

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N°6 – JUIN 2026

Focus

Grossesse au travail : liberté de déclaration et mise en œuvre des mesures de prévention

Page 3

Document unique d'évaluation des risques

Une amende administrative prévue en cas d'absence de document

Page 8

Passeport de prévention

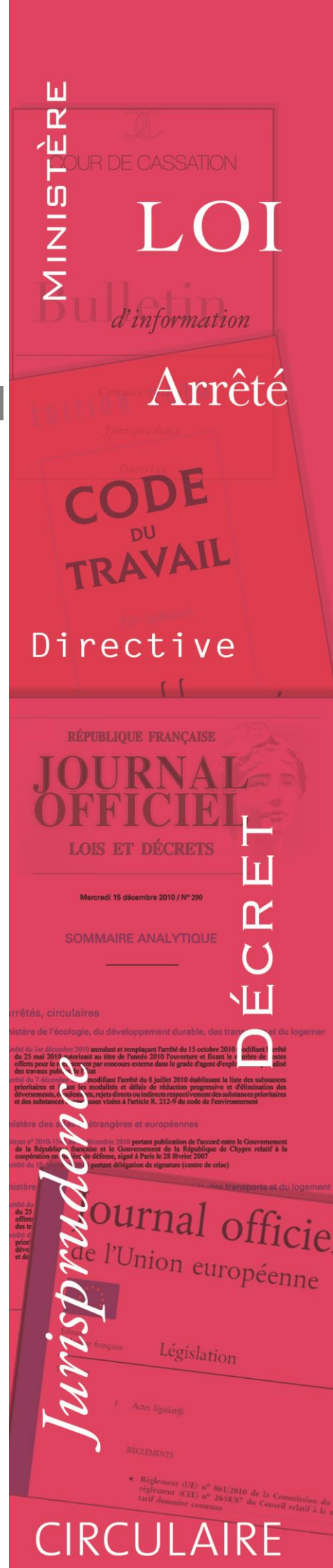
La réforme se poursuit avec de nouvelles obligations et un calendrier modifié

Page 10

Suivi de santé au travail

Evolution des visites de pré-reprise et de reprise

Page 13



Sommaire

Focus	2
Textes officiels	7
Prévention – Généralités.....	7
Organisation du travail.....	12
Risques biologiques et chimiques	13
Risques mécaniques et physiques.....	14
Vient de paraître	17
Publication juridique INRS - Prerogatives et missions du CSE et de la CSSCT en matière de santé et sécurité au travail	17
Le compte professionnel de prévention de l'usure professionnelle : une nécessaire remise à plat	17
Guide ANACT – risques psychosociaux : des clés pour une prévention adaptée.....	18
Convention OIT n°193 sur le travail décent dans l'économie des plateformes	19
Plan santé au travail 2026-2030	20

Femmes enceintes : la déclaration de grossesse n'est pas obligatoire, mais permet la mise en œuvre des protections liées à l'emploi et la santé

[Cour de cassation, Chambre sociale, 3 juin 2026, 24-22.719](#)

Cet arrêt rendu le 3 juin 2026 par la Cour de cassation rappelle que la déclaration de grossesse à l'employeur n'est pas une obligation, mais lui permet de mettre en œuvre des dispositions spécifiques permettant de protéger les femmes enceintes, notamment en cas de postes exposant à des risques chimiques.

Faits et procédure

Dans cette affaire, une salariée engagée en qualité de chargée de projet recherche et développement dans le secteur de la chimie, informe son employeur de son état de grossesse, près de 5 mois après en avoir eu connaissance.

Deux mois après cette annonce, elle est licenciée pour faute grave. L'employeur lui reproche d'avoir volontairement dissimulé son état de grossesse alors qu'elle était amenée à manipuler des substances chimiques susceptibles de présenter un risque pour sa santé et celle du fœtus. Selon lui, cette omission :

- l'a empêché de mettre en œuvre les mesures de prévention adaptées ;
- était susceptible d'engager sa responsabilité civile et pénale ;
- constituait un manquement à l'obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail.

La salariée saisit le conseil des prud'hommes pour demander la nullité de son licenciement qu'elle estime fondé sur son état de grossesse.

Décision des juges du fond (conseil de prud'hommes et cour d'appel)

En première instance, le conseil de prud'hommes prononce la nullité de son licenciement.

La cour d'appel infirme le jugement. Selon elle, le licenciement n'était pas motivé par l'état de grossesse lui-même, mais par le comportement de la salariée, qui avait volontairement omis d'informer son employeur alors que ses fonctions l'exposaient à des substances chimiques incompatibles avec son état. Les juges d'appel considèrent que cette dissimulation empêchait l'employeur de satisfaire à son obligation de sécurité et caractérisait un manquement à l'obligation de loyauté de la salariée.

En l'espèce, elle était amenée à manipuler des agents chimiques susceptibles de présenter un risque pour la grossesse, ce qui ne lui permettait pas de réaliser pleinement les exigences de son contrat de travail. Selon la cour d'appel, ces faits étaient, en effet, de nature à engager la responsabilité civile et pénale de

son employeur, car la méconnaissance de la grossesse empêche l'employeur de prendre les dispositions adéquates.

La cour d'appel souligne que ce licenciement n'est donc pas fondé sur son état de grossesse, mais sur le fait d'avoir caché cet état à son employeur.

Décision de la Cour de cassation

La salariée forme un pourvoi devant la Cour de cassation, qui casse et annule l'arrêt de la cour d'appel. Les magistrats rappellent qu'aucune disposition légale n'impose à une salariée de révéler son état de grossesse à son employeur. En effet, s'il est de son intérêt de déclarer sa grossesse à son employeur pour être protégée, le Code du travail ne le lui impose pas. En effet conformément aux dispositions de l'article L. 1225-2 du Code du travail, « *la femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte* ».

Cet article a pour objectif de protéger la salariée contre les discriminations liées à la grossesse, de garantir le respect de sa vie privée et de prévenir toute atteinte à l'égalité de traitement en lui laissant la liberté de ne pas révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle souhaite bénéficier des protections légales prévues pour les femmes enceintes.

Le fait de déclarer tardivement sa grossesse ne constitue donc pas, à lui seul, une faute grave, y compris lorsque la salariée est exposée à un risque professionnel.

Le licenciement est ainsi jugé nul dès lors qu'il est fondé, même en partie, sur cette absence de déclaration.

La Cour rappelle qu'un tel licenciement porte atteinte au principe d'égalité entre les femmes et les hommes garanti par l'alinéa 3 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Cet arrêt confirme donc que les femmes enceintes n'ont certes pas l'obligation de révéler leur état de grossesse à leur employeur. Néanmoins, certaines mesures de prévention spécifiques et adaptées à la salariée enceinte ne peuvent être mises en œuvre par l'employeur qu'à compter du moment où il est informé de la grossesse.

