

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 3 – MARS 2026

Focus

Obligation de rédiger un plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS) : la DGT apporte des précisions

[Page 3](#)

Incendie

De nouvelles dispositions relatives à la performance de résistance au feu des produits et des éléments de construction et d'ouvrages

[Page 12](#)

Harcèlement sexuel

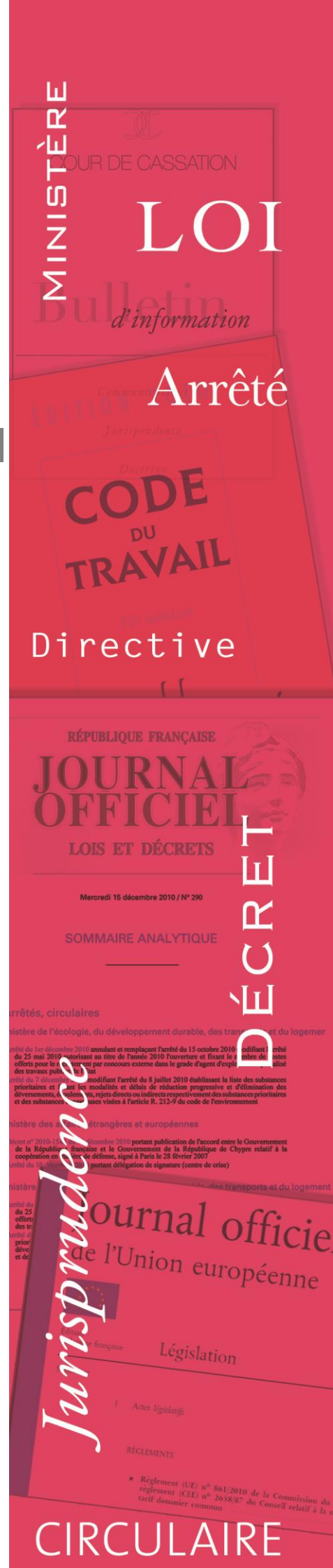
Mise à jour du guide du ministère du Travail sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

[Page 16](#)

Prêt de main d'œuvre

La Cour de cassation rappelle l'obligation de sécurité à laquelle l'entreprise prêteuse reste tenue à l'égard des salariés mis à disposition

[Page 22](#)



Sommaire

Focus	3
Textes officiels santé et sécurité au travail	7
Prévention - Généralités	7
Organisation – Santé au travail	8
Risques biologiques et chimiques	9
Risques physiques et mécaniques	11
Textes officiels Environnement, santé publique et sécurité civile	15
Environnement	15
Vient de paraître	16
Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner.....	16
L’activité des services de prévention et de santé au travail en 2024	17
Rapport de la Cour des comptes – La politique en faveur de l’inclusion dans l’emploi des personnes en situation de handicap	18
L’innovation en santé au travail.....	19
Jurisprudence	21
Absence d’effectivité de la délégation de pouvoir	21
Prêt de main-d’œuvre : l’entreprise prêteuse n’est pas déchargée de son obligation de sécurité	22

Focus

Obligation d'établir un plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS) : la Direction Générale du travail apporte des précisions pour harmoniser les pratiques sur les chantiers

[Questions – Réponses de la Direction Générale du Travail, mis à jour le 10 mars 2026, suite à l'arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 14 janvier 2025, n°23-84.130](#)

Contexte

Dès lors que plusieurs entreprises réalisent des travaux en même temps sur un chantier et qu'il est prévu une co-activité, un plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS) doit être établi (article L. 4532-9 du Code du travail). Véritable outil de prévention des risques professionnels, ce document se base notamment sur les informations contenues dans le Plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (PGCSPS) établi par le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé (CSPS).

Le PPSPS comprend les modes opératoires envisagés, les mesures spécifiques prises pour prévenir les risques de l'opération, que ce soit du fait de la co-activité ou des risques propres de l'entreprise, ainsi que les dispositions adaptées au contexte de l'opération.

Dans un arrêt du 14 janvier 2025, rendu à la suite d'un accident mortel survenu lors d'une opération de maintenance sur une grue à tour, la Cour de cassation a adopté une interprétation extensive de l'article L. 4532-9 du Code du travail relatif à l'obligation d'élaboration du PPSPS.

Les magistrats ont estimé que cette obligation ne s'applique pas uniquement aux entreprises participant **directement** aux travaux de construction, mais également à toutes celles dont les travaux **concourent** à la réalisation d'une opération de construction, y compris la maintenance¹.

Cette interprétation, motivée par des considérations de prévention des risques, renforce la coordination en matière de sécurité et élargit la responsabilité des entreprises extérieures intervenant sur les chantiers, y compris pour des opérations ponctuelles.

Suite aux diverses interrogations sur la façon dont doit être comprise la notion retenue par la Cour de cassation de « **travaux qui concourent à la réalisation de l'opération de construction** » et afin d'harmoniser les pratiques sur les chantiers soumis à coordination SPS, la Direction générale du travail a estimé nécessaire de sécuriser l'interprétation donnée par la Cour de cassation.

C'est dans ce contexte que le Questions-Réponses sur « *l'obligation de rédiger un PPSPS* » a été publié par la DGT le 10 mars 2026.

¹ [Pour en savoir plus sur l'arrêt du 14 janvier 2025 \(pourvoi n°23-84.130\) : Bulletin d'actualités juridiques de janvier 2025, consultable sur le site internet.](#)

Objectifs du Questions-Réponses de la DGT

Destiné à l'ensemble des acteurs concernés par les opérations de bâtiment et de génie civil, ce document vise à clarifier, de façon opérationnelle, l'obligation d'établir un PPSPS pour toutes les entreprises dont les travaux concourent à la réalisation de l'opération de construction. Il rappelle en particulier :

- le périmètre légal de l'obligation de rédiger un PPSPS pour les entreprises intervenant sur les chantiers de bâtiment et de génie civil, conformément aux dispositions de l'article L. 4532-9 du Code du travail ;
- des éléments permettant de comprendre la notion retenue par la Cour de cassation de « *travaux qui concourent à la réalisation de l'opération de construction* », afin de déterminer, avec des exemples concrets, quelles sont les entreprises soumises à l'obligation d'élaborer un PPSPS ;
- et à l'inverse, les situations dans lesquelles une entreprise qui effectue des travaux concourant à la réalisation de l'opération, peut être exonérée de l'obligation de rédiger un PPSPS.

