour la protection de la maternité (OProMa¹⁶), l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA⁸) et la Loi Fédérale sur l'Assurance Accident (LAA³).

Les rôles et responsabilités sont basés sur l'annexe 2 de la directive relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (Directive MSST), ainsi que sur les compétences d'éventuels autres spécialistes comme les ergonomes, les psychologues du travail et les infirmiers-ères spécialisé-e-s en santé au travail.

Prévention accidents et maladies professionnelles

La loi fédérale sur l'assurance accident (LAA)³ stipule que l'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité pour prévenir les accidents et maladies professionnelles. Les employeurs et employé-e-s doivent collaborer pour permettre la protection de la santé de chacun.

Afin de pouvoir prendre des mesures, il est important de connaître les risques. Ceux-ci sont mis en évidence à travers une identification des dangers puis une analyse de risque.

Extrait des «Dangers particuliers» selon l'annexe I

Entreprises

- avec des conditions particulières au poste de travail
- avec des risques d'incendie et d'explosion
- avec des effets chimiques et biologiques
- avec des effets physiques

La liste des dangers particuliers selon l'annexe I est déterminante pour l'obligation de faire appel à des spécialistes de la sécurité. En règle générale, les entreprises soumises à un taux de prime nette de l'assurance contre les accidents professionnels de 0,5% et plus de la somme des salaires présentent des dangers particuliers.

Voir annexe I, page II

Directive CFST n° 6508.f A5 – 01.22

Ces deux actions doivent être menées par des spécialistes reconnus et habilités. (cf. [Directive MSST et liste des spécialistes dans les références](#))⁵

L'employeur doit faire appel à des médecins du travail ou d'autres spécialistes de la sécurité au travail lorsque la protection de la santé et la sécurité des travailleurs-euses l'exige.

L'obligation de faire appel dépend :

- a. Du risque d'accident et maladies professionnelles
- b. Du nombre de personnes occupées
- c. Des connaissances spécifiques nécessaires pour garantir la sécurité

Obligation de faire appel selon le point 2	3.1	L'employeur dans l'entreprise duquel existent des dangers particuliers selon l'annexe I et qui occupe 10 employés et plus apporte la preuve qu'il a pris les mesures requises. Il règle à cet effet les compétences et les déroulements relatifs à la sécurité au travail et à la protection de la santé. Il doit être à même de justifier cette organisation de la sécurité.
	3.2	L'employeur dans l'entreprise duquel existent des dangers particuliers selon l'annexe I et qui occupe moins de 10 employés justifie par des moyens simples les mesures qu'il a prises.
Appel facultatif	3.3	L'employeur dans l'entreprise duquel n'existent pas de dangers particuliers selon l'annexe I et qui occupe 50 employés ou plus règle à cet effet les compétences et les déroulements relatifs à la sécurité au travail et à la protection de la santé. Il doit être à même de justifier cette organisation de la sécurité.
	3.4	L'employeur dans l'entreprise duquel n'existent pas de dangers particuliers selon l'annexe I et qui occupe moins de 50 employés doit satisfaire aux obligations générales selon les articles 3 à 10 OPA.

p.6 Directive CFST6508

Protection de la santé au travail

La maîtrise des risques est un des piliers de la gestion de la santé en entreprise (GSE). Pour compléter la démarche et permettre une approche de prévention primaire, secondaire et tertiaire, il est également important de considérer des aspects liés à la promotion de la santé et à la gestion des absences.

GSE – notre définition

Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



in Anlehnung an Ulich & Wülser, 2004

2

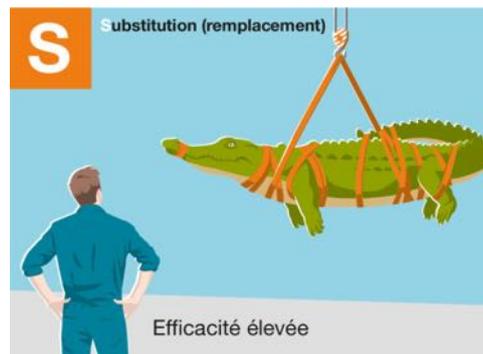
Elaborer une directive/politique de la GSE pour l'institution permet de mettre en lien les lignes directrices de l'institution et les éléments de protection de la santé. Chacun pouvant être au service de l'autre.

ANALYSE DE RISQUE

Elle consiste dans l'identification des dangers et la maîtrise de risques afin de mettre des mesures de protection en place. Il peut s'agir d'un risque physique comme le port de charges lourdes (personnes avec un handicap physique lourd). Il s'agira dans ce cas d'identifier les activités concernées par ce risque et de déterminer quelles mesures permettent de limiter l'impact sur la santé.

Un même danger représentera un niveau de risques différent selon les mesures de protection en place. Le modèle STOP aide à la détermination des mesures à différents niveaux.

S : Peut-on substituer le danger ? (en l'éliminant, le danger n'existe plus).



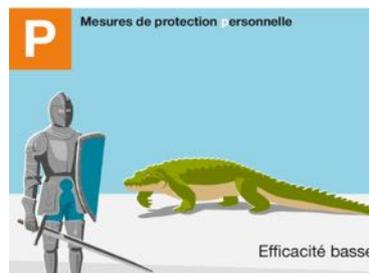
T : Avons-nous des moyens techniques pour diminuer la charge ? (moyens auxiliaires par ex.) Cela diminue le risque d'atteinte à la santé du collaborateur



O : Existe-t-il un moyen d'organiser le travail afin de limiter l'impact de la charge sur les collaborateurs ? Limiter la durée ou la fréquence d'exposition

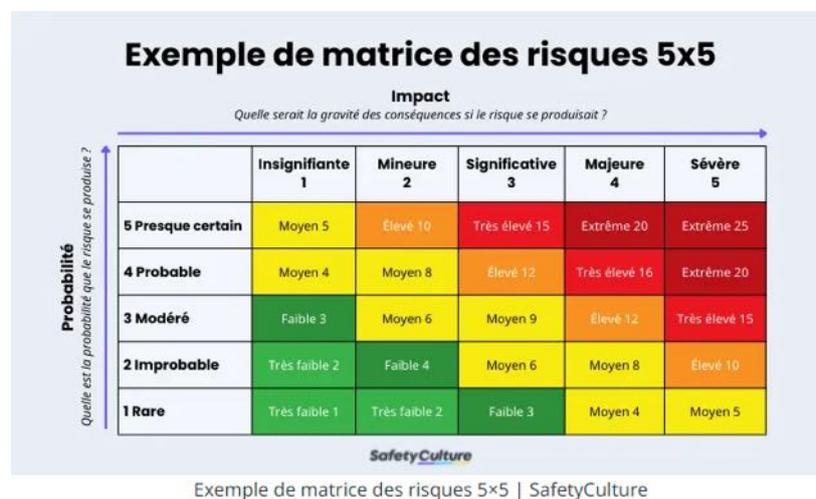


P : Si aucune mesures STO n'est possible existe-t-il un équipement de protection pour le collaborateur ?



Les mesures cumulant plusieurs critères stop sont les plus efficaces

La matrice des risques en 5x5 est un outil qui permet d'évaluer le niveau de risque en tenant compte de la probabilité et de l'impact. Ainsi, le niveau de risque est similaire pour un risque qui arrive très régulièrement avec un impact mineur et un risque improbable mais dont l'impact serait sévère.



Les spécialistes habilités à effectuer une analyse de risque sont :

- Les médecins du travail
- Les ingénieurs de sécurité au travail
- Les hygiénistes du travail

Un partage de ressources (Spécialiste mandaté) entre institutions pourrait permettre de limiter les coûts et de gagner en efficacité. Une analyse de risque pour une institution peut servir de base pour une autre et nécessiter une adaptation plutôt qu'une nouvelle analyse complète.

PROMOTION DE LA SANTÉ EN ENTREPRISE

Il s'agit de mesures permettant de promouvoir l'activité physique ou de sensibiliser le personnel sur un sujet en lien avec la santé.

Par exemple : Mise en place de moment de stretching ou formation à la mobilisation des résidents ou encore sensibilisation à l'impact du travail de nuit sur la santé.

GESTION DES ABSENCES ET CASE MANAGEMENT

Un programme de suivi et de gestion des absences permet d'accompagner le personnel et de prendre des mesures ciblées. Il donne une opportunité d'agir au plus tôt et de limiter les absences de longues durées.

ARTISET SECURIT

Pour vous aider dans l'identification des besoins et la mise en place de mesures en lien avec la protection de santé, une solution de branche, certifiée par la CFST existe. Il s'agit d'ARTISET Securit.