Respect de la vie privée et liberté de la salariée enceinte d'informer son employeur de son état de grossesse

L'état de grossesse relève de la vie personnelle de la salariée. Ainsi, d'une part, il est interdit à l'employeur de rechercher des informations relatives à l'état de grossesse¹ et, d'autre part, la salariée demeure libre de lui révéler ou non sa grossesse tant qu'elle ne souhaite pas bénéficier des dispositions protectrices prévues par la loi.

Cette règle participe de la protection de la vie privée garantie notamment par l'article 9 du Code civil ainsi que par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. Elle constitue également un instrument de lutte contre les discriminations liées à la maternité, en évitant qu'une salariée soit conduite à révéler précocement un état susceptible d'influencer les décisions de recrutement, d'affectation ou d'évolution professionnelle.

¹ Article L. 1225-1 du Code du travail.

La décision de la Cour de cassation s'inscrit dans cette logique : le choix de différer l'annonce de sa grossesse relève d'une liberté protégée par la loi et ne peut être qualifié, à lui seul, de comportement fautif.

Mise en place d'un dispositif de protection de la salariée enceinte dès lors qu'elle a déclaré sa grossesse

Dès lors que l'employeur est informé de la grossesse, la salariée bénéficie du régime protecteur prévu par le Code du travail.

Protection contre le licenciement

L'article L. 1225-4 du Code du travail interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant :

- l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité qu'elle use ou non de ce droit ;
- les congés payés pris immédiatement à la suite de ce congé ;
- les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Deux exceptions demeurent possibles :

- la faute grave de la salariée, à condition qu'elle ne soit pas liée à l'état de grossesse ;
- l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Dans l'arrêt commenté, la Cour de cassation censure le raisonnement de la cour d'appel, qui avait retenu que l'omission d'informer l'employeur de l'état de grossesse constituait une faute grave non liée à la grossesse. La déclaration de grossesse relève d'une liberté de la salariée enceinte, et non d'une obligation. Il ne peut donc être reproché à la salariée une absence ou un retard de déclaration sous la forme d'une faute grave étrangère à cet état.

Dès lors que le licenciement repose sur l'absence de déclaration de grossesse, celui-ci est nul, peu importe que la lettre de licenciement invoque également d'autres griefs.

Protection contre les discriminations

Les articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du Code du travail prohibent toute mesure discriminatoire fondée notamment sur la grossesse.

Ces dispositions poursuivent une double finalité : garantir l'égalité entre les femmes et les hommes et protéger la santé de la salariée.

Un licenciement prononcé en raison, même en partie, de l'état de grossesse est donc nul, car il porte atteinte au principe d'égalité entre les femmes et les hommes garanti par l'alinéa 3 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Mise en place de mesures de prévention des risques professionnels

Si la salariée n'a aucune obligation de déclarer sa grossesse, cette information revêt néanmoins une importance particulière en matière de prévention. Elle lui permet notamment de bénéficier du congé de maternité, des autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires et, le cas échéant, des mesures de protection spécifiques prévues par le Code du travail.

Par ailleurs, dès lors qu'il est informé de la grossesse, l'employeur doit mettre en œuvre les mesures de prévention adaptées. Dans le cadre de son obligation générale de sécurité, prévue aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, il lui appartient notamment d'évaluer les risques professionnels auxquels la

salariée est exposée et de mettre en œuvre, lorsque cela est nécessaire, les mesures de prévention adaptées.

Ces mesures peuvent notamment conduire :

- à adapter temporairement les conditions de travail ;
- à supprimer certaines expositions incompatibles avec la grossesse ;
- à proposer un changement temporaire d'affectation lorsque la réglementation le prévoit ;

Cette obligation est particulièrement importante lorsque la salariée est exposée à des agents chimiques dangereux, à certains agents biologiques, aux rayonnements ionisants, aux vibrations, au travail de nuit ou à d'autres facteurs susceptibles d'avoir des effets sur la grossesse.

Ainsi, si la déclaration de grossesse demeure un choix de la salariée, elle permet à l'employeur de mettre en œuvre sans délai les mesures de prévention prévues par la réglementation afin de protéger la santé de la salariée et de l'enfant à naître.

Obligation de sécurité de l'employeur et du salarié

L'employeur soutenait que la salariée avait manqué à son obligation de loyauté et fait obstacle à son obligation de sécurité, en ne l'informant pas plus tôt de son état de grossesse.

Si les salariés sont également acteurs de la prévention, l'article L. 4122-1 du Code du travail ne peut être interprété comme imposant à une salariée de révéler sa grossesse. Cette disposition prévoit que chaque travailleur doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail.

Elle précise toutefois que cette obligation est sans incidence sur le principe de responsabilité de l'employeur.

L'arrêt illustre l'articulation entre ces exigences : l'employeur ne peut mettre en œuvre certaines mesures individuelles de prévention qu'à compter du moment où il est informé de la grossesse, mais cette circonstance ne permet pas de faire peser sur la salariée une obligation juridique de révélation.

La déclaration de grossesse à l'employeur n'est pas le seul moyen de protéger la santé de la femme enceinte salariée

La déclaration de grossesse à l'employeur, bien que fortement recommandée, ne constitue toutefois pas l'unique moyen de contribuer à la protection de la santé de la salariée enceinte, y compris lorsqu'elle occupe un poste à risque.

Information par le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Conformément à l'article L. 4121-3 du Code du travail, l'employeur doit évaluer les risques professionnels pour la santé et la sécurité des travailleurs et transcrire les résultats de cette évaluation dans le document unique. L'identification des dangers susceptibles d'avoir des effets sur la grossesse doit s'inscrire dans cette démarche générale d'évaluation des risques.

Ce document unique, mis à leur disposition, est un moyen essentiel d'information des femmes sur les conséquences de l'exposition à certains risques présents dans le cadre de leur poste de travail. L'employeur est notamment tenu de les informer sur les effets potentiellement néfastes sur la fertilité, l'embryon, le

foetus ou l'enfant, de l'exposition à certaines substances chimiques² ou à des rayonnements ionisants et sur les possibilités de changements temporaires d'affectation³.

L'objectif est de permettre aux salariées concernées de connaître les risques encourus et, le cas échéant, de déclarer leur grossesse suffisamment tôt pour que l'employeur puisse mettre en œuvre les mesures individuelles de prévention adaptées.

Services de prévention et de santé au travail

La salariée enceinte peut également solliciter le médecin du travail. Si celui-ci l'estime nécessaire, il peut formuler des préconisations d'aménagement du poste, qui s'imposent à l'employeur, sans être tenu de révéler la grossesse lorsque la salariée ne souhaite pas que cette information soit transmise.

Médecin traitant

Enfin, si le médecin consulté à titre privé l'estime nécessaire, la salariée peut être placée en arrêt de travail et être prise en charge au titre de la protection sociale.