Enfin, ce document propose une synthèse ainsi qu'un logigramme afin que les professionnels concernés connaissent rapidement leurs obligations.

Les changements résultant de la décision de la Cour de cassation du 14 janvier 2025

Jusqu'à cette décision, seules les entreprises participant directement aux travaux de construction considéraient qu'elles devaient établir le PPSPS, tandis que certaines interventions (telles que la maintenance de matériel, les essais...) étaient le plus souvent considérées comme hors du champ de cette obligation.

Depuis cet arrêt, il est désormais clair que l'obligation d'élaborer un PPSPS concerne plus largement **les entreprises dont les travaux concourent à la réalisation de l'opération de construction**. Le périmètre de l'obligation concerne potentiellement les entreprises de maintenance, les loueurs de matériel, certains prestataires techniques, ainsi que toute intervention utile au chantier.

Entreprises concernées par l'obligation de rédaction d'un PPSPS et interprétation de la notion de « travaux qui concourent à la réalisation de l'opération de construction »

Ce document de la DGT apporte des éclaircissements sur l'interprétation qu'il faut avoir de l'article L. 4532-9 du Code du travail. Conformément à cet article, toute entreprise appelée à intervenir à un moment quelconque des travaux sur un chantier soumis à un PGCSPPS doit établir un PPSPS.

En application de ces dispositions, le questions-réponses précise que l'obligation d'établir un PPSPS concerne les entreprises dont les travaux concourent à la réalisation de l'opération de construction. Concrètement, il s'agit des actions techniques exécutées sur un chantier :

- qui impliquent une intervention directe sur l'ouvrage, sur ses équipements, sur ses installations provisoires (électriques par exemple) ou sur les moyens nécessaires à sa réalisation (moyens de levage, de protection). Ces actions consistent en une modification, une mise en œuvre, un réglage, un assemblage, une fixation ou une mise en service effective ;
- qui, sans constituer des travaux de construction au sens strict, s'inscrivent directement dans la phase de réalisation de l'ouvrage, lorsqu'elles portent sur les moyens ou équipements mis en œuvre pour la réalisation ou la sécurisation des travaux.

A titre d'exemples, peuvent être considérés comme des travaux qui concourent à la réalisation de l'opération de construction :

- les interventions d'installation, de maintenance, réglage, mise en sécurité, modification, d'essai ou de réparation d'équipements de chantier indispensables à l'exécution des travaux, de dispositifs de sécurité collective ou d'équipements de chantier (grues, ascenseurs de chantier, installations sanitaires et de restauration) ;
- les essais techniques, les mises en service ou les réglages d'équipements de l'ouvrage avant réception (escaliers mécaniques, monte-charge).

Entreprises exonérées par l'obligation de rédaction d'un PPSPS

Lorsque les interventions réalisées sur le chantier ne concourent pas à la réalisation de l'opération de construction, ne comportent aucune action technique sur l'ouvrage ou ses équipements, ou n'ont aucune incidence sur le processus de réalisation, celles-ci ne relèvent pas du champ de l'obligation de rédaction d'un PPSPS.

Il s'agit notamment :

- des interventions réalisées en phase de conception (études, ingénierie, diagnostics, missions de maîtrise d'œuvre ou d'assistance de maîtrise d'ouvrage), qui ne relèvent pas de la phase de réalisation ;
- des prestations intellectuelles ou de contrôle, même réalisées sur site, dès lors qu'elles ne comportent aucune action technique sur l'ouvrage ou sur son processus de réalisation (par exemple : bureaux de contrôle ou des vérifications générales périodiques sans intervention technique) ;
- des livraisons ou enlèvements d'équipements, de matériels ou de matériaux, sans mise en œuvre, installation ou réglage ;
- des interventions se limitant à des mesures, relevés ou observations sans modification, mise en œuvre ou intervention physique sur l'ouvrage, ses équipements ou les moyens de chantier (par exemple : géomètres réalisant des opérations d'implantation, de relevés topographiques ou de contrôles, mesures d'empoussièrement).

Ces interventions doivent être prises en compte dans l'organisation générale du chantier, sans nécessiter l'établissement d'un PPSPS propre.

Exonération de l'obligation de rédiger un PPSPS en cas d'urgence

Une entreprise qui effectue des travaux qui concourent à la réalisation de l'opération de construction sera exonérée de l'obligation de rédiger un PPSPS uniquement dans les situations nécessitant une intervention en urgence, lorsque la poursuite du chantier est matériellement impossible ou dangereuse :

- en raison d'un dysfonctionnement affectant un équipement de travail ou une installation nécessaire à l'exécution des travaux (par exemple une installation électrique) ;
- ou lorsque la sécurité des intervenants est menacée : il peut s'agir de situations dans lesquelles un danger grave et imminent pour la sécurité des intervenants impose une intervention immédiate (par exemple en cas de risque d'effondrement ou d'instabilité d'un élément de l'ouvrage ou d'une installation provisoire, de défaillance soudaine d'un dispositif de protection collective) ou de situations présentant un risque immédiat de chute, d'écrasement, d'électrisation, ou encore en prévision ou à la suite d'évènements naturels (par exemple : submersion, séisme, tempête).

L'entreprise devra toutefois mettre en œuvre tout dispositif de prévention adapté à la nature de son intervention.

Conséquences de l'absence de PPSPS

Même lorsque l'élaboration d'un PPSPS n'est pas obligatoire, la prévention des risques sur un chantier ne doit pas être négligée. L'absence de ce document ne dispense pas les entreprises concernées d'assurer une coordination efficace et une maîtrise des risques pour l'ensemble des travailleurs présents sur le site qui restent exposés aux risques du chantier.

Ces entreprises doivent alors mettre en place des mesures compensatoires de prévention afin de garantir la sécurité et la santé des personnes intervenant sur le chantier. Elles doivent être adaptées aux conditions d'intervention et reposer sur les principes généraux de prévention (article L. 4121-1 et suivants du Code du travail).

La mise en œuvre de ces mesures suppose que chaque entreprise dispose d'une information complète et actualisée sur les risques spécifiques liés au chantier, notamment sur les risques générés par les autres intervenants, les contraintes spécifiques liées au chantier ou à son environnement (accès, coactivité, bruit, manutentions, etc.), les consignes de secours et d'évacuation, ainsi que sur les dispositifs d'hygiène et d'organisation collective.

