

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N°7 – Juillet - Août 2026

Focus

Rapport annuel 2025 de la Cour de cassation : les enseignements en matière de santé et de sécurité au travail.

Page 3

Visites de mi-carrière

Le SPST doit sensibiliser le travailleur aux facteurs de risques des maladies cardio-neuro-vasculaires.

Page 16

Exposition au bruit

Actualisation des normes de mesurage de l'exposition au bruit.

Page 20

Harcèlement moral

Un harcèlement moral peut être caractérisé sans que le salarié soit personnellement visé.

Page 28



Sommaire

Focus.....	3
Textes officiels santé et sécurité au travail.....	8
Prévention - Généralités	8
Organisation – Santé au travail	16
Risques biologiques et chimiques	17
Risques physiques et mécaniques.....	19
Textes officiels Environnement, santé publique et sécurité civile	24
Environnement	24
Sécurité civile	26
Vient de paraître	27
Publications juridiques INRS	27
Jurisprudences.....	28
Harcèlement moral et méthodes de management dégradant un climat collectif de travail	Erreur ! Signet non défini.
Expertise pour risque grave : absence d’alerte du salarié et appréciation du risque au jour de la délibération.....	30

Focus

Rapport annuel 2025 de la Cour de cassation : les enseignements en matière de santé et de sécurité au travail

Rapport annuel de la Cour de cassation 2025, publié le 13 juillet 2026.

Le rapport annuel 2025 de la Cour de cassation, publié le 13 juillet 2026, analyse les principaux arrêts et avis rendus, tout au long de l'année, dans les différentes branches du droit privé et propose des modifications législatives ou réglementaires. Ce document aborde plusieurs questions en lien notamment avec la santé au travail et la prévention des risques professionnels : maladie et congés payés, maintien dans l'emploi, situation des salariés expatriés et risques psychosociaux. Il présente également plusieurs propositions d'évolution du droit en matière de protection sociale.

Deux catégories doivent être distinguées : d'une part, les décisions rendues en 2025 qui précisent le droit applicable et, d'autre part, les propositions de réforme formulées par la Cour qui ne constituent pas, à ce jour, des règles nouvelles.

A noter :

Le rapport dresse un état des lieux de l'activité de la Cour. Il apparaît notamment que le contentieux de la protection sociale occupe une place importante au sein des pourvois transmis à la deuxième chambre civile (42%). Les pourvois relatifs aux accidents du travail et maladies professionnelles représentent 12% des pourvois transmis (part qui passe à 17% si l'on y ajoute ceux liés à la faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur).

Décisions rendues en 2025

— Congés payés et arrêt maladie : la Cour de cassation reconnaît un droit au report

Dans un arrêt du 10 septembre 2025¹, la chambre sociale de la Cour de cassation indique que le salarié placé en arrêt de travail pour cause de maladie, survenue pendant la période de ses congés payés, peut bénéficier ultérieurement du report des jours de congés qui coïncident avec son arrêt de travail, dès lors qu'il a informé son employeur de son arrêt.

¹ Cour de cassation, chambre sociale, 10 septembre 2025, n° 23-22.732.

Pour justifier sa décision, la Cour se fonde sur l'article L. 3141-3 du Code du travail², interprété à la lumière de l'article 7 de la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003³ concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Cette décision s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, qui distingue la finalité du congé annuel payé (permettre au salarié de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs), de l'arrêt de travail pour cause de maladie, destiné au rétablissement de la santé.

La Cour précise que les deux périodes ne peuvent remplir simultanément la même fonction : un arrêt de travail pour cause de maladie ne peut priver le salarié du bénéfice effectif de son congé annuel.

A retenir pour la prévention :

Le congé annuel constitue un temps de récupération distinct de la période d'arrêt maladie. Du point de vue de la prévention, cette décision rappelle indirectement l'importance des périodes effectives de repos et de récupération. Cette évolution intervient dans un contexte où le droit français avait déjà été profondément modifié par la Loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, notamment concernant l'acquisition de congés payés pendant certaines périodes d'arrêt de travail (notamment en cas de maladie).

- **Salariés expatriés : l'assurance volontaire accidents du travail et maladies professionnelles ne couvre pas les conséquences de la faute inexcusable**

Dans un arrêt du 30 janvier 2025⁴, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation s'est prononcée sur la situation d'un salarié expatrié ayant souscrit une assurance volontaire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (ATMP) auprès de la Caisse des Français de l'étranger (CFE).

Par principe, les salariés qui exercent leur activité professionnelle en France relèvent du régime français de sécurité sociale. En revanche, les salariés français expatriés à l'étranger dépendent de la sécurité sociale de leur pays d'accueil. Ils peuvent toutefois s'assurer volontairement auprès de la CFE pour être couverts en cas de maladie, maternité, invalidité, accident du travail ou maladie professionnelle. Cependant, cette couverture ne comprend que les prestations prévues par la législation professionnelle et ne couvre pas l'indemnisation liée à la faute inexcusable de l'employeur.

Le salarié expatrié qui, à la date de la première constatation médicale de sa maladie, n'était pas soumis à la législation française de sécurité sociale ne peut bénéficier du régime français de réparation des conséquences de la faute inexcusable de l'employeur.

Cette absence de prise en charge ne le prive toutefois pas de toute possibilité d'action contre son employeur. La Cour précise qu'il peut notamment agir à son encontre sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile contractuelle afin d'obtenir réparation des préjudices causés par un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

A retenir pour la prévention :

Cette décision distingue le régime de protection sociale dont bénéficie le salarié expatrié, des obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité. Du point de vue de la prévention, l'expatriation ne doit donc pas conduire à écarter l'évaluation et la prévention des risques professionnels. Pour les salariés amenés à exercer leur activité à l'étranger, l'évaluation des risques doit notamment prendre en compte les conditions concrètes de réalisation du travail et les risques liés aux situations rencontrées localement.

² Selon cet article, « le salarié a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur ».

³ Selon cet article, « les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales ».

⁴ Cour de cassation, 2^e chambre civile, 30 janvier 2025, n° 22-19.660.

Cette décision présente ainsi un intérêt particulier pour les entreprises organisant des mobilités internationales : les particularités du régime de protection sociale applicables au salarié expatrié ne font pas disparaître l'obligation de prévenir les risques professionnels.

– **Harcèlement moral institutionnel**

Dans son rapport annuel, la Cour de cassation revient sur un arrêt important rendu par la chambre criminelle le 21 janvier 2025⁵ dans l'affaire dite « France Télécom ».

Dans cette décision, la Cour consacre la notion de « harcèlement moral institutionnel » et confirme la responsabilité pénale des dirigeants pour avoir mis en œuvre une politique d'entreprise préjudiciable pour les conditions de travail des salariés. Elle a considéré que la mise en œuvre, sur plusieurs années, de plans d'actions conçus pour accélérer le départ de l'entreprise de plusieurs dizaines de milliers d'agents, constituait des agissements caractérisant un harcèlement moral institutionnel.

D'une part, elle reconnaît que le harcèlement moral institutionnel entre dans le champ du « harcèlement moral au travail », prévu par l'article 222-33-2 du Code pénal, donnant ainsi la possibilité aux juges de condamner valablement sur ce motif.

Dans cette perspective, elle en propose une définition précisant que le harcèlement moral institutionnel correspond à « *des agissements visant à arrêter et mettre en œuvre, en connaissance de cause, une politique d'entreprise qui a pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés afin de parvenir à une réduction des effectifs ou d'atteindre tout autre objectif, qu'il soit managérial, économique ou financier, ou qui a pour effet une telle dégradation, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de ces salariés et d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel* ».

D'autre part, elle souligne que, bien que la politique d'entreprise relève du pouvoir de direction de l'employeur, les juges demeurent compétents pour en examiner les modalités d'application. Ils doivent ainsi déterminer si les méthodes utilisées excèdent l'exercice normal du pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur. En l'espèce, tel était le cas en raison, notamment, de l'instauration d'un climat anxiogène.

La Cour apporte également une distinction importante entre les agissements ayant « *pour objet* » et ceux ayant « *pour effet* » de dégrader les conditions de travail. Dans le premier cas, il n'est nécessaire ni que les salariés concernés soient en relation directe avec l'auteur, ni que les victimes soient individuellement désignées. Dans le second, les victimes dont les conditions de travail ont effectivement été dégradées doivent être précisément identifiées.

A retenir pour la prévention :

La prévention du harcèlement moral s'inscrit dans celle des risques psychosociaux et doit privilégier une démarche collective centrée sur le travail et son organisation. Elle suppose notamment d'identifier les facteurs liés à l'organisation du travail ou au management susceptibles de favoriser ou de générer des violences internes et d'agir sur leurs causes.

Cette vigilance est particulièrement importante lors de transformations de l'organisation du travail. L'évaluation peut notamment porter, selon les situations, sur la charge et l'intensité du travail, les objectifs et les moyens pour les atteindre, les marges de manœuvre, la répartition des tâches, les relations de travail ou encore les modalités d'accompagnement du changement.

Cette décision ne signifie pas qu'une réorganisation, une restructuration ou la poursuite d'un objectif économique constitue, en elle-même, un harcèlement moral. Elle souligne néanmoins, du point de vue de la prévention des risques professionnels, l'importance d'évaluer en amont les effets potentiels des transformations organisationnelles et de leurs modalités de mise en œuvre sur les conditions de travail et la santé des salariés.

⁵ Cour de cassation, chambre criminelle, 21 janvier 2025, n° 22-87.145.

