

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 5 – MAI 2026

FOCUS

Travail temporaire : l'entreprise utilisatrice doit intégrer les intérimaires dans son document unique d'évaluation des risques

[Page 3](#)

LOI DE SIMPLIFICATION

Publication de la loi de simplification visant à alléger les obligations pesant sur les employeurs

[Page 10](#)

AMIANTE

Publication du plan d'actions interministériel pour améliorer la prévention des risques liés à l'amiante (PAIA2 – 2026-2030)

[Page 13](#)

EXPOSITION AU PLOMB

Publication par l'EU-OSHA d'une annexe spécifique au plomb dans le guide de surveillance biologique au travail.

[Page 15](#)

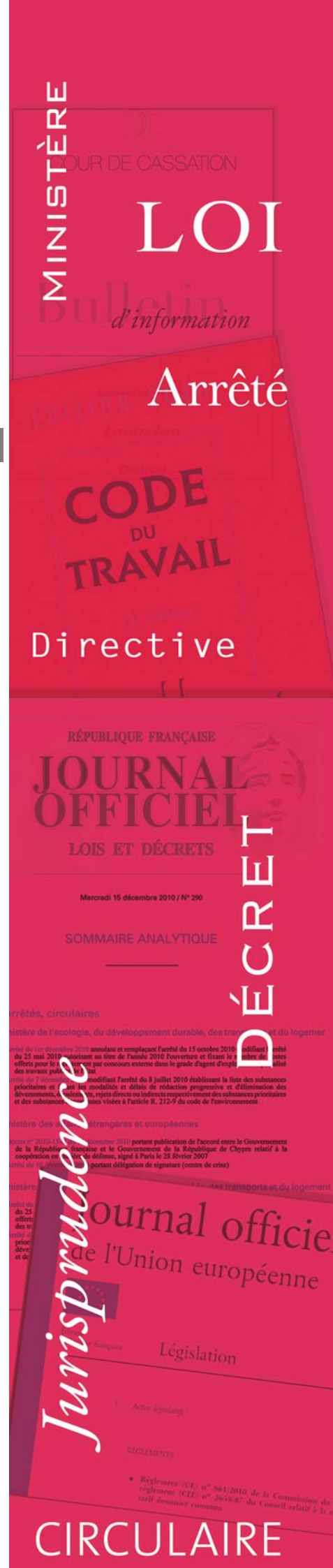


Table des matières

Focus.....	3
Textes officiels - Santé et sécurité au travail	8
Textes officiels - Environnement, santé publique et sécurité civile.....	12
Vient de paraître.....	13
Publication juridique INRS	13
Plan d'actions interministériel pour améliorer la prévention des risques liés à l'amiante.	13
Avis de l'ANSES - expositions aux principes actifs médicamenteux des salariés de l'industrie pharmaceutique	14
Guide européen - orientations pour la surveillance de la santé et la biosurveillance des travailleurs exposés au plomb et à ses composés.....	15

Travail temporaire : l'entreprise utilisatrice doit intégrer les intérimaires dans son document unique d'évaluation des risques

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 mai 2026, 25-10.127](#)

Dans cet arrêt rendu le 13 mai 2026, la Cour de cassation rappelle la répartition des obligations en matière d'évaluation des risques professionnels, lorsque des salariés intérimaires sont mis à disposition d'entreprises utilisatrices (EU) par une entreprise de travail temporaire (ETT) pour l'exécution d'une mission.

Faits et procédure

Une ETT, organisée en unité économique et sociale (UES) et dotée d'un comité social et économique (CSE) central et de plusieurs CSE d'établissement, comprend plusieurs agences régionales. L'une d'entre elles emploie 300 salariés permanents, qui encadrent les mises à disposition de travailleurs intérimaires auprès d'entreprises clientes et met à disposition 12000 salariés intérimaires auprès d'EU dans le cadre de contrats de mission.

Pour encadrer la prévention des risques professionnels de ces travailleurs, en complément des dispositions réglementaires prévues notamment par le Code du travail, l'agence pouvait se référer :

- à l'accord relatif à la santé et à la sécurité au travail dans la branche du travail temporaire, conclu le 3 mars 2017 afin de renforcer la prévention des risques professionnels et améliorer les conditions de travail des salariés intérimaires. Cet accord, étendu par arrêté du 17 juillet 2018, prévoit notamment que le CSE de l'ETT (CHSCT au moment des faits) doit se préoccuper du suivi de la santé et de la sécurité des salariés intérimaires, sans pour autant se substituer aux obligations qui incombent au CSE de l'EU ;
- au plan d'actions interne (dénommé « roue de la prévention »), définissant une politique générale de prévention et de suivi concernant les salariés intérimaires.