Ces mesures peuvent prendre différentes formes à adapter selon le contexte et il est notamment possible de s'appuyer sur les outils suivants :

- le document transmis au coordonnateur SPS, décrivant les modes opératoires, les moyens utilisés et les durées prévisionnelles d'intervention ;
- le protocole simplifié d'accès au chantier, reprenant les consignes essentielles de sécurité et les informations essentielles à transmettre aux intervenants ;
- le document harmonisé d'organisation des livraisons (DHOL), qui est issu de la recommandation R. 476 « Livraison de matériaux et éléments de construction sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics » de la Caisse nationale d'assurance maladie.

Textes officiels

Santé et sécurité au travail

Prévention - Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES

Réparation

[Instruction interministérielle n° DSS/2A/2026/36 du 26 mars 2026 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des prestations versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles et du capital décès au titre de l'année 2026](#)

Ministère chargé du Travail. Bulletin officiel du 27 mars 2026, 4 p.

Pour l'année 2026, le montant des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, ainsi que des prestations versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles est revalorisé d'un coefficient de 1,008 (soit d'un taux de 0,8%) au 1^{er} avril 2026.

L'instruction n° DSS/2A/2C/2025/32 du 7 mars 2025, relative à ces prestations pour l'année 2025, est abrogée.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Agriculture

[Décret n°2026-151 du 3 mars 2026 relatif à des simplifications en matière de santé au travail des travailleurs agricoles](#)

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 4 mars 2026, texte n°20 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Ce décret supprime l'examen médical destiné à établir un bilan de l'exposition à des risques professionnels, dont bénéficiaient les travailleurs agricoles à l'âge de 50 ans (prévu par l'article R. 717-18-1 du Code rural et de la pêche maritime).

Désormais, tout travailleur agricole peut bénéficier de la visite de mi-carrière, prévue par l'article L. 4624-2-2 du Code du travail. Cette visite médicale organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du travailleur, vise à :

- établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;

- évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Ce décret abroge l'article R. 717-51-2 du Code rural et de la pêche maritime, prévoyant la fixation par arrêté, dans les services de santé au travail (hors service autonome), des modalités de détermination des effectifs de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, notamment ceux des médecins du travail.

[Décret n°2026-152 du 3 mars 2026 relatif aux modalités de détermination de l'effectif de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail des services de santé en agriculture](#)

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 4 mars 2026, texte n°21 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Ce décret tire les conséquences de celui précédemment mentionné (Décret n°2026-151 du 3 mars 2026) et fait suite à l'abrogation de l'article R. 717-51-2 du Code rural et de la pêche maritime relatif aux modalités de détermination des effectifs de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, notamment ceux des médecins du travail.

Gens de mer

[Circulaire du 18 mars 2026 relative à la prévention des risques spécifiques aux métiers de l'administration de la mer](#)

Ministère chargé de la Transition écologique. Bulletin officiel du 26 mars 2026, 4 p.

Cette circulaire précise le cadre réglementaire et les règles de prévention des risques auxquels sont exposés les agents de l'administration de la mer, en ce qui concerne les risques liés à l'exposition :

- à l'amiante : typologie des matériaux pouvant contenir de l'amiante, situations présentant des risques d'exposition, mesures de prévention lors d'interventions... ;
- au mercure : dangers liés au mercure ; risques spécifiques liés à son utilisation dans les phares ; mesures de prévention adaptées...

Elle précise également les règles relatives à l'activité embarquée, c'est-à-dire l'ensemble des missions ou actions réalisées à bord ou à partir d'un moyen nautique, qu'il soit en mer ou à quai. Ces règles concernent notamment la conduite nautique et l'exercice des missions de contrôle ou de maintenance.

Organisation – Santé au travail

SERVICES DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL (SPST)

Données de santé

[Décret n°2026-209 du 24 mars 2026 portant modification de certaines dispositions du Code de la santé publique relatives à l'hébergement de données de santé à caractère personnel](#)

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 26 mars 2026, texte n°35 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

L'article R. 4624-45-9 du Code du travail prévoit que les informations concernant la santé des travailleurs sont soit conservées au sein des services de prévention et de santé au travail (SPST) qui les ont recueillies, soit déposées auprès d'un hébergeur, dans le respect du Code de la santé publique.

Ce décret, qui modifie certaines dispositions du Code de la santé publique, précise les obligations relatives à l'hébergement des données de santé et le stockage de ces données, sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Risques biologiques et chimiques

RISQUE CHIMIQUE

Biocides

[Règlement d'exécution \(UE\) 2026/577 de la Commission du 17 mars 2026 approuvant le 2,2-dibromo-2-cyanoacétamide \(DBNPA\) en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans des produits biocides relevant du type de produits 11 conformément au règlement \(UE\) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil](#)

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 18 mars 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 5 p.).

Ce texte approuve, jusqu'au 30 juin 2032, l'utilisation du 2,2-dibromo-2-cyanoacétamide (DBNPA) en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 11, sous réserve du respect de certaines conditions énoncées en annexe.

[Décision d'exécution \(UE\) 2026/576 de la Commission du 17 mars 2026 reportant la date d'expiration de l'approbation du carbonate basique de cuivre en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8, conformément au règlement \(UE\) n°528/2012 du Parlement et du Conseil](#)

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 18 mars 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

Ce texte reporte la date d'expiration de l'approbation du carbonate basique de cuivre en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8 figurant dans la décision d'exécution (UE) 2023/2380 au 31 juillet 2029.

[Décision d'exécution \(UE\) 2026/578 de la Commission du 17 mars 2026 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'alphachloralose en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 14, conformément au règlement \(UE\) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil](#)

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 18 mars 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

Ce texte reporte la date d'expiration de l'approbation de l'alphachloralose en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 14, figurant dans la décision d'exécution (UE) 2023/2378 au 31 décembre 2027.

[Décision d'exécution \(UE\) 2026/579 de la Commission du 17 mars 2026 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'hydroxyde de cuivre 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 18 mars 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

Ce texte reporte la date d'expiration de l'approbation de l'hydroxyde de cuivre, destiné à être utilisé dans les produits biocides relevant du type de produits 8, au 31 juillet 2029.

[Décision d'exécution \(UE\) 2026/619 de la Commission du 19 mars 2026 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'oxyde de cuivre \(II\) 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 20 mars 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

Ce texte reporte la date d'expiration de l'approbation de l'oxyde de cuivre (II), destiné à être utilisé dans les produits biocides relevant du type de produits 8, au 31 juillet 2029.