Le rapport annuel comporte plusieurs propositions de modifications législatives ou réglementaires, qui expriment la position de la Cour sur une évolution souhaitable du droit mais ne constituent pas, en elles-mêmes, des règles juridiquement applicables.

– **Inaptitude d'origine professionnelle et indemnités journalières : la Cour renouvelle une proposition de modification du Code de la sécurité sociale**

La Cour renouvelle une proposition concernant l'articulation entre l'inaptitude d'origine professionnelle et le bénéfice des indemnités journalières. L'article L. 433-1 du Code de la sécurité sociale permet, sous certaines conditions, le rétablissement des indemnités journalières pendant une durée maximale d'un mois lorsque la victime ne perçoit plus de rémunération liée à son activité salariée.

Le rétablissement de l'indemnité journalière vise à couvrir la période entre la fin de l'arrêt de travail lié à l'accident ou à la maladie et la décision de l'employeur de reclasser ou de licencier le salarié déclaré inapte par le médecin du travail.

Le problème identifié par la Cour concerne la période située entre la fin de l'arrêt de travail et la décision de l'employeur de reclasser ou de licencier le salarié déclaré inapte par le médecin du travail. La Cour propose de modifier l'article L. 433-1 du Code de la sécurité sociale, afin de permettre à la caisse de rétablir l'indemnité journalière sans contrôle médical préalable, dès lors que le médecin du travail a déclaré inapte le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui en réclame le bénéfice.

Cette proposition avait déjà été formulée dans les précédents rapports annuels (de 2016, 2017 et 2018). Elle est à nouveau formulée.

A retenir pour la prévention :

Cette proposition attire l'attention sur une période potentiellement sensible située entre la déclaration d'inaptitude du salarié et son reclassement ou la rupture de son contrat de travail. Du point de vue de la prévention de la désinsertion professionnelle, elle souligne l'intérêt d'anticiper et de coordonner les différentes étapes du parcours de maintien en emploi.

– **Temps partiel thérapeutique : la Cour propose d'adapter les règles relatives aux indemnités journalières**

Le rapport annuel attire l'attention sur les règles applicables au versement des indemnités journalières lorsqu'un salarié reprend ou poursuit son activité, dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique.

Cette question a notamment été examinée par la Cour de cassation dans un arrêt du 5 juin 2025⁶, concernant un salarié qui, alors qu'il travaillait à temps partiel thérapeutique et percevait des indemnités journalières, avait séjourné à l'étranger sans autorisation préalable de sa caisse. Celle-ci avait suspendu le versement de ses indemnités pendant cette période.

La Cour de cassation rappelle que l'article L. 323-6 du Code de la sécurité sociale énumère les obligations auxquelles est soumis le bénéficiaire d'indemnités journalières. Celui-ci doit notamment respecter les prescriptions du praticien, se soumettre aux contrôles organisés par le service du contrôle médical et s'abstenir de toute activité non autorisée. En revanche, ce texte n'impose pas d'obtenir l'autorisation préalable de la caisse pour effectuer un déplacement. La Cour a donc censuré la décision qui avait admis la suspension des indemnités sur ce fondement.

⁶ Cour de cassation, 2^e chambre civile, 5 juin 2025, n° 21-22.162.

Au-delà de cette décision, le rapport souligne une difficulté plus générale : actuellement, le salarié en temps partiel thérapeutique qui perçoit des indemnités journalières est soumis aux mêmes obligations que le salarié en arrêt de travail (respect des horaires de sortie autorisée, information de la caisse en cas de reprise d'activité...). Or, certaines règles encadrant le versement des indemnités journalières sont difficilement conciliables avec le temps partiel thérapeutique, qui se caractérise précisément par la poursuite ou la reprise d'une activité professionnelle.

La Cour propose donc une évolution des textes afin de mieux prendre en compte les spécificités de cette situation.

A retenir pour la prévention :

Cette proposition ne modifie pas, à ce stade, le droit applicable. Elle met néanmoins en lumière les particularités du temps partiel thérapeutique qui permet d'articuler reprise ou poursuite progressive de l'activité professionnelle et état de santé du salarié. Il constitue, à ce titre, l'un des dispositifs mobilisables dans une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle.

– **Représentants de proximité : la procédure de contestation de leur désignation désormais précisée par les textes**

Le rapport annuel revient sur la proposition formulée par la Cour de cassation de préciser, dans les textes, la procédure applicable aux contestations relatives à la désignation des représentants de proximité.

L'article L. 2313-7 du Code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise peut mettre en place des représentants de proximité et détermine les éléments que cet accord doit définir, notamment les modalités de leur désignation, leurs modalités de fonctionnement ainsi que leurs attributions, en particulier en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

En l'absence de dispositions réglementaires spécifiques, la Cour de cassation avait jugé que les contestations relatives à leur désignation relevaient du tribunal judiciaire. Elle suggérait, depuis son rapport annuel 2023, que les modalités de contestation de la désignation d'un représentant de proximité soient expressément prévues par les dispositions du Code du travail. Cette proposition de la Cour a été prise en compte par le Décret n° 2025-619 du 8 juillet 2025 portant diverses mesures de simplification de la procédure civile, entré en vigueur le 1^{er} septembre 2025.

Depuis cette date, l'article R. 211-3-16 du Code de l'organisation judiciaire prévoit expressément que le tribunal judiciaire connaît des contestations relatives à la désignation des représentants de proximité. L'article R. 2313-7 du Code du travail précise la procédure applicable : le tribunal est saisi par requête dans les 15 jours suivant la désignation et statue en dernier ressort, dans les 10 jours de sa saisine. Sa décision peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours.

Textes officiels

Santé et sécurité au travail

Prévention - Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Sécurité sociale

Ordonnance n°2026-647 du 22 juillet 2026 relative à l'extension et à l'adaptation du Code de la sécurité sociale à Mayotte et à l'accélération de la convergence sociale en matière de sécurité sociale et de minima sociaux.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 23 juillet 2026, texte n°11 (www.legifrance.gouv.fr – 27 p.).

Cette ordonnance modifie certaines dispositions relatives à la sécurité sociale à Mayotte. Elle y rend notamment applicable, à compter du 1^{er} janvier 2028, l'article 41 de la Loi du 23 décembre 1998 relatif à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (article 21).

Elle prévoit également l'abrogation de l'ordonnance n° 2006-1588 du 13 décembre 2006 relative au régime de prévention, de réparation et de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles à Mayotte (article 25).

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2026-647 du 22 juillet 2026 relative à l'extension et à l'adaptation du Code de la sécurité sociale à Mayotte et à l'accélération de la convergence sociale en matière de sécurité sociale et de minima sociaux.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 23 juillet 2026, texte n°10 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Ordonnance n°2026-648 du 22 juillet 2026 relative à la sécurité sociale à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 23 juillet 2026, texte n°13 (www.legifrance.gouv.fr – 8 p.).

Cette ordonnance modifie certaines dispositions relatives à la sécurité sociale à Saint-Pierre-et-Miquelon. Elle y prévoit notamment l'application de dispositions du Code de la sécurité sociale relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (article 12).

Elle étend à Saint-Pierre-et-Miquelon le dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante prévu à l'article 41 de la Loi du 23 décembre 1998 (article 4).

Ces dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2035.

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2026-648 du 22 juillet 2026 relative à la sécurité sociale à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 23 juillet 2026, texte n°12 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

DROIT DU TRAVAIL

Durée du travail

Décret n°2026-775 du 13 août 2026 portant clarification de certaines procédures de dérogation à la durée du travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 15 août 2026, texte n°5 (www.legifrance.gouv.fr – 1p.).

L'article L. 3121-20 du Code du travail prévoit une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures. Cette durée peut être dépassée en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'autorité administrative (article L. 3121-21 du Code du travail). Un dépassement peut également être autorisé, à titre exceptionnel, dans certains secteurs, certaines régions ou certaines entreprises, pendant des périodes déterminées (article L. 3121-25 du Code du travail).

Ce décret fixe à 30 jours le délai dans lequel l'autorité administrative doit faire connaître sa décision sur la demande d'autorisation de dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail, présentée en application de ces deux articles.

Par ailleurs, l'employeur peut, à la demande de certains salariés, mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à l'autre, après avis du CSE. En l'absence de représentant du personnel, le recours aux horaires individualisés doit être autorisé par l'inspection du travail (article L. 3121-48 du Code du travail). Le décret fixe à 30 jours, à compter de la réception de la demande, le délai dans lequel l'agent de contrôle de l'inspection du travail doit faire connaître sa décision. Ce délai était auparavant de 2 mois suivant le dépôt de la demande.

Intelligence artificielle

Avis du Comité économique et social européen du 2 juillet 2026 – « Améliorer la qualité de l'emploi et les conditions de travail grâce à l'introduction et à la promotion d'outils afférents (y compris l'IA) et renforcer le dialogue social et la négociation collective ».

Comité économique et social européen. Journal officiel de l'Union européenne du 2 juillet 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 13 p.).

Dans cet avis, le Comité économique et social européen (CESE) observe que les outils d'intelligence artificielle (IA) peuvent contribuer à renforcer la santé et la sécurité au travail. Ces outils (systèmes de détection proactive ; équipements de protection individuelle intelligents ; algorithmes de suivi des situations d'urgence) peuvent notamment contribuer à la détection des risques en amont, à la personnalisation des mesures de prévention et à l'automatisation de tâches dangereuses, pénibles ou répétitives.

