ACTUALITÉ JURIDIQUE
de la prévention des risques professionnels

N° 10 – OCTOBRE 2026



Focus

Contestation des préconisations du médecin du travail

Page 3

Produits chimiques CMR

De nouvelles VLEP sont introduites dans la directive 2004/37/CE

Page 11

Vient de paraître

Trottinettes électriques : quelles obligations pour les employeurs

Page 15

Jurisprudence

Manquement de l'employeur à son obligation de prévention du harcèlement moral

Page 18

Sommaire

Focus 3

Textes officiels 7

Prévention - Généralités 7

Risques biologiques et chimiques 9

Risques physiques et mécaniques 12

Vient de paraître 15

Publications juridiques INRS 15

Cancers de la peau en lien avec l'exposition professionnelle aux rayons ultra-violets 16

Jurisprudence 18

Conditions de la tenue d'une réunion extraordinaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) 18

L'action fondée sur le manquement de l'employeur à son obligation de prévention du harcèlement moral se prescrit par deux ans 19

Focus

Contestation des préconisations du médecin du travail

Cour de cassation, chambre sociale, n° 25-14.328 du 30 septembre 2026

Les faits

Une salariée, inspectrice de recouvrement itinérante et bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleuse handicapée (RQTH), s'est vu recommander par le médecin du travail un véhicule surélevé, à boîte automatique. Compte tenu de son poste de travail, de son domicile situé en zone rurale et de son état de santé, le médecin estimait également qu'un véhicule entièrement électrique n'était pas adapté et préconisait un véhicule hybride ou thermique.
L'employeur a saisi la juridiction prud'homale pour contester la préconisation relative à la motorisation du véhicule. Il soutenait qu'aucun élément médical ne justifiait l'exclusion d'un véhicule électrique et invoquait sa politique de gestion de flotte automobile, qui privilégiait les véhicules à faibles émissions.

Selon lui, le médecin du travail avait excédé le champ de ses compétences en préconisant un véhicule hybride ou thermique plutôt qu'un véhicule uniquement électrique.

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

La cour d'appel confirme l'ordonnance de référé du conseil de prud'hommes, qui avait ordonné la mise à disposition d'un véhicule conforme aux préconisations du médecin du travail.

Elle estime que la contestation de l'employeur, principalement fondée sur des considérations environnementales, ne remet pas en cause l'appréciation de l'état de santé de la salariée par le médecin du travail.

Les magistrats relèvent également que l'employeur ne démontre pas que les différents modes de motorisation seraient sans incidence sur la santé de la salariée et estiment inutile d'ordonner une mesure d'expertise.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation.

Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel sur le fondement de l'article L. 4624-7 du Code du travail[1].

Elle rappelle que, lorsqu'il est saisi d'une contestation portant sur des avis, propositions ou indications du médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, le juge doit apprécier les éléments justifiant les préconisations contestées.

En l'espèce, la cour d'appel ne pouvait pas se limiter à considérer que l'employeur n'avait pas démontré l'absence d'incidence de la motorisation sur la santé de la salariée.

Elle devait rechercher concrètement en quoi l'état de santé de cette dernière rendait impossible l'utilisation d'un véhicule électrique et nécessitait la mise à disposition d'un véhicule thermique ou hybride.

Faute d'avoir procédé à cette recherche, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

La Cour de cassation rappelle qu'il appartient au juge de vérifier lui-même le bien-fondé médical de la préconisation contestée, sans se limiter à constater que l'employeur n'a pas démontré son absence de justification.

Sur la base de cette décision, ce focus juridique revient sur l'étendue du contrôle exercé par le juge sur les préconisations du médecin du travail, ainsi que sur les enjeux de leur mise en œuvre en matière de prévention et de maintien en emploi.

L'aménagement du poste de travail : entre préconisations médicales et contraintes de l'employeur

L'aménagement du poste de travail joue un rôle important en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi.

A cet égard, conformément aux dispositions de l'article L. 4624-3 du Code du travail, le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste, ainsi que des aménagements du temps de travail, justifiés notamment par l'âge ou l'état de santé physique et mental du travailleur.

Ces mesures peuvent concerner l'organisation de l'activité, les horaires, les équipements ou les déplacements professionnels.

Dans cette affaire, les préconisations du médecin du travail ne se limitaient pas aux caractéristiques ergonomiques du véhicule mis à disposition de la salariée (véhicule surélevé, boîte de vitesses automatique), mais portaient également sur son mode de motorisation, en excluant le recours à un véhicule entièrement électrique. Cette décision illustre ainsi que les mesures d'aménagement du poste de travail peuvent concerner les équipements et moyens matériels nécessaires à l'exercice d'une activité itinérante, et ne se limitent pas à l'aménagement d'un poste de travail fixe.

Le Code du travail ne définit pas précisément le degré de détail attendu des préconisations.

En cas de contestation sur le fondement de l'article L. 4624-7, leur justification médicale doit néanmoins pouvoir être examinée.

