

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 9 – SEPTEMBRE 2026

Focus

Horaires atypiques : constats de l'Anses et cadre juridique applicable

Page 3

Maladies professionnelles

Trois décrets modifient les modalités d'établissement des diagnostics

Page 8

Vient de paraître

L'ASNR publie le bilan 2025 des expositions professionnelles aux rayonnements ionisants en France

Page 18

Jurisprudence

Le simple non-respect des préconisations du médecin du travail ouvre droit à réparation

Page 22



Sommaire

Focus	3
Textes officiels.....	8
Prévention - Généralités.....	8
Organisation – Santé au travail.....	9
Risques biologiques et chimiques	10
Risques physiques et mécaniques.....	13
Vient de paraître	16
Publications juridiques INRS	16
Guide RE 2020. Réglementation environnementale	17
La radioprotection des travailleurs : exposition professionnelle aux rayonnements ionisants en France : Bilan 2025	18
Le milieu de travail sur le plan psychosocial : évolutions et pistes d'action mondiales	19
La sécurité et la santé au travail dans le commerce de détail face à l'évolution du monde du travail : Risques, prévention et rôle de la technologie.....	20
Jurisprudence.....	22

Horaires atypiques : constats de l'Anses et cadre juridique applicable

Avis et rapport relatif à l'évaluation des effets des horaires atypiques de travail - autres que le travail de nuit - sur la santé et la vie sociale et familiale

Publié le 2 septembre 2026, le rapport de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) consacré aux horaires atypiques s'inscrit dans un contexte où les organisations du travail évoluent, conduisant de nombreux travailleurs à exercer leur activité en dehors des horaires dits « standards ».

Après une première expertise consacrée aux effets du travail de nuit sur la santé publiée en 2016, l'Anses s'intéresse cette fois aux autres formes d'horaires atypiques, notamment aux horaires longs, aux horaires décalés et au travail le week-end. Ses travaux mettent en évidence les effets de ces organisations du travail sur la santé physique et mentale des travailleurs, ainsi que sur leur vie sociale et familiale. Ils conduisent également l'Agence à formuler plusieurs recommandations visant à mieux encadrer le recours à ces horaires et à renforcer la prévention des risques associés.

Si ce rapport ne modifie pas le cadre juridique existant, il rappelle l'importance de prendre en compte l'organisation du temps de travail comme un facteur de risque professionnel. En effet, au-delà des règles relatives à la durée du travail et aux périodes de repos, les employeurs sont tenus d'évaluer les risques liés aux horaires de travail et de mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées.

C'est dans ce contexte que ce focus propose de revenir sur les principales dispositions réglementaires encadrant les horaires atypiques, ainsi que sur les obligations des employeurs en matière de prévention des risques professionnels.

Les horaires atypiques : une notion sans définition juridique générale

Comme l'indique le rapport, la notion d'« horaires atypiques » est aujourd'hui régulièrement utilisée par les scientifiques. Elle ne fait toutefois l'objet d'aucune définition juridique générale en droit français ou européen.

En pratique, elle est utilisée pour désigner les organisations du temps de travail qui s'écartent des horaires dits « standards », correspondant généralement à une activité exercée en journée, du lundi au vendredi, selon des horaires réguliers.

Les horaires atypiques recouvrent ainsi des situations très diverses : le travail de nuit, le travail en soirée ou tôt le matin, le travail le samedi ou le dimanche, mais également les horaires longs, les horaires fractionnés ou encore le travail en équipes successives, notamment en 2 × 8 ou en 3 × 8.

Dans son rapport, l'Anses propose une typologie distinguant trois grandes catégories d'horaires atypiques, autres que le travail de nuit, déjà étudié en 2016 :

- les horaires longs, correspondant à des journées de plus de 8 heures de travail effectif ou à des semaines de plus de 40 heures ;
- les horaires décalés, comprenant notamment le travail tôt le matin (entre 5 h et 8 h), en soirée (entre 19 h et minuit), ainsi que le travail en équipes successives sans travail de nuit ;
- le travail le week-end, qu'il soit effectué le samedi, le dimanche ou les deux jours.

Cette classification, établie à des fins d'expertise scientifique et de prévention, ne constitue toutefois pas une définition réglementaire.

En tout état de cause, même si les horaires atypiques ne constituent pas une catégorie juridique à part entière, l'employeur qui y recourt doit veiller au respect des règles relatives au temps de travail et au repos, mais aussi prévenir les risques professionnels liés à ces organisations du travail.

Un encadrement juridique fondé sur la durée du travail et les périodes de repos

Comme indiqué précédemment, le Code du travail ne prévoit pas de régime juridique général applicable aux horaires atypiques. Il fixe néanmoins un ensemble de règles destinées à encadrer la durée du travail et les périodes de repos. Ces dispositions constituent des garanties essentielles pour la protection de la santé et de la sécurité des salariés, quelle que soit l'organisation du travail retenue.

Durée du travail

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine pour les salariés à temps complet¹. Cette durée constitue toutefois un seuil de déclenchement des heures supplémentaires et non une durée maximale de travail.

Afin de limiter les durées excessives de travail, le Code du travail prévoit plusieurs plafonds. Ainsi, sauf dérogations, **la durée quotidienne** de travail effectif ne peut excéder 10 heures². Cette durée peut notamment être portée à 12 heures par accord collectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise³.

La durée hebdomadaire de travail ne peut, quant à elle, dépasser 48 heures au cours d'une même semaine et 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives⁴. Des dépassements restent possibles dans les conditions strictement encadrées par la réglementation.

Périodes minimales de repos à respecter

La réglementation impose également des périodes de repos destinées à permettre la récupération des salariés.

Pour en savoir plus : voir le focus juridique « [Temps de pause, astreintes et repas : quelles sont les règles applicables ?](#) »

¹ Article L. 3121-27 du Code du travail

² Article L. 3121-18 du Code du travail

³ Conditions prévues à l'article L. 3121-19 du Code du travail

⁴ Articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du Code du travail

Ainsi, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes consécutives⁵. Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir une durée supérieure.