Produits chimiques

[Recommandation \(UE\) 2026/510 de la Commission du 6 mars 2026 sur la révision du cadre européen d'évaluation des produits chimiques et des matériaux « sûrs et durables dès la conception »](#)

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 10 mars 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 28 p.).

Cette recommandation propose un cadre révisé d'évaluation des produits chimiques visant à orienter l'innovation vers des produits chimiques et des matériaux plus sûrs et plus durables, tout au long de leur cycle de vie.

L'évaluation de la sécurité des produits chimiques repose sur une méthode fondée sur les éléments suivants :

- L'identification des dangers : déterminer si les propriétés d'un produit chimique peuvent causer des dommages (cancérogénicité, toxicité pour la reproduction...);
- La caractérisation des dangers : analyser la relation entre la dose ou la concentration d'un produit chimique et la gravité ou la probabilité des effets néfastes ;
- L'évaluation de l'exposition : estimer le niveau, la fréquence et la durée d'exposition au produit chimique, pour les voies d'exposition concernées ;
- La caractérisation des risques : estimer la probabilité et la gravité des dommages dans des conditions d'utilisation spécifiques, en intégrant des informations sur les dangers et l'exposition.

RISQUE BIOLOGIQUE

Déchets d'activités de soins

[Décret n°2026-162 du 4 mars 2026 relatif à l'expérimentation du réemploi des emballages des déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés et de la valorisation ou du recyclage de ces déchets](#)

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 6 mars 2026, texte n°25 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Ce décret fixe les conditions de mise en œuvre d'une expérimentation en matière de :

- réemploi des emballages dédiés à la collecte des déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés (DASRI) ;
- valorisation ou recyclage de ces déchets, au sens de l'article L. 541-1-1 du Code de l'environnement.

L'autorisation de procéder à une ou plusieurs expérimentations peut être demandée par des fabricants de dispositifs médicaux perforants, ou par certains opérateurs de gestion des DASRI. Les titulaires de cette

autorisation devront remettre un rapport de suivi et un rapport d'évaluation, mettant en évidence les impacts sanitaires et environnementaux de l'expérimentation.

Risques physiques et mécaniques

RISQUE MECANIQUE

Ascenseurs

[Décret n°2026-166 du 4 mars 2026 visant à garantir la sécurité des ascenseurs face à l'arrêt de certains réseaux téléphoniques](#)

Ministère chargé de l'Urbanisme. Journal officiel du 6 mars 2026, texte n°50 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Certaines règles de sécurité d'usage des bâtiments prévues par le Code de la construction et de l'habitation (CCH) sont susceptibles de concerner les lieux de travail, notamment en matière de sécurité des ascenseurs. Ce décret modifie l'article R. 134-6 du CCH relatif à l'entretien des ascenseurs, afin d'en assurer le bon fonctionnement et maintenir le niveau de sécurité défini à l'article R. 134-2 : accès sans danger des personnes à la cabine ; protection des utilisateurs contre les chocs provoqués par la fermeture des portes ; prévention des risques de chute et d'écrasement de la cabine ; mise à la disposition des utilisateurs de moyens d'alerte et de communication avec un service d'intervention...

Il introduit de nouvelles obligations pour le propriétaire de l'installation :

- une vérification, toutes les 6 semaines, du bon fonctionnement des moyens d'alerte et de communication avec un service d'intervention ;
- le remplacement des moyens d'alerte et de communication, lorsqu'ils fonctionnent par le biais de certains réseaux téléphoniques.

Ce texte prévoit également l'obligation, pour l'entreprise ayant un contrat d'entretien avec le propriétaire de l'installation, d'alerter ce dernier lorsque des travaux sont nécessaires à la mise à niveau du matériel utilisé pour les moyens d'alerte et de communication. Cette alerte doit être renouvelée au moins tous les 6 mois, jusqu'à la réalisation effective des travaux.

[Arrêté du 4 mars 2026 modifiant les arrêtés du 7 août 2012 relatif au contrôles techniques à réaliser dans les installations d'ascenseurs et du 18 novembre 2004 relatif à l'entretien des installations d'ascenseurs](#)

Ministère chargé de l'Urbanisme. Journal officiel du 6 mars 2026, texte n°52 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce texte impose aux entreprises ayant un contrat d'entretien avec le propriétaire d'une installation d'ascenseur, de l'informer de la typologie et de la nature du moyen d'alerte et de communication avec un service d'intervention (réseau et matériel utilisés). Cette information doit être renouvelée en cas de changement et tenue à la disposition du propriétaire de l'installation.

Machines – Equipements de travail

[Décision d'exécution \(UE\) 2026/546 de la Commission du 12 mars 2026 modifiant la décision d'exécution \(UE\) 2023/1586 en ce qui concerne les normes harmonisées relatives aux machines d'emballage, aux chariots tout-terrain, aux machines pour les produits alimentaires, aux appareils de levage à charge suspendue, aux installations à câbles, au matériel agricole et forestier, aux élévateurs, aux outils de sauvetage, aux outils portatifs, aux équipements destinés aux applications ferroviaires, au matériel au sol pour aéronefs, aux engins de terrassement et aux véhicules de collecte de déchets, et rectifiant ladite décision](#)

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 13 mars 2026 (www.eur-lex.europa.eu - 6 p.).

Cette décision publie les références des normes harmonisées (présumées conformes aux exigences essentielles de santé et de sécurité, énoncées à l'annexe I de la directive 2006/42/CE). Sont notamment concernées : les élévateurs destinés au transport des personnes et des matériaux, les machines d'emballage, les engins de terrassement, les chariots tout-terrain, les tracteurs et matériels agricoles et forestiers...

RISQUE PHYSIQUE

Equipement sous pression

[Décision BSERR n°2026-001 du 3 mars 2026 modifiant la décision BSEI n°10-166 du 22 octobre 2010 modifiée et portant approbation du guide « Inspections réglementaires des équipements sous pression revêtus intérieurement et/ou extérieurement ou munis d'un garnissage intérieur »](#)

Ministère chargé de la Transition écologique. Bulletin officiel du 20 mars 2026, (https://www.bulletin-officiel.developpement-durable.gouv.fr – 2p.).