Cette solution de branche existe pour les institutions qui prennent en charge, soignent et accompagnent les personnes âgées, les personnes en situation de handicap ainsi que les enfants et jeunes.

ARTISET Securit met à disposition, entre-autre, une documentation ainsi que des checklists :

- Identifier les dangers
- Analyser les risques
- Définir et mettre en place des mesures de protection

Elle offre également des informations sur mesure et des formations ciblées. De plus, une plateforme vous permet d'avoir accès à des documents et des outils et une équipe de professionnels est à votre disposition en cas de besoin.

[ARTISET Securit](#)

1. Travail de nuit

Il est par principe interdit, et soumis à une demande d'autorisation auprès des autorités compétentes. Le milieu éducatif fait partie des secteurs ayant une **dérogation à l'obligation de solliciter une autorisation** pour le travail de nuit. Plus d'éléments sont disponibles dans l'OLT2.

Le travail de nuit est clairement défini dans l'art.17 de la loi sur le travail Suisse (LTr).² Tout travail **entre 23h et 6h** est considéré comme du travail de nuit.

Cela dit, dans les institutions, l'horaire de travail peut commencer plus tôt et ne sera considéré comme du travail de nuit qu'à partir de 23h. Lorsqu'une partie de l'activité se déroule sur le temps considéré comme du travail de nuit (23h-6h), la durée de travail totale ne doit pas dépasser 9 heures dans un espace de 10 heures (pause comprise), (Article 17a LTr). Sauf exception.

Selon la CCT INFRI-FOPIS (Art.18.1c)¹², un collaborateur a droit à douze heures consécutives de repos immédiatement après avoir accompli une nuit de travail. Cela s'applique dès que la veille passive a été activée. Il est de ce fait important de prévoir une solution de remplacement en cas d'activation d'une veille.

Travailler régulièrement de nuit peut altérer la santé des salariés. Les connaissances actuelles montrent que le travail de nuit, augmente les risques de troubles du sommeil et de pathologies psychiques, de troubles métaboliques et de maladies cardiovasculaires et favorise l'apparition de certains cancers.

Concrètement, du fait de l'inversion et la perturbation de l'horloge biologique interne, les collaborateurs peuvent présenter une carence en sommeil, des troubles psychiques de type irritabilité, une dépression, un diabète, une prise de poids ou une hypertension artérielle. Les conséquences à moyen terme sont défavorables, et ces pathologies doivent être dépistées, suivies, et assorties de conseils adaptés.

Les éducateurs-trices **formé-e-s** (formation pédagogique spécialisée et reconnue)_sont exclu-e-s du champ d'application de la loi sur le travail concernant les prescriptions sur les durées du travail et du repos. Les règles en lien avec la protection de la santé restent applicables. (OLT1,art12)⁴

Veilles actives ou veilles passives ?

Selon la loi sur le travail le service de garde compte comme durée du travail. Il n'y a donc pas de différence. Une veille passive ne permet pas un sommeil aussi réparateur que lorsque l'on dort chez soi. L'esprit reste en état d'alerte afin de pouvoir répondre à un besoin d'intervention à tout moment.

La CCT INFRI-FOPIS prévoit la compensation du service de garde (veille passive) à hauteur d'une heure pour deux. Art.18.4 al. F. ¹²

Ce qui signifie que les éléments ci-dessous s'appliquent tant aux collaborateurs effectuant des veilles actives que de veilles passives.

Exigences réglementaires

Examen médical obligatoire :

L'examen médical et les conseils sont **obligatoires** pour les catégories de collaborateurs ci-dessous :

- Jeunes travailleurs-euses (moins de 18 ans)
- Les personnes exposées à des activités pénibles ou dangereuses (port de charges, exposition aux produits chimiques [y compris médicaments] ou des micro-organismes, par exemple.)

L'exposition à des activités pénibles ou dangereuses est évaluée à travers une analyse de risque. Celle-ci doit être effectuée par un spécialiste reconnu au sens de la MSST (Médecins du travail et autres Spécialistes de la Sécurité au Travail).²

L'examen médical doit avoir lieu avant le début du travail de nuit et être répété tous les deux ans pour ces deux catégories de collaborateurs.

Les employé-e-s qui refusent l'examen ne peuvent pas effectuer de travail de nuit.

Examen médical facultatif :

Les employé-e-s effectuant 25 nuits ou plus, **ont droit** à un examen médical et aux conseils en lien avec le travail de nuit. Celui-ci doit être proposé à l'employé-e qui peut le demander 1x/2ans jusqu'à 45 ans, puis 1x/année au-delà de 45 ans. Les coûts de ce bilan sont pris en charge par l'institution. L'examen peut se faire à tout moment, avant ou après la prise de poste.

Contenu de l'examen :

Il s'agit d'un bilan de l'état de santé du collaborateur ou de la collaboratrice. Il est adapté à la nature du travail effectué ainsi qu'aux risques auxquels il/elle est exposé-e.

Vous trouverez un descriptif de l'examen ainsi que des conseils, établi par le SECO dans le document « **Guide à l'intention des médecins – Examen médical pour les personnes travaillant en équipes ou la nuit**¹⁶. » (cf. documents utiles et annexe 2)

Les conseils portent sur les aspects spécifiques au travail de nuit, sur l'alimentation, le sommeil et l'équilibre de vie-privée/vie-professionnelle. Le guide vous permet de définir le cahier des charges pour le médecin et une uniformisation des examens pour l'ensemble des collaborateurs ainsi que de coûts pour l'institution.

Un rapport d'aptitude doit ensuite être transmis à l'employeur. (Extrait)

Décision:
J'ai examiné la personne désignée ci-dessus et ai clarifié la question de son aptitude au travail de nuit et en équipes. (Cocher la mention pertinente)
<input type="checkbox"/> Rien ne s'oppose à l'affectation prévue (aptitude).
<input type="checkbox"/> L'affectation prévue n'est temporairement pas possible (non-aptitude temporaire) : Réévaluation dans mois
<input type="checkbox"/> L'affectation est partiellement possible aux conditions suivantes (aptitude à certaines conditions) :
<input type="checkbox"/> Le collaborateur désigné ci-dessus n'est, pour raisons de santé, pas apte à l'activité prévue (non-aptitude).

La déclaration d'aptitude a une validité de 2 ans maximum.

Médecin chargé de l'examen :

Il doit avoir acquis les connaissances nécessaires sur le travail, les conditions de travail et sur les principes de médecine du travail. (art. 43, al. 2, OLT 1); il s'agit classiquement d'un médecin du travail spécialiste FMH, soit d'un médecin de famille répertorié dans une liste cantonale, comme un médecin partenaire en santé au travail (MPST). Les [Médecins partenaires ST](#) en santé au travail (MPST) peuvent assumer des mandats en lien avec la santé au travail dans des entreprises ne comprenant pas de dangers particuliers (Annexe 1, directive CFST6508) selon la directive MSST de la Commission Fédérale de coordination pour la Sécurité au Travail (CFST).

Si l'employé-e souhaite que son médecin de famille réalise l'examen, le médecin en question doit remplir certaines conditions (notamment la formation en santé au travail) pour cela ; il doit s'être familiarisé avec le processus de travail de la personne concernée, les conditions de travail dans l'entreprise et les connaissances en médecine du travail relatives au travail en équipe et au travail de nuit. Il doit être référencé comme médecin partenaire ST. En règle générale, l'interlocuteur approprié pour les salarié-e-s comme pour l'employeur est le médecin du travail.

Le médecin transmet ses conclusions concernant l'aptitude au travail de nuit à l'employé-e et à l'employeur dans un rapport d'aptitude, d'un modèle relevant du SECO, disponible dans les documents utiles et dans l'annexe 1.

Prise en charge financière

Le coût de l'examen est à la charge de l'employeur. La SSMT (société suisse de médecine du travail) recommande de facturer à l'employeur entre 150 CHF (30 min) et 300 CHF (60 min) pour les services de spécialistes de la santé au travail, en fonction du temps et de l'effort nécessaires.

Recommandations

Faire effectuer les examens par un médecin du travail certifié. Si l'examen peut être effectué par plusieurs médecins, une trame du contenu de l'examen et du conseil devrait être élaborée avec un médecin du travail afin d'uniformiser les examens pour l'ensemble des collaborateurs de l'institution. Le modèle du guide à l'intention des médecins peut être pris pour référence.

Informers les collaborateurs concernant les mesures de prévention en lien avec le sommeil, l'alimentation et l'équilibre de vie privée et professionnelle.

Information et/ou bonnes pratiques

Les éléments liés aux conseils en matière de protection de la santé en lien avec le travail de nuit peuvent être confiés à une infirmière spécialisée en santé au travail. Ces conseils peuvent être effectués de manière individuelle ou sous forme de session d'information.