Pour en savoir plus

Dossier web : Femmes enceintes

[Femmes enceintes. Ce qu'il faut retenir – Publics spécifiques – INRS](#)

Focus juridique : Femmes enceintes au travail : quelle réglementation applicable ?

[Femmes enceintes au travail : quelle réglementation applicable ? – Actualité - INRS](#)

² Article D. 4152-11 du Code du travail.

³ Article D. 4152-5 du Code du travail.

Prévention - Généralités

LOI N° 2026-534 DU 25 JUIN 2026 RELATIVE A LA LUTTE CONTRE LES FRAUDES SOCIALES ET FISCALES

[Loi n° 2026-534 du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales](#)

Ministère chargé du travail. Journal officiel du 26 juin 2026, texte n°1 (www.legifrance.gouv.fr – 46 p.).

La loi n° 2026-534 du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales modifie plusieurs dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail : l'absence de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) devient sanctionnable par une amende administrative, les contrôles du compte professionnel de prévention (C2P) sont renforcés et des précisions sont apportées concernant le passeport de prévention.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

La loi crée une nouvelle amende administrative en cas d'absence de DUERP, sous réserve qu'aucune poursuite pénale ne soit engagée pour les mêmes faits. Jusqu'à présent, ce manquement était uniquement sanctionné pénalement : une contravention plafonnée à 1 500 € pour une personne physique, portée à 3 000 € en cas de récidive, et à 7 500 € pour une personne morale (article R. 4741-1 du Code du travail).

La nouvelle sanction est potentiellement plus dissuasive, car son montant est calculé par salarié concerné, et non de manière forfaitaire. Elle permet également à l'inspection du travail d'agir directement, sans passer par le juge pénal, dans le cadre d'une procédure contradictoire permettant à l'employeur de présenter ses observations. Son champ reste cependant circonscrit à la seule absence du document. L'insuffisance du document, son défaut de mise à jour ou les obligations qui s'y rattachent (conservation, transmission, mise à disposition) ne relèvent pas de cette nouvelle amende administrative.

Le compte professionnel de prévention

La loi renforce les pouvoirs de contrôle des organismes gestionnaires du C2P et durcit le régime de la pénalité applicable en cas de déclaration erronée. L'employeur, public ou privé, et le travailleur indépendant sont

désormais tenus de présenter aux agents de contrôle tout document nécessaire à l'exercice de leur mission et de leur permettre l'accès aux locaux de l'entreprise. Les constatations opérées par ces agents font foi jusqu'à preuve du contraire, y compris lorsqu'elles révèlent un abus, une faute ou une fraude. Sur le montant de la pénalité que peut prononcer le directeur de l'organisme gestionnaire : la loi introduit un plancher, fixé à 1,25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, alors que seul un plafond (50 % de ce même plafond) existait auparavant. Toute omission ou inexactitude de déclaration donne ainsi lieu à une sanction minimale garantie. En cas de récidive, dans un délai qui sera fixé par décret, le montant de la pénalité est doublé.

Le passeport de prévention

Le passeport de prévention est l'espace numérique, géré par la Caisse des dépôts et consignations, qui centralise les attestations, certificats, certifications professionnelles et diplômes obtenus au titre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

La loi réécrit intégralement l'article L. 4141-5 du Code du travail, qui régit ce dispositif. Elle consacre désormais sa finalité : faciliter le respect, par l'employeur, de son obligation de formation à la santé et à la sécurité prévue à l'article L. 4141-2 du Code du travail.

Elle en clarifie également le régime.

Le champ des bénéficiaires est élargi. Le texte antérieur ne visait que « le travailleur » ; le passeport est désormais ouvert à tout titulaire d'un compte personnel de formation (CPF). Il pourra également mentionner les certifications professionnelles, en complément des attestations, certificats et diplômes déjà prévus.

Les personnes chargées de l'alimenter sont expressément identifiées. Il s'agit :

- de l'employeur, ou son expert-comptable, comptable ou tiers déclarant, pour les formations dispensées à son initiative ;
- de l'entreprise de travail temporaire, pour les formations dispensées à ses salariés intérimaires ;
- de l'organisme de formation, pour les formations qu'il dispense ;
- des ministères et organismes certificateurs, pour les informations relatives aux certifications ;
- des organismes financeurs de la formation professionnelle.

L'accès de l'employeur aux données est par ailleurs facilité. Alors que le régime antérieur subordonnait la consultation à l'autorisation préalable du titulaire, la loi inverse cette logique : l'employeur peut désormais consulter et conserver les données du passeport de prévention nécessaires au suivi de ses obligations de formation à la santé et à la sécurité, sauf opposition expresse du titulaire, et dans le respect du RGPD.

Enfin, le défaut de déclaration au passeport de prévention, lorsque celle-ci est obligatoire, peut désormais faire l'objet d'une amende administrative, plafonnée à 2 000 € par manquement, un montant inférieur au plafond de 4 000 € applicable aux autres manquements sanctionnés par ce même chapitre en matière de formation professionnelle. Ce plafond est doublé (4 000 €) en cas de nouveau manquement de même nature dans les deux ans suivant une précédente amende, et majoré de 50 % (3 000 €) en cas de nouveau manquement de même nature dans l'année suivant un simple avertissement.

A noter : Une incertitude subsiste toutefois quant au champ d'application de cette amende administrative. L'article L. 6356-1 du Code du travail, qui prévoit la sanction, vise expressément les organismes de formation, tandis que l'article L. 6356-2, qui en fixe le montant, renvoie à une liste plus large d'acteurs tenus d'alimenter le passeport de prévention, incluant notamment les employeurs, les experts-comptables, les entreprises de travail temporaire, les organismes certificateurs et les organismes financeurs. En l'état du droit, seuls les organismes de formation semblent donc clairement exposés à cette sanction. Une clarification de l'administration, voire une correction du texte, paraît nécessaire pour lever cette discordance.

FORMATION À LA SÉCURITÉ

Passeport de prévention

[Décret n° 2026-496 du 12 juin 2026 modifiant le décret n° 2025-748 du 1^{er} août 2025 précisant les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention.](#)

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 13 juin 2026, texte n°10 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Le décret n° 2026-496 du 12 juin 2026 modifie la période transitoire prévue par le décret n° 2025-748 du 1^{er} août 2025. Il ajuste le calendrier de déploiement du passeport de prévention, en fixant de nouvelles dates d'entrée en vigueur pour certaines fonctionnalités et en aménageant plusieurs échéances déclaratives.

Le texte prolonge jusqu'au 31 décembre 2026 la période pendant laquelle les déclarations effectuées par les employeurs ne portent que sur les formations obligatoires encadrées par la réglementation et sur celles requises pour les postes de travail nécessitant une autorisation ou une habilitation de l'employeur. Pour les organismes de formation, cette période transitoire a pris fin le 30 juin 2026.