Dans cette affaire, le CSE de l'agence d'intérim régionale et une organisation syndicale soutenaient des manquements de l'employeur (l'ETT) à ses obligations légales, à l'accord de branche étendu, ainsi qu'à son propre plan d'action interne concernant les salariés intérimaires.

Il lui était également reproché la défaillance de la politique de prévention mise en œuvre dans l'agence régionale au regard du niveau de sinistralité des salariés intérimaires (le taux de fréquence des accidents du travail subis par les salariés intérimaires relevant du périmètre de cette agence étant supérieur au taux national).

Invoquant la persistance d'un risque élevé pour la santé et la sécurité de ces derniers, le CSE de l'agence ainsi que l'organisation syndicale ont saisi le tribunal judiciaire afin qu'il soit notamment ordonné à l'ETT :

- De mettre à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ainsi que son programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) afin d'y intégrer les risques professionnels et les actions de prévention concernant les salariés intérimaires ;

- D'informer, sous astreinte, le CSE de l'établissement sur le suivi des entreprises utilisatrices les plus accidentogènes et les actions associées.

Décision des juges du fond (tribunal judiciaire et cour d'appel)

• Sur le DUERP et le PAPRI Pact de l'ETT

Les demandes tendant à imposer à l'ETT la mise à jour de son DUERP et de son PAPRI Pact pour y intégrer les risques professionnels auxquels les salariés intérimaires étaient exposés dans les entreprises utilisatrices ont été rejetées.

La cour d'appel a retenu que les risques liés aux postes de travail occupés chez les entreprises utilisatrices relevaient du DUERP de ces dernières, et non du DUERP de l'ETT.

• Sur l'information du CSE relative aux entreprises utilisatrices les plus accidentogènes

La cour d'appel a également rejeté la demande tendant à ordonner à l'ETT d'informer le CSE sur le suivi des entreprises utilisatrices les plus accidentogènes et les actions associées. Elle a considéré que l'accord de branche du 3 mars 2017 ne fixait pas d'obligation ni d'action déterminée à la charge de l'ETT.

Décision de la Cour de cassation

• Concernant le DUERP des postes occupés par les intérimaires

La Cour de cassation confirme la décision des juges du fond.

Bien que la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs temporaires repose sur une responsabilité commune entre l'ETT et l'EU, la cour de cassation indique qu'il appartient à l'EU :

- de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer cette protection en application de l'article L. 1251-21, 4° du Code du travail ;
- d'effectuer le travail d'évaluation des risques et donc d'identifier dans son DUERP les risques inhérents à son activité dans les unités de travail au sein desquelles les salariés intérimaires sont affectés.

L'EU est en effet seule en mesure d'identifier les risques inhérents à son activité dans son DUERP et, le cas échéant, dans son plan de prévention des risques, puis de prendre les mesures de prévention adaptées.

• Concernant l'information annuelle du CSE sur les clients les plus accidentogènes lorsque celui-ci le demande

La Cour de cassation considère qu'il résulte de l'accord de branche que l'ETT a l'obligation d'informer chaque année le CSE, lorsque celui-ci en fait la demande, du suivi des clients les plus accidentogènes et des actions associées.

En s'appuyant sur l'accord de branche, la Cour de cassation rappelle que le CSE de l'ETT doit pouvoir se préoccuper de la santé et de la sécurité des salariés intérimaires, sans se substituer aux obligations qui incombent au CSE de l'EU. Cette prérogative peut notamment porter sur l'information relative au programme de prévention et sur l'examen des actions à mettre en œuvre à l'égard des entreprises utilisatrices dans lesquelles un nombre important d'accidents du travail a été constaté.

En revanche, la Cour précise que l'obligation mise à la charge de l'ETT est une obligation d'information et non une obligation de consultation.

Sur ce point, il s'agit donc d'une cassation partielle de l'arrêt d'appel : Il y a bien une obligation d'information du CSE de l'ETT. Toutefois, la demande du CSE tendant à imposer une consultation formelle (avec rendu d'avis) est rejetée.

Cet arrêt permet de revenir sur trois éléments essentiels concernant la santé et la sécurité des intérimaires : leur intégration dans le DUERP de l'EU, les obligations spécifiques de l'ETT et le rôle du CSE de l'ETT.

Intégration des intérimaires dans le DUERP de l'EU

Dans cet arrêt, la Cour de cassation clarifie l'articulation entre l'obligation générale d'évaluation des risques professionnels de l'employeur et la configuration spécifique du travail temporaire.