Il convient alors de rechercher le lien entre les caractéristiques de l'équipement recommandé, les conditions réelles de travail et les besoins de santé du salarié. Une contrainte d'organisation ou

[1] Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige.

d'usage comme en l'espèce les objectifs environnementaux de l'employeur liés à sa flotte automobile, peut éclairer l'analyse, sans suffire à elle seule à établir ou à écarter la nécessité médicale d'une préconisation.

Dans l'affaire précédemment commentée, la question n'était donc pas de savoir si un véhicule électrique peut avoir une incidence sur la santé, mais pourquoi l'état de santé de cette salariée rendait son utilisation impossible et imposait une motorisation thermique ou hybride.

Pour la Cour de cassation, cette préconisation n'est pas forcément injustifiée ; elle exige toutefois que le juge en vérifie le fondement.

La contestation des préconisations du médecin du travail : l'étendue du contrôle du juge

Conformément aux dispositions de l'article L. 4624-7 du Code du travail, le salarié ou l'employeur peut contester devant le conseil de prud'hommes, selon la procédure accélérée au fond, les avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale. Le recours doit être exercé dans les quinze jours de leur notification[2]. Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige.

Le conseil de prud'hommes peut confier une mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent, sans que cette mesure soit systématique. Elle permet d'éclairer le juge sur les éléments médicaux justifiant les préconisations contestées, notamment lorsque leur nécessité fait débat.

En pratique : cette mesure d'instruction peut permettre de déterminer si l'état de santé du salarié justifie une restriction particulière ou si d'autres aménagements sont médicalement envisageables. Dans cette affaire, elle aurait notamment pu permettre d'apprécier si l'état de santé de la salariée était incompatible avec l'utilisation d'un véhicule entièrement électrique, ou si les contraintes liées à son utilisation pouvaient être compensées par d'autres adaptations.

À la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les préconisations, peuvent être notifiés au médecin qu'il mandate à cet effet, à l'exception des données recueillies dans le dossier médical partagé du salarié. Ce dernier est informé de cette notification.

La décision du conseil de prud'hommes se substitue alors aux avis ou indications contestés.

L'arrêt du 30 septembre 2026 rappelle ainsi que le juge doit vérifier concrètement si l'état de santé du salarié justifie la préconisation contestée. Pour le médecin du travail, il souligne l'importance de formuler des recommandations précises, dont les objectifs de prévention peuvent être expliqués, dans le respect du secret médical.

Une mise en œuvre effective, au service du maintien en emploi

Selon l'article L. 4624-6 du Code du travail, l'employeur doit prendre en considération les avis et propositions du médecin du travail. S'il refuse d'y donner suite, il doit en communiquer les motifs par écrit au salarié et au médecin du travail. La prise en compte des recommandations implique d'examiner concrètement les conditions de travail et les aménagements possibles.

Dans une affaire jugée en juin 2025, la Cour de cassation a ainsi retenu un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur qui ne s'était pas assuré de la disponibilité du matériel de manutention électrique préconisé par le médecin du travail sur les lieux d'intervention du salarié[3].

Dans un arrêt du 7 janvier 2026[4], la Cour de cassation a également rappelé qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a effectivement pris en compte les préconisations du médecin du

[2] Article R. 4624-45 du Code du travail.
[3] Cour de cassation, chambre sociale, 11 juin 2025, n° 24-13083.
[4] Cour de cassation, chambre sociale, 7 janvier 2026, 24-16194.

travail et mis en œuvre les mesures nécessaires pour adapter les conditions de travail du salarié. Dans cette affaire, il s'agissait d'un salarié pour lequel le médecin du travail avait notamment préconisé l'absence de travail isolé et une affectation plus proche de son domicile.

Plus récemment, la Cour a jugé que le seul constat du non-respect des mesures individuelles préconisées, qui porte nécessairement atteinte à la santé et à la sécurité du salarié, ouvre droit à réparation[5].

Le dialogue entre le salarié, le médecin du travail et l'employeur demeure essentiel pour identifier les besoins, apprécier les conditions réelles de travail et rechercher des solutions compatibles avec la santé du travailleur. L'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail et les organismes spécialisés dans le maintien en emploi peuvent apporter leur appui[6]. Pour les travailleurs handicapés, l'article L. 5213-6 du Code du travail prévoit également la mise en place de mesures appropriées, sous réserve qu'elles n'entraînent pas de charges disproportionnées.

[5] Cour de cassation, chambre sociale, 9 septembre 2026, 25-11901. Décision commentée dans le bulletin juridique de septembre 2026.
[6] Art. L. 4624-5 du Code du travail.

Textes officiels

Santé et sécurité au travail

Prévention - Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Réparation

Décret n° 2026-909 du 30 septembre 2026 fixant la limite maximale de la rémunération annuelle servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre d'arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et relatif à la procédure de fixation de la participation des assurés.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 1er octobre 2026, texte n° 22 (www.legifrance.gouv.fr - 2 p.).

Ce décret révise les modalités de calcul des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale en cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Ainsi, à l'article R.433-2 du Code de la Sécurité sociale, il est désormais prévu que la rémunération servant au calcul des indemnités journalières est plafonnée à 0,226 % du plafond annuel de la sécurité sociale (environ 1,8 Smic), contre 0,834 % jusqu'ici.