L'IA peut également permettre un contrôle plus efficace du respect de la réglementation, à condition qu'elle soit configurée de manière à prévenir les risques de discrimination, d'application injuste ou de dysfonctionnement.

Elle peut favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en rendant l'organisation du travail plus souple en termes de temps et d'espace et en améliorant la capacité des travailleurs à planifier leurs activités.

Le CESE rappelle également les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. En particulier, l'intensification du travail et la gestion algorithmique associés aux outils d'IA (charge de travail accrue, autonomie décisionnelle réduite, stress induit par la technologie...) peuvent exposer les travailleurs aux risques psychosociaux.

Le CESE relève que certains textes, notamment le Règlement IA et le Règlement général sur la protection des données (RGPD) établissent déjà un cadre juridique applicable lorsque des outils d'IA sont utilisés au travail. Il

estime toutefois que la mise en œuvre de ce cadre et le contrôle de son application doivent faire l'objet d'un suivi afin d'assurer une utilisation efficace et équitable de ces outils au travail.

Enfin, il souligne la nécessité de garantir une utilisation transparente et proportionnée des données des travailleurs. Des limites claires doivent être fixées à l'utilisation d'applications intrusives sur le lieu de travail (par exemple, la surveillance de données émotionnelles ou d'informations sans lien avec le travail). Les travailleurs et leurs représentants doivent être associés, informés et consultés sur les systèmes d'IA utilisés ou prévus, avant toute mise en œuvre ou modification. L'information donnée doit être accessible, claire et compréhensible.

LIEUX DE TRAVAIL

ERP / IGH

Arrêté du 13 juillet 2026 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2011 portant règlement de sécurité pour la construction des immeubles de grande hauteur et leur protection contre les risques d'incendie et de panique.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 17 juillet 2026, texte n°2 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce texte modifie le paragraphe 2 de l'article GH 37 de l'arrêté du 30 décembre 2011 portant règlement de sécurité pour la construction des immeubles de grande hauteur (IGH) et leur protection contre les risques d'incendie et de panique. Cet article concerne les installations de production de chaud et de froid.

Le texte modifie les installations autorisées à l'intérieur des IGH. Il remplace notamment la référence aux « appareils électriques de production de froid » par celle des « systèmes thermodynamiques », n'utilisant pas de fluides frigorigènes inflammables et conformes à l'article CH 35.

Il autorise également, sous certaines conditions, les appareils électriques de climatisation utilisant des fluides frigorigènes inflammables. Ces appareils doivent disposer du marquage CE, être hermétiquement scellés et être conformes aux articles CH 35, CH 44 et CH 45. Pour les fluides classés A3, la capacité de chaque appareil doit être inférieure à 300 grammes.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Agriculture

Arrêté du 4 août 2026 portant extension d'un accord national de l'interbranche agricole pour de meilleures conditions de travail et d'emploi en agriculture.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 7 août 2026, texte n°84 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Les dispositions de l'accord national de l'interbranche agricole du 10 février 2026 pour de meilleures conditions de travail et d'emploi en agriculture sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

Certaines dispositions sont adaptées ou assorties de réserves tenant notamment au respect des règles relatives :

- au port de charges, lorsque le recours à la manutention est inévitable et que les aides mécaniques ne peuvent pas être mises en œuvre : *article R. 4541-9 du Code du travail* ;
- aux jeunes travailleurs : *articles R. 4153-39 et R. 4153-52 du Code du travail* ;
- à l'adaptation des mesures de prévention en cas d'intensification de la chaleur : *article R. 4463-7 du Code du travail* ;
- à la mise à disposition d'eau en quantité suffisante (au moins 3 litres pour les intervenants sur les chantiers forestiers et sylvicoles, en l'absence d'eau courante, quelle que soit la période de l'année, y compris en

dehors des périodes de chaleur intense) : articles R. 4463-4 du Code du travail et R. 717-84-2 du Code rural et de la pêche maritime ;

- au télétravail : article L. 1222-9 du Code du travail ;
- à l'affectation sur un poste de jour d'une femme enceinte ou ayant accouché travaillant de nuit : article L. 1225-9 du Code du travail.

Arrêté du 20 août 2026 relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 25 août 2026, texte n°12 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Ce texte abroge et remplace l'arrêté du 1^{er} juillet 1996 relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles. Il précise notamment les règles applicables à l'hébergement des travailleurs agricoles et prend en compte les aléas climatiques et les risques professionnels auxquels les travailleurs saisonniers peuvent être exposés.

Pour les locaux mentionnés aux articles R. 716-6 à R. 716-13 du Code rural et de la pêche maritime (c'est-à-dire les hébergements collectifs des travailleurs saisonniers), l'arrêté précise notamment les règles relatives :

- à la température, qui doit pouvoir être maintenue au minimum à 18°C en toute saison, tout en évitant les condensations et les températures excessives ;
- à la mise à disposition, pour chaque travailleur, d'une literie totalement équipée, propre et en bon état ainsi que d'une armoire individuelle permettant de séparer les vêtements de ville et les vêtements de travail ;
- aux locaux dans lesquels sont préparés et pris les repas ;
- aux installations sanitaires ;
- à la mise à disposition d'eau potable.

L'arrêté fixe également des règles spécifiques applicables à l'hébergement des travailleurs sur des chantiers, notamment paysagistes et forestiers. Il prévoit notamment des exigences relatives aux locaux destinés au sommeil, à la préparation et à la prise des repas, aux installations sanitaires, à la mise à disposition d'eau potable ainsi qu'à la prévention du risque d'incendie.

Conducteur de grue à tour

Arrêté du 9 juillet 2026 relatif au titre professionnel de conducteur de grue à tour.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 21 juillet 2026, texte n°3 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Ce texte révisé le titre professionnel de conducteur de grue à tour. Il est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), sous le même intitulé, pour une durée de 5 ans à compter du 16 septembre 2026.

L'annexe de ce texte précise que ce professionnel exerce notamment dans les secteurs du bâtiment et du génie civil, sur des chantiers de construction ou de rénovation, dans des usines de préfabrication et sur des dépôts d'entreprises. Il peut être exposé aux intempéries et, selon les saisons, à des conditions climatiques difficiles (vent, pluie, neige, chaleur...), ainsi qu'aux poussières et au bruit. Il peut également être amené à travailler de nuit.

Sont notamment rappelées les règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail relatives :

- à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et à l'autorisation de conduite délivrée par l'employeur (article R. 4323-55 à R. 4323-57 du Code du travail) ;
- aux opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage (décret n°2010-1118 du 22 septembre 2010).

Conducteur d'engins de chantiers urbains

Arrêté du 9 juillet 2026 relatif au titre professionnel de conducteur d'engins de chantiers urbains.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 juillet 2026, texte n°6 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Ce texte révisé le titre professionnel de conducteur d'engins de chantiers urbains. Il est enregistré dans le RNCP, sous le même intitulé, pour 5 ans à compter du 13 octobre 2026. L'annexe précise que le conducteur d'engins de chantiers urbains intervient sous la responsabilité du chef de chantier ou du chef d'équipe pour réaliser des travaux de terrassement, de manutention et de pose d'éléments lourds nécessaires à la construction de réseaux et à l'aménagement des espaces publics.

Son activité est soumise aux aléas climatiques et aux exigences du chantier, pouvant notamment entraîner des ajustements d'horaires et des déplacements.

Sont notamment rappelées les règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail relatives :

- à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et à l'autorisation de conduite délivrée par l'employeur (article R. 4323-55 à R. 4323-57 du Code du travail) ;
- aux travaux à proximité des réseaux et à l'attestation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR) niveau opérateur, conformément à l'arrêté du 15 février 2012 ;
- aux interventions susceptibles d'exposer à l'amiante (arrêté du 23 février 2012 modifié par l'arrêté du 20 avril 2015 définissant les modalités de la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante) ;
- aux interventions à proximité des réseaux électriques sous tension, conformément au décret n°2010-1118 du 22 septembre 2010 : sont notamment visés les travailleurs des entreprises de travaux publics amenés à réaliser certaines opérations à proximité ou au contact de canalisations électriques souterraines non consignées, d'installations électriques pour la production, la conversion, la distribution ou l'utilisation de l'énergie électrique, quel que soit le domaine de tension.

Conducteur d'engins de grands terrassements

Arrêté du 9 juillet 2026 relatif au titre professionnel de conducteur d'engins de grands terrassements.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 juillet 2026, texte n°7 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Ce texte révisé le titre professionnel de conducteur d'engins de grands terrassements. Il est enregistré dans le RNCP, sous le même intitulé, pour 5 ans à compter du 13 octobre 2026. L'annexe précise que le conducteur d'engins de grands terrassements est chargé de la conduite, du transfert et de l'entretien courant de machines spécialisées, telles que les bouteurs, pelles hydrauliques, tombereaux articulés ou compacteurs. Il intervient principalement dans les secteurs des travaux publics, du génie civil, de la construction routière et de l'exploitation de carrières, sur des chantiers de moyenne à grande envergure.

Sont notamment rappelées les règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail relatives :

- à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et à l'autorisation de conduite délivrée par l'employeur ;
- aux travaux à proximité des réseaux ;
- aux interventions susceptibles d'exposer à l'amiante ;
- aux interventions à proximité des réseaux électriques sous tension.

Fonction publique

Décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires.

Ministère chargé de la Fonction publique. Journal officiel du 31 juillet 2026, texte n°70 (www.legifrance.gouv.fr – 11 p.).