Le salarié intérimaire est lié contractuellement à l'ETT, mais il exécute sa mission dans une EU. Cette dissociation entre l'employeur et le lieu effectif d'exécution du travail rend nécessaire une répartition des responsabilités.

L'article L. 4111-5 du Code du travail précise que, pour l'application des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail, sont considérés comme travailleurs « les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur ». Cette définition large a pour effet d'inclure les salariés intérimaires (temporaires) dans le champ d'application des règles de prévention des risques professionnels qui s'appliquent à l'entreprise dans laquelle ils exercent effectivement leur activité. En complément, l'article L. 1251-21 du Code du travail précise que, durant la mission, l'EU est responsable des conditions d'exécution du travail, ce qui comprend notamment la santé et la sécurité des salariés intérimaires qu'elle accueille.

En pratique, l'EU est la plus à même de connaître, précisément, les risques professionnels existants en son sein. C'est pourquoi la démarche d'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les intérimaires relève de sa compétence.

En pratique, l'EU doit évaluer les risques auxquels sont exposés les salariés intérimaires, au même titre que les autres salariés de l'entreprise, mais aussi les risques propres au salarié intérimaire du fait de leur statut dans l'entreprise.

Cet arrêt permet donc de confirmer que la prévention des risques liés aux intérimaires doit être construite au plus près des situations de travail réelles. Le DUERP doit répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assurer la traçabilité collective de ces expositions. C'est donc l'EU qui doit intégrer les intérimaires dans son évaluation des risques, puisque c'est elle qui connaît les postes, l'environnement de travail, l'organisation de l'activité et les expositions effectives.

Cette approche est cohérente avec la logique du DUERP, qui repose sur une évaluation par unité de travail et suppose une connaissance fine de l'activité réelle. L'ETT ne peut pas matériellement identifier, avec le même degré de précision que l'EU l'ensemble des risques propres à chaque poste, atelier, chantier.

Cette solution :

- Évite de faire peser sur l'ETT une obligation d'évaluation qu'elle ne peut pas maîtriser directement.
- Évite de faire du DUERP de l'ETT un document englobant l'ensemble des risques des entreprises utilisatrices. Une telle extension aurait conduit à une dilution de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice et à une perte de lisibilité de l'évaluation des risques.

Les obligations spécifiques de l'ETT

La solution ne doit pas être interprétée comme une exonération totale de la responsabilité de l'ETT. Celle-ci, en sa qualité d'employeur, doit notamment contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des

salariés intérimaires par une politique active de prévention et par un suivi adapté aux spécificités du travail temporaire.

En matière de prévention des risques professionnels, bien que durant l'exécution de la mission elle délègue une partie de ses fonctions à l'EU, il n'en demeure pas moins que son statut d'employeur, garant de la santé et de la sécurité de ses salariés, persiste.

Il lui appartient notamment de :

- former les salariés permanents des agences d'emploi. Ces derniers sont les interlocuteurs privilégiés de l'EU, de l'établissement du contrat à la conclusion de la mission. Afin qu'ils puissent pleinement jouer leur rôle en termes de prévention des risques professionnels des salariés intérimaires, l'ETT est tenue de dispenser à ses salariés permanents une formation relative à la santé et la sécurité des salariés intérimaires.
- réaliser des visites des postes de travail de l'EU ;
- formaliser la démarche de prévention dans les contrats établis avec l'EU. Le Code du travail prévoit que le recours à l'intérim se formalise par la conclusion de deux contrats : un contrat de mise à disposition, entre l'ETT et l'EU et un contrat de mission, entre l'ETT et le salarié intérimaire. Les EU et les ETT doivent faire apparaître dans ces contrats des informations relatives à la mission et nécessaires à la mise en œuvre de la démarche de prévention des risques professionnels. Ainsi, le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié et chaque mission doit notamment comporter diverses informations (les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des particularités pour la santé ou la sécurité des salariés, ainsi que la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ; la nature des équipements de protection individuelle que le salarié devra utiliser et s'ils sont éventuellement fournis par l'entreprise de travail temporaire). Ces informations sont retranscrites dans le contrat de mission qui est conclu entre l'ETT et le salarié intérimaire.
- assurer le suivi de l'état de santé des salariés intérimaires.

L'information du CSE de l'ETT : une prérogative autonome, distincte de la consultation

L'autre apport majeur de l'arrêt concerne le rôle du CSE de l'ETT.

La Cour consacre une obligation d'information du CSE, lorsque celui-ci en fait la demande, sur le suivi des EU les plus accidentogènes et les actions associées.