Cette modification vise à réduire les dépenses de la branche AT/MP tout en augmentant, pour les salariés concernés, la part de l'indemnisation susceptible d'être prise en charge par l'employeur au titre du maintien de salaire, conformément à l'article L. 1226-1 du Code du travail.

Ces dispositions sont applicables aux indemnités journalières versées au titre d'arrêts de travail résultant d'un AT/MP survenu à compter du 1er novembre 2026.

Décret n° 2026-951 du 13 octobre 2026 généralisant le calcul des taux de cotisation au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles au niveau de l'entreprise.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 14 octobre 2026, texte n° 5 (www.legifrance.gouv.fr - 2 p.).

Ce décret modifie les règles de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) applicables aux entreprises relevant de la tarification individuelle ou mixte.

Ainsi, l'article D. 242-6-1 du Code de la Sécurité sociale qui prévoit les modalités de fixation du taux de cotisation AT/MP des entreprises disposant de plusieurs établissements est modifié. A compter de l'année 2027, il rend obligatoire, pour les entreprises relevant de la tarification individuelle ou mixte, un taux de cotisation AT/MP unique, fixé par établissement ou groupe d'établissements appartenant à la même catégorie de risque. (Jusqu'ici, ces mêmes entreprises avaient le choix entre l'application par principe, de taux AT/MP distincts par établissement ou l'application, à leur demande, d'un taux unique pour leurs établissements relevant d'une même catégorie de risque.)

Concernant le taux brut individuel, l'article D. 242-6-4 modifié précise désormais qu'il est calculé à partir de la sinistralité et des masses salariales de l'ensemble des établissements relevant d'une même catégorie de risque, pour les trois dernières années connues.

Enfin, l'article D. 242-6-17 modifié précise les règles de tarification AT/MP applicables aux établissements nouvellement créés, selon que la catégorie de risque dont ils relèvent existe déjà ou non dans l'entreprise.

Ces dispositions visent les employeurs du régime général de la Sécurité sociale hors Alsace-Moselle.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Fonction publique

Arrêté du 12 octobre 2026 modifiant l'arrêté du 8 juin 2021 fixant les conditions physiques et médicales d'aptitude exigées des personnels militaires de la gendarmerie nationale et des candidats à l'admission en gendarmerie.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 17 octobre, texte n°1 (www.legifrance.gouv.fr - 4 p.).

Cet arrêté modifie les conditions physiques et médicales d'aptitude exigées pour les candidats à l'admission en gendarmerie et les militaires déjà en service. L'évolution concerne notamment les dépistages de la consommation de substances psychoactives susceptibles d'entraîner une altération des facultés ou un état d'emprise incompatible avec le service.

Navigation

Arrêté du 14 octobre 2026 portant modification de l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires et à la prévention de la pollution (divisions 110, 170, 226, 228, 229, 230 et 237 du règlement annexé).

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 18 octobre, texte n°8 (www.legifrance.gouv.fr - 7 p.).

Cet arrêté modifie les conditions de qualification et de formation des inspecteurs de la sécurité des navires et de la prévention des risques professionnels maritimes (ISNPRPM) et des inspecteurs chargés de la certification sociale des navires de pêche, conformément à la convention n° 188 de l'OIT.

Risques biologiques et chimiques

RISQUE CHIMIQUE

Biocides

Règlement d'exécution (UE) 2026/2199 de la Commission du 2 octobre 2026 annulant l'autorisation de l'Union pour le produit biocide unique Nordkalk QL 0-2 conformément au règlement (UE) nº 528/2012 du Parlement européen et du Conseil et abrogeant le règlement d'exécution (UE) 2024/1481.

Commission européenne. 2026/2199, Journal officiel de l'Union européenne du 5 octobre 2026, série L (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La Commission annule l'autorisation de l'Union qui avait été accordée par le règlement d'exécution (UE) 2024/1481 à Nordkalk AB sous le numéro d'autorisation EU-0029370-0000, pour le produit biocide unique «Nordkalk QL 0-2». La mise à disposition sur le marché de ce produit biocide est par conséquent interdite à compter du 25 avril 2027 et les stocks existants ne peuvent plus être utilisés à partir du 25 octobre 2027.

Règlement d'exécution (UE) 2026/2201 de la Commission du 2 octobre 2026 modifiant le règlement d'exécution (UE) 2023/1763 en ce qui concerne une modification administrative de l'autorisation de l'Union pour la famille de produits biocides dénommée Lactic acid Family — Quatchem.

Commission européenne. 2026/2201, Journal officiel de l'Union européenne du 5 octobre 2026, série L (www.eur-lex.europa.eu – 15 p.).

Ce règlement modifie l'autorisation de l'Union européenne pour la famille de produits biocides « Lactic acid Family — Quatchem », utilisée pour la désinfection des trayons des animaux laitiers après la traite.

La principale modification concerne le transfert du titulaire de l'autorisation de Neogen Italia S.r.l. à HYPRED SAS.