Ce texte précise les dispositions applicables aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière, ainsi qu'aux ouvriers de l'Etat, en matière de congés pour raison de santé. Il précise notamment les règles applicables en matière de congés de maladie, de longue maladie, de longue durée, au congé pour invalidité temporaire imputable au service et au temps partiel thérapeutique, ainsi que les modalités de contrôle des arrêts de travail.

Il prévoit notamment qu'au cours de toute interruption de travail pour raison de santé de plus de 30 jours, le médecin agréé, en lien avec le médecin traitant, peut solliciter le médecin du travail afin de préparer et d'étudier les conditions et les modalités de la reprise du travail ou d'envisager des actions de formation. Le fonctionnaire est assisté durant cette phase par une personne de son choix. Cette disposition s'appliquera aux congés pour raison de santé débutant ou prolongés à compter du 1^{er} janvier 2028.

Formation professionnelle

Décret n°2026-679 du 27 juillet 2026 relatif aux frais de premier équipement pédagogique des apprentis.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 juillet 2026, texte n°10 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce décret modifie les règles relatives à la prise en charge des frais de premier équipement pédagogique des apprentis. Il fixe de nouveaux plafonds pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 30 juillet 2026. Ces frais couvrent le matériel professionnel indispensable pour suivre certaines formations en apprentissage (par exemple une mallette d'électricien, des ciseaux professionnels, des logiciels). Ils sont pris en charge par l'opérateur de compétences (OPCO), selon un forfait identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis (CFA) concernés, déterminé en fonction de la nature des activités des apprentis.

Le montant maximal de cette prise en charge est fixé à 500 euros pour les apprentis préparant un diplôme ou une certification de niveau 3 ou 4 du cadre national des certifications professionnelles et à 300 euros pour ceux préparant un diplôme ou une certification de niveau 5. La demande de prise en charge est transmise par le CFA dans les 12 mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage.

Instruction interministérielle n° DGEFP/MAAQ/DGESCO/DGESIP/DGER/DAGFP/2026/81 du 19 juin 2026 relative à la mobilisation des cellules régionales interministérielles pour accompagner les jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage.

Ministère chargé du Travail. Bulletin officiel du 2 juillet 2026 (www.legifrance.gouv.fr – 10 p.).

Cette instruction précise le rôle des cellules régionales interministérielles chargées d'accompagner les CFA et de contribuer au développement de l'apprentissage. Ces cellules interviennent notamment pour faciliter la recherche d'un contrat d'apprentissage ou d'une place en CFA ou pour accompagner les jeunes en rupture de contrat.

Parmi leurs missions, les cellules doivent notamment :

- informer les candidats à l'apprentissage en situation de handicap sur les possibilités d'aménagement du contrat d'apprentissage ;
- accompagner les jeunes en rupture de contrat dans leur recherche d'un nouvel employeur pendant la période de 6 mois prévue par le Code du travail, durant laquelle ils peuvent poursuivre leur formation au CFA sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle ;
- être vigilantes concernant la prévention des risques professionnels dès l'entrée en formation des apprentis, et en rappeler l'importance auprès des CFA.

Afin d'évaluer l'activité des cellules, celles-ci doivent notamment transmettre les actions mises en place, le nombre d'apprentis accompagnés et rendre compte du suivi des CFA défaillants sur leur territoire.

Gens de mer

Arrêté du 7 juillet 2026 portant approbation de la délibération n°12/2026 relative au régime encadrant la mise en œuvre de financements par le CNPMEM dans le cadre de la convention de gestion tripartite d'utilisation des fonds issus du dispositif de cessation anticipée d'activité conclue le 10 décembre 2020.

Ministère chargé de la Transition écologique. Journal officiel du 12 juillet 2026, texte n°15 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Ce texte approuve la délibération n° 12/2026 relative au régime encadrant la mise en œuvre de financements par le Comité national des pêches maritimes et des élevages marins (CNPMEM), qui figure en annexe. Cette délibération précise les conditions et les modalités d'attribution des subventions accordées par le CNPMEM pour le financement d'études ou de projets en faveur de l'emploi, de la formation professionnelle, de la sécurité maritime et du dialogue social.

Les projets visant à financer l'acquisition, par les marins-pêcheurs, de matériels de sécurité ou d'équipements de protection individuelle ne sont pas éligibles. Toutefois, le dispositif peut notamment financer :

- des études ou des projets portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle, la formation, ainsi que la sécurité et la prévention des risques professionnels des marins-pêcheurs ;
- l'accompagnement des marins dans leur carrière professionnelle, notamment afin de leur permettre de s'adapter aux évolutions socio-économiques du secteur ;
- des études ou des projets contribuant au développement de matériel de sécurité innovant ou à l'amélioration de la sécurité à bord des navires de pêche ou de l'ergonomie au travail.

Mines et carrières

Instruction du 3 août 2026 à destination des Préfets de départements concernant la poursuite de la déclinaison des mesures de prévention et de gestion dans les carrières alluvionnaires contenant ou pouvant contenir de l'amiante.

Ministère chargé de l'Ecologie. Bulletin officiel du 7 août 2026. 17 p.

Cette instruction précise les mesures de prévention à mettre en œuvre dans les carrières alluvionnaires contenant ou susceptibles de contenir de l'amiante. Les mesures applicables en matière de prévention du risque d'exposition des travailleurs à l'amiante sont rappelées dans la fiche thématique n°1 figurant à l'annexe 2.2. Parmi ces mesures, figure notamment l'obligation :

- d'évaluer la nature, le degré et la durée du risque d'exposition des travailleurs à des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) ;
- de mettre en œuvre les mesures de prévention contre le risque d'exposition des travailleurs à la silice cristalline alvéolaire ;
- de procéder, pour chaque processus identifié au sens de l'article R. 4412-96 du Code du travail, à l'évaluation du niveau d'empoussièrement en fibres d'amiante qu'il génère, en vue de procéder à son classement dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- de définir, pour chaque processus les mesures de protection collective et individuelle ;
- d'établir un mode opératoire conforme aux exigences des articles R. 4412-145 et R. 4412-148 du Code du travail ;
- d'identifier parmi les travailleurs ceux qui sont chargés de la mise en œuvre d'un ou plusieurs de ces processus émissifs en fibres d'amiante puis de dispenser les formations nécessaires, de s'assurer du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle, de mettre en place un suivi individuel renforcé de leur état de santé, d'assurer une traçabilité des expositions professionnelles à l'amiante... ;
- d'actualiser, le cas échéant, le plan de prévention entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure et d'y définir les mesures de prévention associées.

A noter :

Les travailleurs présents sur les sites des carrières alluvionnaires peuvent être exposés aux fibres d'amiante générées par l'activité d'autres travailleurs (situation dite d'exposition passive à l'amiante) même lorsqu'ils ne participent pas personnellement, dans le cadre de leur activité, à la mise en œuvre des processus émissifs en poussières d'amiante. Ces situations impliquent la mise en place de mesures de prévention appropriées.

Ouvrier du génie écologique

Arrêté du 16 juillet 2026 relatif au titre professionnel d'ouvrier du génie écologique.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 20 août 2026, texte n°17 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Cet arrêté révisé le titre professionnel d'ouvrier du génie écologique. Il est enregistré dans le RNCP, sous le même intitulé, pour une durée de 5 ans à compter du 1^{er} septembre 2026. L'annexe précise que l'ouvrier du génie écologique réalise des ouvrages visant à restaurer l'écosystème de milieux dégradés ou intervient afin de maintenir en bon état des milieux naturels fonctionnels menacés de dégradation écologique.

Il doit porter des équipements de protection individuelle adaptés aux risques mécaniques, notamment liés aux machines et aux outils de coupe ainsi qu'aux risques biologiques, tels que ceux liés aux espèces végétales toxiques ou aux zoonoses. Il doit également être sensibilisé à la prévention des risques liés à l'activité physique et aux travaux en hauteur. Les chantiers peuvent se dérouler dans des milieux isolés et éloignés des secours et des voies d'accès. Afin de contribuer à la prévention des risques et de porter les premiers secours à ses collègues en cas d'accident, l'ouvrier du génie écologique doit être titulaire du certificat de sauveteur secouriste du travail (SST).

Sont notamment rappelées les règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail relatives :

- à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et à l'autorisation de conduite délivrée par l'employeur (article R. 4323-55 à R. 4323-57 du Code du travail) ;
- aux travaux à proximité des réseaux et à l'attestation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR) niveau opérateur, conformément à l'arrêté du 15 février 2012 ;
- aux travaux en hauteur et à la prévention des risques de chute de hauteur (articles R. 4323-58 à R. 4323-68 du Code du travail).

Plateforme numérique

Décret n°2026-592 du 6 juillet 2026 relatif au nombre des représentants des travailleurs des plateformes.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 7 juillet 2026, texte n°1 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Ce texte modifie l'article D. 7343-61 du Code du travail relatif à la désignation des représentants des travailleurs indépendants recourant aux plateformes de mise en relation par voie électronique. Désormais, chaque organisation syndicale ou association professionnelle reconnue représentative auprès des travailleurs de plateformes peut désigner 4 représentants.

Travailleurs détachés

Résolution du Parlement européen du 12 février 2026 – Aborder la question des chaînes de sous-traitance et du rôle des intermédiaires afin de protéger les droits des travailleurs.

Parlement européen. Journal officiel de l'Union européenne du 12 août 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 11 p.).

Cette résolution du Parlement européen s'intéresse aux risques liés aux chaînes de sous-traitance, notamment dans le contexte du détachement de travailleurs. Elle souligne que les chaînes de sous-traitance longues et

complexes peuvent brouiller les responsabilités, porter atteinte aux droits des travailleurs et accroître les risques en matière de santé et de sécurité au travail.