Cette décision approuve le guide AQUAP 2005/01 (révision 5 du 21 janvier 2026) intitulé « Inspections réglementaires des équipements sous pression revêtus intérieurement et/ou extérieurement ou munis d'un garnissage intérieur », établi par l'Association pour la qualité des appareils à pression.

Ce guide s'applique aux équipements sous pression (récipients, générateurs de vapeur et tuyauteries) munis de dispositifs d'isolation thermique ou phonique, de revêtements ou garnissages, démontables ou non.

Incendie

[Arrêté du 22 mars 2026 relatif aux performances de résistance au feu des produits, éléments de construction et d'ouvrages](#)

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 26 mars 2026, texte n°2 (www.legifrance.gouv.fr – 9 p.).

Le Décret n°2025-1100 du 19 novembre 2025 a modifié le Code de la construction et de l'habitation (CCH), en matière de sécurité contre l'incendie, pour les bâtiments à usage professionnel, les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH). Ce texte a notamment apporté des précisions en ce qui concerne les critères de comportement au feu des produits, éléments de construction et matériaux d'aménagement (articles R. 141-12 à R. 141-14 du CCH).

Dans ce contexte, cet arrêté fixe les méthodes et conditions d'évaluation des performances de résistance au feu des produits, éléments de construction et d'ouvrages auxquels se réfèrent les règlements de sécurité contre l'incendie.

La liste des normes réputées satisfaire aux exigences de cet arrêté est publiée sur le site internet du Ministère chargé de la sécurité civile : normes de calcul et de dimensionnement ; normes de classement ; normes d'essais

(essais de résistance au feu ; résistance au feu des installations techniques ; résistance au feu et d'étanchéité aux fumées des portes, des fenêtres...) ; normes d'essai et de classement des conducteurs et des câbles électriques.

Sont également précisées les méthodes d'évaluation des performances et classification : détermination de la performance (article 7) et de la performance d'un assemblage (article 8) ainsi que les classes de performance (article 9) ; les règles relatives à la réalisation des essais réalisés par un laboratoire accrédité (article 10) ; et celles relatives à la justification de la performance de résistance au feu (articles 11 et 12) ; les dispositions concernant les laboratoires agréés et leurs travaux (annexe 1) ainsi que l'usage des classes de performance relatives à la résistance au feu pour l'application des réglementations de sécurité contre l'incendie (annexe 2), notamment pour les exigences « stabilité au feu », « pare-flammes » et « coupe-feu ».

Les règles prévues par cet arrêté sont applicables aux demandes d'autorisation de travaux et d'urbanisme déposées à compter du 1^{er} octobre 2026. Les procès-verbaux délivrés antérieurement au 1^{er} octobre 2026 restent valables jusqu'à l'expiration de leur date de fin de validité, à l'exception de ceux délivrés pour les produits couverts par une norme harmonisée (visés à l'article 20).

L'arrêté du 22 mars 2004 relatif à la résistance au feu des produits, éléments de construction et d'ouvrages est abrogé.

RISQUE ROUTIER - TRANSPORT

Transport ferroviaire

[Décret n°2026-210 du 24 mars 2026 portant adaptation au droit de l'Union européenne de la réglementation en matière de personnels exerçant des tâches critiques pour la sécurité ferroviaire autres que la conduite des trains et relatif à la commission ferroviaire d'aptitudes](#)

Ministère chargé des Transports. Journal officiel du 26 mars 2026, texte n°43 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Ce décret précise notamment les conditions de qualification des médecins et psychologues, chargés de vérifier l'aptitude médicale et psychologique des personnels exerçant des « tâches critiques pour la sécurité ferroviaire » autres que la conduite des trains. Sont ainsi concernés par ce texte, le personnel en charge de la préparation, de l'exploitation, du contrôle ou intervenant dans la circulation des trains.

Ainsi, les examens médicaux et évaluations psychologiques doivent être réalisés sous la responsabilité d'un :

- médecin qualifié en médecine générale ou médecine du travail ;
- psychologue titulaire d'un titre (prévu à l'article 1^{er} du Décret n°90-255 du 22 mars 1990).

Ce texte renforce par ailleurs le rôle de la Commission ferroviaire d'aptitudes. Jusqu'ici, la liste des médecins et psychologues agréés pour les conducteurs était publiée au Bulletin officiel du ministère chargé de l'Ecologie. Depuis le 1^{er} avril 2026, cette liste est publiée et tenue à jour sur le site internet de la Commission.

Le Décret n°2017-527 du 12 avril 2017 relatif aux conditions d'aptitude physique et psychologique des personnels habilités aux tâches essentielles de sécurité ferroviaire autres que la conduite de trains et le Décret n°2017-528 du 12 avril 2017 fixant les conditions de la reconnaissance des certificats d'aptitude physique et psychologique délivrés à l'étranger aux personnels habilités à certaines tâches essentielles de sécurité ferroviaire autres que la conduite de trains sont abrogés.

[Arrêté du 24 mars 2026 relatif aux tâches critiques pour la sécurité ferroviaire autres que la conduite des trains et portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'exploitation ferroviaire](#)

Ministère chargé des Transports. Journal officiel du 26 mars 2026, texte n°48 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Cet arrêté liste les compétences professionnelles requises pour les personnels chargés de tâches liées au départ et à l'autorisation de mouvement des trains (annexe 1). Ils doivent notamment maîtriser l'appréciation des dangers ; les conditions de santé et de sécurité au travail ; les mesures de sécurité relatives à l'acheminement de transports ferroviaires particuliers (transports exceptionnels, marchandises dangereuses...) ; les procédures en cas d'accident...

Par ailleurs, il indique que le personnel ne doit pas effectuer de tâches critiques pour la sécurité, sous l'emprise :

- de substances psychoactives, telles que stupéfiants ou médicaments psychotropes (les seuils de détection des stupéfiants sont ceux prévus par l'arrêté du 13 décembre 2016 fixant les modalités du dépistage des substances témoignant de l'usage de stupéfiants, et des analyses et examens prévus par le Code de la route) ;
- d'un état alcoolique caractérisé par une concentration d'alcool dans le sang égale ou supérieure à 0,20 gramme par litre ou par une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,10 milligramme par litre.

Les résultats de ces contrôles doivent être communiqués au personnel concerné.