Le texte publie également une version consolidée de l'annexe du règlement (UE) 2023/1763 qui présente le résumé des caractéristiques du produit : utilisation en hygiène vétérinaire (type de produit TP03), composition et formulation de la famille de produits (Substance active Acide L-(+)-lactique et CAS n° 79-33-4), mentions de danger et conseils de prudence, utilisation(s) autorisée(s) des META-RCP, produits commerciaux concernés, sécurité et conditions de stockage ou encore les conséquences pour les entreprises.

Concernant les utilisations autorisées, il est désormais précisé que les produits sont destinés à la désinfection des trayons après la traite, avec deux méthodes d'application : le trempage manuel à l'aide d'un gobelet de trempage et la pulvérisation manuelle à l'aide d'un pulvérisateur.

Règlement d'exécution (UE) 2026/2203 de la Commission du 2 octobre 2026 modifiant le règlement d'exécution (UE) 2024/2175 en ce qui concerne des modifications mineures à apporter à l'autorisation de l'Union pour la famille de produits biocides dénommée Contec Calcium Hypochlorite Product Family.

Commission européenne. 2026/2203, Journal officiel de l'Union européenne du 5 octobre 2026, série L (www.eur-lex.europa.eu – 17p.).

Ce règlement modifie l'autorisation européenne accordée à la famille de produits biocides «Contec Calcium Hypochlorite Product Family », détenue par Contec Europe.

Les modifications apportées concernent notamment la prolongation de la durée de conservation des produits, leur efficacité contre les levures ou les temps de contact suivant les produits et les usages.

Règlement d'exécution (UE) 2026/2246 de la Commission du 12 octobre 2026 renouvelant l'approbation de l'acide chlorhydrique en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 2, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. 2026/2246, Journal officiel de l'Union européenne du 13 octobre 2026, série L (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

L'approbation de l'acide chlorhydrique (CAS n° 7647-01-0) en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 2 (désinfectants) est renouvelée jusqu'au 30 septembre 2041, sous réserve du respect des conditions énoncées en annexe du règlement.

Règlement d'exécution (UE) 2026/2247 de la Commission du 12 octobre 2026 renouvelant l'approbation du cis-tricos-9-ène en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 19, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. 2026/2247, Journal officiel de l'Union européenne du 13 octobre 2026, série L (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

L'approbation du cis-tricos-9-ène (CAS n° 27519-02-4) en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 19 (répulsifs et appâts) est renouvelée jusqu'au 30 juin 2041, sous réserve du respect des conditions énoncées en annexe du règlement.

Décision d'exécution (UE) 2026/2252 de la Commission du 12 octobre 2026 abrogeant la décision d'exécution (UE) 2024/1283 reportant la date d'expiration de l'approbation du cis-tricos-9-ène en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 19, conformément au règlement (UE) nº 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. 2026/2252, Journal officiel de l'Union européenne du 13 octobre 2026, série L (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

Décision d'exécution (UE) 2026/2273 de la Commission du 12 octobre 2026 abrogeant la décision d'exécution (UE) 2023/2619 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'acide chlorhydrique en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 2, conformément au règlement (UE) nº 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. 2026/2273, Journal officiel de l'Union européenne du 13 octobre 2026, série L (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

Directive (UE) 2026/2450 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2026 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes ou à des substances reprotoxiques au travail.

Commission européenne. 2026/2450, Journal officiel de l'Union européenne du 30 octobre 2026, série L (www.eur-lex.europa.eu – 13 p.).

Cette directive constitue la sixième révision de la directive 2004/37/CE relative à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques au travail.

Elle clarifie les définitions des termes « agent cancérigène », « agent mutagène » et « substance reprotoxique », en précisant, pour chacune de ces catégories, la nature des effets que doivent présenter les substances, mélanges ou procédés figurant sur la liste établie par la directive, ainsi que les substances ou mélanges dégagés par ces procédés, pour relever de la qualification correspondante.

Elle étend également la définition des substances reprotoxiques aux substances, mélanges et procédés visés à l'annexe I, ainsi qu'aux substances ou mélanges dégagés par ces procédés, lorsqu'ils présentent des effets reprotoxiques.

La directive rappelle en outre que le recours aux équipements de protection individuelle (EPI), en particulier les équipements de protection respiratoire doit s'apprécier au regard de la hiérarchie des mesures techniques et organisationnelles établie par la directive 2004/37/CE. Dans ce contexte, les EPI ne doivent être utilisés qu'en dernier recours, lorsque les autres mesures ne permettent pas d'éviter ou de réduire suffisamment l'exposition aux agents CMR pour assurer une protection efficace des travailleurs et, en tout état de cause, pour prévenir tout dépassement des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP). Pour garantir alors la pleine efficacité du recours à des EPI, le texte réaffirme aussi la nécessité de choisir des équipements adaptés aux risques professionnels, aux conditions de travail et aux caractéristiques individuelles des travailleurs, tout en veillant à leur ajustement et à leur entretien appropriés. Les EPI doivent, de plus, être conformes aux dispositions pertinentes de l'Union en matière de conception et de fabrication en ce qui concerne la sécurité et la santé, en particulier le règlement (UE) 2016/425 qui fixe les exigences de sécurité et de conformité applicables aux équipements de protection individuelle.