Cette obligation trouve son fondement dans l'article 22 de l'accord de branche du 3 mars 2017.

Elle reconnaît que le CSE de l'ETT ne peut pas être privé d'informations relatives à la sinistralité des salariés intérimaires au motif que les risques liés aux postes relèvent du DUERP de l'EU.

Autrement dit, le fait que l'EU soit compétente pour évaluer les risques dans son DUERP ne fait pas obstacle à l'exercice, par le CSE de l'ETT, de prérogatives d'information sur le suivi des salariés intérimaires.

La Cour précise toutefois qu'il s'agit d'une obligation d'information, et non d'une obligation de consultation.

L'information permet au CSE d'obtenir les éléments nécessaires au suivi de la politique de prévention de l'ETT. La consultation, en revanche, supposerait une procédure plus formalisée, avec le recueil d'un avis sur un objet déterminé. La Cour refuse de déduire de l'accord de branche une obligation de consultation spécifique sur le suivi des clients les plus accidentogènes.

Cette distinction permet de préserver l'équilibre du dispositif : le CSE de l'ETT est informé et peut se préoccuper du suivi de la santé et de la sécurité des salariés intérimaires, mais il ne se substitue ni au CSE de l'EU, ni à l'EU dans l'évaluation des risques propres à ses unités de travail.

Pour en savoir plus

Dossier web : [Salariés intérimaires \(intérim, travail temporaire...\)](#)

[Salariés intérimaires \(intérim, travail temporaire...\). Ce qu'il faut retenir - Démarches de prévention - INRS](#)

Focus juridique : [Santé des intérimaires : quelles modalités de suivi ?](#)

[Santé des intérimaires : quelles modalités de suivi ? - Actualité - INRS](#)

Aide-mémoire juridique TJ 21 : [Santé et sécurité des intérimaires, Cadre réglementaire](#)

[Santé et sécurité des intérimaires - Brochure - INRS](#)

Textes officiels

Santé et sécurité au travail

Prévention - Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Réparation

[Décret n°2026-354 du 7 mai 2026 relatif aux modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles](#)

[Décret n°2026-355 du 7 mai 2026 relatif aux modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente en application des articles L. 434-1 et L. 434-2 du code de la sécurité sociale](#)

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 10 mai 2026, textes n° 8 et 9 (www.legifrance.gouv.fr – 3 & 2 p.).

Ces deux décrets sont pris en application de l'article 90 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 qui prévoit un nouveau mode de calcul des indemnités en capital et en rente consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Ce mode de calcul distingue deux taux d'incapacité : l'un professionnel (qui correspond à la perte de gains professionnels et à l'incidence professionnelle de l'incapacité) et l'autre fonctionnel (qui correspond au déficit fonctionnel permanent et est égal au produit entre un nombre de points d'incapacité permanente fonctionnelle et un pourcentage de la valeur d'un point d'incapacité).

Les deux décrets fixent les modalités d'indemnisation.

[Arrêté du 7 mai 2026 relatif aux barèmes indicatifs d'incapacité permanente professionnelle et fonctionnelle en application de l'article L. 434-1 A du code de la sécurité sociale](#)

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 10 mai 2026, texte n° 11 (www.legifrance.gouv.fr – 92 p.).

Le présent arrêté fixe les barèmes nécessaires au calcul des taux d'incapacité permanente professionnelle et fonctionnelle.

[Arrêté du 7 mai 2026 relatif aux modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente fonctionnelle en application des articles L. 434-1 et L. 434-2 du code de la sécurité sociale](#)

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 10 mai 2026, texte n° 11 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Le texte fixe le taux de l'incapacité permanente fonctionnelle et comporte en annexe le référentiel de valeur de point d'incapacité permanente fonctionnelle.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU TRAVAIL

[Résolution du Parlement européen du 17 décembre 2025 contenant des recommandations à la Commission sur la numérisation, l'intelligence artificielle et la gestion algorithmique au travail – Façonner l'avenir du travail](#)

Parlement européen. Journal officiel du 6 mai 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 15 p.)

Cette résolution du Parlement européen traite de l'encadrement de l'intelligence artificielle et de la gestion algorithmique au travail. Elle préconise notamment le renforcement du contrôle de l'application de ces systèmes, leur transparence, l'obligation d'information et de consultation des travailleurs.

Les résolutions du Parlement européen n'ont pas de valeur contraignante et ne créent aucune obligation directe pour les Etats membres mais permettent aux députés européens d'élaborer et d'émettre des recommandations à destination des autres institutions européennes.

[Convention-cadre du Conseil de l'Europe sur l'intelligence artificielle et les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit](#)

Conseil de l'Europe. Journal officiel du 13 mai 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 13 p.)