Documents utiles

[Examen médical et conseil d'un médecin en cas de travail de nuit \(admin.ch\)](#)

[Guide du SECO à l'intention du médecin.](#)

Document du SECO. [Formulaire de décision quant à l'aptitude au travail de nuit \(DOCX, 84 kB, 28.10.2022\)](#)

2. Protection de la maternité

La loi sur le travail ainsi que l'ordonnance pour la protection de la maternité¹⁷ régissent la protection de la santé pour les femmes enceintes ou qui allaitent.

Il est possible d'occuper des femmes enceintes ou en phase d'allaitement à des travaux dangereux ou pénibles uniquement avec des mesures de protection prise sur la base d'une analyse de risque effectuée par un spécialiste reconnu. Il s'agit du médecin du travail, de l'hygiénistes du travail, de l'ergonome, de même que les ingénieurs de sécurité dans la mesure où ils ont les compétences et l'expérience exigée.

Différents aspects sont à prendre en compte dans la protection de la maternité. Les horaires de travail d'une part et les dangers/risques d'autres part. Le travail de nuit et le temps de travail maximum sont réglementés. **Vous trouverez un résumé des points à respecter dans le tableau synoptique du SECO¹⁹.**

(Extrait)

Schéma complet en annexe 3 :

Protection de la maternité - tableau synoptique

Article de loi	Mois de grossesse									Naissance	Semaines après la naissance (et allaitement)		
	0/1	2	3	4	5	6	7	8	9		8	16	52
LTr = Loi sur le travail OLT = Ordonnance relative à la loi sur le travail OPvMa = Ordonnance sur la protection de la maternité	L'occupation et les conditions de travail ne doivent pas compromettre la santé de l'enfant ni celle des femmes enceintes ou des mères qui allaitent. Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne pouvant être occupées à certains travaux ont droit à 80% de leur salaire lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.												
LTr art. 35 Femmes enceintes et mères qui allaitent	Occupation uniquement avec consentement: sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail.												
LTr art. 35a Consentement	L'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures.												
LTr art. 35a, al. 4 art. 35b Travail de nuit	Interdiction d'occupation entre 20 heures et 6 heures 8 semaines avant la naissance.												
LTr art. 59, al. 1 Dispositions pénales	Est punissable l'employeur qui enfreint les prescriptions sur la protection spéciale des femmes, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence.												
OLT 1 art. 60, al. 1 Heures supplémentaires	Pas d'heures supplémentaires et limite maximale de 9 heures de travail quotidien jusqu'à la fin de la période d'allaitement.												

[Lien vers le tableau](#)

Sont entendus comme travaux dangereux, notamment :

- Un déplacement manuel de charges lourdes
- Des tâches imposant des mouvements ou des postures engendrant une fatigue précoce
- L'exposition à des micro-organismes (risque biologique, e.a.virus)
- L'exposition aux produits chimiques (par.ex. médicament)

Vous trouverez plus d'élément dans l'art.62 de [l'OLT1](#).

Exigences réglementaires

Analyse de risque :

Lorsque des tâches dangereuses ou pénibles peuvent être effectuées par des femmes enceintes ou qui allaitent, l'institution doit fournir une analyse des risques. Cette analyse doit être effectuée en prévention. Soit avant l'annonce d'une grossesse. Elle est menée par un spécialiste reconnu et compétent en la matière (médecin du travail, hygiéniste du travail ou un autre spécialiste ayant acquis les connaissances et l'expérience nécessaire. Elle doit être revue au moins 1x/3ans.

Le/la gynécologue évalue l'aptitude au travail sur la base de l'analyse de risque maternité. Celle-ci découle de l'analyse de risques globale. En effet, les risques pour l'ensemble des collaborateurs sont également valables pour les femmes enceintes et qui allaitent. Dans ce cas précis, d'autres éléments spécifiques, en lien avec le développement du fœtus, viennent s'y ajouter.

Possibilité de repos :

Selon l'OLT3, art.34, une femme enceinte, doit pouvoir s'allonger et se reposer si elle en ressent le besoin. Une pièce dédiée à cet effet doit être mise à disposition par l'employeur. Cette pièce pourra également servir de lieu d'allaitement au retour du congé maternité. Il ne peut pas s'agir des toilettes.

Devoir d'information :

La première partie de la grossesse est une phase importante lors de laquelle, le fœtus est fragile. L'employeur doit informer les femmes des risques existants à la place de travail dès son engagement. Ceci doit favoriser une annonce rapide de la grossesse afin de mettre en place des mesures de protection dès que possible.

Recommandations

Intégrer les notions de protection de la maternité dans le processus d'accueil des nouveaux collaborateurs-trices permet de sensibiliser tant les hommes que les femmes et favoriser l'annonce rapide d'une grossesse. Informer les employé-e-s des risques existants ainsi que des mesures prise pour protéger les femmes enceintes et allaitantes.

Information et/ou bonnes pratiques

Effectuer des rappels réguliers dans les équipes. C'est dans les premières semaines de grossesse que peuvent se créer les atteintes au fœtus. Une annonce précoce de la grossesse permet de prendre des mesures adéquates au plus vite.

Lorsqu'une grossesse est annoncée, informer l'ensemble de l'équipe des mesures de protection prises pour la collaboratrice. Attention, ne pas mentionner la grossesse si elle ne le souhaite pas. Il est possible d'indiquer simplement que ce sont des mesures de protection de la santé.

Documents utiles

[Protection de la maternité - Informations à l'intention des salariées enceintes, venant d'accoucher ou qui allaitent \(admin.ch\)](#)

Tableau synoptique récapitulatif : [Protection de la maternité et mesures de protection \(admin.ch\)](#)

Document état de fribourg : [Risques professionnels pour les femmes enceintes - Enseignement.pdf](#)

3. Travailleurs isolés

Définition du SECO :

“Un travailleur est dit isolé lorsqu’il ne peut pas être secouru immédiatement en cas d’accident ou de situation critique parce qu’il se trouve hors de portée de voix et hors du champ visuel d’une autre personne.”

Dans les milieux éducatifs, un veilleur actif ou passif (s’il est seul) peut être considéré comme un-e travailleur-euse isolé-e au sens de la définition ci-dessus, de même que les chauffeurs.

Exigences réglementaires

En tant qu’employeur, vous devez vous assurer que les travailleurs-euses isolé-e-s disposent des aptitudes nécessaires à l’exercice de l’activité prévue et qu’ils puissent être secourus à temps après un accident ou en cas de situation critique.

Recommandations

Evaluer les aptitudes nécessaires inclut également le fait que son état de santé n’est pas mis en danger s’il se retrouve seul (par ex. lié à une pathologie). Cet élément peut être pris en compte dans le bilan médical lié au travail de nuit. Il faut dans ce cas, le préciser au médecin qui effectue le bilan.

S’assurer que le personnel travaillant de nuit ait la possibilité d’appeler de l’aide avec un système d’alarme ou téléphonique. Le système doit garantir une réponse au moment de l’appel.

Information et/ou bonnes pratiques

Plus d’informations se trouvent dans les documents référence 21, 22 et 23.

Former le personnel à l’utilisation des systèmes d’alarme ainsi qu’effectuer des rappels réguliers.

Documents utiles

[Aide-mémoire pour travailleurs isolés](#)

[Travailleurs isolés – Instructions pour les employeurs et les chargé·e·s de sécurité \(suva.ch\)](#)

[Liste de contrôle: «Travailleurs isolés» \(suva.ch\)](#)

4. Jeunes travailleurs

Un-e jeune travailleur-euse est un-e collaborateur-trice âgé-e de moins de 18 ans révolus. Il existe une ordonnance spécifique pour la protection des jeunes travailleurs (OLT5).

Les prescriptions s'appliquent aux apprenti-e-s, stagiaires et également aux jeunes occupés durant leurs vacances ou pour des petits travaux durant leur temps libre.

Exigences réglementaires

Le temps de travail des jeunes travailleurs-euses est réglementé spécifiquement, vous trouverez les détails dans le document du SECO "protection des jeunes travailleurs"²⁴.

Il faut tenir compte du fait que les jeunes travailleurs-euses ont peu d'expérience et qu'ils/elles sont moins performant-e-s que les adultes. Le risque d'accident est 20% à 30% plus haut que chez les adultes. Ils doivent être informés et accompagnés par un adulte en matière de sécurité et protection de la santé au travail. L'employeur, doit s'assurer que le jeune travailleur-euse ne soit pas surmené.