Le Parlement européen relève notamment que les travailleurs détachés et les travailleurs intervenant dans les chaînes de sous-traitance peuvent être exposés à des risques disproportionnés en matière de santé et de sécurité au travail, en raison de la fragmentation des responsabilités et du manque de coordination, en particulier dans le secteur de la construction.

Dans ce contexte, cette résolution :

- propose d'adopter des règles de responsabilité plus strictes : le principe de responsabilité solidaire peut permettre de garantir le respect des règles de sécurité à tous les niveaux de la chaîne de sous-traitance ;
- encourage la lutte contre les pratiques illégales dans les chaînes de sous-traitance et la mise en place de relations de travail directes dans les secteurs à haut risque lorsque cela est possible ;
- rappelle l'importance d'informer et de consulter les représentants des travailleurs sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ;
- préconise de garantir des conditions de travail décentes pour tous les travailleurs et de mettre en œuvre l'application effective de la législation relative au détachement de travailleurs ;
- préconise le renforcement du rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration d'outils et de formations destinés aux travailleurs ;
- encourage la poursuite des actions visant à promouvoir des conditions de travail saines dans le prochain cadre stratégique de l'Union en matière de santé et de sécurité au travail ;
- demande une amélioration de la qualité et de la fréquence des inspections du travail afin de mieux détecter et prévenir les situations d'exploitation par le travail et de contrôler le respect de la législation du travail.

Organisation – Santé au travail

SERVICES DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL (SPST)

Missions des SPST

[Loi n°2026-668 du 27 juillet 2026 visant à doter la France d'une stratégie nationale de lutte contre les maladies cardio-neuro-vasculaires.](#)

Journal officiel du 28 juillet 2026, texte n°2 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cette loi modifie notamment l'article L. 4622-2 du Code du travail relatif aux missions des services de prévention et de santé au travail (SPST). Elle précise que les SPST participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, notamment des campagnes de vaccination et de dépistage des maladies cardio-neuro-vasculaires ainsi qu'à des actions de sensibilisation aux facteurs de risques mentionnés à l'article L. 1411-6-2 du Code de la santé publique. Ces facteurs de risques comprennent notamment le tabagisme, l'excès de consommation d'alcool, la sédentarité, l'obésité, le cholestérol, le diabète, la maladie rénale chronique et l'hypertension artérielle.

Les actions d'information et de sensibilisation peuvent notamment être réalisées en partenariat avec une association de prévention en santé agréée, une communauté professionnelle territoriale de santé, des étudiants en santé dans le cadre des activités de prévention auxquelles ceux-ci participent au titre du service sanitaire, une mutuelle, une institution de prévoyance, une entreprise mentionnée à l'article L. 310-1 du Code des assurances ou tout organisme dont l'objet comprend la promotion de la santé et la prévention.

Cette loi modifie également l'article L. 4624-2-2 du Code du travail relatif à la visite médicale de mi-carrière. Pour rappel, cette visite vise à établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à évaluer les risques de désinsertion professionnelle et à sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Désormais, cette visite vise également à sensibiliser le travailleur à certains enjeux de santé publique susceptibles d'affecter sa santé au travail, notamment aux facteurs de risques cardio-neuro-vasculaires. Un dépistage précoce des maladies cardio-neuro-vasculaires et des maladies cardiaques structurales doit être proposé au travailleur lors de cet examen.

Risques biologiques et chimiques

RISQUE CHIMIQUE

Biocides

[Décision d'exécution \(UE\) 2026/1420 de la Commission du 30 juin 2026 relative à la non-approbation de la terbutryne, de la 1,2-benzisothiazole-3\(2H\)-one \(BIT\) et de la tétrahydro-1,3,4,6-tétrakis\(hydroxyméthyl\)imidazo\[4,5-d\]imidazole-2,5\(1H,3H\)-dione \(TMAD\) en tant que substances actives existantes destinées à être utilisées dans les produits biocides relevant respectivement des types de produits 9, 9 et 12, conformément au règlement \(UE\) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.](#)

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 3 juillet 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

Les substances actives suivantes (énumérées en annexe de cette décision) ne sont pas approuvées en tant que substances actives existantes destinées à être utilisées dans des produits biocides relevant des types de produits qui y figurent :

- Terbutryne pour le type de produits 9 (produits de protection des fibres, du cuir, du caoutchouc et des matériaux polymérisés) ;
- 1,2-Benzisothiazole-3(2H)-one (BIT) pour le type de produits 9 ;
- Tétrahydro- 1,3,4,6- tétrakis(hydroxyméthyl) imidazo[4,5-d]imidazole- 2,5(1H,3H)-dione (TMAD) pour le type de produits 12 (produits anti-biofilm).

[Décision d'exécution \(UE\) 2026/1424 de la Commission du 30 juin 2026 relative à la non-approbation du chlorure de poly\(diméthyl-octadécyl\[3-\(tri-hydroxysilyl\)propyl\] ammonium\) issu du chlorure de diméthyl-octadécyl\[3-\(tri-méthoxysilyl\)propyl\] ammonium en tant que substance active existante](#)

[destinée à être utilisée dans des produits biocides relevant des types de produits 2, 7 et 9, conformément au règlement \(UE\) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.](#)

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 3 juillet 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

Le chlorure de poly(diméthyl octadécyl[3-(tri hydroxysilyl)propyl]ammonium) issu du chlorure de diméthyl octadécyl[3-(tri méthoxysilyl)propyl]ammonium n'est pas approuvé en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 2 (désinfectants et produits algicides non destinés à l'application directe sur des êtres humains ou des animaux), 7 (produits de protection pour les pellicules) et 9 (produits de protection des fibres, du cuir, du caoutchouc et des matériaux polymérisés).

[Règlement délégué \(UE\) 2026/447 de la Commission du 27 février 2026 modifiant le règlement \(UE\) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne la restriction de l'utilisation de la substance active « dioxyde de carbone » figurant à son annexe I, catégorie 6.](#)

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 30 juillet 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

Ce texte modifie la restriction applicable à l'utilisation de la substance active « dioxyde de carbone », inscrite à l'annexe I, catégorie 6, du règlement (UE) n°528/2012. L'exposition des utilisateurs professionnels au dioxyde de carbone doit rester inférieure à la concentration acceptable d'exposition de : 1,5% volume/volume (v/v) de dioxyde de carbone pour la limite d'exposition de courte durée de 15 minutes ; et 0,5% v/v de dioxyde de carbone pour une moyenne pondérée dans le temps de 8 heures.

Importation et exportation de produits chimiques dangereux

[Règlement délégué \(UE\) 2026/1278 de la Commission du 9 juin 2026 modifiant et rectifiant le règlement \(UE\) n°649/2012 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne l'inscription des pesticides et des produits chimiques industriels.](#)

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 12 août 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 11 p.).

Ce texte modifie les annexes I et V du Règlement n° 649/2012 du 4 juillet 2012 relatif aux exportations et importations de produits chimiques dangereux. Un certain nombre de produits chimiques sont ajoutés, modifiés ou supprimés de ces annexes dans les parties suivantes :

- liste des produits chimiques soumis à la procédure de notification d'exportation ;
- liste des produits chimiques répondant aux critères requis pour être soumis à la notification PIC ;
- liste des produits chimiques soumis à la procédure PIC ;
- produits chimiques et articles interdits d'exportation.

REACH

[Rectificatif au règlement \(UE\) 2024/1328 de la Commission du 16 mai 2024 modifiant l'annexe XVII du règlement \(CE\) n°1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances \(REACH\), en ce qui concerne l'octaméthylcyclotétrasiloxane \(«D4»\), le décaméthylcyclopentasiloxane \(«D5»\) et le dodécaméthylcyclohexasiloxane \(«D6»\).](#)

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 22 juillet 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 1 p.).

RISQUE BIOLOGIQUE

Déchets d'activités de soins

Arrêté du 22 juillet 2026 relatif aux modalités de dépôt de dossier de demande d'autorisation, de suivi et d'évaluation de l'expérimentation du réemploi des emballages des déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés et de la valorisation ou du recyclage de ces déchets.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 31 juillet 2026, texte n°45 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Le Décret n°2026-162 du 4 mars 2026 a fixé les conditions de mise en œuvre d'une expérimentation en matière de réemploi des emballages dédiés à la collecte des déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés (DASRI), ainsi qu'à la valorisation ou au recyclage de ces déchets. L'autorisation de procéder à une ou plusieurs expérimentations peut être demandée par des fabricants de dispositifs médicaux perforants ou par certains opérateurs de gestion des DASRI. Les titulaires de cette autorisation doivent ensuite remettre un rapport de suivi et un rapport d'évaluation, mettant en évidence les impacts sanitaires et environnementaux de l'expérimentation.

Cet arrêté précise les modalités de dépôt des demandes d'autorisation. Celles-ci doivent être transmises par le demandeur au plus tard le 31 décembre 2027. Il fixe le contenu des dossiers de demande d'autorisation ayant pour objet, d'une part, le réemploi des emballages des DASRI (annexe I) et, d'autre part, la valorisation ou le recyclage de ces déchets (annexe II). Les dossiers doivent notamment comporter une description des procédés de désinfection, de nettoyage ou de recyclage ainsi que les mesures destinées à prévenir les risques auxquels sont exposés les travailleurs.