Textes officiels

Environnement, santé publique et sécurité civile

Environnement

INSTALLATIONS CLASSEES

[Décision du 3 mars 2026 relative à la reconnaissance d'un guide professionnel en application de la section II de l'arrêté du 4 octobre 2010 modifié relatif à la prévention des risques accidentels au sein des installations classées pour la protection de l'environnement soumises à autorisation](#)

Ministère chargé de la Transition écologique, Bulletin officiel du 24 mars 2026 (<https://www.bulletin-officiel.developpement-durable.gouv.fr> – 2 p.).

Le guide professionnel DT 111 Rev 1 de janvier 2026 « Structures – Support – mise en application de la section II – (Dispositions relatives aux règles parasismiques applicables à certaines installations) de l'arrêté du 4 octobre 2010 » est reconnu au titre de l'article 12 de cet arrêté. Le guide sert de référence technique auprès de l'inspection des installations classées pour la conception, la vérification et la maintenance des structures-supports (charpentes, socles, supports de cuves, etc.). devant résister aux séismes.

Vient de paraître

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner

[Guide pratique et juridique. Ministère chargé du Travail, mise à jour février 2026, 55 p.](#)

Le Ministère chargé du Travail a mis à jour en février 2026 son guide publié en mars 2019 sur le harcèlement sexuel au travail, apportant des réponses aux questions que peuvent se poser les victimes, témoins ou employeurs lorsqu'ils sont confrontés à ces situations.

La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel oblige notamment les entreprises à désigner des référents chargés spécifiquement des questions de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Elle a également enrichi le contenu des informations qui doivent être données aux salariés dans ce domaine, avec des éléments relatifs notamment aux services pouvant être saisis et aux voies de recours judiciaires disponibles.

Le guide actualisé a été rédigé par la Direction générale du travail (DGT). Il repart du cadre juridique et de la jurisprudence la plus récente pour décrire et illustrer les propos et comportements qui peuvent constituer des faits de harcèlement sexuel au travail.

Il en rappelle les éléments de définition, à savoir :

- la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (abus d'autorité concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes sexuels) ;
- les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés (ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété, insistant ou non désiré, créent un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes).

Sont présentés également dans deux focus distincts, les droits et obligations de l'employeur d'une part et des informations sur la question du harcèlement sexuel à destination de la victime (ou du témoin) d'autre part.

Concernant l'employeur, le guide rappelle que celui-ci doit, au titre de son obligation relative à la santé et à la sécurité, de prévenir, faire cesser et sanctionner le harcèlement et les agissements sexistes.

Dans ce cadre, il doit notamment :

- lors de son évaluation des risques professionnels, prendre en compte le risque de harcèlement et d'agissements sexistes et le faire figurer dans le document unique ;
- prévenir de tels agissements par une sensibilisation des salariés, par la formation du comité social et économique, le référent harcèlement et le personnel encadrant ;
- aborder cette thématique dans le cadre des négociations collectives.

Le Ministère chargé du Travail présente en outre, dans ce document, une procédure type qui peut être suivie par l'entreprise en cas de signalement de faits de harcèlement. Dans ce cadre, les différentes étapes comprennent la réception du signalement (accuser réception, échange avec l'auteur du signalement et première analyse des

faits), la réalisation d'une enquête (déclenchement par le DRH, choix des personnes à auditionner, conduite conjointe par la direction de l'entreprise et un représentant du personnel), la mise en œuvre de mesures transitoires pour protéger les personnes impliquées, le prononcé de sanctions disciplinaires contre l'auteur du harcèlement...

Par ailleurs, concernant, la victime et les témoins de harcèlement sexuel, le guide apporte un focus sur les signes et les conséquences associées à des agissements de harcèlement sexuel ainsi que les stratégies des auteurs de harcèlement. Ces éléments sont issus des documents de l'INRS et de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF).

Enfin, le guide détaille les modalités de signalement des faits de harcèlement sexuel à l'employeur (interlocuteurs, forme du signalement, types d'accompagnements possibles), les actions qui peuvent être mises en œuvre par la victime (droit de retrait en cas de danger grave et imminent, demande de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, dépôt d'une plainte...) ou encore les règles en vue de protéger les victimes ou les témoins de harcèlement sexuel (protection contre le licenciement ou les mesures discriminatoires).

L'activité des services de prévention et de santé au travail en 2024

[Ministère chargé du Travail. Direction générale du travail \(DGT\) – Février 2026 – 73 p.](#)

Le Décret du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des services de prévention et de santé au travail (SPST) prévoit la mise en place d'une enquête annuelle relative à leur activité et à leur gestion financière. Cette enquête donne lieu à un rapport de synthèse annuel publié sur le site du ministère chargé du Travail (articles D. 4622-57 et D. 4622-58 du Code du travail).

Le rapport pour l'année 2024 concerne l'ensemble des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) et autonomes (SPSTA) et relève notamment les éléments suivants :

Les actions en milieu de travail

Les activités d'études et de conseils (études de poste, études des conditions de travail...) représentent la moitié des actions en milieu de travail déclarées par les SPSTI, et près de 56% par les SPSTA.

La réalisation des fiches d'entreprise constitue près de 25% du total des actions en milieu de travail menées par les SPSTI. Le conseil pour la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ne représente que 5% des actions menées pour les SPSTI et 2% pour les SPSTA. Ces proportions sont relativement stables par rapport à l'année précédente.

Le rapport rappelle que les entreprises ont désormais l'obligation de transmettre leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) au SPSTI. Cependant, seuls 15,6% des établissements suivis l'ont transmis en 2024, malgré une progression par rapport à 2023 (5 %).

Plusieurs SPST ont accompagné des entreprises sur l'évaluation de l'impact différencié de l'exposition aux risques selon le sexe.

Le suivi individuel de l'état de santé

La répartition des visites par type de professionnels de santé met en évidence une part significative du nombre de visites réalisées par les infirmiers en santé au travail. Dans les SPSTI, environ 74% des visites d'information et de prévention initiales (59% dans les SPSTA) et 70% des visites périodiques ont été déléguées aux infirmiers. En particulier, la visite intermédiaire du suivi individuel renforcé (SIR) a été largement déléguée aux infirmiers (89,5 en SPSTI et 61,7% en SPSTA). Les visites de reprise et de pré-reprise peuvent également être déléguées aux infirmiers en santé au travail sous certaines conditions, mais cette possibilité reste peu mobilisée (1% pour les pré-reprises et au maximum 5% pour les reprises).