A l'entrée en fonction, les directives en matière de sécurité et de santé au travail doivent être données. Les dangers éventuels ainsi que les mesures de protection, identifiés et communiqués.

Certaines formations professionnelles initiales nécessitent **un examen médical d'aptitude** pour les jeunes travailleurs-euses avant ou pendant la formation. C'est le cas notamment pour les ASSC et les ASE. Un bilan médical doit être effectué avant le début de la formation. En cas de problématique de santé, l'employeur doit informer les parents ou le tuteur légal.

Recommandations

Effectuer une formation spécifique en lien avec les dangers et les mesures de protection de la santé pour les jeunes travailleurs-euses. Dans le cadre de l'accompagnement, aborder ces sujets régulièrement.

Le SECO recommande d'effectuer un bilan médical de suivi après une année afin de vérifier si des problématiques de santé sont apparues en lien avec le développement physique et psychique du jeune collaborateur ou de la jeune collaboratrice.

Information et/ou bonnes pratiques

La conscience du risque chez les jeunes est moindre. Il est de ce fait important d'y apporter une attention particulière et de sensibiliser régulièrement sur le sujet. Notamment de les accompagner avec des mesures de prévention permettant d'éviter des atteintes à la santé sur du long terme (problème de dos, épuisement etc...)

Documents utiles

[Guide d'examen médical d'aptitude avant ou pendant le formation professionnelle](#)

[Liste des formations professionnelles avec examen d'aptitude avant ou pendant la formation.](#)

5. Risques physiques/chimiques/biologiques

Ce chapitre traite de tous les risques pour la santé en lien avec des expositions aux produits chimiques, aux liquides physiologiques et aux contraintes physiques pouvant générer des problématiques de santé. L'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail règle les questions en lien avec la protection de la santé.

a) Contraintes / risques physiques

Il s'agit des facteurs biomécaniques comme les efforts physiques, le travail répétitif, les postures contraignantes, la manutention de charges lourdes et les vibrations. Dans les milieux socio-éducatifs, il s'agit surtout de postures contraignantes et de charges lourdes.

Exigences réglementaires

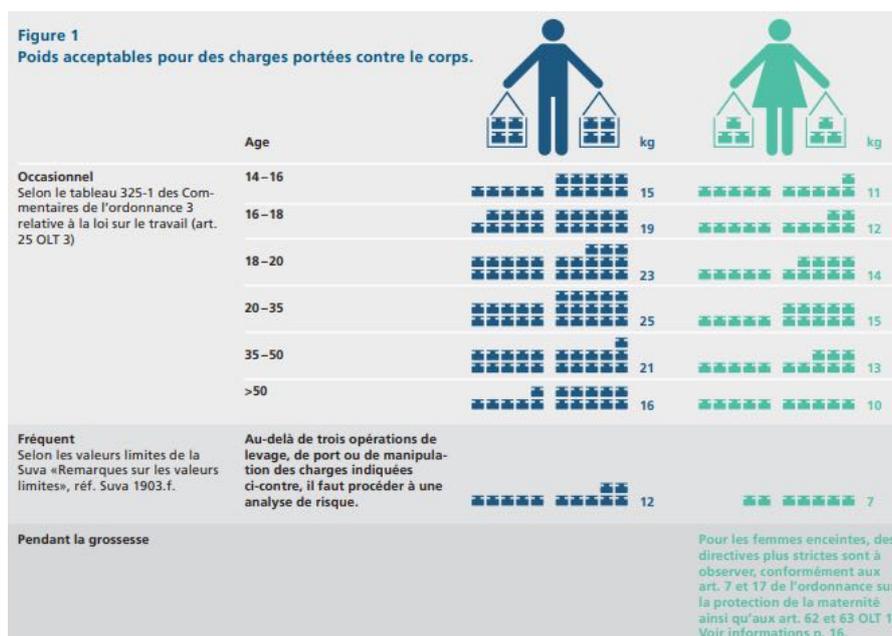
En tant qu'employeur, votre responsabilité est d'aménager les postes de travail selon les principes de l'ergonomie. En collaboration avec les employé-e-s, de vous assurer que les moyens mis en place sont respectés et utilisés.

Port de charge :

Des mesures d'organisation doivent être prises avec la mise à disposition de moyens auxiliaires adaptés permettant d'éviter le port de charge manuel par le personnel.

Recommandations

Dans le tableau se trouvent les valeurs indicatives quant au poids qu'une personne seule peut porter, tirer ou pousser selon son sexe et son âge.



La mobilisation d'une personne adulte nécessite une aide pour le collaborateur ou la collaboratrice. Que ce soit en matière de compétence du résident, de technique de transfert, de support matériel ou d'organisation du travail.

Une formation adaptée au transfert de personnes avec un handicap physique est fortement recommandée pour les employé-e-s. Cette formation devrait faire l'objet d'un rappel régulier.

D'autre part, la répartition du travail au sein de l'équipe, en tenant compte de l'effort physique nécessaire avec chacun des résidents et des capacités de chaque employé-e, permet de limiter l'impact sur la santé.

En résumé :

- Une formation au port de charge
- Des moyens auxiliaires adaptés
- Une organisation du travail équitable.

Information et/ou bonnes pratiques

Il existe le programme "transfert intelligent²⁷" de la SUVA spécifiquement développé pour les milieux de soins et de l'accompagnement.

Certaines institutions d'INFRI ont également utilisé la méthode "Kinaesthetics" et formé leurs collaborateurs dans ce sens.

Documents utiles

[Transfert intelligent: organisation du travail et aspects structurels \(suva.ch\)](#)

[Kinaesthetics définition](#)

b) Risques chimiques

Un produit chimique est considéré comme dangereux lorsqu'il peut avoir un effet nocif sur l'organisme. Dans le milieu socioéducatif, cela peut s'appliquer aux traitements médicamenteux et aux substances de nettoyage/désinfection utilisées dans l'institution.

Exigences réglementaires

Vous avez une responsabilité particulière pour la protection de la santé du personnel en matière d'exposition à des produits dangereux. Il existe une loi spécifique à ce sujet. (Loi fédérale sur la protection contre les substances et les préparations dangereuses)²⁹.

Sont réglementés notamment le stockage, l'entreposage et l'utilisation de tels produits. Afin d'évaluer les risques et de mettre en place les mesures adaptées et adéquates, il est nécessaire de faire appel à un spécialiste du domaine de la sécurité au travail. (Spécialiste STPS, Chargé de sécurité, ingénieur sécurité, hygiéniste du travail ou médecin du travail).

Recommandations

Le spécialiste de la sécurité et protection de la santé peut être une personne externe à l'organisation, mandatée spécifiquement pour cette tâche. Les ressources disponibles à travers ARTISET-SECURIT peuvent être mobilisées pour la maîtrise de ces risques.

Veillez en priorité à n'utiliser aucun produit potentiellement cancérigène, mutagène ou reprotoxique (CMR).

Lors de la manipulation des médicaments, porter des gants. Une exposition régulière cutanée représente un risque important d'absorption. Il est également recommandé de porter un masque chirurgical si des médicaments doivent être écrasés.

Information et/ou bonnes pratiques

Lorsqu'un nouveau produit est utilisé dans l'institution, se renseigner sur les dangers, notamment au travers de l'étiquetage.

Documents utiles

[Risques chimiques. Ce qu'il faut retenir - Risques - INRS](#)

[Produits chimiques et santé \(admin.ch\)](#)

Brochure, [protection de la santé pour l'utilisation de produits chimiques en entreprise.](#)

c) Risques biologiques

Les risques biologiques découlent de l'exposition à des micro-organismes comme des virus ou des bactéries. En milieu de vie communautaire, la propagation des maladies dues à ces micro-organismes est fréquente.

Exigences réglementaires

Les exigences réglementaires s'appliquent principalement aux activités avec des agents biologiques. Dans les institutions, il s'agit surtout de limiter la propagation des maladies transmissibles telles que grippe, gastro-entérite, Covid, etc...

Recommandations

Mettre en place des mesures organisationnelles lorsque les employé-e-s ou les résidents présentent des symptômes d'affections respiratoire et/ou digestives.

Rappeler les gestes barrières en période d'épidémie. Les gestes acquis durant la pandémie de Covid sont également très efficaces avec les autres maladies. Privilégier la distance sociale, l'accentuation des mesures de lavage et de désinfection des mains et des surfaces.

Promouvoir la vaccination contre la grippe chaque année. Selon l'âge des résidents de l'institution, la promotion d'autres vaccinations peut être nécessaire. Notamment pour les

maladies telles que rougeole, oreillons, rubéole et varicelle pour le personnel en contact avec des enfants.