Cette convention-cadre vise à garantir que l'ensemble du cycle de vie des systèmes d'intelligence artificielle (IA) demeure compatible avec les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit.

Elle énonce des principes directeurs auxquels les législations nationales des membres du Conseil et des autres parties signataires devront se conformer dans le domaine des systèmes d'IA : dignité humaine, transparence, responsabilité, égalité et non-discrimination, protection de la vie privée et des données, fiabilité.

La convention ne crée pas de droits nouveaux mais s'assure de l'effectivité des engagements pris : chaque État doit adopter ou maintenir les mesures législatives, administratives ou autres, nécessaires pour donner effet aux dispositions de la convention. Elle prévoit en outre un mécanisme de suivi et une coopération internationale afin de garantir une mise en œuvre effective.

Pour les États membres de l'UE, son application devra s'articuler avec d'autres textes internationaux, notamment le [RGPD](#) et l'[IA Act](#).

LIEUX DE TRAVAIL

ERP

[Arrêté du 20 avril 2026 prorogeant l'arrêté du 4 mai 2023 portant expérimentation d'itinérance des établissements recevant du public](#)

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 8 mai 2026, texte n° 3 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Ce texte prolonge le dispositif expérimental relatif à l'itinérance des établissements recevant du public (ERP), initialement instauré par l'arrêté du 4 mai 2023.

Pour rappel, ce dispositif permet de déroger partiellement au cadre classique des ERP, notamment en matière de sécurité incendie, en créant un cadre réglementaire spécifique applicable aux établissements itinérants recevant du public, installés pour une durée inférieure à six mois, destinés par conception à être clos en tout ou partie et dans lesquels l'effectif total admis est inférieur ou égal à 700 personnes.

L'expérimentation devait initialement prendre fin en mai 2026. Le présent arrêté proroge l'expérimentation jusqu'au 12 mai 2029.

Organisation – Santé au travail

LOI DE SIMPLIFICATION

[LOI n° 2026-403 du 26 mai 2026 de simplification de la vie économique](#)

Parlement. Journal officiel du 27 mai 2026, texte n° 1 (www.legifrance.gouv.fr – 42 p.).

Publié le 27 mai dernier, ce texte contient plusieurs mesures visant à alléger les obligations pesant sur les employeurs. Certaines dispositions concernent la sphère sociale et l'organisation de la santé au travail :

- Service de prévention et de santé au travail (SPST) : l'accord préalable de la Dreets (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) n'est plus requis pour mutualiser des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle entre SPST.
- Règlement intérieur : l'entrée en vigueur du règlement intérieur d'une entreprise n'est plus conditionnée par son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes.
- Comité sociale et économique (CSE) : la procédure d'agrément régional des organismes de formation des membres du CSE est supprimée. Cela concerne notamment la formation en santé, sécurité et conditions de travail dont les élus du CSE doivent bénéficier. Elle est remplacée par une simple déclaration d'activité de formation dans les conditions prévues aux articles L. 6351-1 à L. 6351-8 du Code du travail.

SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

[Arrêté du 6 mai 2026 modifiant les arrêtés du 16 octobre 2017 et du 20 décembre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste et l'arrêté du 26 septembre 2025 fixant les modèles d'attestation d'absence de contre-indications médicales à la conduite et à la réalisation de certaines opérations, prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail](#)

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

Cet arrêté modifie les textes fixant les modèles d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste ainsi que ceux d'attestation d'absence de contre-indications médicales à la conduite et à la réalisation de certaines opérations. Les mentions relatives à l'identité nationale de santé ont été supprimées dans ces nouveaux modèles.

Risques chimiques et biologiques

RISQUE CHIMIQUE

Biocides

[Décision d'exécution \(UE\) 2026/1089 de la commission du 20 mai 2026 reportant la date d'expiration de l'approbation de la médétomidine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 21, conformément au règlement \(UE\) 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.](#)

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 22 mai 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

Cette décision reporte au 31 décembre 2026, l'expiration de l'approbation de la médétomidine destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 21.

Phytoprotecteurs

Règlement (UE) 2026/1123 de la Commission du 26 mai 2026 établissant des exigences en matière d'étiquetage des produits phytopharmaceutiques et abrogeant le règlement (UE) no 547/2011

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 27 mai 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 19 p.).

Ce règlement met à jour les exigences relatives à l'étiquetage des produits phytopharmaceutiques.