Pendant la phase de déploiement, et ce jusqu'au 31 décembre 2026, les délais normalement prévus pour déclarer ou vérifier les formations dans le passeport de prévention sont prorogés. Les organismes de formation et les employeurs bénéficient ainsi de trois mois supplémentaires pour effectuer les déclarations ou vérifications qui leur incombent.

Le décret fixe aussi des délais spécifiques pour certaines formations déjà réalisées pendant la phase de déploiement :

- les formations terminées entre le 1^{er} et le 30 septembre 2025, ou dont la validité du justificatif de réussite débute au cours de cette période, doivent être déclarées par l'organisme de formation avant le 1^{er} octobre 2026 et vérifiées par l'employeur avant le 1^{er} janvier 2027 ;
- les formations dispensées par l'employeur et terminées entre le 16 et le 31 mars 2026, ou dont la validité du justificatif de réussite débute au cours de cette période, doivent être déclarées par l'employeur avant le 1^{er} avril 2027.

Certaines étapes du déploiement, auparavant liées à la mise à disposition de fonctionnalités techniques, sont par ailleurs rattachées à des dates fixes. Ainsi, à compter du 9 juillet 2026, lorsque l'organisme de formation n'a pas déclaré une formation dans le délai prévu, l'employeur doit renseigner lui-même cette formation dans les neuf mois suivant l'expiration de ce délai.

Enfin, l'alimentation automatique du passeport par le système d'information du compte personnel de formation, pour les certifications et habilitations en santé et sécurité au travail, entre en vigueur le 16 novembre 2026. Jusqu'au 15 novembre 2026, ces informations doivent donc continuer à être déclarées par les organismes de formation habilités à les évaluer ou à les délivrer, dans un délai de six mois suivant la fin du trimestre de leur délivrance.

Le décret est entré en vigueur le 14 juin 2026.

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Sécurité sociale

[Décret n° 2026-498 du 12 juin 2026 relatif au plafonnement de la durée des arrêts de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières.](#)

Ministère chargé du travail. Journal officiel du 13 juin 2026, texte n°20 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

La loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 a renforcé l'encadrement des arrêts de travail ouvrant droit au versement d'indemnités journalières (hors AT-MP). Son article 81 a notamment posé le principe d'un plafonnement de la durée des arrêts de travail prescrits par les médecins, chirurgiens-dentistes et sages-femmes, tout en renvoyant à un décret en Conseil d'État le soin de fixer les plafonds applicables.

Le décret n° 2026-498 du 12 juin 2026 fixe ces durées maximales. Il fixe à trente et un jours la durée maximale pouvant être prescrite dans le cadre d'un arrêt de travail initial et à soixante-deux jours celle pouvant être prescrite dans le cadre d'une prolongation. Ces plafonds sont inscrits au nouvel article R. 162-1-7-1 du Code de la sécurité sociale. Ils s'appliquent aux arrêts de travail prescrits par les médecins, chirurgiens-dentistes et sages-femmes. En pratique, l'assuré pourra rester en arrêt de travail au-delà de ces durées, mais la poursuite de l'arrêt supposera une prolongation ou une nouvelle prescription.

Le prescripteur peut toutefois dépasser ces plafonds, à condition de justifier sur la prescription la nécessité d'une durée plus longue au regard de la situation du patient et, le cas échéant, des recommandations de la Haute Autorité de santé.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1^{er} septembre 2026. Les plafonds s'appliqueront aux prescriptions et aux prolongations d'arrêts de travail établies à compter de cette date. Ils ne seront pas applicables à Mayotte.

[Décret n° 2026-501 du 12 juin 2026 fixant la durée maximale de service des indemnités journalières dues au titre des arrêts de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.](#)

Ministère chargé du travail. Journal officiel du 13 juin 2026, texte n°23 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

La loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 a renforcé l'encadrement des arrêts de travail ouvrant droit au versement des indemnités journalières AT-MP (accidents de travail et maladies professionnelles). Jusqu'à présent, en cas d'incapacité temporaire de travail consécutive à un AT-MP, ces indemnités étaient versées sans limite de durée, jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure, le décès de la victime, ou en cas de rechute ou d'aggravation. Son article 81 met fin à ce principe en instaurant une durée maximale de versement, dont la fixation était renvoyée à un décret à ultérieur. A l'expiration de cette durée, l'incapacité est réputée permanente.

Le décret fixe à quatre ans la durée maximale de versement des indemnités journalières AT-MP. Cette durée est désormais inscrite à l'article D. 433-9 du Code de la sécurité sociale pour le régime général et à l'article D. 752-22 du Code rural et de la pêche maritime pour le régime agricole. En cas d'interruption suivie d'une reprise du travail d'au moins un an, une nouvelle période de quatre ans pourra être ouverte ; pour les non-salariés agricoles, la date de reprise est attestée sur l'honneur.

Cette limite ne s'applique en revanche pas au versement des indemnités journalières en cas de travail aménagé ou de temps partiel thérapeutique.

Ces dispositions s'appliqueront aux indemnités journalières versées aux victimes dont le sinistre est intervenu à compter du 1^{er} janvier 2027.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Technicien de maintenance en marine de plaisance et technicien réparateur en mécanique de marine de plaisance

[Arrêté du 19 mai 2026 modifiant l'arrêté du 29 octobre 2025 portant création du titre professionnel de technicien de maintenance en marine de plaisance.](#)

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 14 juin 2026, texte n°4 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

[Arrêté du 19 mai 2026 modifiant l'arrêté du 29 octobre 2025 portant création du titre professionnel de technicien réparateur en mécanique de marine de plaisance.](#)

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 14 juin 2026, texte n°5 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Les arrêtés du 29 octobre 2025 ont créé les titres professionnels de technicien de maintenance en marine de plaisance et de technicien réparateur en mécanique de marine de plaisance. Ces deux titres partagent un certificat de compétences professionnelles (CCP) commun, intitulé « Réaliser la manutention et l'entretien courant des bateaux de plaisance ».

Les arrêtés du 19 mai 2026 modifient chacun, l'un des arrêtés du 29 octobre 2025, afin d'instaurer une passerelle entre les deux titres : un titulaire du CCP commun, obtenu dans le cadre de l'un des deux titres, peut désormais demander au représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi la délivrance par correspondance du CCP de même intitulé rattaché à l'autre titre, sans avoir à le repasser.

Monteur en calorifuge industriel

[Arrêté du 23 juin 2026 relatif au titre professionnel de monteur en calorifuge industriel.](#)

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 28 juin 2026, texte n°3 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Cet arrêté révisé le titre professionnel de monteur en calorifuge industriel, enregistré au RNCP sous le même intitulé, pour une durée de cinq ans à compter du 29 juin 2026.