Lorsque le personnel effectue des activités de jardinage, il existe un risque d'exposition aux morsures de tiques. Ces dernières véhiculent principalement deux maladies (Lyme et encéphalite à tique). Il existe des mesures de protection ainsi qu'une vaccination pour l'encéphalite. Toute la Suisse étant considérée comme une zone endémique, la vaccination est fortement recommandée.

Toute vaccination effectuée dans le cadre professionnel en lien avec l'exposition à un risque doit être prise en charge par l'employeur.

Information et/ou bonnes pratiques

La sensibilisation régulière du personnel à ces sujets favorise une prévention active et réactive. Elle permet de limiter rapidement la propagation des maladies et donc de prévenir les absences.

Documents utiles

Document de référence Gastroentérite à norovirus Etat de Fribourg– EMS et en institutions spécialisées pour adultes. [Coordination SMC \(fr.ch\)](#)

[Tout savoir sur les tiques en Suisse • pique-de-tique.ch](#)

[Factsheet Rougeole, oreillons, rubéole](#)

[Factsheet_varicelle](#)

6. Risques psycho-sociaux (RPS)

Exigences réglementaires

L'article 6 alinéa 1 et 2 de la loi sur le travail s'applique dans le cadre des RPS.

« ¹ l'employeur doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs »

« ² L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage ».

Recommandations

Les RPS peuvent se gérer de la même manière que les autres risques. Il est nécessaire de tenir compte de l'environnement, de l'organisation du travail, de la communication et des relations sociales.

Faire participer le personnel dans le cadre des réflexions/projets en matière d'organisation du travail, permet d'agir sur les facteurs de stress ressenti.

Former le personnel et les responsables au feedback, à la gestion de conflits favorise la prévention et les actions précoces.

D'autre part, la mise en place d'un système d'annonce et de suivi des situations aide à identifier les facteurs de risques et définir des mesures de prévention.

Une solution globale pour les institutions membres de l'INFRI a été mise en place à travers le Pôle Confiance³³. Cette offre donne la possibilité aux employé-e-s de partager leur situation et d'être accompagné-e-s par une personne de confiance.



Information et/ou bonnes pratiques

Le SECO a développé une brochure pour guider les entreprises dans la gestion des risques psychosociaux³⁴. En page 38 et 39, vous trouverez une liste de contrôle qui vous guidera dans l'évaluation des mesures prises dans votre structure.

Les psychologues du travail sont des interlocuteurs de choix pour cette thématique.

Documents utiles

Brochure : [Protection contre les risques psychosociaux au travail](#)

Appel à des spécialistes en santé au travail

Comme indiqué plus haut, seules des personnes certifiées peuvent effectuer des tâches en lien avec la sécurité et la protection de la santé au travail.

Vous trouverez ici des liens vers les sites vous permettant de trouver des spécialistes selon votre besoin. Ces listes ne sont pas toutes exhaustives

Médecin du travail

Sur le lien ci-après, il vous est possible de trouver les médecins ayant le droit de pratique sur le canton de Fribourg pour la médecine du travail :

[Plateforme des professions de la santé \(admin.ch\).](#)

Il vous faudra indiquer :

Profession : Médecine

Titre de spécialiste : Médecine du travail

Canton d'octroi : Fribourg

Spécialiste STPS (chargé de sécurité)

Sur le lien ci-après vous pouvez trouver des spécialistes pour le canton de Fribourg: [Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit \(SGAS\)](#)

Hygiéniste du travail (chargé de sécurité)

Sur le lien ci-après vous pouvez trouver des hygiénistes du travail pour le canton de Fribourg: [Nos spécialistes – SGAH](#)

Infirmières spécialisées en santé au travail (IST)

En matière de promotion de la santé, de formation, les IST sont de bonnes ressources. [ASIST » IST disponibles pour mandat](#)

Psychologues du travail

Vous trouverez des psychologues du travail dans votre région ici : [Association - PSY4WORK \(psychologie.ch\)](#)

Exigences minimales

Les travaux réalisés dans le cadre de ce mandat permettent de mettre en évidence les exigences minimales que les institutions doivent respecter, en lien avec leurs obligations légales.

Appel à un spécialiste de la sécurité et la protection de la santé au travail

Connaitre les risques auxquels les collaborateurs sont exposés permet de mettre en place les mesures de protection appropriées. Pour ce faire, l'intervention d'un spécialiste reconnu est nécessaire. De cette exigence découle également celle de mettre en place les mesures de protection adéquates.

Cela implique la mobilisation de ressources internes ou externes dont la fonction est de piloter ces processus.

Examen médical d'aptitude pour le travail de nuit et conseils

Le travail de nuit constitue un risque pour la santé. Un bilan avec un médecin du travail est nécessaire afin de suivre l'évolution de la situation de santé et informer les collaboratrices sur les principes de précaution/protection de la santé.

Pour la réalisation de ces examens - pour beaucoup obligatoires - il est nécessaire de disposer d'un budget suffisant, car le coût des examens est à charge de l'employeur.

Protection de la maternité

La grossesse et la période d'allaitement nécessitent une attention particulière en lien avec les risques éventuels à la place de travail. Une analyse de risque spécifique doit être effectuée et des mesures systématiques identifiées en amont d'une annonce de grossesse afin de pouvoir les mettre en place rapidement.

Le recours à un médecin du travail ou autre spécialiste pour les analyses de poste nécessite de disposer d'un budget pour financer ces interventions.

Budget pour la médecine du travail

A notre connaissance, les institutions disposent d'un budget annuel retreint pour la médecine du travail.

Si le montant semble suffisant pour des institutions de taille modeste, il est sans doute insuffisant pour des institutions de taille moyenne à grande. En effet, les ressources à mobiliser dépendent en partie de la taille de l'institution et du nombre d'employé-e-s qui y sont occupés.

Une adaptation du budget consacré à la médecine du travail doit donc tenir compte de cet élément, en fournissant une enveloppe suffisante pour les missions à réaliser (réalisation du concept MSST, analyses de postes, contrôles médicaux, etc.), voire en permettant aux plus grandes institutions de disposer d'un-e spécialiste en interne (ce qui favorise l'intégration de la sécurité au travail dans l'organisation de l'institution).

Références

Générales

1. [10 points MSST](#)
2. [Loi sur le travail](#)
3. Loi Fédérale sur l'assurance accident [RS 832.20 - Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'a... | Fedlex \(admin.ch\)](#)
4. Ordonnance 1 Loi sur le travail, [RS 822.111 - Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relativ... | Fedlex \(admin.ch\)](#)
5. [EKAS - Spécialistes de la sécurité au travail \(admin.ch\)](#)
6. [Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail](#)
7. [Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail](#)
8. [Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles OPA](#)
9. <https://www.fmh.ch/files/pdf24/annexe-4-code-de-deontologie-fmh.pdf>
10. [EPI: Quand est-il nécessaire? | Évaluation des dangers](#)
11. [Fédération - Fédération \(artiset.ch\)](#)
12. [CCT – INFRI](#)

Travail de nuit

13. [Service de garde, veille active ou passive: y a-t-il des différences? – FOPIS - VOPSI](#)
14. [Formulaire de décision quant à l'aptitude au travail de nuit \(DOCX, 84 kB, 28.10.2022\)](#)
15. [Examen médical et conseil d'un médecin en cas de travail de nuit \(admin.ch\)](#)
16. [Guide à l'intention des médecins - Examen médical pour les personnes travaillant en équipes ou la nuit \(PDF, 255 kB, 26.07.2024\)](#)

Maternité

17. [Ordonnance sur la protection de la maternité](#)
18. [Protection de la maternité - Informations à l'intention des salariées enceintes, venant d'accoucher ou qui allaitent \(admin.ch\)](#)
19. [Protection de la maternité et mesures de protection \(admin.ch\)](#)
20. Document état de fribourg : [Risques professionnels pour les femmes enceintes - Enseignement.pdf](#)

Travailleurs isolés

21. [Aide-mémoire pour travailleurs isolés](#)
22. [Travailleurs isolés – Instructions pour les employeurs et les chargé-e-s de sécurité \(suva.ch\)](#)
23. [Liste de contrôle: «Travailleurs isolés» \(suva.ch\)](#)

Jeunes travailleurs

24. [Protection des jeunes travailleurs SECO](#)
25. [Guide examen médical d'aptitude avant ou pendant la formation professionnelle initiale](#)

Contraintes / risques physiques

26. [Soulever et porter correctement une charge \(suva.ch\)](#)
27. [Transfert intelligent: organisation du travail et aspects structurels \(suva.ch\)](#)
28. [Kinaesthetics définition](#)