Par ailleurs, tout salarié doit bénéficier, en principe, d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives⁶. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives au total⁷. Sauf dérogations, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine⁸.

Ces règles s'appliquent également aux salariés travaillant en horaires décalés ou en équipes successives, sous réserve des dérogations légalement prévues. Elles constituent un socle minimal de protection, particulièrement important lorsque les horaires de travail sont susceptibles de perturber les rythmes biologiques et les périodes habituelles de récupération.

Dispositions spécifiques applicables au travail de nuit et au travail dominical

Certaines formes d'horaires atypiques sont encadrées par des dispositions spécifiques. C'est notamment le cas du **travail de nuit**, qui avait fait l'objet d'une première expertise de l'Anses en 2016. Le Code du travail prévoit que son recours doit rester exceptionnel, prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale⁹.

La durée quotidienne de travail d'un travailleur de nuit est en principe limitée à 8 heures et sa durée hebdomadaire moyenne calculée sur 12 semaines consécutives à 40 heures, sous réserve des dérogations prévues par les textes¹⁰. Les travailleurs de nuit bénéficient également de garanties spécifiques, notamment en matière de repos compensateur et de suivi de leur état de santé.

S'agissant du travail le week-end, il convient de distinguer le samedi du dimanche. Si le travail du samedi ne fait pas l'objet d'une interdiction générale, le Code du travail prévoit, en principe, que le repos hebdomadaire est donné le dimanche¹¹. Plusieurs dérogations permettent toutefois d'organiser le travail dominical, notamment pour certaines activités nécessitant une continuité de fonctionnement ou répondant aux besoins du public.

Ces dispositions mettent en évidence la diversité des règles applicables aux horaires atypiques. Toutefois, comme le souligne l'Anses, le respect des durées maximales et des repos minimaux ne suffit pas, à lui seul, à écarter les risques pour la santé liés à ces organisations du travail. Leur prévention suppose également de prendre en compte les conditions concrètes d'exposition des salariés, notamment la fréquence des horaires atypiques, leur alternance et leur éventuel cumul.

Evaluer les risques liés aux horaires atypiques

Au-delà du respect des dispositions relatives à la durée du travail et aux périodes de repos, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs¹².

⁵ Article L. 3121-16 du Code du travail

⁶ Article L. 3131-1 du Code du travail

⁷ Article L. 3132-2 du Code du travail

⁸ Article L. 3132-1 du Code du travail.

⁹ Article L. 3122-1 du Code du travail

¹⁰ Articles L. 3122-6 et L. 3122-7 du Code du travail

¹¹ Article L. 3132-3 du Code du travail

¹² Article L. 4121-1 du Code du travail

Conformément aux principes généraux de prévention, il doit notamment éviter les risques, évaluer ceux qui ne peuvent être évités et adapter le travail à l'homme¹³. L'article L. 4121-3 du Code du travail précise que cette évaluation doit notamment prendre en compte l'organisation du travail et la définition des postes de travail.

Les risques associés aux horaires atypiques doivent donc être identifiés et évalués, puis intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Cette évaluation doit tenir compte des horaires réellement pratiqués, de leur fréquence et de leur alternance, mais également des caractéristiques des activités exercées et des autres facteurs de risque auxquels les salariés sont exposés.

Dans son rapport, l'Anses insiste particulièrement sur la nécessité de prendre en compte le cumul de différentes formes d'horaires atypiques, ainsi que les expositions successives au cours de la carrière professionnelle. Elle recommande également de considérer les interactions entre ces horaires et les autres contraintes professionnelles, notamment physiques, organisationnelles ou psychosociales.

Mettre en place des mesures de prévention portant en priorité sur l'organisation du travail

L'évaluation des risques doit conduire à la mise en œuvre d'actions de prévention adaptées aux situations de travail, en privilégiant les mesures collectives, agissant notamment sur l'organisation du travail.

Si ces horaires sont indispensables au regard de l'activité du poste, il convient d'anticiper leurs effets dès leur mise en place, en recherchant des organisations permettant de limiter la désynchronisation des rythmes biologiques et la dette de sommeil.

Plusieurs mesures peuvent notamment être envisagées : limiter le recours aux horaires atypiques lorsque cela est possible, adapter la durée et la succession des postes, prévoir des pauses et des temps de récupération suffisants, favoriser la prévisibilité des plannings et faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Une attention particulière doit également être portée aux conditions de réalisation du travail, notamment aux exigences de vigilance, au travail isolé et à la charge physique ou mentale.

Ces orientations rejoignent les recommandations formulées par l'Anses, qui préconise notamment de limiter le recours régulier aux horaires atypiques et, lorsqu'ils sont nécessaires, de privilégier des mesures de prévention et des compensations favorables à la santé, en particulier sous forme de temps de repos ou d'aménagements du travail.

Associer les acteurs de la prévention

La prévention des risques liés aux horaires atypiques repose également sur une démarche collective associant les salariés concernés, les représentants du personnel et les acteurs de la santé au travail.

Le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, contribue à l'évaluation des risques professionnels et est consulté sur le DUERP et ses mises à jour¹⁴. Le service de prévention et de santé au travail (SPST) peut, quant à lui, accompagner l'employeur dans l'identification des risques et la recherche de mesures de prévention adaptées.

Enfin, l'information et la sensibilisation des salariés aux effets des horaires atypiques sur la santé constituent un volet important de cette démarche.

¹³ Article L. 4121-2 du Code du travail

¹⁴ Article L. 4121-3 du Code du travail

Ainsi, si le rapport de l'Anses ne crée pas de nouvelles obligations réglementaires, il apporte des connaissances scientifiques utiles pour mieux identifier les risques liés aux horaires atypiques et orienter les actions de prévention que les employeurs doivent mettre en œuvre.