La décision d'autorisation d'expérimentation peut être suspendue jusqu'à la mise en œuvre de mesures correctives appropriées par le titulaire de l'autorisation ou prendre fin dans certaines situations énoncées à l'article 6 de ce texte (en cas de risque pour la protection de la santé humaine, de l'environnement ou en cas de manquement aux exigences conditionnant l'autorisation).

Risques physiques et mécaniques

RISQUE MECANIQUE

Equipement sous pression

Décision BSERR n°2026-043 du 14 août 2026 modifiant la décision ministérielle DM-T/P n°32969 du 28 mai 2004 modifiée, portant approbation du guide définissant la classification des interventions sur les équipements sous pression soumis à la réglementation française.

Ministère chargé de l'Environnement. Bulletin officiel du ministère de la transition écologique du 18 août 2026, 2 p.

Cette décision approuve le « Guide définissant la classification des interventions sur les équipements sous pression soumis à la réglementation française » du 12 août 2026 élaboré par l'Association française des ingénieurs en appareils à pression (AFIAP). Elle prévoit une période transitoire durant laquelle les guides AQUAP (août 2017) et AFIAP (février 2004) peuvent être appliqués jusqu'au 31 décembre 2027.

RISQUE PHYSIQUE

Bruit

Arrêté du 30 juillet 2026 modifiant l'arrêté du 11 décembre 2015 relatif au mode de calcul des paramètres physiques indicateurs du risque d'exposition au bruit et aux conditions de mesurage des niveaux de bruit en milieu de travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 5 août 2026, texte n°5 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cet arrêté actualise les références des normes citées aux articles 4 et 5 de l'arrêté du 11 décembre 2015 relatif au mode de calcul des paramètres physiques indicateurs du risque d'exposition au bruit et aux conditions de mesurage des niveaux de bruit en milieu de travail.

A l'article 4, la norme NF EN ISO 9612 « Détermination de l'exposition au bruit en milieu de travail – méthode d'expertise » de mai 2009 est remplacée par la norme NF EN ISO 9612 « Acoustique – Détermination de l'exposition au bruit en milieu de travail – Méthodologie » de juin 2025. Les mesurages réalisés conformément à cette norme sont réputés satisfaire aux exigences de l'article R. 4433-1 du Code du travail.

A l'article 5, la norme NF EN ISO 4869-2 « Protecteurs individuels contre le bruit – Partie 2 : Estimation des niveaux de pression acoustique pondérés A en cas d'utilisation de protecteurs individuels contre le bruit » d'août 1995 est remplacée par la norme NF EN ISO 4869-2 « Acoustique – Protecteurs individuels contre le bruit – Partie 2 : estimation des niveaux de pression acoustique pondérés A en cas d'utilisation de protecteurs individuels contre le bruit » de novembre 2018. Pour tenir compte du port de protecteurs auditifs individuels, les estimations de l'exposition effective du travailleur au bruit sont réputées satisfaire aux exigences de l'arrêté du 11 décembre 2015 lorsqu'elles sont réalisées conformément à cette norme.

Ce texte entre en vigueur le 5 août 2027.

Arrêté du 13 août 2026 modifiant l'arrêté du 21 mars 2007 relatif aux prescriptions de sécurité et de santé applicables en cas d'exposition aux risques dus au bruit des personnels employés à bord des navires.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 21 août 2026, texte n°9 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cet arrêté actualise les références des normes citées à l'article 3 de l'arrêté du 21 mars 2007 relatif aux prescriptions de sécurité et de santé applicables en cas d'exposition aux risques dus au bruit des personnels employés à bord des navires.

Sont concernées :

- la norme NF S 31-084 « Méthode de mesurage des niveaux d'exposition au bruit en milieu de travail », remplacée par la norme NF EN ISO 9612 « Acoustique – Détermination de l'exposition au bruit en milieu de travail – Méthodologie » de juin 2025 ;

- la norme NF EN ISO 4869-2 « Protecteurs individuels contre le bruit – Partie 2 : Estimation des niveaux de pression acoustique pondérés A en cas d'utilisation de protecteurs individuels contre le bruit », remplacée par la norme NF EN ISO 4869-2 « Acoustique – Protecteurs individuels contre le bruit – Partie 2 : estimation des niveaux de pression acoustique pondérés A en cas d'utilisation de protecteurs individuels contre le bruit » de novembre 2018.

Ces dispositions entrent en vigueur le 21 août 2027.

Manutention manuelle

Instruction n° DGCS/SD5/CNSA/DAPO/2026/95 du 20 juillet 2026 relative au Fonds de lutte contre la sinistralité pour le financement d'équipements à destination des professionnels exerçant dans les établissements médico-sociaux pour personnes âgées et personnes en situation de handicap pour 2025-2027.

Ministère chargé de la Santé. Bulletin officiel du 22 juillet 2026. 5 p.

Cette instruction précise les modalités de mise en œuvre du Fonds de lutte contre la sinistralité pour les années 2025 à 2027 en faveur des établissements médico-sociaux accueillant des personnes âgées ou des personnes en situation de handicap.

Ce fonds vise à soutenir la prévention des risques professionnels et contribue notamment à l'objectif de réduction du port de charges des travailleurs. Il cible en particulier les manutentions manuelles liées à l'aide au transfert des personnes (rails de transfert avec une configuration en H, chariots motorisés, équipements d'assistance électrique à la manutention des chariots de repas et de linge, sièges de douche réglables en hauteur électriquement...).

Rayonnements ionisants

Arrêté du 3 juillet 2026 portant homologation de la décision n°2026-DC-043 de l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection du 5 mai 2026 relative aux conditions suivant lesquelles il est procédé à la mesure de l'activité du radon.

Ministère chargé de la Santé. Bulletin officiel du 7 juillet 2026, texte n°23 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté homologue la décision n° 2026-DC-043 de l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR) du 5 mai 2026 relative aux conditions dans lesquelles il est procédé à la mesure de l'activité du radon et abroge l'arrêté du 22 juillet 2015 portant homologation de la décision n°2015-DC-0506 de l'Autorité de sûreté nucléaire du 9 avril 2015.

A noter :

L'ASNR précise que l'impact attendu de cette nouvelle décision sur l'activité des organismes agréés sera très limité. Les normes listées en annexe de la nouvelle décision n°2026-DC-043 traduisent la standardisation de nouvelles pratiques de mesures apparues depuis 2015 et n'entraînent aucune modification notable d'un point de vue technique ou méthodologique.

RISQUE ROUTIER - TRANSPORT

Transport ferroviaire

Décret n°2026-629 du 10 juillet 2026 modifiant le décret n°2017-694 du 2 mai 2017 relatif à la protection des travailleurs intervenant sur les systèmes de transport ferroviaire ou guidé et de chemins de fer à crémaillère ou contribuant à leur exploitation.

Ministère chargé des Transports. Journal officiel du 12 juillet 2026, texte n°43 (www.legifrance.gouv.fr – 8 p.).

Le Décret n° 2017-694 du 2 mai 2017 fixe les règles destinées à assurer la santé et la sécurité des travailleurs contre les risques professionnels liés à la circulation des véhicules de transport ferroviaire ou guidé de chemins de fer à crémaillère, aux installations électriques, aux équipements électriques des véhicules ainsi qu'aux installations techniques de sécurité ferroviaires. Sont notamment concernés les maîtres d'ouvrage, les employeurs, les entreprises de transport, les gestionnaires d'infrastructures, les exploitants ou les entreprises intervenant pour leur compte.

Ce décret n°2026-629 du 10 juillet 2026 précise en particulier les règles applicables en matière de prévention des risques électriques et des risques de heurt liés à la traction et à la circulation des véhicules.

S'agissant des obligations de l'employeur, les principales modifications concernent :

- la documentation nécessaire à l'accès et aux interventions des travailleurs dans les emprises ferroviaires, fournie à l'employeur par le gestionnaire d'infrastructure ou l'exploitant (plans nécessaires au déplacement et au travail des travailleurs ainsi que les documents permettant d'identifier les particularités locales) ;

A noter :

Les emprises ferroviaires sont les lieux dans lesquels s'exercent les activités des moyens mis en œuvre pour assurer les transports ferroviaires ou guidés de marchandises ou de personnes (voies ferrées, installations techniques et de sécurité, véhicules circulant sur les infrastructures...).

- l'autorisation écrite d'accès aux emprises et aux zones à risques, délivrée par l'employeur aux travailleurs, après s'être assuré qu'ils disposent d'une formation appropriée ;
- la formation des travailleurs réalisant des opérations sur ou au voisinage des installations et équipements électriques ferroviaires ou guidés, ainsi que les conditions de formation nécessaires à la délivrance de l'autorisation d'accès et de l'habilitation électrique ferroviaire ;
- la mise à disposition d'emplacements de garage (par exemple, des pistes aménagées le long des voies pour permettre aux travailleurs de se déplacer), permettant d'éviter que les travailleurs soient heurtés ou mis en danger par la circulation des véhicules. Lorsque la mise à disposition d'un tel emplacement est impossible, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures alternatives de sécurité et en informer les travailleurs ainsi que les acteurs concernés ;
- la mise en place d'un système d'annonce pour avertir les travailleurs de l'approche d'une circulation ferroviaire ou guidée sur une voie contiguë à la voie de travail, au moyen d'un signal sonore ou lumineux ;
- l'habilitation électrique ferroviaire, dont les conditions de délivrance et de maintien sont précisées.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2028.

Arrêté du 10 juillet 2026 fixant les modalités d'application du décret n°2017-694 du 2 mai 2017 modifié relatif à la protection des travailleurs intervenant sur les systèmes de transport ferroviaire ou guidé et de chemins de fer à crémaillère ou contribuant à leur exploitation.