L'annexe précise que l'exercice de cette activité implique le respect des consignes de sécurité et le port des équipements de protection individuelle adaptés. Elle indique également que le professionnel utilise régulièrement des moyens d'accès, tels que des échafaudages, des plateformes élévatrices ou des équipements de levage léger. Lorsqu'il est amené à manipuler ces équipements, il doit au préalable avoir été habilité ou autorisé par l'employeur, conformément à la réglementation en vigueur.

Organisation du travail

SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

Suivi individuel

[Décret n° 2026-503 du 12 juin 2026 relatif aux modalités des visites de pré-reprise et de reprise.](#)

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 14 juin 2026, texte n°3 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

La visite de pré-reprise est une visite facultative, organisée pendant un arrêt de travail de plus de trente jours, afin d'anticiper les conditions du retour du salarié. La visite de reprise, organisée au moment du retour dans l'entreprise, était quant à elle obligatoire dans les cas prévus à l'article R. 4624-31 du Code du travail, y compris lorsque le salarié avait bénéficié d'une visite de pré-reprise peu avant sa reprise.

Le décret n° 2026-503 du 12 juin 2026 apporte plusieurs évolutions et simplifie l'articulation entre la visite de pré-reprise et la visite de reprise.

Il prévoit ainsi que l'employeur est désormais informé de l'organisation de la visite de pré-reprise, indépendamment de l'existence de recommandations du médecin du travail, sauf opposition du salarié. Jusqu'à présent, lorsque le médecin du travail ne formulait aucune recommandation à l'issue de cette visite, l'employeur pouvait ne pas être informé de sa tenue.

Il crée également un cas de dispense de visite de reprise. Celle-ci n'est plus requise lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié a bénéficié d'une visite de pré-reprise dans les trente jours précédant sa reprise effective ;
- le médecin du travail a conclu, lors de cette visite, qu'aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste, ni aucune mesure d'aménagement du temps de travail, n'était nécessaire en vue de la reprise ;

Dès lors que l'une de ces conditions fait défaut, la visite de reprise reste obligatoire selon les règles habituelles. Par ailleurs, même si les conditions de dispense sont réunies, le salarié, l'employeur ou le médecin du travail conservent la possibilité de demander une visite de reprise.

Ces évolutions, codifiées aux articles R. 4624-30 et R. 4624-31 du Code du travail, sont transposées à l'identique pour le régime agricole aux articles R. 717-17 et R. 717-17-1 du Code rural et de la pêche maritime.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux arrêts de travail délivrés à compter du 15 juin 2026.

À noter : un panorama juridique consacré à ce décret sera publié dans le numéro 884 de Travail & Sécurité, à paraître en septembre 2026.

Risques biologiques et chimiques

RISQUE CHIMIQUE

Amiante

[Arrêté du 26 mai 2026 modifiant l'arrêté du 14 août 2012 relatif aux conditions de mesurage des niveaux d'empoussièrement, aux conditions de contrôle du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle aux fibres d'amiante et aux conditions d'accréditation des organismes procédant à ces mesurages](#)

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 2 juin 2026, texte n° 5 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

L'arrêté du 14 août 2012 fixe les conditions de mesurage des niveaux d'empoussièrement en fibres d'amiante, les conditions de contrôle du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle aux fibres d'amiante, ainsi que les conditions d'accréditation des organismes chargés de ces mesurages.

L'arrêté du 26 mai 2026 modifie ce texte afin de préciser les modalités de transmission à l'INRS, via la base SCOLA, des données issues des mesurages d'empoussièrement en fibres d'amiante.

Il actualise notamment le renvoi au Code du travail relatif à la collecte et à l'exploitation de ces résultats par l'INRS.

Transmission des résultats

Les organismes accrédités doivent communiquer dans la base SCOLA les résultats des contrôles des niveaux d'empoussièrement en fibres d'amiante. L'arrêté précise que cette transmission ne porte pas seulement sur les résultats d'analyse, mais sur les données issues du rapport final, comprenant notamment l'objectif du mesurage commandé, les conditions de prélèvement et les résultats d'analyse. Cette transmission reste effectuée selon les spécifications techniques définies par l'INRS, dans un délai maximal de trois mois à compter de l'émission du rapport d'essai annexé au rapport final correspondant.

Rapport final de mesurage

L'arrêté complète le contenu minimal du rapport final établi à l'issue du mesurage. Celui-ci doit désormais comprendre le ou les rapports d'essais relatifs à l'analyse des filtres utilisés lors des prélèvements, incluant notamment les clichés des observations ayant permis d'évaluer le taux d'obscurcissement.

Contrôle par le COFRAC

L'arrêté encadre également les vérifications réalisées par le COFRAC, ou par tout organisme d'accréditation équivalent, lors de l'évaluation des organismes accrédités.

Une nouvelle annexe prévoit que ces vérifications portent notamment sur :

- la désignation, pour chaque site géographique accrédité, d'une personne responsable de la validation et de l'archivage des dossiers dans SCOLA ;
- l'existence d'une procédure de saisie informatique des données ; la transmission effective des résultats dans la base SCOLA ;
- la cohérence des données saisies avec les rapports finaux examinés.

Il entrera en vigueur le 2 septembre 2026.

REACH

[Décision d'exécution \(UE\) 2026/1377 de la Commission du 11 mai 2026 modifiant la décision d'exécution \(UE\) 2019/961 autorisant une mesure provisoire prise par la République française conformément à l'article 129 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 \(REACH\), afin de restreindre l'utilisation et la mise sur le marché de certains bois traités avec de la créosote et avec d'autres substances apparentées.](#)

Commission européenne, Journal officiel du 16 juin 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

La décision d'exécution (UE) 2026/1377 prolonge l'autorisation donnée à la France de maintenir sa mesure provisoire restreignant l'utilisation et la mise sur le marché de certains bois traités à la créosote et à des substances apparentées. Cette prolongation est accordée dans l'attente de la modification de la restriction européenne applicable à ces substances dans le cadre du règlement REACH. Elle permet son maintien jusqu'au 7 juin 2028 afin d'éviter une interruption de la protection de la santé humaine et de l'environnement. La décision s'applique rétroactivement à compter du 8 mai 2024.

Risques mécaniques et physiques

RISQUE PHYSIQUE

Equipements de protection individuelle (EPI)

[Décision d'exécution \(UE\) 2026/1279 de la Commission du 12 juin 2026 relative aux normes harmonisées concernant les équipements de protection individuelle élaborées à l'appui du règlement \(UE\) 2016/425 du Parlement européen et du Conseil, et abrogeant la décision d'exécution \(UE\) 2023/941 de la Commission.](#)

Commission européenne, Journal officiel du 18 juin 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 18 p.).