Perspectives d'évolution

Dans son rapport, l'Anses recommande notamment :

- de retenir une définition commune des horaires atypiques ;
- de limiter le recours à ces organisations lorsqu'elles ne sont pas justifiées ;
- de renforcer leur prise en compte dans les démarches de prévention ;
- d'étudier l'opportunité d'étendre à d'autres horaires atypiques certaines protections aujourd'hui réservées au travail de nuit (suivi médical, compte professionnel de prévention, dispositifs de compensation, etc.).

Ces propositions relèvent toutefois de recommandations spécifiques de l'Anses. Elles ne modifient ni les dispositions du Code du travail, ni les obligations actuellement applicables aux employeurs.

Pour en savoir plus :

[Horaires atypiques de travail : quels impacts sur la santé des salariés ? - Actualité - INRS](#)

[Webinaire – Horaires atypiques : quelle organisation du travail pour quels effets ? Mardi 10 novembre à 11h en direct](#)

[Revue Références en santé au travail, 09/2019](#)

Textes officiels

Santé et sécurité au travail

Prévention - Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Tableaux

Décret n°2026-900 du 24 septembre 2026 relatif aux modalités générales d'établissement du diagnostic des maladies prévues dans les tableaux de maladies professionnelles.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 septembre 2026, texte n°3 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Décret n°2026-901 du 24 septembre 2026 relatif aux modalités d'établissement du diagnostic des maladies prévues dans les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 septembre 2026, texte n°4 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Décret n°2026-902 du 24 septembre 2026 relatif aux modalités d'établissement du diagnostic des maladies prévues dans les tableaux de maladies professionnelles annexés au code rural et de la pêche maritime.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 29 septembre 2026, texte n°10 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Pris en application de l'article 95 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, ces trois textes visent à faire évoluer les exigences relatives aux examens médicaux complémentaires nécessaires à la reconnaissance des maladies professionnelles.

Ils prévoient notamment que ces examens, lorsqu'ils sont nécessaires pour établir le diagnostic, doivent être conformes aux données acquises de la science, au regard des recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de santé ou des sociétés savantes.

Les décrets n°2026-901 et n°2026-902 suppriment, quant à eux, dans plusieurs tableaux de maladies professionnelles du régime général pour le premier et du régime agricole pour le second, la référence explicite à certains examens complémentaires jusqu'alors mentionnés pour caractériser les pathologies concernées.

À titre d'exemple, le décret n° 2026-901 supprime, dans le tableau n° 57 du régime général relatif aux affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail, plusieurs références à des examens tels que l'IRM, l'échographie ou l'électroneuromyographie.

Le décret n° 2026-902 supprime notamment, dans le tableau n° 58 du régime agricole relatif à la maladie de Parkinson provoquée par les pesticides, l'exigence explicite d'une confirmation par un médecin spécialiste qualifié en neurologie.

Ces décrets sont entrés en vigueur le 30 septembre 2026 et sont applicables aux procédures de reconnaissance de maladies professionnelles pour lesquelles le certificat médical initial est établi à compter de cette date.

Organisation – Santé au travail

CARSAT

Arrêté du 14 septembre 2026 modifiant l'arrêté du 17 février 2015 fixant les conditions d'agrément des ingénieurs conseils et des contrôleurs de sécurité des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail, des caisses générales de sécurité sociale et de la caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 18 septembre 2026, texte n°9 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cet arrêté modifie les modalités de formation, d'évaluation et d'agrément des ingénieurs-conseils et des contrôleurs de sécurité des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), des caisses générales de sécurité sociale (CGSS) et de la caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (Cramif).

Il prévoit notamment le remplacement de certaines épreuves écrites, par du contrôle continu permettant l'évaluation des connaissances et des compétences tout au long de la formation.

Un contrôle continu est donc instauré au cours de la première phase de formation (4 mois maximum), afin de vérifier la maîtrise des connaissances professionnelles élémentaires nécessaires à l'exercice de leur métier et une bonne compréhension du nouvel environnement institutionnel dans lequel ils interviendront. L'organisme de formation (EN3S ou INRS) réalise cette évaluation et transmet un rapport au stagiaire et au directeur de la caisse régionale l'ayant recruté.

L'agrément provisoire délivré par le directeur général de la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam), après avis de la commission d'agrément, se base notamment sur les résultats du contrôle continu.

Lors de la seconde phase de formation et une fois l'agrément provisoire obtenu, l'organisme de formation organise là encore un contrôle continu. Il lui appartient d'évaluer le niveau d'acquisition des savoirs et en particulier des compétences requises pour l'exercice de leur futur métier. Il adresse son rapport d'évaluation au stagiaire et au directeur de la caisse régionale.

La caisse régionale, quant à elle, est en charge d'évaluer la mise en pratique dans l'environnement institutionnel.

Le dossier transmis pour l'agrément définitif comprend notamment les rapports d'évaluation et l'avis motivé du directeur sur l'aptitude du stagiaire à exercer ses fonctions.

Enfin, la composition des commissions d'agréments évolue.

- Pour l'agrément des ingénieurs-conseils elle est composée de :
 - Deux représentants de la Cnam ;
 - Un représentant de l'INRS ;
 - Deux représentants désignés par le directeur général de la Cnam parmi les directeurs d'organismes locaux ou régionaux de sécurité sociale, les ingénieurs-conseils régionaux ou adjoints et les directeurs chargés des risques professionnels des caisses concernées.
- Pour l'agrément des contrôleurs de sécurité elle est composée de :

- Deux représentants de la Cnam ;
- Un représentant de l'INRS ;
- Un ingénieur-conseil régional ou ingénieur-conseil régional adjoint, désigné par le directeur général de la Cnam.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux parcours de formation organisés depuis le 21 septembre 2026.

SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL

Arrêté du 28 septembre 2026 relatif au coût moyen national de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 30 septembre 2026, texte n°3 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Risques biologiques et chimiques

RISQUE CHIMIQUE

Amiante

Arrêté du 18 septembre 2026 modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et réparation navales, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ministère en charge du Travail. Journal officiel du 23 septembre 2026, texte n°10. (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Biocides

Décision d'exécution (UE) 2026/2119 de la Commission du 23 septembre 2026 reportant la date d'expiration de l'approbation du K-HDO en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 25 septembre 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation du K-HDO en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8 est reportée au 30 juin 2029.