L'une des évolutions concerne les phrases types devant figurer sur l'étiquette des produits phytopharmaceutiques lorsque l'évaluation de ce produit conclut à la nécessité de mettre en place des restrictions d'utilisation ou des mesures d'atténuation des risques spécifiques pour les différentes catégories de personnes exposées.

Concernant les travailleurs, les phrases types actualisées sont présentées dans l'annexe V du règlement.

Risques physiques et mécaniques

RISQUE ROUTIER

Transport de matières dangereuses

[Décision d'exécution \(UE\) 2026/1041 de la Commission du 5 mai 2026 modifiant la directive 2008/68/CE du Parlement européen et du Conseil relative au transport intérieur des marchandises dangereuses afin d'autoriser certaines dérogations nationales](#)

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 12 mai 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 28 p.).

L'article 6 de la directive 2008/68/CE relative au transport intérieur des marchandises dangereuses prévoit la possibilité pour les Etats membres de demander, dans certaines conditions, des dérogations aux prescriptions de transport imposées par la réglementation européenne, sous réserve que la sécurité ne soit pas compromise. Les dérogations doivent concerner notamment le transport de petites quantités de certaines marchandises dangereuses sur leur territoire ou du transport local sur une courte distance.

Ce texte modifie les annexes I, II et III de la directive 2008/68/CE afin d'autoriser certaines dérogations nationales.

Textes officiels

Environnement, santé publique et sécurité civile

Environnement

FLUIDES FRIGORIGÈNES

[Arrêté du 23 avril 2026 modifiant l'arrêté du 23 mai 2011 pris en application des articles R. 521-59, R. 521-60, R. 521-61 et R. 521-63 du code de l'environnement pour le secteur des équipements fixes de protection contre l'incendie.](#)

Ministère en charge de la transition écologique. Journal officiel du 3 mai 2026 (www.legifrance.fr – 4 p.).

Cet arrêté met à jour la réglementation sur les équipements fixes de protection incendie pour s'adapter aux nouveaux règlements européens sur les gaz fluorés.

[Arrêté du 23 avril 2026 modifiant l'arrêté du 23 mai 2011 pris en application de l'article R. 521-59 du code de l'environnement pour le secteur des solvants](#)

Ministère en charge de la transition écologique. Journal officiel de l'Union européenne du 3 mai 2026 (www.legifrance.fr – 2 p.).

L'arrêté du 23 avril 2026 actualise la réglementation relative à la certification des personnes manipulant des solvants contenant des gaz fluorés.

[Arrêté du 23 avril 2026 pris en application de l'article R. 521-59 du code de l'environnement pour le secteur des appareils de commutation électrique fixes](#)

Ministère en charge de la transition écologique. Journal officiel de l'Union européenne du 3 mai 2026 (www.legifrance.fr – 3 p.).

Ce texte précise les conditions d'agrément des organismes chargés de certifier les professionnels intervenant sur des équipements de commutation électriques fixes contenant des gaz fluorés.

Vient de paraître

PUBLICATION JURIDIQUE INRS

- ❖ [Focus juridique : Évaluation et protection des travailleurs contre le bruit : obligations de l'employeur - Mis en ligne sur le site de l'INRS](#)

Concernant les risques professionnels liés à l'exposition au bruit, des modalités particulières de mise en œuvre de l'obligation de sécurité sont prévues par les textes. Ce focus juridique aborde les questions suivantes :

- Quelle est l'obligation générale de l'employeur en matière de prévention du risque d'exposition au bruit ?
- Comment l'exposition des travailleurs au bruit doit-elle être évaluée ?
- Quand l'employeur doit-il procéder à un mesurage des niveaux de bruit ?
- Selon quelles modalités l'employeur procède-t-il à un mesurage des niveaux de bruit ?
- Quels sont les seuils réglementaires d'exposition au bruit ?
- Quelles mesures de prévention doivent être mises en œuvre pour supprimer ou réduire l'exposition au bruit ?

Plan d'actions interministériel pour améliorer la prévention des risques liés à l'amiante (PAIA2 – 2026-2030)

Ministères chargés du Travail de l'Environnement, de la Santé et du Logement, publié le 6 mai 2026, 46 pages

Le plan d'actions interministériel pour améliorer la prévention des risques liés à l'amiante (PAIA) vise à améliorer la coordination interministérielle de la politique publique relative à la prévention des risques liés à l'amiante. Il est piloté par les ministères chargés du Travail, de l'Environnement, de la Santé et du Logement.

En 2016, un premier plan d'actions a été mis en œuvre, celui-ci avait pour objectifs de professionnaliser les acteurs du secteur, de dynamiser la filière de désamiantage en finançant le développement de solutions techniques innovantes en matière de détection et de gestion des opérations en chantiers amiantés, par le concours du Plan recherche et développement amiante (PRDA), et d'assurer la cohérence globale de l'action publique en la matière.