Parallèlement, des pauses régulières pour les travailleurs portant des EPI sont prévues. Elles doivent être effectuées dans une zone exempte de risque de contamination par des agents CMR. Leur durée et leur fréquence sont déterminées en fonction de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail.

La directive complète, par ailleurs, l'annexe I de la directive 2004/37/CE, qui établit la liste des substances, mélanges et procédés relevant de la réglementation CMR. Elle y ajoute les travaux exposant à des fumées de soudage contenant des substances ou mélanges répondant aux critères de classification comme agents cancérigènes ou mutagènes de catégorie 1A ou 1B, ou comme substances reprotoxiques.

Enfin, quatre nouvelles entrées de VLEP européennes sont introduites à l'annexe 3 de la directive 2004/37/CE, pour des substances identifiées comme prioritaires au niveau européen. Il s'agit du cobalt, de l'Isoprène (CAS n° 78-79-5), du 1,4-dioxane (CAS n° 123-91-1) et des mélanges d'hydrocarbures aromatiques polycycliques.

En ce qui concerne le **cobalt et ses composés inorganiques**, la VLEP est fixée à 0,01 mg/m³ (fraction inhalable) et 0,0025 mg/m³ (fraction alvéolaire) à compter du 20 novembre 2032. Jusqu'à cette date deux valeurs limites transitoires sont prévues, respectivement de 0,02 mg/m³ et 0,0042 mg/m³ afin de laisser aux entreprises un délai pour adapter leurs procédés et leurs mesures de prévention aux nouvelles exigences.

En ce qui concerne **les mélanges hydrocarbures aromatiques polycycliques d'HAP**, la VLEP est fixée à 0,00007 mg/m³ (mesurée en benzo[a]pyrène). Il est cependant prévu une période transitoire allant jusqu'au 20 novembre 2033, durant laquelle la valeur limite de 0,00014 mg/m³ (mesurée en benzo[a]pyrène) s'applique. Cette VLEP transitoire est cependant limitée à neuf secteurs ou activités expressément désignés, notamment les fonderies d'acier et de fer, la fabrication d'aluminium, les cokeries ou encore le soudage des rails ferroviaires.

Cette directive doit être transposée, au plus tard, en droit français le 20 novembre 2028.

Risques physiques et mécaniques

RISQUE MÉCANIQUE

Ascenseurs

Décret n° 2026-932 du 6 octobre 2026 relatif aux mesures dérogatoires à l'évaluation de la conformité des ascenseurs et composants de sécurité pour ascenseurs nécessaires en cas de crise en raison d'une situation d'urgence dans le marché intérieur.

Ministère chargé du logement. Journal officiel du 8 octobre 2026, texte n° 23 (www.legifrance.gouv.fr - 3 p.).

Le règlement (UE) 2024/2747 du Parlement européen et du Conseil du 9 octobre 2024 a établi un cadre permettant de réagir lorsqu'une crise majeure perturbe le fonctionnement du marché intérieur (comme par exemple la crise sanitaire liée à la Covid 19). Il prévoit en particulier l'activation de mesures ciblées en temps de crise, en cas de menace pour l'approvisionnement des biens et services essentiels, notamment une procédure accélérée pour mettre certains produits sur le marché ou des commandes prioritaires de produits qualifiés de nécessaires en cas de crise …

Pour parfaire cet objectif, la directive (UE) 2024/2749 prévoit des mesures dérogatoires aux règles d'évaluation de la conformité et de mise sur le marché de certains produits nécessaires en cas de crise, qui peuvent être mises en œuvre lorsqu'une procédure d'urgence est activée par la Commission européenne. L'idée est de garantir, en cas d'activation du mode d'urgence dans le marché intérieur, la mise sur le marché rapide de certains produits.

Concernant plus particulièrement les ascenseurs et leurs composants de sécurité, l'article 6 de la directive prévoit des mécanismes exceptionnels permettant, en période de crise, de faciliter leur mise sur le marché tout en maintenant les exigences essentielles de sécurité.

Dans ce contexte, ce décret n° 2026-932 du 6 octobre 2026 transpose en droit français la directive 2024/2749.

Il intègre dans le Code de la Construction et de l'habitation des dispositions particulières qui pourront s'appliquer, en cas d'activation du mode d'urgence dans le marché intérieur, à la mise sur le marché de certains ascenseurs ou composants de sécurité, ayant été qualifiés de biens nécessaires en cas de crise.

Ces dispositions précisent comment les fabricants d'ascenseurs et de composants de sécurité et les organismes de contrôle pourront bénéficier de procédures accélérées ou dérogatoires à la procédure habituelle d'évaluation de leur conformité.

Ces mesures comprennent notamment :

-un traitement en priorité par les organismes notifiés des demandes d'évaluation de la conformité des ascenseurs et composants de sécurité nécessaires en cas de crise ;

- une présomption de conformité aux exigences essentielles de santé et de sécurité applicables des produits mis sur le marché respectant des spécifications techniques alternatives établies par la Commission européenne ;

- la mise sur le marché des produits sans le marquage CE mais avec une information selon laquelle ils sont mis sur le marché en tant que biens nécessaires en cas de crise.

Ces mesures exceptionnelles auront une durée de validité limitée, qui ne pourra pas dépasser la fin du dispositif d'urgence.