Décision d'exécution (UE) 2026/2124 de la Commission du 24 septembre 2026 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'IPBC en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 13 en vertu du règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 25 septembre 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation de l'IPBC en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 13 est reportée au 31 mai 2029.

Décision d'exécution (UE) 2026/2131 de la Commission du 24 septembre 2026 reportant la date d'expiration de l'approbation du peroxyde d'hydrogène en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant des types de produits 1,2,3,4 et 5 conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 25 septembre 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation du peroxyde d'hydrogène en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant des types de produits 1,2,3,4 et 5 est reportée au 31 juillet 2029.

Décision d'exécution (UE) 2026/2127 de la Commission du 24 septembre 2026 reportant la date d'expiration de l'approbation de la 2-méthylisothiazol-3(2H)-one en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 13, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 28 septembre 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation de la 2-méthylisothiazol-3(2H)-one en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 13 est reportée au 31 mars 2029.

Décision d'exécution (UE) 2026/2132 de la Commission du 24 septembre 2026 permettant à la France d'autoriser des produits biocides contenant de l'oxyde d'éthylène destinés à la protection du patrimoine culturel.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 28 septembre 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

Cette décision autorise la France, à titre dérogatoire, à permettre l'utilisation de produits biocides contenant de l'oxyde d'éthylène pour la protection du patrimoine culturel, et plus particulièrement pour le traitement des documents d'archives, jusqu'au 31 juillet 2031.

Cette dérogation est accordée sur le fondement de l'article 55, paragraphe 3, du règlement (UE) n°528/2012 relatif aux produits biocides, qui permet à un État membre d'autoriser certains produits lorsque leur utilisation est essentielle à la protection du patrimoine culturel et qu'aucune solution de remplacement appropriée n'est disponible.

Elle intervient alors que la décision d'exécution (UE) 2025/1074 avait décidé de ne pas approuver l'oxyde d'éthylène comme substance active destinée aux produits biocides relevant du type de produits 2.

La Commission européenne considère, au regard des éléments transmis par la France, que les techniques alternatives de substitution actuellement disponibles ne présentent pas une efficacité suffisante ou risquent d'endommager les matériaux traités.

La décision souligne également que le procédé de traitement présenté par la France prévoit la récupération de l'air chargé en oxyde d'éthylène et son acheminement vers un système permettant la destruction ou la neutralisation du gaz, afin de limiter les risques pour les professionnels formés à son utilisation et pour les objets traités.

Cette décision constitue ainsi une dérogation ciblée et temporaire, qui ne vaut pas autorisation générale d'utilisation de l'oxyde d'éthylène et ne dispense pas du respect des dispositions applicables à la prévention des risques professionnels, notamment ceux liés à l'exposition aux agents chimiques dangereux.

Décision d'exécution (UE) 2026/2134 de la Commission du 24 septembre 2026 reportant la date d'expiration de l'approbation du cuivre (granulé) en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 28 septembre 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation du cuivre (granulé) en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8 est reportée au 31 juillet 2029.

Décision d'exécution (UE) 2026/2151 de la Commission du 25 septembre 2026 reportant la date d'expiration de l'approbation du folpet en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 9 en vertu du règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 28 septembre 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation du folpet en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 9 est reportée au 31 mars 2029.

Toxicovigilance

Arrêté du 26 août 2026 modifiant l'arrêté du 21 février 2022 relatif au fonctionnement du système d'information des centres antipoison et de toxicovigilance (SICAP).

Ministère en charge de la Santé. Journal officiel du 26 septembre 2026, texte n°15. (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Cet arrêté modifie les modalités de fonctionnement du système d'information des centres antipoison et de toxicovigilance (SICAP), notamment en ce qui concerne le recueil, le traitement, l'accès et la communication des données utiles à la toxicovigilance et à la prévention des risques chimiques pour les travailleurs. Il inscrit donc désormais explicitement la prévention des risques chimiques pour les travailleurs parmi les finalités du système.

Le texte redéfinit également les conditions d'accès aux données relatives aux agents chimiques et à la composition des produits pour les différents organismes intervenant dans la prévention des risques professionnels.

Il prévoit notamment que les agents exerçant des missions de prévention en santé au travail, désignés par le directeur général du travail, ainsi que les ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité des CARSAT/CRAMIF/CGSS, peuvent accéder aux données strictement nécessaires à l'exercice de leurs missions au sein du service des agents et compositions.

Le texte précise par ailleurs les possibilités de communication de données aux centres régionaux de pathologies professionnelles et environnementales.

RISQUE BIOLOGIQUE

Déchets d'activités de soins

Arrêté du 15 septembre 2026 modifiant l'arrêté du 20 avril 2017 relatif au prétraitement par désinfection des déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés.

Ministère en charge de la Santé. Journal officiel du 24 septembre 2026, texte n°17. (www.legifrance.gouv.fr – 6 p.).

Cet arrêté modifie les dispositions relatives aux appareils et aux installations de prétraitement par désinfection des déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés (DASRIA).

Il actualise notamment la référence à la norme applicable, les conditions de délivrance des attestations de conformité des appareils, les prescriptions d'exploitation des installations ainsi que les modalités de surveillance de leur efficacité.

Actualisation des références normatives

La norme NF X30-503-1 de 2016 est remplacée par sa version de 2024, relative à la réduction des risques microbiologiques et/ou mécaniques par traitement physicochimique des déchets infectieux solides et liquides collectables.

Conditions d'agrément et de délivrance des attestations de conformité

L'arrêté remplace également l'annexe 1, qui définit le cahier des charges applicable aux organismes agréés chargés de délivrer les attestations de conformité des appareils, ainsi que les conditions de délivrance de ces attestations.