Risques chimiques

29. [RS 813.1 - Loi fédérale du 15 décembre 2000 sur ... | Fedlex \(admin.ch\)](#)

Risques Biologiques

30. [Tout savoir sur les tiques en Suisse • piqure-de-tique.ch](#)
31. [Factsheet rougeole, oreillons, rubéole](#)
32. [Factsheet varicelle](#)

Risques Psycho-sociaux

33. Pôle confiance : [dépliant_infri_FR_LR_PR.indd](#)
34. Doc SECO : [Protection contre les risques psychosociaux au travail](#)

Appel à des spécialistes

35. Directive CFST 6508 : <https://www.ekas.admin.ch/download.php?id=6944>

Annexe 1



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Conditions de travail
Inspection fédérale du travail (ABEA)

EXAMEN MÉDICAL D'APTITUDE POUR LE TRAVAIL DE NUIT ET CONSEILS
(Examen médical obligatoire en vertu de l'art. 45 OLT 1)
(cf. Guide-Travail de nuit ou en équipes – abrégé des mesures préventives d'ordre médical
→ www.permisduréedutravail.ch)

Nom et adresse du médecin:	Nom et adresse de l'entreprise:

Personne examinée:

Nom	Prénom	Année de naissance
_____	_____	_____
Adresse _____		

Lieu, Date: _____

Signature de la personne examinée: _____
Prière de signer à la main

Décision:

J'ai examiné la personne désignée ci-dessus et ai clarifié la question de son aptitude au travail de nuit et en équipes. (Cocher la mention pertinente)

Rien ne s'oppose à l'affectation prévue (aptitude).

L'affectation prévue n'est temporairement pas possible (non-aptitude temporaire) :
Réévaluation dans mois

L'affectation est partiellement possible aux conditions suivantes (aptitude à certaines conditions) :
.....
.....

Le collaborateur désigné ci-dessus n'est, pour raisons de santé, pas apte à l'activité prévue (non-aptitude).

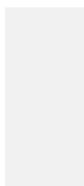
La déclaration d'aptitude a une validité de 2 ans maximum.

Lieu, date: _____

Signature du médecin: _____
Prière de signer à la main

Cette décision et la facture vont: → à l'employeur (permis de travail de nuit ou en équipes). En vertu de l'art. 46 LTr et de l'art. 73 OLT 1, l'employeur doit conserver ce formulaire afin que les autorités compétentes en matière d'exécution et de contrôle puissent le consulter si nécessaire.

Cette décision va: → à la personne examinée



EXAMEN MÉDICAL POUR LES PERSONNES TRAVAILLANT EN ÉQUIPES OU LA NUIT

Version 26. juillet 2024

Tous les travailleurs qui effectuent un travail de nuit pendant une période prolongée ont droit à un examen de leur état de santé. Ils doivent également avoir la possibilité d'obtenir des conseils sur la manière d'éviter ou de réduire les atteintes à la santé liées au travail. Pour certains travailleurs, l'examen médical et les conseils sont obligatoires.

Base légale

Tous les travailleurs **effectuant 25 interventions de nuit ou plus par an ont droit** à un examen médical et à des conseils (art. 44 OLT 1). Ce droit peut être exercé tous les deux ans jusqu'à l'âge de 45 ans et tous les ans à partir de l'âge de 45 ans.

Examen obligatoire

Selon l'art. 45, al. 1, OLT 1, l'examen médical et les conseils sont **obligatoires pour**

- **les jeunes** qui effectuent un travail de nuit pendant plus de 10 nuits par an (cf. art. 12, al. 4, OLT 5),
- **les travailleurs** qui effectuent un travail de nuit régulier ou périodique et **qui exercent à cette occasion des activités particulièrement pénibles ou dangereuses ou qui sont exposés à des situations pénibles ou dangereuses.**

Les activités ou situations pénibles ou dangereuses sont les suivantes :

- a) **l'exposition à des nuisances d'ordre physique** comme le bruit portant atteinte à l'ouïe, les fortes vibrations, la chaleur et le froid,
- b) **l'exposition à des polluants atmosphériques** à des taux de 50 % des VME (valeurs maximales de concentration des substances nocives aux postes de travail),
- c) l'exposition à des contraintes excessives **d'ordre physique, psychique ou mental,**
- d) les postes de travail auxquels le travailleur est **isolé,**
- e) la prolongation du travail de nuit **>8h de durée effective du travail par nuit** ou **l'absence d'alternance avec un travail de jour.**

L'examen médical assorti de ses conseils doit **précéder l'affectation à l'activité en question** (et correspond à un examen d'aptitude). Il est **répété tous les deux ans**. Si un examen relevant de la médecine du trafic est réalisé en plus, l'écart entre les différents examens assortis de conseils peut être prolongé d'un an (art. 45, al. 2, OLT 1).

Contexte médical

Conséquences pour la santé

Le rythme circadien veut que l'être humain soit réveillé la journée et dorme la nuit. Il varie d'un individu à l'autre et s'étend sur environ 24 heures. En cas de changements (p. ex. lors du changement d'heure au printemps et en automne, en cas de vols long-courrier et en particulier en cas de travail en équipe), l'individu doit synchroniser son rythme interne individuel avec l'horaire extérieur. Il est aidé en cela surtout par des indicateurs de temps extérieurs comme l'heure, mais aussi par l'alternance entre la clarté et l'obscurité au cours du cycle jour/nuit. De nombreuses fonctions corporelles sont étroitement liées à l'horloge interne, par exemple la fréquence cardiaque, la tension artérielle, la digestion mais aussi la division cellulaire et les capacités mentales.

Travailler en opposition à l'horloge interne est éprouvant et a des répercussions négatives sur la santé. Le travail en équipes et de nuit recèle le risque de développer les symptômes et maladies suivants¹:

- maladies cardiovasculaires : hypertension, maladie coronarienne, infarctus et attaque d'apoplexie associés à une mortalité accrue d'origine cardiovasculaire;
- activité physique : réalisation insuffisante des objectifs en la matière;
- métabolisme : syndrome métabolique, diabète, surpoids et obésité, taux élevé de triglycérides;
- appareil digestif : mauvaise alimentation et perte d'appétit, reflux œsophagien, syndrome du côlon irritable (maux de ventre, flatulences);
- système nerveux : troubles du sommeil et déficit de sommeil, diminution du sommeil paradoxal (sommeil REM), réduction du volume du cerveau, perturbations du rythme circadien, fatigue excessive et réduction de la vigilance pouvant entraîner une hausse du taux d'accidents;
- santé psychique : nervosité, agitation intérieure, stress, anxiété, dépression, addictions (tabac, cannabis et alcool);
- cancer : cancer du sein, de la prostate, de l'intestin, mélanome;
- hormones : ménopause prématurée, perturbation du cycle menstruel chez la femme et de la production d'hormones chez l'homme;
- en cas de grossesse : prééclampsie, hypertension gestationnelle, malformation congénitale, fausse couche, faible poids à la naissance et accouchement prématuré.

Les risques sont encore accrus lorsque des facteurs de risques généraux, comme le tabagisme, le surpoids ou le manque d'activité physique viennent s'ajouter. C'est pourquoi ces risques accrus doivent être soupesés, en particulier dans le contexte de facteurs de risques additionnels. S'il existe des signes de maladie, le médecin traitant doit procéder à des examens complets avant que la personne puisse être déclarée apte. Il n'est pas prévu de procéder à des examens approfondis dans le cadre de l'examen médical en cas de travail en équipes ou de travail de nuit.

Répercussions sur l'environnement personnel

Les personnes qui travaillent en équipes et de nuit ne sont souvent pas libres à des moments importants pour la vie sociale. Elles ont d'autres rythmes que les personnes qui travaillent la journée. Cela se répercute sur l'environnement personnel et sur la vie familiale. Cela peut aussi conduire à des problèmes avec la famille et les amis : il est ainsi plus difficile pour ces personnes de participer à des activités le soir avec la famille, les amis, les connaissances ou dans des associations ou encore de suivre une formation continue. La prise en charge des enfants, de personnes âgées ou de proches nécessitant des soins et les tâches ménagères ainsi que d'autres obligations peuvent encore aggraver la situation.

Le travail en équipes demande donc de planifier les loisirs au fur et à mesure et les activités hebdomadaires régulières ne sont guère possibles. Ce n'est qu'ainsi qu'il est possible de dégager le temps en commun nécessaire pour la famille et les amis.

¹ Le SECO peut fournir les références scientifiques.

Répercussions sur le taux d'accidents et les absences

Les erreurs, les accidents et les absences sont plus nombreux lorsque les travaux sont effectués la nuit.