RISQUE PHYSIQUE

Equipements sous pression

Décision d'exécution (UE) n° 2026/2211 du 01/10/26 modifiant la décision d'exécution (UE) n° 2025/165 de la Commission en ce qui concerne les normes harmonisées relatives aux systèmes frigorifiques et pompes à chaleur, aux équipements pour GPL, aux récipients cryogéniques, ainsi qu'au soudage et au brasage fort, élaborées à l'appui de la directive n° 2014/68/UE du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. 2026/2211, Journal officiel de l'Union européenne du 2 octobre 2026, série L, 5 p

Cette décision actualise la liste des références de normes européennes harmonisées, dont le respect par les fabricants, donne présomption de conformité aux exigences essentielles de sécurité prévues par l'annexe 1 de la directive européenne 2014/68 applicable à la conception des équipements sous pression.

Les équipements concernés sont notamment les chaudières à vapeur en acier oxydable, les chaudières à tube de fumée ou les récipients cryogéniques.

Réseaux

Décret n° 2026-944 du 9 octobre 2026 relatif à la notification des organismes d'évaluation de la conformité des produits comportant des éléments numériques.

Premier ministre, Journal officiel du 11 octobre, texte n° 1 (www.legifrance.gouv.fr - 2 p.).

Le règlement européen (UE) 2024/2847 du 23 novembre 2024, dit Cyber Resilience Act (CRA), fixe les exigences techniques de cybersécurité applicables à la conception, au développement et à la production de produits comportant des éléments numériques, dont l'utilisation prévue ou raisonnablement prévisible, comprend une connexion de données à un appareil ou à un réseau, physiquement via des interfaces matérielles, ou logiquement, notamment par des connecteurs logiciels, tuyauteries, fichiers, interfaces de programmation d'application ou tout autre type d'interface logicielle. Il s'applique notamment aux équipements informatiques (ordinateurs, routeurs, pare-feu, caméras IP) mais également à une large variété d'équipements industriels intégrant des produits numériques (automates programmables, interfaces homme-machine, variateurs de vitesse connectés…).

Le règlement décrit les différentes procédures d'évaluation de la conformité qui peuvent s'appliquer pour leur mise sur le marché : procédure de contrôle interne, procédure d'examen UE de type, évaluation de la conformité sur la base de l'assurance complète de la qualité. Il précise également que chaque État membre désigne une autorité, responsable de la mise en place et de l'application des procédures nécessaires à l'évaluation, à la désignation et à la notification, à la Commission européenne, des organismes d'évaluation de la conformité ainsi qu'à leur contrôle.

Dans ce contexte, ce décret du 9 octobre 2026 précise les modalités de notification et de contrôle des organismes chargés d'évaluer la conformité des produits comportant des éléments numériques.

Il désigne l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) comme autorité compétente pour notifier et contrôler ces organismes.

Pour être notifiés, les organismes chargés de l'évaluation de la conformité des produits comportant des éléments numériques devront au préalable faire l'objet d'une accréditation par le Comité français d'accréditation (COFRAC).

Le décret autorise, par ailleurs et sous certaines conditions, une notification provisoire avant accréditation définitive.

RISQUE ROUTIER/TRANSPORT

Permis de conduire

Règlement d'exécution (UE) 2026/2266 de la Commission du 13 octobre 2026 établissant des dispositions détaillées pour l'application de la directive (UE) 2025/2205 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les permis de conduire mobiles.

Commission européenne. 2026/2266, Journal officiel de l'Union européenne du 14 octobre 2026, série L, 15 p

La directive (UE) 2025/2205 prévoit que le permis de conduire mobile deviendra, à terme, le format délivré par défaut, tout en maintenant la possibilité de demander un permis physique.

Elle précise aussi que les permis mobiles et physiques confèrent des droits de conduite équivalents.

Pour compléter la directive, ce règlement européen établit les règles relatives à la gestion technique et opérationnelle des permis de conduire numériques, à savoir notamment : les spécifications techniques, les visuels, les modalités de délivrance, les modes de gestion par les États membres…

Vient de paraître

PUBLICATIONS JURIDIQUES INRS

❖ Trottinettes électriques au travail : quelles obligations pour l'employeur ?

Focus juridique mis en ligne sur le site de l'INRS

Ce focus juridique apporte des éléments de réponse aux questions suivantes :

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

❖ Repérage amiante avant travaux : les règles essentielles à connaître

Focus juridique mis en ligne sur le site de l'INRS

Ce focus juridique apporte des éléments de réponse aux questions suivantes :

- Qu'est-ce que le repérage amiante avant travaux (RAT) ?
- Existe-t-il des exceptions à l'obligation de réaliser un repérage avant travaux ?
- Quelles sont les modalités techniques de réalisation du repérage ?
- Dans quel cas un nouveau repérage avant travaux n'est-il pas nécessaire ?
- Que se passe-t-il à l'issue du repérage ?