Modification des conditions d'exploitation des installations

L'arrêté remplace l'annexe 4 de l'arrêté du 20 avril 2017 et précise notamment les catégories de déchets admis ou exclus du prétraitement par désinfection.

Sont notamment exclus les déchets susceptibles de contenir des agents biologiques du groupe 4, les déchets contaminés par des radionucléides ou susceptibles de l'être, ainsi que ceux susceptibles de contenir des résidus de médicaments cytostatiques ou cytotoxiques. Sont également exclus les médicaments périmés ou non utilisés.

Le texte précise les vérifications à effectuer lors de la réception des déchets, les conditions d'entreposage, les modalités de fonctionnement des installations et les dispositions à prévoir en cas de défaillance. Les DASRIA doivent notamment être prétraités dans les 48 heures suivant leur arrivée dans l'installation.

Traçabilité et suivi de l'exploitation

Les prescriptions relatives à l'exploitation prévoient la tenue d'un registre et l'établissement d'un bilan annuel transmis à l'agence régionale de santé au plus tard le 15 mars de l'année suivante. Ce bilan comporte notamment des informations relatives au fonctionnement de l'installation, aux arrêts, aux opérations de surveillance et à la gestion des résultats non conformes.

Renforcement de la surveillance des appareils

La nouvelle annexe 5 précise les modalités de contrôle de l'efficacité antimicrobienne et des paramètres mécaniques des appareils de prétraitement.

Risques physiques et mécaniques

PROTECTION INDIVIDUELLE

Décision d'exécution (UE) 2026/1971 de la Commission du 3 septembre 2026 modifiant la décision d'exécution (UE) 2026/1279 relative aux normes harmonisées en ce qui concerne les gants de protection pour les coiffeurs, l'habillement de protection contre la pluie et la protection des yeux et du visage à usage professionnel élaborées à l'appui du règlement (UE) 2016/425 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 4 septembre 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 5 p.).

Cette décision actualise les références des normes harmonisées applicables à certains équipements de protection individuelle (EPI), dont le respect confère une présomption de conformité aux exigences essentielles de santé et de sécurité du règlement (UE) 2016/425.

Elle introduit notamment la norme EN ISO 374-6:2025 relative aux gants de protection pour les coiffeurs, la norme EN ISO 24232:2025 concernant les vêtements de protection contre la pluie, ainsi que des amendements aux normes EN ISO 16321-1 et EN ISO 16321-3 relatives à la protection des yeux et du visage.

RISQUE MECANIQUE

Machines/équipements de travail

Décision d'exécution (UE) 2026/2015 de la Commission du 4 septembre 2026 modifiant et abrogeant la décision d'exécution (UE) 2023/1586 de la Commission relative aux normes harmonisées concernant les machines élaborées à l'appui de la directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 7 septembre 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 10 p.).

Cette décision actualise la liste des normes harmonisées applicables aux machines, dont les références sont publiées au Journal officiel de l'Union européenne et dont le respect confère une présomption de conformité aux exigences essentielles de santé et de sécurité couvertes par ces normes.

Elle modifie la décision d'exécution (UE) 2023/1586 afin de tenir compte de l'évolution des normes européennes relatives à la sécurité des machines et prévoit son abrogation à compter du 20 janvier 2027.

RISQUE PHYSIQUE

Atmosphère explosive

Décision d'exécution (UE) 2026/1967 de la Commission du 3 septembre 2026 modifiant la décision d'exécution (UE) 2022/1668 en ce qui concerne la norme harmonisée relative aux atmosphères explosives — partie 28 : protection du matériel et des systèmes de transmission utilisant le rayonnement optique.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 4 septembre 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

Cette décision actualise la référence à la norme harmonisée applicable aux appareils et systèmes de protection destinés à être utilisés en atmosphères explosibles (ATEX).

La décision est entrée en vigueur le 4 septembre 2026.

A compter du 4 mars 2028, les produits conformes à la norme EN 60079-28:2026 seront présumés conformes aux exigences essentielles de santé et de sécurité.

Rayonnements ionisants

Arrêté du 4 septembre 2026 modifiant l'arrêté du 30 juin 2021 relatif aux lieux de travail spécifiques pouvant exposer des travailleurs au radon modifié.

Ministère en charge du Travail. Journal officiel du 13 septembre 2026, texte n°17. (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Cet arrêté abroge l'article 5 de l'arrêté du 30 juin 2021, qui prévoyait les modalités de calcul de la dose efficace due à l'exposition au radon dans les lieux de travail spécifiques.

Cette modification fait suite à la décision du Conseil d'État du 13 juillet 2026 (affaires n° 490924 et n° 500756).

RISQUE ROUTIER/TRANSPORT

Transport de matières dangereuses

Arrêté du 3 septembre 2026 modifiant l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres (dit « arrêté TMD »).

Ministère en charge de l'Ecologie. Journal officiel du 8 septembre 2026, texte n°10. (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Cet arrêté modifie plusieurs dispositions relatives au transport de marchandises dangereuses par voies terrestres, notamment afin de renforcer la sécurité des opérations de chargement, de déchargement et de collecte des déchets dangereux.

Il introduit notamment une obligation de délimitation et de balisage des zones de chargement et de déchargement sur la voie publique, afin d'en empêcher l'accès aux personnes étrangères aux opérations.

Il actualise également les prescriptions applicables au transport des déchets dangereux issus des déchèteries et de certains centres techniques municipaux, en particulier les règles de classement, de conditionnement et d'emballage en commun.

Cet arrêté est entré en vigueur le 9 septembre 2026.

Vient de paraître

PUBLICATIONS JURIDIQUES INRS

❖ **Le passeport de prévention : un outil numérique de gestion des formations relatives à la santé et à la sécurité**

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 passeport de prévention ?
- Quels sont les objectifs du passeport de prévention ?
- Qui renseigne le passeport de prévention ?
- Quelles sont les formations concernées par le passeport de prévention ?
- Quelles sont les formations exclues du dispositif de passeport de prévention ?
- Quelles sont les modalités de déclaration pour les organismes de formation ?
- Quelles sont les modalités de déclaration pour les employeurs ?
- Quelles sont les formations à déclarer ?
- Quelles sont les modalités de vérification des déclarations par les employeurs ?
- Dans quelles conditions le passeport de prévention pourra-t-il être consulté ?
- Quelles sont les sanctions encourues en cas de non-respect de l'obligation de remplir le passeport de prévention ?