Le 6 mai 2026, le gouvernement a publié un nouveau plan interministériel.

Celui-ci vise à améliorer la coordination de la politique publique relative à la prévention des risques liés à l'amiante et sera mis en œuvre sur cinq ans (2026-2030).

Il contient 32 actions à mener, structurées autour des six axes d'actions suivants :

Axe 1. Renforcer l'information de la population et des travailleurs

Axe 2. Améliorer et accélérer la professionnalisation

Axe 3. Améliorer les connaissances et développer des outils de collecte et de suivi de données

Axe 4. Faire évoluer la réglementation et mettre en œuvre des actions pour réduire l'exposition

Axe 5. Faciliter et accompagner la mise en œuvre de la réglementation liée à l'amiante

Axe 6. Soutenir les démarches de recherche et de développement sur l'amiante

En matière de prévention du risque amiante à l'égard des travailleurs, on pourra notamment relever les actions suivantes :

- Renforcer la qualité de la formation à la prévention à destination des travailleurs (Action n°6) : Le plan vise en particulier la révision de l'arrêté du 23 février 2012, notamment en le mettant en cohérence avec les exigences issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que ses textes réglementaires d'application.
- Mettre à jour la réglementation relative à la protection des travailleurs afin de tenir compte de l'évolution des techniques et des connaissances (Action n°20) : Le plan envisage notamment la révision du décret n° 2012-639 du 4 mai 2012 et particulièrement l'article R.4412-98 du code du travail ainsi que les arrêtés d'application des 7 mars 2013 et 8 avril 2013.
- Finaliser le dispositif de repérage amiante avant travaux (RAT) et accompagner sa mise en œuvre (Action n°27) : L'objectif de cette action est de finaliser le dispositif de RAT par la publication de l'arrêté d'application relatif au repérage de l'amiante environnemental dans les sols et roches en place.

Avis de l'Anses - Expositions aux principes actifs médicamenteux des salariés de l'industrie pharmaceutique

Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), publié en avril 2026, 330 pages

Saisie dans le cadre d'une demande d'expertise sur l'exposition de travailleurs aux principes actifs médicamenteux, l'Anses vient de publier une série de recommandations pour les acteurs de l'industrie pharmaceutique humaine et vétérinaire. Si l'exposition des travailleurs n'est pas maîtrisée, ces principes actifs peuvent constituer un risque pour la santé lors des phases de recherche et développement en laboratoire ou de fabrication et de conditionnement des médicaments en usine de fabrication.

Les travaux d'expertise avaient pour objectifs :

- D'identifier les données accessibles sur les dangers à partir des réglementations applicables aux principes actifs et médicaments ;
- De dresser un état des lieux concernant l'exposition des travailleurs à partir des données quantitatives de production, de formulation et de conditionnement, des niveaux d'exposition professionnelles et des informations sur les méthodologies d'évaluation ;
- D'évaluer les spécificités du secteur ;
- De formuler des recommandations sur la démarche à suivre pour les employeurs afin de faciliter l'évaluation des risques concernant ces expositions professionnelles.

L'ANSES relève notamment les éléments suivants :

- L'accessibilité limitée à certaines informations utiles concernant l'identification des dangers et la caractérisation des risques : les principes actifs et les produits finis médicamenteux étant soumis aux exigences spécifiques de mise sur le marché de médicaments à usage humain ou vétérinaire, ils sont

exemptés de l'application de certaines dispositions des règlements REACH et CLP relatifs aux substances chimiques. De plus, les mesures de prévention du risque chimique prévues par le Code du travail sont applicables aux seules substances utilisées dans les principes actifs et produits finis médicamenteux répondant à la définition d'agent chimique dangereux (ACD) d'agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR).

- La multiplicité et la diversité des pratiques d'évaluation des risques dans l'industrie pharmaceutique notamment le « control banding » (gestion graduée des risques) : Selon l'agence, ces méthodes souffrent d'imprécisions dans la définition des critères de catégorisation des dangers.

L'ANSES formule des recommandations concernant la surveillance des expositions professionnelles et le partage de données :

1) Priorité de mise en œuvre de la biométrie pour la surveillance professionnelle

Dès que les données de toxicité disponibles le permettent, l'ANSES propose aux employeurs l'élaboration et l'utilisation de valeurs sanitaires de références en privilégiant les valeurs biologiques afin de réaliser une évaluation des risques tenant compte de l'ensemble des voies et sources d'exposition possibles (respiratoire, orale et cutanée). Cependant, les mesures atmosphériques ou sur les surfaces restent complémentaires pour vérifier les sources d'exposition et l'efficacité des mesures de protection mises en place.