Exigences que le médecin qui réalise l'examen doit remplir

L'examen médical comporte un contrôle de l'état de santé général et se conçoit comme un examen de dépistage. Son envergure est déterminée par la nature de l'activité à exercer, par les risques que présente le poste de travail et par la fréquence de ce dernier.

Le médecin qui réalise l'examen obligatoire doit avoir acquis les connaissances nécessaires sur les procédés de travail, les conditions de travail ainsi que sur les principes de médecine du travail (art. 43, al. 2, OLT 1). Cela signifie qu'il doit être en mesure d'apprécier de manière concrète la situation au travail des travailleurs à examiner afin d'estimer les contraintes et les risques. Dans le cadre de son devoir de diligence, il incombe au médecin qui réalise l'examen de garantir le respect des exigences légales.

Le médecin doit en outre apporter des conseils spécifiques à la personne concernée en se fondant sur sa connaissance de la situation concrète de travail et de la situation personnelle du travailleur. Les femmes sont en droit de consulter une femme médecin pour l'examen médical et les conseils (art. 43, al. 2, OLT 1).

Explications sur l'examen et les conseils

Le but du premier examen médical et des examens consécutifs est

- d'assurer des conseils concernant les problèmes de santé liés au travail en équipes dans le but de les prévenir (prévention),
- de dépister les problèmes de santé préexistants dans la perspective de l'aptitude au travail en équipe de nuit (aptitude), et
- de détecter les problèmes de santé susceptibles d'apparaître suite au travail de nuit et en équipes (examen de dépistage).

Le médecin s'attachera à détecter ces deux types de problèmes à temps. Le premier examen (par exemple l'examen d'aptitude), ainsi que les suivants, comprennent un examen médical à proprement parler (anamnèse, examen clinique) et des conseils sur les risques potentiels induits par le travail de nuit au regard des aspects professionnels et de la situation personnelle de l'intéressé.

Examen dans le cadre de la télémédecine

Le médecin décide, dans le cadre de son devoir de diligence et dans le respect des exigences légales relatives à l'examen lui-même et aux actes médicaux, si, dans un cas concret, l'examen médical d'aptitude au travail de nuit est possible par télémédecine. En outre, les dispositions légales relatives à la protection des données, au secret professionnel et à la documentation du dossier médical doivent également être respectées dans le cadre de la consultation télémédicale (cf. [Fiche d'information Télémédecine de la FMH](#)).

Premier examen

L'examen initial comprend l'anamnèse, les résultats et les conseils.

Anamnèse et examen

Anamnèse personnelle

Le médecin réalise l'anamnèse personnelle en tenant particulièrement compte des symptômes et des diagnostics suivants :

- troubles importants du sommeil;
- troubles gastro-intestinaux : troubles digestifs chroniques ou statut après maladie, ulcère gastrique ou duodéal existant ou statut après maladie, cancer du côlon ou du rectum récent et familial, colite ulcéreuse, maladie de Crohn;
- maladies cardiovasculaires : hypertension artérielle, angine de poitrine, maladie coronarienne, statut après accident vasculaire cérébral, statut après infarctus du myocarde ou accident vasculaire cérébral;

- troubles du métabolisme (par ex. diabète de type I ou II, dysfonctionnement de la thyroïde);
- consommation d'alcool, de nicotine ou de substances psychoactives (mot-clé : addictions)
- maladies pulmonaires : asthme bronchique prononcé/incontrôlé, allergies graves;
- maladies psychiques ou psychosomatiques (par ex. trouble anxieux, dépression, burnout, psychoses);
- maladies du système nerveux central, p. ex. épilepsie, héméralopie;
- chez les femmes : cycle menstruel, planning familial, maternité, avortements spontanés, dépistage du cancer du sein.

Examen

Le médecin prêtera une attention particulière aux facteurs de risques spécifiques aux personnes qui travaillent en équipes ou de nuit :

- état général du travailleur;
- tension artérielle;
- poids, taille, IMC, év. circonférence abdominale;
- après 40 ans, en cas de score GLSA élevé ou de facteurs supplémentaires de risque de maladies cardiovasculaires et métaboliques, il est indiqué de procéder à un examen de laboratoire incluant la glycémie à jeun, le taux de HDL, LDL et les triglycérides.

Le choix des examens est fonction de l'expertise de la personne qui mène l'examen. L'employeur doit prendre en charge un examen de laboratoire réduit (glycémie à jeun, HDL, LDL, triglycérides) si le médecin juge un tel examen nécessaire. Le médecin traitant doit effectuer les examens de grande ampleur avant que le médecin évaluateur ne procède à l'évaluation définitive (p. ex. dépistage du diabète, examen médical pour la dyslipidémie, risque cardiovasculaire, test d'hyperglycémie per os (HGPO), HbA1c, syndrome métabolique, vitamine D, test FIT pour le dépistage du cancer du côlon, apnée du sommeil, antigène spécifique de la prostate).

Les éléments d'anamnèse et les résultats objectifs peuvent parler contre une aptitude au travail de nuit, mais ils doivent toujours être évalués au cas par cas. Exemple : un diabète de type I bien équilibré n'est pas une contre-indication absolue au travail de nuit.

Examens complémentaires pour une clarification plus poussée

Si les résultats cliniques indiquent une possible pathologie, le médecin qui procède à l'évaluation doit, dans la mesure du possible, s'appuyer sur les documents déjà disponibles (p. ex. laboratoire ou ECG du médecin de famille ou du médecin traitant). Si, en cas de suspicion de maladie, aucun autre document n'est disponible, le médecin de famille doit poursuivre l'examen des résultats (p. ex. grand examen de laboratoire, ECG, autres examens d'imagerie). La loi ne prévoit pas de clarifications supplémentaires aux frais de l'employeur dans le cadre de cette investigation.

L'évaluation du contexte psychosocial fait, dans la mesure du possible, partie intégrante de l'examen médical. Elle porte notamment sur les contraintes additionnelles dues :

- à la situation de personnes vivant seules, aux tâches ménagères, aux responsabilités familiales (enfants, proches âgés, etc.),
- à des conditions de logement défavorables (par ex. enfants, bruit, longs trajets pour se rendre au travail).

Conseil

Chaque examen comprend un conseil en cas d'aptitude au travail de nuit. Le conseil en matière de maintien de la santé proprement dit tient compte des points suivants.

Augmentation des risques d'atteintes à la santé liée au travail de nuit

- Conseils sur la façon de disposer d'un sommeil reposant et d'un temps de sommeil suffisant afin de prévenir les troubles du sommeil (entraînant un risque de déficit chronique de sommeil);
- alimentation saine et adaptation aux besoins particuliers du travail irrégulier et, par conséquent, aux horaires de repas modifiés, et ce, pour prévenir les troubles gastro-intestinaux (voir la brochure du SECO);

- conseils pour un mode de vie sain avec recommandation
 - de pratique régulière d'un sport afin de prévenir le surpoids, les maladies métaboliques et cardiovasculaires,
 - de réduction des produits d'agrément avec mention du risque de dépendance (tabac, alcool) et discussion sur la consommation de substances psychoactives,
 - de contrôle régulier du risque métabolique et cardiovasculaire accru, en particulier avec d'autres facteurs de risque (p. ex. surpoids, augmentation du tour de taille, dyslipidémie, hypertension).

Importance du temps consacré à la détente et au repos

Importance des contacts sociaux (malgré les obstacles engendrés par les horaires irréguliers du travail en équipes), problèmes liés au manque de mouvement et rôle du temps libre;

Obligations extra-professionnelles

Problème des facteurs de contrainte cumulatifs (emploi secondaire, obligations sociales, tâches d'assistance)

Décision

En principe, la décision revient au médecin qui effectue l'examen. Quatre résultats de décision sont possibles : aptitude, aptitude à certaines conditions, non-aptitude provisoire et non-aptitude. Si l'évaluation est complexe, il est recommandé de présenter le cas à un médecin du travail.

La décision « apte », « apte à certaines conditions », « temporairement pas apte » ou « pas apte », doit être communiquée par écrit au travailleur et à l'employeur suite à l'examen obligatoire. L'employeur doit conserver ce document et le présenter à l'autorité compétente sur demande (art. 46 LTr et art. 73 OLT 1).

Aptitude

Rien ne s'oppose à l'affectation prévue.

Aptitude à certaines conditions

Le maintien au poste de travail actuel n'est envisageable que si les conditions de travail sont améliorées. Dans de rares cas, ces améliorations ne peuvent être apportées par l'employeur qu'après que le secret médical a été levé (conformément à l'art. 45, al. 5, OLT 1).