Conformément à l'article R. 4624-34 du Code du travail, une visite à la demande peut être sollicitée par le travailleur, le médecin du travail ou l'employeur. Dans les SPSTI, ces visites sont plus fréquemment sollicitées par le médecin du travail (45,7%) que par le salarié (28,2%) ou l'employeur (26,1%). Dans les SPSTA, elles sont davantage à l'initiative du salarié (43,3%) qu'à celle du médecin du travail (39,9%) ou de l'employeur (16,8%).

Le nombre de visites de mi-carrière a continué à augmenter en 2024.

La prévention de la désinsertion professionnelle

Les salariés en risque de désinsertion professionnelle peuvent être accompagnés par divers moyens : aménagement du poste de travail, accompagnement par le service social du SPST, par un psychologue du travail, orientation vers un partenaire externe en lien avec la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

Le nombre de rendez-vous de liaison auxquels les SPST ont participé a beaucoup augmenté en 2024 (+ 68% par rapport à 2023). L'enquête montre que les SPSTA ont été plus nombreux à y participer que les SPSTI.

Le nombre de conventions de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) ayant fait l'objet d'un accompagnement par le SPST reste relativement faible (244 en SPSTI et 81 en SPSTA).

Une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) a été mise en place dans 96,5% des SPSTI (contre 88% en 2023 et 75% en 2022).

Enfin, 72,3 % du total des inaptitudes prononcées ont été délivrées à la suite d'une visite de reprise (contre 75% en 2023). Le rapport souligne les progrès nécessaires pour le repérage précoce du risque professionnel et les moyens mobilisés pour y répondre.

Contribution à la mise en œuvre de politiques publiques de santé et sécurité au travail

Les SPST contribuent à la déclinaison des politiques publiques en santé et sécurité au travail, notamment par leur participation au Plan régional de santé au travail (PRST) et aux contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM). Dans le cadre du PRST en 2024, les principales thématiques traitées par les SPSTI ont été la PDP, le risque chimique, les TMS et les RPS. Dans les SPSTA, les RPS et les TMS arrivent en tête, suivis de la PDP et du risque chimique.

Rapport de la Cour des comptes – La politique en faveur de l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap

[Rapport de la Cour des comptes – Janvier 2026 – 135 p.](#)

Dans ce rapport, la Cour des comptes expose les résultats de son évaluation de la politique d'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

A cette occasion, elle fait le bilan des 20 années qui se sont écoulées depuis la loi du 11 février 2005, texte qui a marqué un tournant en affirmant une approche inclusive du handicap. Si la Cour des comptes remarque des avancées significatives, des limites persistantes sont néanmoins à souligner. Celles-ci tiennent notamment à la dispersion des acteurs, à une insuffisante vision d'ensemble des financements et à une mobilisation inégale des employeurs.

Bien que depuis la loi de 2005, le cadre législatif se soit renforcé, les résultats observés ne sont pas à la hauteur des objectifs fixés. En effet, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap a progressé, mais très légèrement, en passant de 37% à 39,3% entre 2005 et 2023. Leur taux de chômage reste près de deux fois supérieur à celui de la population générale.

Ceci s'explique notamment par un engagement insuffisant des employeurs sur ces questions. Ces derniers méconnaissent leurs obligations ainsi que la pluralité des situations de handicap existantes. De plus,

l'accompagnement par les opérateurs spécialisés cible prioritairement les plus grandes entreprises au détriment des plus petites entreprises qui auraient besoin d'un soutien structuré.

La Cour des comptes relève également que la politique mise en œuvre repose principalement sur une logique de quotas, alors que des progrès doivent être pensés en matière de transformation des environnements professionnels et d'égalité de traitement. A cet égard, des réflexions sont encore à mener sur la qualité de l'emploi, la prévention de la désinsertion professionnelle ainsi que sur la lutte contre les discriminations.

Afin de remédier à ces dysfonctionnements, la Cour des comptes formule une série de recommandations visant à :

- définir les missions et moyens d'action des référents handicap ;
- assurer un pilotage budgétaire précis et harmoniser les indicateurs renseignés par les acteurs du réseau, en veillant à suivre leur évolution dans le temps ;
- réaliser l'évaluation quantitative de l'impact de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de 2018 ;
- mieux articuler les dispositifs spécifiques de l'Agefiph (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) avec les outils de droit commun dans la prochaine convention d'objectif Etat/Agefiph ;
- faire évoluer la stratégie ministérielle et la feuille de route de la conférence nationale du handicap, afin de les articuler avec les politiques de santé au travail, de lutte contre les discriminations et de formation, en prenant en compte la qualité de l'emploi et doter cette stratégie d'objectifs mesurables et d'un calendrier de mise en œuvre ;
- déployer une offre unifiée d'information et de conseil pour accompagner les employeurs à l'inclusion des personnes en situation de handicap, notamment à destination des petites et moyennes entreprises ;
- engager une concertation afin de disposer d'outils de mesure des actions des employeurs en matière d'égalité de traitement, de qualité de l'emploi et de prévention.

L'innovation en santé au travail

[Rapport de l'IGAS publié le 16 mars 2026 – 97 p.](#)

L'inspection générale des affaires sociales (IGAS) a publié un rapport intitulé l'innovation en santé au travail, dans lequel elle observe la situation des services de prévention et de santé au travail (SPST) et leur capacité à adopter de nouvelles pratiques, améliorant la qualité de leur offre de services à destination des entreprises.

Le rapport relève que les réformes successives en matière de santé au travail ont conduit les SPST à innover afin de s'y adapter, mais il fait également le constat que des freins à l'innovation demeurent.

Sur la base de ce constat, les rapporteurs ont établi 22 recommandations.

La première de ces recommandations est de ne pas engager de nouvelle réforme en santé au travail avant d'avoir pleinement déployé les contenus et procédé à une évaluation complète des changements majeurs, issus des lois du 8 août 2016 et du 2 août 2021.

Les recommandations suivantes s'articulent, quant à elles, autour de 6 grandes thématiques :

- Faire de l'innovation un objectif du système de santé au travail ;
- Réétudier les principes de la gouvernance nationale de la santé au travail dans un sens plus favorable à l'innovation ;
- Réorienter les outils de régulation par l'Etat dans un sens plus propice à l'innovation ;

- Innover pour répondre à la problématique du temps médical ;
- Conforter la modernisation numérique des SPST ;
- Renforcer l'écoute des bénéficiaires des SPST.