❖ Le rôle du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Droit en pratique - Article paru dans la revue Travail et sécurité n°885 d'octobre 2026 - Mis en ligne sur le site de l'INRS

Le CSE joue un rôle essentiel au sein de l'entreprise au regard des nombreuses prérogatives qui lui sont confiées par le Code du travail, notamment en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail. L'étendue de ses prérogatives varie toutefois selon l'effectif de l'entreprise. Cet article présente les moyens qui lui sont attribués dans les entreprises de 11 à 49 salariés. Le rôle du CSE s'y articule autour de trois axes : la contribution à la prévention des accidents du travail, l'exercice du droit d'alerte en présence d'une situation de danger grave et imminent et l'enquête menée à la suite d'un accident afin d'en prévenir la récurrence.

❖ Manutention manuelle, TJ 18

Aide-mémoire juridique, mis en ligne sur le site de l'INRS, septembre 2026

Cet aide-mémoire juridique présente les dispositions réglementaires relatives à la manutention manuelle de charges. Ce terme recouvre toutes les opérations de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement exigent l'effort physique de travailleurs. Sont notamment précisées les règles relatives à l'organisation du travail qui exigent dans un premier temps la limitation du recours à la manutention manuelle et une évaluation des facteurs de risques liés aux méthodes de travail : effort physique requis, caractéristiques du milieu de travail, exigences de l'activité, caractéristiques de la charge.
Les mesures de prévention exigées par la réglementation sont ensuite détaillées : limites de port de charges, formation des travailleurs à la sécurité et formation aux gestes et postures, dispositions spécifiques à certaines activités, et information des salariés sur les risques, le poids des charges et les conditions de manutention.
Enfin, les modalités de la surveillance médicale des travailleurs sont rappelées et en particulier le rôle du médecin du travail et de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail en ce qui concerne l'approche ergonomique des poste de travail impliquant des manutentions et la recherche de solutions de prévention pour diminuer les risques liés à ces opérations.

❖ Le bruit en milieu de travail, TJ 16

Aide-mémoire juridique, mis en ligne sur le site de l'INRS, septembre 2026

Cet aide-mémoire juridique présente les dispositions réglementaires relatives au bruit en milieu de travail, telles qu'elles résultent du Code du travail et des textes pris en son application.

CANCERS DE LA PEAU EN LIEN AVEC L'EXPOSITION PROFESSIONNELLE AUX RAYONS ULTRA-VIOLETS

Avis de l'Anses, Rapport d'expertise collective – avril 2026 – 312 pages. « Cancers de la peau : mieux prendre en compte l'exposition professionnelle aux UV | Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail ».

Dans un avis d'avril 2026 mis en ligne en octobre 2026, l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) s'est intéressée aux cancers de la peau liés à l'exposition professionnelle aux rayons ultraviolets (UV), qu'ils soient naturels ou artificiels. Ces travaux doivent notamment permettre d'envisager la création de tableaux de maladies professionnelles dans les régimes général et agricole.

L'expertise avait pour objectifs d'étudier les liens entre l'exposition aux UV et les cancers cutanés, d'identifier les professions exposées et d'examiner les conditions de reconnaissance de ces cancers en maladies professionnelles.

Dans ce rapport, l'Anses relève notamment les éléments suivants :

- Un lien de causalité avéré entre l'exposition professionnelle aux UV et trois types de cancers de la peau : les carcinomes épidermoïdes, les carcinomes basocellulaires et les mélanomes. Ce lien est également établi entre les UV issus du soudage et les mélanomes oculaires.
- De nombreuses professions sont concernées par ces expositions, notamment les travailleurs exerçant en extérieur dans les secteurs de l'agriculture, du BTP, des transports, de l'éducation ou encore de la restauration. Certaines activités utilisant des UV artificiels sont également concernées.
- Les cancers cutanés d'origine professionnelle restent peu déclarés et reconnus en France. Comme il n'existe pas en France de tableau de maladie professionnelle relatif aux cancers cutanés associés au rayonnement UV, la reconnaissance des maladies professionnelles susceptibles d'en découler n'est actuellement possible que par l'intermédiaire des CRRMP et sous réserve d'un taux d'incapacité permanente prévisible d'au moins 25 % et de la démonstration d'un lien direct et essentiel cancers cutanés d'origine professionnelle restent peu reconnus. Or, entre 2013 et 2024, seules 137 demandes de reconnaissance de cancers cutanés ont été examinées par les CRRMP, ce qui constitue moins de 0,5 % par an de l'ensemble des demandes de reconnaissance. Avec 82 reconnaissances en MP sur cette période, les cancers cutanés ne sont reconnus en MP dans 40 % des cas.

À la suite de ces constats, l'Anses émet une série de recommandations, à savoir notamment :

- d'envisager la création de tableaux de maladies professionnelles pour les cancers cutanés liés aux UV naturels et artificiels, en prenant en compte les travaux exercés habituellement de jour et en extérieur, de façon continue ou non ;
- de renforcer l'information des employeurs et des salariés sur les risques liés aux UV, d'intégrer ces risques dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et d'adapter les horaires et les postes de travail pour limiter les expositions. Elle préconise également la mise en place de protections collectives et individuelles adaptées ;
- de renforcer les examens cutanés lors du suivi médical des salariés, de faciliter l'accès aux consultations dermatologiques et de prendre en compte ces risques lors des visites de fin de carrière. L'Anses suggère, sur ce point, d'améliorer la traçabilité des expositions professionnelles aux UV.