Ministère chargé des Transports. Journal officiel du 12 juillet 2026, texte n°44 (www.legifrance.gouv.fr – 12 p.).

Cet arrêté fixe les modalités d'application des mesures de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs prévues par le décret n°2017-694 du 2 mai 2017, en matière de prévention des risques liés à la circulation des véhicules ferroviaires ou guidés et aux installations et équipements électriques.

S'agissant des risques liés à la circulation des véhicules de transport ferroviaire ou guidé, l'arrêté précise notamment :

- la documentation nécessaire à l'accès et aux interventions des travailleurs dans les emprises ferroviaires ;
- le contenu de l'attestation de formation délivrée aux travailleurs réalisant des opérations dans ou au voisinage de la zone dangereuse ;
- les modalités du système d'annonce et d'avertissement de l'approche des circulations de véhicules ferroviaires ;
- les mesures de prévention applicables à l'utilisation des véhicules ferroviaires ou guidés et à la préparation des trains.

En ce qui concerne les risques liés à la traction électrique, aux équipements électriques des véhicules et aux installations techniques et de sécurité ferroviaires ou guidées, l'arrêté précise notamment :

- les procédures de coupure et de mise hors tension d'urgence en cas d'incident, de risque d'accident ou de danger inattendu, notamment en cas de risque de choc électrique, d'incendie ou d'explosion ;
- les distances de sécurité et les caractéristiques des zones à risques électriques ;
- les compétences à acquérir dans le cadre de la formation préalable à la délivrance par l'employeur de l'habilitation électrique ferroviaire, ainsi que les mentions devant figurer sur le document d'habilitation et les tâches pouvant être confiées aux travailleurs habilités ;
- les prescriptions écrites remises aux travailleurs habilités afin de prévenir les risques de choc électrique lors de leur accès, de leurs déplacements et de leurs interventions dans les zones à risques électriques ferroviaires ou guidés ;
- les dispositions applicables aux travaux au contact des rails de roulement et aux interventions sur les parties actives du circuit de retour du courant de traction ;
- les modalités applicables à certaines opérations réalisées en présence de tension, notamment les opérations de maintenance, de nettoyage, de mesurage et de vérification.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2028.

Textes officiels

Environnement, santé publique et sécurité civile

Environnement

GAZ A EFFET DE SERRE FLUORES

Règlement d'exécution (UE) 2026/1444 de la Commission du 2 juillet 2026 abrogeant les règlements (CE) n°1497/2007 et (CE) n°1516/2007 relatifs aux exigences applicables à certains équipements contenant des gaz à effet de serre fluorés.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 3 juillet 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

Les deux textes suivants sont abrogés :

- le Règlement (CE) n° 1497/2007 de la Commission du 18 décembre 2007 définissant, conformément au règlement (CE) n°842/2006 du Parlement européen et du Conseil, les exigences types applicables au contrôle d'étanchéité pour les systèmes fixes de protection contre l'incendie contenant certains gaz à effet de serre fluorés ;
- le Règlement (CE) n° 1516/2007 de la Commission du 19 décembre 2007 définissant, conformément au règlement (CE) n°842/2006 du Parlement européen et du Conseil, les exigences types applicables au contrôle d'étanchéité pour les équipements fixes de réfrigération, de climatisation et de pompes à chaleur contenant certains gaz à effet de serre fluorés.

Certaines des exigences énoncées dans ces textes ne sont plus nécessaires car elles reposent sur des méthodes et pratiques de détection qui reflètent l'état de la technologie au moment de leur adoption et ne tiennent pas suffisamment compte des évolutions technologiques ultérieures.

INSTALLATIONS CLASSEES

Arrêté du 16 juillet 2026 relatif au traitement des déchets liquides dans certaines installations relevant des rubriques 2790 (traitement de déchets dangereux) ou 2791 (traitement de déchets non dangereux) de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 25 juillet 2026, texte n°14 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Cet arrêté définit les règles applicables au traitement des déchets liquides susceptibles de contenir des substances per- ou polyfluoroalkylées (PFAS) visant à réduire les rejets aqueux de PFAS vers le milieu naturel. Il s'applique aux installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) suivantes :

- les ICPE soumises à autorisation au titre de la rubrique 2790 réalisant des activités de traitement de déchets liquides ;

A noter :

La notion de « déchets liquides » recouvre les déchets liquides biodégradables d'origine biologique à teneur en eau relativement élevée, les déchets constitués de liquides aqueux, d'acides, de bases ou de boues pompables non biodégradables ainsi que tout autre déchet dont la consistance est similaire.

- les ICPE relevant du régime de la déclaration ou de l'autorisation au titre de la rubrique 2791 de la nomenclature des installations classées réalisant des activités de traitement des lixiviats d'installations de stockage de déchets non dangereux, des eaux d'extinction d'incendie contenant des émulseurs fluorés, des eaux de ruissellement des zones où ont été utilisées des mousses d'extinction d'incendie contenant des émulseurs fluorés, ou des eaux de rinçage de contenants ou matériels ayant été en contact avec des émulseurs fluorés.

Arrêté du 18 juin 2026 visant à faciliter la mise en œuvre de certaines dispositions de l'article 27 du règlement européen sur les matières premières critiques.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 9 juillet 2026, texte n°5 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Ce texte modifie certaines dispositions de l'arrêté du 22 septembre 1994 relatif aux exploitations de carrières qui fixe les règles applicables :

- aux exploitations de carrières qui relèvent du régime d'autorisation (rubrique n°2510 de la nomenclature des installations classées) à l'exception des affouillements du sol ;
- aux zones de stockage des déchets d'extraction inertes issus de l'exploitation de la carrière et des installations de traitement.

En particulier, des dispositions sont ajoutées concernant la prévention des pollutions pour les eaux rejetées. L'exploitant doit surveiller ses rejets dans l'eau en utilisant des méthodes d'analyse lui permettant de réaliser des mesures fiables, répétables et reproductibles. Les méthodes prévues par l'avis sur les méthodes normalisées de référence pour les mesures dans l'air, l'eau et les sols dans les installations classées pour la protection de l'environnement sont réputées satisfaire à ces exigences.

Ce texte modifie également l'article 5 de l'arrêté du 19 avril 2010 relatif à la gestion des déchets des industries extractives. L'exploitant doit remettre à l'administration l'étude d'évaluation économique préliminaire ou le document justifiant de l'absence de matières premières critiques techniquement valorisables dans les déchets d'extraction.

Avis sur les méthodes normalisées de référence et les limites de quantification pour les mesures dans l'air, l'eau et les sols dans les installations classées pour la protection de l'environnement.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 26 juillet 2026, texte n°77 (www.legifrance.gouv.fr – 14 p.).

Ce texte précise les méthodes normalisées de référence à mettre en œuvre pour la réalisation des mesures de suivi des substances rejetées dans l'air, l'eau et les sols dans les ICPE. Il remplace l'avis précédent du 12 février 2026.

Sécurité civile

FORMATION PREMIERS SECOURS

Arrêté du 7 juillet 2026 fixant les références techniques nationales dans le domaine de la formation aux premiers secours.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 11 juillet 2026, texte n°4 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Conformément aux dispositions de l'article L. 726-1 du Code de la sécurité intérieure, les actions d'enseignement et de formation en matière de secourisme sont assurées par des organismes habilités parmi les services des établissements de santé, par les services publics auxquels appartiennent les acteurs de la sécurité civile (sapeurs-pompiers professionnels, volontaires des services d'incendie et de secours, personnels des services de l'Etat...) et par les associations ayant notamment pour objet la formation aux premiers secours. Ces actions d'enseignement et de formation en matière de secourisme sont les sensibilisations et formations aux premiers secours aux personnes en situation de détresse qui relèvent d'une des 4 filières mentionnées à l'article R. 726 -1 du Code de la sécurité intérieure.

Cet arrêté fixe les références techniques nationales applicables aux unités d'enseignement suivantes :

- la sensibilisation aux gestes qui sauvent (GQS) ;
- premiers secours citoyen (PSC) ;
- secouriste (PSE1) et équipier secouriste (PSE2) ;
- pédagogie appliquée à l'emploi de formateur aux premiers secours citoyen (FPSC) ;
- pédagogie appliquée à l'emploi de formateur aux premiers secours en équipe (FPSE).

Les références techniques nationales sont consultables sur [le site internet du Ministère de l'Intérieur](#).

Vient de paraître

Publications juridiques INRS

Droit en pratique – La faute inexcusable de l’employeur en santé et sécurité au travail, Travail et sécurité n°881 – mai 2026

Mis en ligne sur le site de l’INRS

Lorsqu’un salarié est victime d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle, il bénéficie d’une indemnisation forfaitaire automatique, sans avoir à démontrer l’existence d’une faute de son employeur. En contrepartie, il ne peut, en principe, engager la responsabilité civile de ce dernier afin d’obtenir la réparation intégrale de son préjudice.

Points traités dans cet article : la faute inexcusable de l’employeur : une exception au principe de réparation forfaitaire ; la notion de faute inexcusable de l’employeur ; les critères de la faute inexcusable de l’employeur ; la conscience du danger ; l’absence de mesures de prévention ou de protection ; la charge de la preuve de la faute inexcusable ; la faute inexcusable commise par un préposé ; la faute inexcusable et le contentieux pénal ; la procédure de reconnaissance de la faute inexcusable ; les conséquences de la faute inexcusable ; la possibilité de s’assurer contre la faute inexcusable.