Le règlement (UE) 2016/425 encadre la mise sur le marché des équipements de protection individuelle (EPI) dans l'Union européenne. Il fixe notamment les exigences essentielles de santé et de sécurité auxquelles ces équipements doivent satisfaire. Lorsqu'un EPI respecte une norme harmonisée publiée au Journal officiel de

l'Union européenne (JOUE), il est présumé répondre aux exigences essentielles de santé et de sécurité du règlement couvertes par cette norme.

La décision d'exécution (UE) 2026/1279 du 12 juin 2026 actualise, dans un acte unique, les références des normes harmonisées relatives aux EPI. Elle remplace la décision d'exécution (UE) 2023/941 et rassemble, dans son annexe I, la liste actualisée des normes harmonisées applicables aux EPI, incluant de nouvelles normes et plusieurs normes révisées.

Parmi les normes à usage professionnel révisées figurent notamment celle relative :

- aux casques de protection pour l'industrie, remplacée par la norme EN 397:2025. La Commission européenne publie toutefois cette norme avec une restriction, en raison d'une erreur de renvoi interne relevée dans son texte ;
- aux gants de protection, dont les exigences générales et méthodes d'essai relèvent désormais de la norme EN ISO 21420:2020 et de son amendement EN ISO 21420:2020/A1:2024 ;
- aux équipements de visualisation améliorée pour les situations à risque modéré, remplacée par la norme EN 17353:2020+A1:2025.

Les anciennes références correspondant à ces normes révisées sont retirées du JOUE. Elles restent toutefois applicables de manière transitoire jusqu'aux dates fixées en annexe II, échelonnées entre août 2026 et décembre 2027, afin de laisser aux fabricants le temps d'adapter leurs produits aux nouvelles normes.

Vagues de chaleur

[Instruction n° DGT/BPSIT/CT3/2026/68 du 22 mai 2026 relative à la gestion des vagues de chaleur de 2026.](#)

Ministère chargé du Travail, Bulletin officiel du 2 juin 2026, 10 p.

Cette instruction organise l'activité du système d'inspection du travail pendant la période de veille saisonnière, du 1^{er} juin au 15 septembre 2026, et répertorie les ressources utiles à disposition des entreprises pour prévenir les risques liés aux vagues de chaleur. Elle complète l'instruction interministérielle du 27 mai 2024 relative à la gestion sanitaire des vagues de chaleur et tient compte des évolutions réglementaires issues du décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.

Les principaux points abordés sont les suivants.

Réglementation applicable en matière de prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense

L'instruction rappelle que les épisodes de chaleur intense font désormais l'objet de dispositions spécifiques dans le Code du travail. Lorsque l'évaluation des risques identifie un risque d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs lié à l'exposition à des épisodes de chaleur intense, les employeurs doivent définir des mesures de prévention adaptées en se fondant sur un ensemble d'éléments (ajustement de l'organisation du travail, moyens techniques, équipement de travail, information et formation...) prévus par l'article R. 4463-3 du Code du travail et les adapter en cas d'intensification de la chaleur.

À noter : pour déterminer les niveaux de vigilance correspondant aux épisodes de chaleur intense (jaune, orange et rouge), il convient de se référer à l'arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France.

Les risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense doivent être pris en compte dans :

- le plan de prévention pour les travaux réalisés par une entreprise extérieure (article R. 4512-6 du Code du travail) ;
- le protocole de sécurité applicable aux opérations de chargement et de déchargement ;

- le plan général de coordination (article L. 4532-8 du Code du travail) et le plan particulier de sécurité et de protection de la santé (article L. 4532-9 du Code du travail) lors des opérations de bâtiment et de génie civil.

L'instruction rappelle en outre l'interdiction d'affecter des jeunes travailleurs à des travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé (article D. 4153-36 du Code du travail). Il n'existe aucune dérogation à cette interdiction. Une attention particulière doit également être portée aux travailleurs vulnérables, notamment aux femmes enceintes.

Contrôles et actions du système d'inspection du travail

L'instruction demande aux services de l'inspection du travail de renforcer les actions d'information, de sensibilisation et de contrôle pendant la période de veille saisonnière.

Les contrôles doivent être ciblés sur les secteurs les plus exposés aux vagues de chaleur et aux ambiances thermiques, en particulier le BTP et l'agriculture, mais également la restauration, la boulangerie, les pressings, l'action sociale et sanitaire, l'industrie, les transports et la logistique.

Les services sont également invités à mobiliser les services de prévention et de santé au travail, afin de relayer auprès des employeurs les mesures de prévention à mettre en œuvre, notamment pour les salariés les plus exposés aux risques liés à la chaleur.

En cas de passage d'un département en vigilance rouge, la mobilisation doit être renforcée : participation à la coordination départementale sous l'autorité du préfet, information des réseaux d'employeurs, diffusion des messages de prévention et intensification des contrôles dans les secteurs les plus concernés. Lorsque des manquements sont constatés, les agents de contrôle peuvent mobiliser les suites prévues par le Code du travail, notamment la mise en demeure préalable au procès-verbal, la transmission d'un rapport en vue d'une mise en demeure ou, selon les cas, une procédure de sanction administrative.

Suivi national des accidents graves et mortels liés à la chaleur

L'instruction organise un suivi renforcé des accidents du travail graves et mortels susceptibles d'être liés à la chaleur. Les DREETS sont invitées à assurer une remontée des informations régulières afin de permettre un pilotage national de la campagne estivale.

Dispositions applicables en cas d'interruption ou de réduction de l'activité

L'instruction rappelle enfin les règles applicables lorsque la chaleur conduit à interrompre ou réduire l'activité. En cas de vigilance orange ou rouge, les heures perdues peuvent, sous conditions, être récupérées. L'activité partielle peut également être sollicitée lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité en raison d'une vague de chaleur, sous réserve d'une appréciation au cas par cas par l'administration.

Pour les entreprises du BTP, le dispositif BTP-intempéries peut être mobilisé lorsqu'une vague de chaleur rend dangereuse ou impossible l'exécution du chantier. Ce dispositif doit être sollicité en priorité avant toute demande d'activité partielle ; ce n'est qu'en cas de refus de prise en charge par la caisse de congés intempéries du BTP que l'entreprise peut solliciter l'activité partielle.

Vient de paraître

PUBLICATION JURIDIQUE INRS

[Aide-mémoire juridique, TJ 30 : Prérogatives et missions du CSE et de la CSSCT en matière de santé et sécurité au travail](#)

INRS, publié en juin 2026, brochure de 52 pages

Cet aide-mémoire juridique a pour objectif d'apporter aux membres élus du Comité social et économique (CSE), aux employeurs et autres acteurs de la prévention, des repères juridiques et pratiques sur les prérogatives et les missions du CSE en matière de santé et de sécurité au travail.

Ce document se distingue par son approche ciblée. Il se concentre exclusivement sur les missions liées à la santé et à la sécurité au travail. Les aspects tels que le protocole électoral ne sont donc pas abordés. L'organisation du contenu a été pensée pour en faciliter la compréhension par tous.