Jurisprudence

CONDITIONS DE LA TENUE D'UNE RÉUNION EXTRAORDINAIRE DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

Cour de cassation, chambre sociale, 23 septembre 2026, pourvoi n° 25-13.914

Arrêt signalé sur le site www.courdecassation.fr

Deux membres du Comité social et économique (CSE) d'un établissement ont fait une demande motivée à leur employeur d'organiser une réunion extraordinaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail d'établissement (CSSCT), avec un ordre du jour déterminé.

Le CSE est réuni à la demande motivée de 2 représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (article L. 2315-27 al. 2 du Code du travail)

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail sauf en ce qui concerne le recours à un expert et les attributions consultatives du comité (article L. 2315-38 du Code du travail).

L'employeur a refusé d'organiser cette réunion extraordinaire.

Le CSE a donc saisi la justice afin d'ordonner à l'employeur de convoquer la CSSCT en réunion extraordinaire avec l'ordre du jour déterminé.

La Cour d'appel a considéré que le refus d'organiser la réunion constituait un trouble manifestement illicite au motif qu'il n'appartenait pas à l'employeur d'apprécier l'opportunité de la demande des élus d'organiser une réunion extraordinaire, ni la pertinence des points à inscrire à l'ordre du jour.

L'employeur s'est pourvu en cassation soutenant qu'une réunion extraordinaire ne pouvait être organisée que sur un ordre du jour compatible avec les compétences de la CSSCT et que les élus demandaient la tenue d'une réunion extraordinaire de la CSSCT sur un ordre du jour comportant des questions excédant les compétences de cette CSSCT.

La Cour de Cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel en relevant que :

- l'employeur est tenu d'organiser une réunion de la CSSCT lorsqu'une demande en est faite par deux membres représentants du personnel du CSE, que cette demande est motivée et qu'elle porte sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail ;
- **qu'il appartenait donc aux juges du fond de vérifier que les sujets que les deux membres du CSE souhaitaient mettre à l'ordre du jour de la réunion de la CSSCT relevaient bien des attributions de cette commission.**

L'ACTION FONDÉE SUR LE MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR À SON OBLIGATION DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT MORAL SE PRESCRIT PAR DEUX ANS

Cour de cassation, chambre sociale, 7 octobre 2026, pourvoi n° 25-11.362

Arrêt signalé sur le site www.courdecassation.fr

Une salariée, engagée en qualité de styliste, a été placée en arrêt de travail pour syndrome anxiodépressif, pris en charge au titre des maladies professionnelles. Cette dégradation de son état de santé est intervenue dans un contexte de transformation de l'entreprise, marqué par des suppressions de postes et des réorganisations successives de ses activités.

Le médecin du travail a déclaré la salariée inapte à son poste de travail, en précisant que son état de santé faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Elle a ensuite été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la nullité de son licenciement et des dommages et intérêts pour harcèlement moral et manquement de l'employeur à son obligation de prévention.

La cour d'appel a retenu que, avant la prise en charge de sa maladie professionnelle, la salariée avait déjà subi une dégradation de ses conditions de travail, à l'origine d'une première altération de son état de santé, caractérisée par une fatigue croissante, un état de stress permanent et des insomnies. Elle a également relevé que l'employeur n'avait pas justifié de mesures effectives pour accompagner les salariés dans la mise en œuvre du plan de transformation, ni pour suivre l'évolution de la charge de travail et prévenir les situations de souffrance au travail.

Aux termes de l'article L. 1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

La cour d'appel a donc retenu un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral.

Elle a également considéré que la demande de réparation fondée sur le manquement à l'obligation de prévention ainsi que celle fondée sur le harcèlement moral poursuivaient un même objectif : obtenir réparation des préjudices résultant d'une situation de harcèlement moral. Elle a donc appliqué le délai de prescription de 5 ans prévu à l'article 2224 du Code civil.

La prescription extinctive est le délai fixé par la loi, au-delà duquel une personne perd le droit d'agir en justice.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation, contestant notamment l'application de ce délai quinquennal.

Il soutenait que l'action en réparation du manquement à l'obligation de prévention relevait de l'exécution du contrat de travail et devait, à ce titre, être soumise au délai de prescription de 2 ans prévu par l'article L. 1471-1 du Code du travail.

La Cour de cassation devait donc déterminer le délai de prescription applicable à l'action en réparation du préjudice résultant du manquement de l'employeur à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral.

La Cour de cassation casse partiellement l'arrêt de la cour d'appel. Elle rappelle que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les agissements de harcèlement moral, conformément à l'article L. 1152-4 du Code du travail.

Toutefois, elle précise que l'action en réparation du préjudice résultant du manquement de l'employeur à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral porte sur l'exécution du contrat de travail. Elle relève que, conformément à l'article L. 1471-1 du Code du travail, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Elle en déduit que l'action fondée sur le non-respect par l'employeur de son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral est soumise à ce délai de prescription de 2 ans, et non au délai de 5 ans prévu par le Code civil.

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