Focus juridique – Trotinettes électriques au travail : quelles obligations pour l’employeur ? – 2 septembre 2026

Mis en ligne sur le site de l’INRS

Certains salariés utilisent des trotinettes électriques pour effectuer les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail, mais aussi parfois dans le cadre de leurs activités professionnelles. Ce focus apporte des éclairages sur le cadre juridique et les obligations en matière de santé et de sécurité au travail et aborde les questions suivantes :

- Existe-t-il un cadre juridique applicable aux trotinettes électriques ?
- Dans quel contexte les trotinettes électriques peuvent-elles être utilisées au travail ?
- Quelles sont les obligations de l’employeur qui met à disposition un parc de trotinettes électriques pour les déplacements professionnels des salariés ?
- Quels sont les équipements obligatoires sur une trotinette électrique ?
- Quels équipements doit porter le conducteur ?
- Existe-t-il des règles de circulation particulières applicables aux trotinettes électriques ?
- Est-il nécessaire de souscrire une assurance spécifique pour conduire une trotinette électrique ?
- Où le travailleur peut-il stationner sa trotinette électrique ?
- Les batteries des trotinettes peuvent-elles être rechargées dans les locaux de travail ?

Jurisprudence

HARCELEMENT MORAL ET METHODES DE MANAGEMENT DEGRADANT UN CLIMAT COLLECTIF DE TRAVAIL

[Cour de cassation, chambre sociale, 8 juillet 2026, pourvoi n° 24-17.481](#)

Une salariée qui exerçait les fonctions de directrice des ressources humaines au sein d'une entreprise a été licenciée pour faute grave. Son employeur lui reprochait d'avoir usé de façon abusive de sa liberté d'expression lors d'un entretien avec le PDG de la société. En vue de préparer cet entretien, elle avait rédigé un écrit dans lequel elle dénonçait les méthodes de management du directeur général et faisait état de ses difficultés relationnelles avec celui-ci.

La salariée a alors saisi la juridiction prud'homale de demandes en nullité de ce licenciement, en paiement de diverses sommes et à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral et manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Les juges du fond ont rejeté la demande de nullité du licenciement.

La cour d'appel a d'abord constaté que le licenciement était motivé par les propos de dénigrement de son supérieur hiérarchique que la salariée avait rédigés et qu'elle avait portés à la connaissance du président de l'entreprise lors d'un entretien. Elle a jugé que ces propos étaient excessifs et caractérisaient une utilisation abusive de sa liberté d'expression motivant son licenciement.

Concernant l'existence d'un harcèlement moral, les juges ont relevé que la salariée avait décrit des difficultés relationnelles avec son supérieur hiérarchique et un climat social difficile qu'elle avait souhaité dénoncer au PDG. Mais elle n'avait pas apporté d'éléments faisant état d'agissements répétés, nécessaires pour qualifier l'existence du harcèlement moral dont elle se disait victime. De plus, aucun élément médical ne permettait de considérer qu'elle avait connu une altération de son état physique ou psychique et dans le document rédigé en préparation de son entretien avec le PDG, elle n'avait, à aucun moment utilisé le vocable de « harcèlement ».

La salariée forme alors un pourvoi en cassation.

Elle reprochait notamment à la cour d'appel d'avoir violé les dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail en jugeant qu'elle n'avait pas apporté d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

Or, les dispositions du Code du travail prévoient que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments apportés par le salarié qui dénonce le harcèlement et d'apprécier si ces faits, matériellement établis, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Dans l'affirmative, c'est ensuite à l'employeur de démontrer que les faits en question ne constituent pas un harcèlement et que les décisions qu'il a prises reposent sur des raisons objectives étrangères à tout harcèlement.

En l'espèce, la salariée avait produit de nombreux éléments qui, pris dans leur ensemble, étaient susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement, comme notamment des témoignages de collègues décrivant sa souffrance et le comportement autoritaire et déstabilisant du directeur à son égard, sa mise à l'écart de certaines fonctions, plusieurs courriers collectifs dénonçant des pratiques managériales toxiques, un climat social fortement dégradé, ainsi qu'un rapport d'un expert désigné par le CSE, en raison d'un risque grave sur les conditions de travail des salariés, relevant qu'il existait un conflit ouvert entre une partie des salariés et leur direction générale et faisant état de tensions importantes depuis le licenciement de la salariée.

La cour d'appel avait pourtant considéré que ces éléments révélaient seulement un management déviant et un climat social difficile pour les salariés du service des ressources humaines jusqu'à la mise à pied puis le licenciement de sa directrice mais ne permettaient pas de supposer l'existence d'un harcèlement moral visant personnellement la salariée.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel. Elle relève que la cour d'appel avait bien constaté des méthodes managériales déviantes de la part du directeur général de l'entreprise, à l'égard des salariés du service RH dont la salariée était la directrice. Il résultait donc de ces éléments que celle-ci avait été contrainte de subir un environnement de travail ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité et d'altérer sa santé physique ou mentale. Dès lors, la cour d'appel ne pouvait écarter l'existence d'un harcèlement moral au seul motif que la salariée n'était pas directement ciblée par ces agissements.

Pour la Cour de cassation, des méthodes de management qui dégradent les conditions de travail d'un collectif peuvent caractériser un harcèlement moral. Il n'est pas nécessaire que le salarié qui dénonce le harcèlement démontre avoir été personnellement la cible de ces agissements, dès l'instant où il en subit les effets.

EXPERTISE POUR RISQUE GRAVE : ABSENCE D'ALERTE DU SALARIE ET APPRECIATION DU RISQUE AU JOUR DE LA DELIBERATION

[Cour de cassation, chambre sociale, 10 juin 2026, pourvoi n° 25-11.463](#)

Par une délibération du 21 octobre 2024, un comité social et économique (CSE) a décidé de recourir à une expertise pour risque grave.

Cette délibération intervenait dans un contexte de réorganisations successives, de difficultés liées à la charge de travail et de risques psychosociaux. Quelques mois auparavant, un salarié s'était suicidé. Le rapport d'enquête paritaire établi après son décès faisait état d'une « intensité potentiellement problématique du travail » et n'excluait pas une situation d'épuisement professionnel. Deux rapports d'expertise remis en 2023 et 2024 avaient également relevé des risques psychosociaux liés notamment à la charge de travail.

Selon l'article L. 2315-94, 1° du Code du travail, le CSE peut faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave, identifié et actuel est constaté dans l'établissement. Cette expertise est intégralement financée par l'employeur (article L. 2315-80 du Code du travail). Celui-ci peut néanmoins en contester la nécessité, le choix de l'expert ou encore le coût, l'étendue ou la durée, dans les conditions prévues par l'article L. 2315-86. Lorsqu'il conteste la nécessité de l'expertise, il doit saisir le président du tribunal judiciaire dans les 10 jours suivant la délibération du CSE (article R. 2315-49 du Code du travail). Le juge statue selon la procédure accélérée au fond.

En l'espèce, l'employeur a saisi le tribunal afin d'obtenir, à titre principal, l'annulation de la délibération et, à titre subsidiaire, la réduction du coût de l'expertise.

A noter :

Le recours à l'expertise suppose que le CSE soit en mesure de caractériser un risque grave, identifié et actuel à partir d'éléments objectifs et concrets. Ces éléments peuvent notamment résulter d'enquêtes, d'inspections, d'alertes, de témoignages ou de constats relatifs à la charge de travail, aux conditions de travail ou aux risques psychosociaux.

Décision des juges du fond

Le président du tribunal judiciaire a annulé la délibération du CSE.

Il a considéré que les éléments produits révélaient seulement des risques potentiels et non un risque grave avéré. Il a notamment relevé qu'aucune alerte concernant la charge de travail du salarié décédé n'avait été formulée, y compris par celui-ci, et que le lien entre son décès et les conditions de travail n'était pas établi. Le tribunal a également tenu compte des démarches engagées par l'employeur après la délibération du CSE, notamment l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et la mise en place du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT). Le CSE a formé un pourvoi en cassation.

Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse le jugement. Elle relève que le tribunal avait lui-même constaté que le rapport d'enquête établi après le suicide faisait état d'une « intensité potentiellement problématique du travail » et que l'hypothèse d'une situation d'épuisement professionnel ne pouvait être exclue. Deux rapports d'expertise avaient également signalé des risques psychosociaux liés notamment à la charge de travail.

Dans ces conditions, la Cour considère que l'absence d'alerte du salarié sur sa charge de travail constituait un motif inopérant pour écarter l'existence d'un risque grave.

A noter :

L'absence d'alerte individuelle du salarié ne suffit donc pas, à elle seule, à écarter l'existence d'un risque grave lorsque d'autres éléments objectifs sont de nature à caractériser des difficultés liées à la charge de travail ou aux risques psychosociaux.

La Cour reproche également au tribunal d'avoir pris en compte les démarches d'actualisation du DUERP et de mise en place du PAPRI Pact engagées après le vote de l'expertise. Elle rappelle que l'existence du risque grave doit être appréciée au moment de la délibération du CSE.

A noter :

Le juge doit apprécier l'existence du risque grave à la date de la délibération décidant du recours à l'expertise. Des mesures de prévention prises ultérieurement par l'employeur ne peuvent donc être retenues pour écarter l'existence du risque à cette date.

La Cour de cassation en conclut que le président du tribunal judiciaire n'a pas donné de base légale à sa décision, les motifs retenus ne permettant pas de vérifier que l'existence du risque grave avait été appréciée, conformément aux exigences de l'article L. 2315-94 du Code du travail.