Au-delà de la dimension juridique, qui reste essentielle, le document intègre une approche pratique. Il propose des conseils concrets de prévention, afin d'accompagner efficacement les acteurs de terrain dans la mise en œuvre des obligations en matière de santé et sécurité au travail. Il comprend également une annexe récapitulative, regroupant l'ensemble des informations et des consultations du CSE par type de risques, facilitant ainsi l'application des actions à suivre.

Pour en savoir plus, consulter et télécharger le guide, voir le site internet de l'INRS : [Prérogatives et missions du CSE et de la CSSCT en matière de santé et sécurité au travail - Actualité - INRS](#)

LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PREVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE : UNE NECESSAIRE REMISE A PLAT

Cour des comptes – Rapport 2026 sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale – mai 2026 – 27 pages

Le compte professionnel de prévention (C2P) permet aux salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels de bénéficier d'une formation ou d'une reconversion, de travailler à temps partiel tout en

maintenant leur rémunération ou de partir plus tôt à la retraite. Contrairement aux dispositifs de départ anticipé fondés sur l'inaptitude ou l'incapacité permanente, le C2P ne repose pas sur la constatation médicale d'une altération de l'état de santé, mais sur la prise en compte de la probabilité d'une dégradation après le départ à la retraite.

Ce dispositif est alimenté par les déclarations annuelles réalisées par les employeurs, via la déclaration sociale nominative (DSN), qui identifient les salariés concernés par le dépassement de seuils d'exposition à six facteurs de risques professionnels : les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif.

Dans son rapport, la Cour des comptes relève plusieurs limites de ce dispositif.

Elle rappelle que le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), créé en 2014, reposait initialement sur dix facteurs de risques professionnels définis par le Code du travail. Réformé en 2017 pour devenir le compte professionnel de prévention (C2P), le dispositif a exclu de son champ quatre facteurs : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux.

La Cour relève certaines défaillances de gestion et de pilotage du C2P, transféré en 2018 de la branche vieillesse à la branche accidents du travail et maladies professionnelles de l'assurance maladie. Elle souligne également l'insuffisance des contrôles, malgré des risques d'erreurs, de sous-déclaration et de sur-déclaration des expositions.

Elle considère que les incitations visant à favoriser la prévention sont insuffisantes. Les bénéficiaires du C2P utilisent principalement leurs points pour financer un départ anticipé à la retraite ou un passage à temps partiel, plutôt que les dispositifs de formation et de reconversion. Ces derniers sont peu mobilisés, notamment en raison de leur complexité.

Afin de rendre le dispositif plus efficace, la Cour des comptes recommande de le simplifier. En particulier, elle préconise :

- d'identifier les salariés exposés par le biais de listes de métiers et de conditions de travail ;
- de confier le pilotage aux partenaires sociaux qui seraient responsables de l'établissements de ces listes au sein des branches professionnelles ;
- de mettre l'accent sur la prévention dans les dispositifs négociés par les branches professionnelles (formations ciblées, congés de reconversion pour gérer les secondes parties de carrière...) ;
- de réduire la part des financements alloués à la réparation au bénéfice de celle consacrée à la prévention des risques ;
- d'instituer au sein de la majoration de cotisation patronale finançant le C2P, une part modulée en fonction de l'exposition des salariés de l'entreprise aux risques d'usure professionnelle ;
- d'automatiser les contrôles sur les déclarations d'exposition aux risques d'usure professionnelle.

GUIDE RISQUES PSYCHOSOCIAUX : DES CLÉS POUR UNE PREVENTION ADAPTÉE

Anact – 2 juin 2026 – 32 pages

Ce guide a été conçu dans le cadre du Plan Santé au Travail (PST) 4 pour accompagner les dirigeants, les représentants du personnel, les services des ressources humaines et les acteurs de la prévention dans la mise en place d'une démarche adaptée de prévention des risques psychosociaux (RPS).

Il propose notamment :

- des idées clés pour comprendre les RPS et disposer de repères pour agir ;

- trois leviers complémentaires pour passer à l'action en fonction de la situation de l'entreprise ;
- un panorama des acteurs et des ressources mobilisables.

Il rappelle et détaille les idées clés suivantes :

- les RPS sont liés à l'organisation du travail ;
- prévenir les RPS, c'est plus qu'une obligation ;
- managers et salariés sont des acteurs clés de la prévention ;
- face aux RPS, il faut être réactif et anticiper.

Dans un second temps, le guide détaille trois types d'action à mener pour structurer une démarche de prévention adaptée :

- structurer une démarche de prévention dans la durée, en affirmant l'engagement de l'entreprise, en impliquant les salariés et leurs représentants, en repérant les situations à risques et en planifiant les actions ;
- installer des pratiques évitant l'apparition des RPS, notamment par des espaces de dialogue sur le travail, la régulation de la charge de travail, la clarification des rôles, le soutien des managers et l'association des salariés aux changements ;
- réagir en cas de crise ou de signalement, en sécurisant les situations de travail, en soutenant les personnes ou les collectifs concernés, puis en recherchant les causes liées au travail afin d'éviter que la situation ne se reproduise.

Enfin, le guide présente les acteurs et les ressources mobilisables pour accompagner les entreprises dans la prévention des RPS. Il identifie notamment l'Anact et les Aract, les Carsat/Cramif/CGSS, les services de prévention et de santé au travail, l'INRS, la CCMSA et, le cas échéant, des consultants spécialisés. Il recense également plusieurs outils pratiques, notamment pour intégrer les RPS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, repérer les facteurs de risques, analyser les situations de travail, agir sur la charge de travail, mettre en place des espaces de discussion ou réagir à une crise ou à un signalement.

CONVENTION N°193 SUR LE TRAVAIL DECENT DANS L'ECONOMIE DES PLATEFORMES

OIT, 114e session de la Conférence internationale du Travail – 12 juin 2026 – 10 pages.

Lors de la 114^{ème} session de la Conférence internationale du Travail, qui s'est tenue à Genève du 1^{er} au 12 juin 2026, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté la Convention n° 193 concernant le travail décent dans l'économie des plateformes. Il s'agit de la première convention internationale du travail spécifiquement consacrée à l'économie des plateformes numériques. Le texte a pour ambition d'établir un cadre mondial visant à garantir que les travailleurs des plateformes numériques de travail, quel que soit leur statut d'emploi, puissent bénéficier de droits fondamentaux et de protections appropriées, dans un contexte de concurrence loyale et de croissance économique durable.

Elle invite les États membres à veiller à ce que les travailleurs des plateformes numériques jouissent des principes et droits fondamentaux au travail, à savoir notamment la liberté d'association et le droit de négociation collective, la protection contre la discrimination, l'élimination du travail des enfants et de toute forme de travail forcé, ainsi que le droit à un environnement de travail sûr et sain.