❖ **La prévention du harcèlement moral au travail**

Droit en pratique - Article paru dans la revue Travail et sécurité n°886 des mois de juillet/août 2026 - Mis en ligne sur le site de l'INRS

Dégradation des conditions de travail, isolement, perte de sens, atteintes à la santé physique et mentale, les conséquences du harcèlement moral au travail sont multiples. Défini dans des termes précis par le Code du travail, le harcèlement moral est également un délit, sanctionné par le Code pénal. Afin de mettre en œuvre des actions de prévention adaptées, l'employeur doit notamment rechercher ce qui peut, dans l'organisation et les relations de travail, engendrer ces situations. Cet article fait le point sur la définition du harcèlement moral, les obligations de l'employeur en la matière et la mobilisation d'acteurs extérieurs à l'entreprise.

Ministère en charge de la Transition écologique - Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema) - Mise à jour du 17 septembre 2026 - 108 p.

Ce guide a pour objectif d'accompagner en particulier les maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre, architectes, bureaux d'études, et entreprises du bâtiment dans la mise en œuvre de la réglementation thermique RE 2020 lors de la construction de bâtiments.

Le guide RE 2020 remplace progressivement la réglementation thermique précédente dite RT 2012.

Les exigences de performances énergétique et environnementale sont prévues par le Code de la construction et de l'habitation (articles L. 171-1 et R.172-1 à R.172-9).

Depuis le 1^{er} mai 2026, le champ d'application de cette réglementation est élargi à la construction de bâtiments ou parties de bâtiments à usage industriel et artisanal et à d'autres bâtiments (notamment bâtiments universitaires, hôtels, établissements d'accueil de la petite enfance, restaurants, commerces...).

Les exigences réglementaires minimales concernent :

- ❖ La performance énergétique (sobriété énergétique et décarbonation des consommations d'énergie du bâtiment) ;
- ❖ La performance environnementale : réduction des émissions à effet de serre, de la consommation d'eau et de production de déchets durant la phase de construction, d'exploitation et en fin de vie du bâtiment (matériaux de construction, équipements, chauffage, eau chaude sanitaire, climatisation, éclairage...) ;
- ❖ La garantie du confort d'été, notamment en période de fortes chaleurs. La RE 2020 présente une évolution importante sur le thème du confort d'été. La Tic (température intérieure conventionnelle), indicateur réglementaire de la RT 2012, est supprimé : les retours d'expérience indiquent que cet indicateur n'est souvent pas assez corrélé avec l'inconfort perçu par les occupants. La RE 2020 définit 2 seuils à partir desquels la température intérieure du bâtiment est considérée comme inconfortable :
 - La nuit, un seuil de température de 26 °C ;
 - Le jour, un seuil de température adaptatif entre 26° et 28 °C.

Un nouvel indicateur est également adopté : les degrés-heures d'inconfort (DH).

Il exprime le cumul des dépassements de température intérieure par rapport à une température de confort, sur une période donnée. La nouvelle méthode de calcul permet de prendre en compte les effets du changement climatique sur les bâtiments : l'évolution des températures à venir, et notamment les vagues de chaleur qui vont devenir plus fréquentes, plus intenses et plus longues.

Le dispositif des attestations de prise en compte de la réglementation.

Les procédures administratives permettant d'attester de la prise en compte de la réglementation thermique sont simplifiées.

Deux documents doivent être établis aux deux moments clés du processus de construction :

- ❖ Au dépôt de la demande de permis de construire :

Par le biais d'une attestation, le maître d'ouvrage s'engage, à la demande des agents publics assurant le contrôle des règles de construction, à justifier d'avoir réalisé une analyse de cycle de vie du bâtiment conforme aux exigences de la RE 2020, avant le début des travaux.

- ❖ À l'achèvement des travaux de construction d'un bâtiment :

Etabli pour le compte du maître d'ouvrage, un document est joint à la déclaration d'achèvement et de conformité des travaux, il atteste du respect de l'ensemble des indicateurs relatifs aux exigences dites globales ou de résultats de la RE 2020.

Un portail des réglementations énergétiques et environnementales des bâtiments a été créé, il permet notamment d'accéder à un générateur d'attestations : Accueil | Portail des réglementations énergétiques et environnementales des bâtiments.

LA RADIOPROTECTION DES TRAVAILLEURS : EXPOSITION PROFESSIONNELLE AUX RAYONNEMENTS IONISANTS EN FRANCE : BILAN 2025

Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR) – Bilan - publié en juin 2026 - 100 pages.

Le bilan de la surveillance des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants en France est établi chaque année par l'ASNR, conformément aux dispositions de l'article R. 4451-134 du Code du travail.

Ce bilan est établi à partir des données de la surveillance dosimétrique individuelle (SDI) des travailleurs enregistrés dans le système national d'information de la surveillance de l'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants (SISERI), géré également par l'ASNR.

Il contient les résultats des mesures de l'exposition des travailleurs comprenant les niveaux d'exposition aux rayonnements ionisants, compte tenu notamment des activités professionnelles et de la nature des expositions, ainsi qu'une analyse de ces données.

Effectifs suivis

Le bilan réalisé par l'ASNR présente les effectifs des travailleurs concernés par grands domaines d'activité professionnelle. Ces domaines sont :

- ❖ Le nucléaire de proximité (NPx) – regroupant les sous-domaines médical, dentaire, vétérinaire, industriel hors installations nucléaires de base (INB) et la recherche et l'enseignement ;
- ❖ Les INB (usines de concentration et d'enrichissement de l'uranium, centrales nucléaires, retraitement, démantèlement, déchets, laboratoires de recherche) ;
- ❖ Le transport de matières radioactives ;
- ❖ Les travailleurs exposés à des sources naturelles de rayonnements ionisants sur leur lieu de travail (comme par exemple, les personnels navigants ou les travailleurs exposés au radon).