Non-aptitude provisoire

En cas d'affection supposée passagère (diabète mal équilibré, situation familiale particulièrement pénible), renonciation provisoire au travail de nuit.

Non-aptitude

En cas de troubles permanents de l'état de santé, renonciation définitive au travail de nuit.

Examens ultérieurs

Marche à suivre

Le médecin doit d'abord examiner l'évolution de l'état de santé du patient depuis que celui-ci a commencé à travailler la nuit ou en équipes et intégrer ces éléments à l'anamnèse. Il suivra également l'évolution des points constatés au cours du premier examen. Si des troubles sont apparus dans l'intervalle, il doit les investiguer. Outre les éléments figurant dans la liste, il doit prêter attention aux points suivants :

- augmentation de la consommation de médicaments et d'autres substances addictives,
- variations de poids importantes,
- maternité.

Conseils

Le médecin prodiguera également, sur la base de ces constatations, les conseils nécessaires pour aider le travailleur à faire face aux troubles constatés, le cas échéant, et à gérer les difficultés qui en découlent.

Secret professionnel et transmission d'informations médicales

Dans le cadre de l'examen obligatoire, le médecin chargé de l'examen est légalement tenu de transmettre à l'employeur sa décision quant à l'aptitude ou à la non-aptitude, mais pas la motivation de cette décision (p. ex. diagnostic, résultats, cf. art. 45, al. 3, OLT 1). Le médecin peut conditionner l'autorisation du travail de nuit à des mesures de préservation de la santé au travail (p. ex. réduction du nombre de nuits par mois, travail exclusivement dans certaines équipes, succession précise des équipes, art. 45, al. 4, OLT 1). Le médecin doit toutefois informer en détail le travailleur des conséquences possibles des résultats et discuter avec lui de la suite avant d'informer l'employeur, en particulier si la décision a été prise dans le cadre d'un examen obligatoire.

Dans le cas d'une aptitude à certaines conditions, si l'employeur a des questions sur la mise en œuvre de mesures de protection, le médecin doit se faire délier du secret professionnel afin de pouvoir donner à l'employeur des directives concrètes pour le cas particulier. En principe, les résultats ne peuvent être communiqués à l'employeur qu'avec l'accord de la personne concernée (secret professionnel, art. 321, al. 2, CP et art. 45, al. 5, OLT 1). Exceptionnellement, des données sur l'état de santé peuvent également être communiquées si elles représentent un danger pour la vie ou la santé de la personne concernée dans le cadre de son activité et si le médecin a été délié du secret professionnel (art. 321, al. 3, CP). Il convient d'évaluer la situation au cas par cas.

Lorsque l'examen et les conseils qui s'y rapportent sont obligatoires (conformément à l'art. 45 OLT 1), la décision doit être transmise au travailleur et à l'employeur. Le médecin doit en tout cas en informer les parties concernées.

Prise en charge des coûts

L'art. 17c, al. 3, LTr, met les frais occasionnés par l'examen médical et les conseils à la charge de l'employeur, à moins qu'une autre entité ne les assume (p. ex. assurance du travailleur).

L'examen d'aptitude comprend une anamnèse avec un examen clinique, des conseils et éventuellement des analyses succinctes en laboratoire comportant test de glucose à jeun, analyse du taux de HDL et triglycérides. Il ne s'agit pas d'un examen d'un médecin de confiance, mais d'un examen de dépistage avec un triage approprié pour des investigations supplémentaires. La prise en charge par l'employeur d'autres examens médicaux n'est pas prévue dans le cadre de cet examen.

Les coûts se basent sur les [recommandations du tarif horaire de la SSMT](#) et ne sont pas représentés dans TARMED/ TARDOC.

Supports d'information

Le SECO met à disposition différentes brochures pour informer les travailleurs.

Brochure de conseils généraux pour le travail de nuit et le travail en équipes ainsi que recommandations alimentaires pour le travail de nuit et le travail en équipes

- Travail en équipes et travail de nuit - Informations et astuces
www.seco.admin.ch/travail-equipes-travail-nuit
- Travail de nuit et travail en équipe - Recommandations alimentaires et conseils pratiques
www.seco.admin.ch/brochure-pauses-alimentation

Contact

SECO | Conditions de travail –
Protection de la santé au travail
info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch

		Interdiction de travailler		
OLT 1 art. 63 OPRoMa art. 1	Analyse de risques: information	L'analyse de risques, qui précède l'entrée en service de femmes dans une entreprise, doit être faite par un spécialiste: les résultats sont consignés par écrit, de même que les mesures de protection préconisées. L'employeur veille à dispenser en temps utile aux femmes l'intégralité des informations et instructions appropriées.		Cf. texte à gauche.
OPRoMa art. 2	Contrôle de mesures de protection	Contrôle de l'état de santé et de l'efficacité des mesures de protection: incombe au médecin qui suit la travailleuse.		Cf. texte à gauche.
OPRoMa art. 3	Certificat médical	En cas d'activités dangereuses ou pénibles: certificat médical si poursuite de l'activité sans restriction ou sous certaines conditions ou encore si l'activité doit être interrompue (→ interdiction d'occupation).		Cf. texte à gauche.
OPRoMa art. 4	Prise en charge des frais	L'employeur prend à sa charge les frais pour les dépenses visées aux art. 2 et 3 (OPRoMa)		Cf. texte à gauche.
OPRoMa art. 7	Déplacement de charges lourdes	Déplacement régulier pas plus de 5 kg. déplacement occasionnel pas plus de 10 kg.	Pas plus de 5kg.	
OPRoMa art. 8	Travaux exposant au froid, à la chaleur ou à l'humidité	Travailler par des températures ambiantes inférieures à -5°C ou supérieures à 28°C ou par forte humidité sont réputés dangereux; travaux par des températures situées entre 10°C et -5°C → tenue adaptée; travaux par des températures inférieures à 15°C → boissons chaudes.		
OPRoMa art. 9	Mouvements et postures engendrant une fatigue précoce	Non admis : les mouvements et les postures engendrant une fatigue précoce; impact de chocs, secousses ou vibrations.		Cf. texte à gauche.
OPRoMa art. 10	Micro-organismes	Il faut s'assurer qu'une exposition de ce type n'entraîne aucun dommage pour la mère ni pour l'enfant. Analyse de risques liée aux micro-organismes comple tenu de l'activité, du statut immunitaire de la mère et des mesures de protection prises.		Mères qui allaitent: cf. texte à gauche.
OPRoMa art. 11	Activités exposant au bruit	Non admis: niveau de pression acoustique ≥ 85dB(A) (L _{ex} , 8h).		
OPRoMa art. 12	Radiations ionisantes et non ionisantes	Les femmes enceintes ne doivent pas être exposées à des doses équivalentes supérieures à ce que prévoit l'ordonnance sur la radioprotection. En cas d'exposition à un rayonnement non ionisant (champs électromagnétiques statiques et dynamiques dans tous les domaines de fréquence), les valeurs limites doivent être respectées.		Mères qui allaitent: pas d'activités avec des substances radioactives.
OPRoMa art. 13	Substances chimiques dangereuses	L'exposition à des substances dangereuses ne doit pas être préjudiciable à la mère ni à l'enfant. Porter une attention particulière aux substances particulièrement dangereuses pour l'employée et l'enfant.		Mères qui allaitent: cf. texte à gauche.
OPRoMa art. 14	Systèmes d'organisation du temps de travail contraignants	Pas de travail de nuit ou en équipes lorsqu'il s'agit d'activités particulièrement dangereuses au sens des art. 7 à 13. Pas de travail qui impose une rotation régulière en sens inverse. Pas plus de trois nuits de travail consécutives.		Mères qui allaitent: cf. texte à gauche.
OPRoMa art. 15	Travail à la pièce et travail cadencé	Le travail à la tâche ou le travail cadencé sont interdits si le rythme de travail ne peut pas être réglé par la travailleuse elle-même.		
OPRoMa art. 16	Interdictions d'affectation particulières	Pas de travaux impliquant une surpression (chambre de compression, plongée). Interdiction de pénétrer dans les locaux à atmosphère appauvrie en oxygène.		
OPRoMa art. 17	Spécialistes	Les spécialistes de la sécurité au travail (les médecins du travail, les hygiénistes du travail, les ergonomes) ainsi que d'autres spécialistes qui ont acquis les connaissances et l'expérience nécessaires pour couvrir tous les domaines spécifiques.		
OPRoMa art. 18	Information	Accès à toutes les informations nécessaires à l'analyse de risques et à l'évaluation de la situation sur le lieu de travail. Garantir au médecin l'accès à toutes les informations qui lui sont nécessaires.		Mères qui allaitent: cf. texte à gauche.