2) Partage de données entre entreprises et entre acteurs de la prévention

L'agence recommande notamment le partage, dans des documents dédiés et actualisés, des valeurs de référence communes pour un même principe actif. Elle préconise également la mise à disposition de ces données aux représentants du personnel. Enfin, elle propose de renforcer les échanges entre le médecin du travail et le médecin traitant afin de mieux prendre en compte les interactions possibles entre les expositions professionnelles et les traitements médicamenteux des travailleurs.

Guide européen - Orientations pour la surveillance de la santé et la biosurveillance des travailleurs exposés au plomb et à ses composés

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), publié le 9 avril 2026, 26 pages

Ce document, élaboré par l'EU-OSHA, constitue une annexe spécifique au plomb du guide de surveillance biologique au travail (rédigé par l'EU-OSHA en 2025).

Cet ensemble de document (guide et annexe) a été rédigé à la demande de la Commission européenne suite à la directive (UE) 2024/869 qui précisait qu'« afin d'aider les États membres, la Commission devrait élaborer des lignes directrices de l'Union relatives à la surveillance sanitaire, y compris la surveillance biologique », et notamment sur le plomb. Il s'adresse aux professionnels de santé au travail mais aussi employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants.

La nouvelle annexe explique les exigences réglementaires concernant les valeurs limites d'exposition biologique au plomb et décrit les pratiques recommandées pour surveiller le taux de plomb dans le sang et assurer une surveillance médicale.

Contenu de l'annexe

L'annexe rappelle que le plomb et ses composés inorganiques sont classés reprotoxiques de catégorie 1A et figurent sur la liste des substances extrêmement préoccupantes (SVHC) du règlement REACH. Une valeur limite biologique (VLB) contraignante ayant été fixée au niveau de l'UE, la surveillance de la santé est obligatoire pour tout travailleur exposé.

Les nouvelles valeurs limites, révisées par la directive (UE) 2024/869, sont les suivantes :

- VLEP fraction inhalable : 0,03 mg/m³ (TWA 8h) ;

- VLB : 30 µg Pb/100 ml jusqu'au 31 décembre 2028, puis 15 µg Pb/100 ml à compter du 1^{er} janvier 2029 ;
- Femmes en âge de procréer : 4,5 µg/100 ml, valeur qui ne garantit pas la protection du fœtus mais constitue un seuil d'alerte déclenchant l'obligation pour l'employeur de mettre en place des mesures de réduction de l'exposition, le plomb étant un reprotoxique sans seuil.

La directive 2024/869 prévoit une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2028, pendant laquelle des dispositions spécifiques s'appliquent aux travailleurs dont la plombémie dépasse la VLB en raison d'expositions antérieures au 9 avril 2026.

La surveillance de la santé comprend au minimum, la tenue d'un dossier médico-professionnel, un entretien individuel et la surveillance biologique. Les dossiers individuels de santé et d'exposition sont conservés au minimum 5 ans après la fin de l'exposition et les résultats individuels sont couverts par le secret médical et le RGPD. La surveillance doit être réalisée avant toute affectation exposante, puis au moins une fois par an, et peut se poursuivre après la fin de l'exposition aussi longtemps que le médecin le juge nécessaire. Les législations nationales peuvent prévoir des exigences plus strictes.

Le document traite également des travailleurs particulièrement vulnérables, notamment les femmes enceintes ou allaitantes et les jeunes de moins de 18 ans, et des mesures d'adaptation ou de retrait du poste qui s'imposent selon les cas.

Le document rappelle que la directive 2004/37/CE impose que la surveillance biologique repose sur la mesure de la plombémie par spectrométrie d'absorption atomique ou méthode équivalente et précise les spécificités propres au plomb en matière de prélèvement et d'interprétation des résultats.

S'agissant des obligations des employeurs, le document rappelle les obligations spécifiques découlant des directives applicables, notamment :

- la réduction de l'exposition aussi bas que techniquement possible, au-delà du seul respect des valeurs limites, par substitution du plomb ou utilisation de systèmes fermés, du fait de son caractère reprotoxique sans seuil ;
- le reclassement sur un poste sans exposition en cas de dépassement de la VLB ou de constatation d'un effet sur la santé lié à l'exposition ;
- le maintien de la plombémie des femmes en âge de procréer en dessous de 4,5 µg/100 ml, indépendamment de la VLB générale, du fait de l'absence de seuil sûr pour la descendance.



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