Le bilan 2025 révèle que 265 484 travailleurs ont bénéficié d'une surveillance dosimétrique individuelle en France, soit une hausse d'environ 7 % par rapport à 2024. Cette augmentation est portée notamment par la hausse des effectifs dans les sous-domaines médicaux et dentaires. Elle s'explique également par une amélioration de la transmission des données dosimétriques à SISERI par les organismes en charge de cette transmission.

Niveaux d'exposition

Pour mémoire, les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants peuvent être soumis à deux types d'exposition nécessitant des moyens de surveillance différents : l'exposition externe (la source de rayonnement se situe à l'extérieur de l'organisme) ou l'exposition interne (la source se trouve, après inhalation, ingestion ou pénétration à travers la peau, à l'intérieur de l'organisme). Par ailleurs, le niveau d'exposition se mesure par :

- ❖ La dose efficace moyenne c'est-à-dire la somme des doses reçues par le corps, provenant à la fois de l'exposition externe et interne aux rayonnements ionisants ;
- ❖ La dose efficace collective, calculée en multipliant la dose efficace moyenne par le nombre de personnes exposées.

En 2025, la dose efficace collective reçue par l'ensemble des travailleurs s'est élevée à 84,29 h.Sv (homme-sieverts) soit une baisse d'environ 3 % par rapport à 2024. La dose efficace moyenne par travailleur s'établit, quant à elle, à 0,32 mSv, soit une diminution d'environ 9 % par rapport à 2024.

Focus

Le bilan est complété par deux focus « informations » portant sur :

- ❖ L'exposition des travailleurs en radiothérapie externe et en curiethérapie, deux activités étroitement liées sur le plan réglementaire et dont les professionnels exercent parfois dans les deux secteurs, rendant complexe l'attribution précise des doses reçues à l'un ou l'autre ;
- ❖ La surveillance des travailleurs exposés au radon provenant du sol.

LE MILIEU DE TRAVAIL SUR LE PLAN PSYCHOSOCIAL : EVOLUTIONS ET PISTES D'ACTION MONDIALES

Organisation internationale du Travail (OIT) – Rapport - publié le 22 avril 2026 - 129 pages.

Ce rapport mondial de l'OIT porte sur le milieu de travail sur le plan psychosocial, ses effets sur la santé des travailleurs et sur les organisations, ainsi que sur sa prise en compte en matière de sécurité et de santé au travail.

Il rassemble des données issues de travaux scientifiques, présente de nouvelles estimations mondiales et examine les politiques, réglementations et démarches de prévention développées aux niveaux international, régional et national. Le rapport est structuré en quatre parties consacrées au milieu de travail sur le plan psychosocial, à son « coût » sanitaire et économique, aux cadres politiques et réglementaires et à la prévention des risques psychosociaux.

L'OIT appréhende le milieu de travail sur le plan psychosocial à partir de la conception des postes, de l'organisation et de la gestion du travail, ainsi que des politiques et pratiques de l'organisation. Sont notamment pris en compte la charge et le rythme de travail, l'autonomie, la clarté des rôles, la supervision, le soutien social, le temps de travail, les systèmes d'évaluation de la performance et la participation des travailleurs.

Le rapport accorde une attention particulière aux transformations actuelles du travail, notamment aux effets de la digitalisation, de l'intelligence artificielle, du télétravail et du travail via les plateformes numériques. Si ces évolutions peuvent faciliter certaines tâches ou la coordination du travail, l'OIT relève également des risques liés à l'intensification du travail, à une disponibilité accrue, à l'isolement, à l'extension de la surveillance numérique ou encore à l'utilisation opaque d'algorithmes pour attribuer, suivre ou évaluer le travail. Elle présente également plusieurs évolutions réglementaires concernant notamment le droit à la déconnexion, le télétravail et la transparence des systèmes automatisés.

La deuxième partie présente de nouvelles estimations mondiales portant sur cinq facteurs : le stress au travail, le déséquilibre entre efforts et récompenses, la précarité de l'emploi, la durée excessive de travail et le harcèlement au travail. L'OIT estime qu'environ 840 000 décès par an seraient attribuables à ces facteurs, pour des pertes de PIB estimées à 1,37 % du PIB mondial. Elle souligne toutefois les limites de ces estimations, fondées sur des données encore incomplètes et difficilement comparables d'un pays à l'autre.

Le rapport rappelle qu'en 2022, la Conférence internationale du Travail a reconnu un milieu de travail sûr et salubre comme l'un des principes et droits fondamentaux au travail.

Parmi les principaux instruments de l'OIT mobilisés en matière de risques psychosociaux figurent :

- ❖ La convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs (1981) et la recommandation n° 164, qui prennent en compte les dimensions physiques et mentales de la santé au travail. La recommandation vise notamment la prévention de tout stress physique ou mental préjudiciable dû aux conditions de travail, ainsi que les effets liés à la durée du travail, aux pauses et à une fatigue excessive ;
- ❖ La convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la SST (2006), qui prévoit l'amélioration continue des systèmes nationaux de SST et affirme la priorité de la prévention ;

- ❖ La convention n° 190 sur la violence et le harcèlement (2019) et la recommandation n° 206 qui font expressément référence aux risques psychosociaux associés à la violence et au harcèlement et prévoient leur prise en compte dans la gestion de la SST.

À l'échelle nationale, le rapport met en évidence la diversité des approches : les risques psychosociaux peuvent être intégrés aux obligations générales de prévention ou faire l'objet de dispositions plus spécifiques. Il souligne également le rôle du dialogue social, des conventions collectives et de l'inspection du travail.