Concernant la santé et la sécurité au travail, le texte impose aux États de mettre en place des mesures appropriées pour prévenir les accidents du travail, les maladies professionnelles ou toute autre atteinte à la santé des travailleurs des plateformes numériques. Il précise que les dispositions déterminées au niveau de chaque État doivent définir les rôles et responsabilités des pouvoirs publics, des plateformes de travail numériques, des travailleurs et des autres

acteurs concernés. Ces mesures doivent également tenir compte de la qualification des travailleurs au regard des statuts d'emploi et intégrer la nécessité d'évaluer les risques professionnels et de mettre en œuvre des mesures de prévention et de protection adaptées.

La Convention prévoit également que les États membres doivent prendre des mesures pour garantir aux travailleurs des plateformes numériques le droit de se retirer d'une situation de travail dont ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé, sans subir de conséquences indues.

Concernant le statut professionnel des travailleurs, la Convention n'impose aucune classification particulière en matière d'emploi. Elle exige toutefois que les États membres prennent des mesures afin de garantir que ce statut soit correctement déterminé, au regard notamment des conditions d'exécution du travail, de la rémunération ou du paiement du travailleur, ainsi que des spécificités du travail via les plateformes numériques.

Le texte garantit parallèlement un socle de droits aux travailleurs des plateformes, concernant notamment :

- la protection contre la violence et le harcèlement ;
- la promotion d'opportunités de travail décent ;
- la rémunération ou le paiement ;
- la sécurité sociale ;
- l'impact de l'utilisation de systèmes automatisés fondés sur des algorithmes ;
- la protection des données personnelles et de la vie privée ;
- la suspension, la désactivation du compte et la rupture du contrat ou de l'engagement ; la protection des migrants et des réfugiés ;
- l'accès à des mécanismes de règlement des différends et à des voies de recours effectives.

Comme toute convention de l'OIT, la Convention n° 193 ne deviendra juridiquement contraignante pour la France que si celle-ci la ratifie. Elle devra ensuite être mise en œuvre selon les modalités prévues par la convention, notamment par la législation, les conventions collectives, les décisions de justice ou tout autre moyen conforme à la pratique nationale.

PLAN SANTE AU TRAVAIL 2026-2030

Ministère du Travail et des Solidarités – 5 juin 2026 – 87 pages.

Le ministère chargé du Travail a présenté au Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT) le Plan santé au travail (PST) 2026-2030, qui fixe les orientations nationales en matière de prévention pour les cinq prochaines années. Élaboré en concertation avec les partenaires sociaux et les acteurs institutionnels, il constitue la feuille de route stratégique et opérationnelle de la politique de santé au travail. Il vise à renforcer la prévention des risques professionnels dans les entreprises et à agir plus efficacement pour préserver la santé des travailleurs face aux principales mutations du monde du travail. Le PST 2026-2030 est structuré autour de plusieurs engagements.

Renforcer la prévention des accidents graves et mortels

Les actions porteront notamment sur la prévention des malaises mortels, des risques de chute de hauteur, des risques liés aux équipements de travail et des conduites addictives.

Prévenir les absences au travail

Il s'agira notamment de mieux coordonner les actions visant à anticiper la reprise du travail et le maintien dans l'emploi, ainsi que d'encourager la formation des managers aux enjeux de santé au travail et aux pratiques de dialogue professionnel sur les conditions de travail.

Mieux protéger les jeunes et les nouveaux arrivants

Concernant les jeunes travailleurs et les nouveaux arrivants en entreprise, les actions auront pour principaux objectifs :

- de renforcer la culture de prévention dès la formation initiale, par des actions de sensibilisation et des modules spécifiques en santé et sécurité au travail ;
- de sécuriser les premières expériences professionnelles par la mise en place de procédures particulières d'accueil et d'intégration ;
- de prendre en compte les spécificités des jeunes salariés dans la démarche d'évaluation des risques, au moyen d'actions de prévention ciblées ;
- de mobiliser les maîtres de stage, maîtres d'apprentissage, tuteurs et encadrants autour de ces enjeux.

Prévenir les risques psychosociaux et promouvoir la santé mentale

Le plan vise notamment à renforcer l'accompagnement des entreprises, en particulier des TPE-PME, par la mise à disposition d'une offre de prévention des RPS commune et plus lisible.

Protéger la santé des femmes au travail

Dans ce cadre, le programme consiste principalement :

- à renforcer l'évaluation des risques différenciée selon le sexe ;
- à veiller à l'adaptation des équipements de protection individuelle aux femmes ;
- à accompagner les employeurs dans l'évaluation et la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

Accompagner les transformations du travail, notamment l'IA et le dérèglement climatique

Le PST prévoit notamment :

- la création d'un observatoire « IA et travail » ;
- un appui aux entreprises concernant les effets du changement climatique sur la santé et la sécurité au travail, notamment en matière d'évaluation des risques, d'organisation du travail et de conception d'équipements de protection adaptés.

Renforcer la place de l'évaluation des risques dans la démarche de prévention

Le PST a pour objectif de poursuivre l'accompagnement des entreprises par les SPST dans l'évaluation des risques et l'élaboration des plans d'action de prévention. Les actions envisagées portent notamment sur la communication relative à la transmission du DUERP aux SPST, le développement de nouveaux outils d'aide à l'évaluation des risques et le renforcement du passage du DUERP à l'action, notamment par le Papripact ou la liste des actions de prévention.

Renforcer la prévention de la désinsertion professionnelle et de l'usure professionnelle

Sur ces thématiques, les actions envisagées visent :

- à favoriser le repérage et l'accompagnement, par les SPST, des travailleurs exposés à un risque de désinsertion professionnelle ;

- à faciliter le partage d'informations entre les services sociaux de l'assurance maladie et les SPST ;
- à poursuivre le déploiement du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), notamment pour les actions de prévention des risques ergonomiques ;
- à accompagner les entreprises dans le maintien dans l'emploi des salariés atteints de maladies chroniques.

Sur la période 2026-2030, le PST pourra être adapté aux évolutions du travail par la mise en œuvre d'une clause de revoyure associant les partenaires sociaux et les acteurs institutionnels. Au niveau local, le PST 2026-2030 sera décliné par les DREETS dans le cadre des plans régionaux santé au travail (PRST).

À noter : les annexes du PST présentent notamment les indicateurs du plan, les modalités de déclinaison territoriale dans les PRST, le rôle des SPST dans la mise en œuvre des actions du plan, ainsi que les sous-actions contribuant plus directement à la prévention des accidents du travail graves et mortels.



Document réalisé par le pôle Information juridique - Département Études, veille et assistance documentaires
Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
65 boulevard Richard Lenoir 75011 Paris - Tél. 01 40 44 30 00 - Fax 01 40 44 30 99 - e-mail info@inrs.fr - www.inrs.fr