La dernière partie du rapport est consacrée aux mesures de prévention et aux pistes d'amélioration. L'OIT rappelle l'importance de l'évaluation des risques et la priorité à donner aux mesures collectives. Elle préconise notamment d'agir sur la charge et le rythme de travail, les effectifs, les rôles, l'autonomie, le temps de travail, la supervision et la participation des travailleurs, mais aussi d'encadrer les changements organisationnels ainsi que l'usage de la surveillance numérique et des outils algorithmiques. Plus largement, l'OIT appelle à renforcer les données et les systèmes de surveillance, à mieux intégrer les risques psychosociaux dans les politiques et réglementations de SST et à améliorer la coordination entre les acteurs concernés. Elle souligne également la nécessité d'évaluer davantage l'efficacité des politiques et mesures de prévention.

LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL DANS LE COMMERCE DE DETAIL FACE A L'EVOLUTION DU MONDE DU TRAVAIL : RISQUES, PREVENTION ET ROLE DE LA TECHNOLOGIE

Organisation Internationale du Travail (OIT) - Rapport - publié le 24 juillet 2026 - 73 pages.

À l'aune de l'évolution du monde du travail, en particulier à travers le déploiement des technologies dans le secteur du commerce de détail, le Bureau international du travail a approuvé lors de sa 355^{ème} session en novembre 2025, la tenue d'une réunion technique sur la santé et la sécurité au travail dans ce secteur. Ce rapport a été rédigé afin de servir de base aux débats.

Ce document s'intéresse à l'évolution de la santé et la sécurité au travail dans le secteur du commerce de détail. Il s'attache à présenter et classer les dangers concernant la santé et la sécurité au travail liés aux nouvelles technologies, à la numérisation ou encore aux phénomènes météorologiques. Il liste plusieurs catégories de dangers : physiques, biologiques, ergonomiques, psychosociaux et environnementaux. En particulier ceux induits par les tâches répétitives, la station debout prolongée, l'exposition à des substances chimiques, la forte exigence sur le plan émotionnel dans le service à la clientèle, l'exposition accrue à la violence et au harcèlement ou encore le stress thermique. Enfin, il dégage des mesures de prévention à prendre en conséquence, ainsi que des conclusions et des recommandations d'action.

Ce rapport s'organise en plusieurs parties.

La première fournit une vue d'ensemble du secteur du commerce de détail et les tendances en santé et sécurité au travail en rappelant en premier lieu son ampleur (près de 475 millions de travailleurs dans le monde en 2023), les différents types de modèles économiques et la pluralité des profils des travailleurs. Il relève une forte représentation de femmes, en particulier au sein des postes au contact de la clientèle. Il note également une forte présence de jeunes. La part importante de jeunes dans le secteur du commerce de détail s'explique par l'accessibilité de ses métiers (secteur qui s'érige d'ailleurs en véritable porte d'entrée dans le monde du travail) ou encore de travailleurs âgés, phénomène indubitablement lié au vieillissement de la population de certains pays.

Ensuite, le rapport traite de la transformation numérique frappant le secteur et ses conséquences sur la santé et sécurité au travail.

Il souligne le caractère ambivalent des nouvelles technologies en démontrant qu'elles engendrent des risques mais qu'elles peuvent, également, à certains égards, se révéler protectrices pour les travailleurs.

Leur caractère protecteur se caractérise notamment par l'utilisation de capteurs portables permettant de corriger la posture et ainsi de prévenir la fatigue, ou encore par celle des systèmes d'intelligence artificielle qui réduisent de près d'un quart le temps de déplacement des opérateurs dans les entrepôts.

Néanmoins, elles provoquent également de nouveaux risques, tels que la possibilité pour les employeurs d'une surveillance accrue des salariés par le biais d'algorithmes, un risque d'inconfort et de lésions physiologiques à la suite du port inadéquat d'exosquelettes ou encore un risque de collision homme-robot en entrepôt.

Enfin, une troisième partie est consacrée au dialogue social et rappelle son rôle prépondérant pour le renforcement de la santé et de la sécurité au travail dans ce contexte.

Jurisprudence

NON-RESPECT DES PRECONISATIONS DU MEDECIN DU TRAVAIL : UNE ATTEINTE A LA SECURITE ET A LA SANTE DU SALARIE OUVRANT DROIT A REPARATION

Cour de cassation, chambre sociale, 9 septembre 2026, pourvoi n° 25-11.901

Arrêt signalé sur le site www.legifrance.gouv.fr

Une salariée, engagée en qualité d'employée polyvalente dans une station essence, a été placée en arrêt de travail. Le médecin du travail avait émis un avis de contre-indication à l'exercice d'un poste de travail en extérieur sur la piste de la station essence. L'employeur n'avait pas respecté cette préconisation.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution de son contrat de travail. Elle reprochait à son employeur un manquement à son obligation de sécurité, au motif que celui-ci l'avait laissée effectuer des tâches sur la piste, contrairement aux préconisations du médecin du travail. Les juges du fond ont accordé les demandes indemnitaires de la salariée.

La cour d'appel a infirmé le jugement du conseil de prud'hommes. Elle a constaté que l'employeur n'avait pas rapporté la preuve d'avoir pris les mesures nécessaires pour prévenir toute atteinte à la sécurité de la salariée. Elle a néanmoins considéré que la salariée ne démontrait pas que le respect de l'obligation de sécurité aurait eu des conséquences sur sa santé. En l'absence de lien de causalité entre le manquement de l'employeur et le préjudice, elle a débouté la salariée de sa demande de dommages et intérêts au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La salariée a formé un pourvoi contre l'arrêt de la cour d'appel. Selon elle, le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail ouvrait un droit à réparation.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel.

Elle rappelle que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il doit notamment prendre en considération les capacités du travailleur en matière de sécurité et de santé lorsqu'il lui confie des tâches.

L'employeur doit également prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail. En cas de refus, il doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

La Cour de cassation en déduit que le seul constat du non-respect par l'employeur des préconisations émises par le médecin du travail de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail engendre inévitablement une atteinte à la sécurité et à la santé du salarié concerné et ouvre droit à réparation.



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