Il est notamment recommandé dans ce rapport de :

- Réhausser le seuil prévoyant la possibilité d'instituer un service de prévention et de santé au travail autonome de 500 à 1000 salariés ;
- Insérer, dans le Code du travail, des dispositions relatives à l'agrément de nouveaux services de prévention et de santé au travail interentreprises, afin de répondre aux difficultés actuellement rencontrées par les services de l'Etat pour traiter ce type de demandes ;
- Supprimer le caractère systématique des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens en veillant, par le biais du projet pluriannuel de service et de la demande d'agrément à l'existence de contributions effectives des SPSTI aux travaux du plan régional de santé au travail et aux priorités partagées avec l'assurance maladie, dont la prévention des risques professionnels ;
- Promouvoir des partenariats entre SPST et caisses primaires d'assurance maladie permettant de développer la coordination entre les visites de mi-carrière et le dispositif « Mon bilan prévention » de l'assurance maladie ;
- Encourager les protocoles collectifs de délégation de tâches entre médecins du travail et infirmiers de santé au travail ;
- Mettre en place une compétence propre pour les infirmiers de santé au travail en matière de visites d'information et de prévention et de visites périodiques, en modifiant la partie réglementaire du Code de la santé publique.

ABSENCE D'EFFECTIVITE DE LA DELEGATION DE POUVOIR

[Cour de cassation, chambre criminelle, 6 janvier 2026, pourvoi n°25-80.542](#)

Arrêt signalé sur le site www.courdecassation.fr

Après le décès d'un salarié, mortellement blessé par une foreuse utilisée sur un chantier, la directrice générale de la société a été poursuivie devant le tribunal correctionnel pour homicide involontaire et infractions à la réglementation sur la sécurité des travailleurs. Titulaire d'une délégation de pouvoirs en matière de sécurité et de santé au travail, elle avait fait valoir qu'elle avait elle-même subdélégué ce pouvoir à un salarié subdélégué, occupant des fonctions de chargé d'affaires et qu'elle était, en conséquence, exonérée de sa responsabilité pénale.

Condamnée pour infraction à la réglementation sur l'hygiène et la sécurité, la directrice générale de la société a été relaxée par le tribunal correctionnel du chef d'homicide involontaire.

Le ministère public et les parties civiles ont fait appel de cette décision.

Revenant partiellement sur la décision des premiers juges, la cour d'appel a retenu que la directrice s'était immiscée dans les pouvoirs qu'elle avait délégués au salarié. La subdélégation de pouvoir étant ainsi privée d'effectivité, la cour d'appel l'a condamnée pour infractions à la réglementation sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs et pour homicide involontaire.

La directrice a formé un pourvoi en cassation en faisant valoir les arguments suivants :

- Le salarié subdélégué, qui avait rédigé le plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS), en était pleinement responsable. Il lui avait simplement transmis ce document.
- Les seuls échanges au sein de l'entreprise aux termes desquels ce salarié subdélégué informait sa hiérarchie des conditions dans lesquelles il exerçait les pouvoirs qui lui étaient confiés et les difficultés qu'il rencontrait ne suffisaient pas à caractériser qu'elle s'était immiscée dans l'exercice concret des pouvoirs qu'elle avait délégués à ce salarié.
- Le salarié concerné disposait de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'exercice de sa mission (expérience antérieure de responsable de la sécurité pour des acteurs majeurs de la construction, suivi de formations correspondant à ces fonctions et « pouvoir d'engager toutes les dépenses nécessaires pour assurer l'approvisionnement de tous les dispositifs de sécurité collective et individuelle »).

La Cour de cassation rejette cette argumentation et confirme la décision de la cour d'appel qui a bien constaté que :

- Les moyens conférés au salarié délégataire étaient insuffisants. Sa fiche de poste était celle d'un chargé d'affaires alors que le contenu de la subdélégation de pouvoirs correspondait à un emploi de conducteur de travaux, sans adéquation avec son contrat de travail.
- La directrice générale s'était impliquée concrètement dans la sécurité du chantier en lieu et place du salarié. Si elle avait déclaré ne pas avoir procédé à l'achat de la foreuse, n'être jamais allée sur le chantier et ne pas avoir rédigé le PPSPS, elle en avait été destinataire pour validation.
- Lorsqu'elle était physiquement absente sur les chantiers, le salarié délégataire lui rendait compte.
- Des courriels révélaient également qu'elle avait demandé, puis validé le changement de moteur de la foreuse et qu'elle avait signé seule les autorisations de conduite des foreuses.

La Cour de cassation déduit de cette répartition des rôles le caractère artificiel de la subdélégation de pouvoirs et conclut que celle-ci était ineffective. En effet, le salarié était dépourvu de la compétence, de l'autonomie, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission et la directrice générale avait, en réalité, conservé son pouvoir de direction. Elle ne pouvait donc être exonérée de sa responsabilité pénale.

PRET DE MAIN-D'ŒUVRE : L'ENTREPRISE PRETEUSE N'EST PAS DECHARGEE DE SON OBLIGATION DE SECURITE

[Cour de cassation, chambre sociale, 18 février 2026, pourvoi n°24-14.172](#)

Arrêt signalé sur le site www.courdecassation.fr

Un salarié engagé par une société française avait été mis à disposition de sa filiale en Azerbaïdjan dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre et avait conclu, pour la durée de sa mission, un contrat de travail soumis au droit local.

Rappel des dispositions relatives au prêt de main d'œuvre

Le dispositif du prêt de main-d'œuvre permet à un employeur (entreprise prêteuse) de mettre des salariés à disposition d'une autre entreprise (entreprise utilisatrice) pendant une durée déterminée.

Le prêt de main-d'œuvre implique une convention de mise à disposition entre les deux entreprises et un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

Pendant la période de prêt, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu. Le salarié demeure membre du personnel de son entreprise initiale et conserve le bénéfice des dispositions conventionnelles applicables au sein de l'entreprise prêteuse (article L. 8241-2 du Code du travail).

À la suite d'un accident du travail survenu en Azerbaïdjan, le salarié a été placé en arrêt de travail. Déclaré ultérieurement apte à la reprise par le médecin du travail, il a néanmoins été victime d'une rechute imputable audit accident.

L'entreprise prêteuse a mis fin à la mission du salarié pour faute. Par la suite, l'entreprise utilisatrice a procédé à son licenciement pour faute grave, estimant qu'il avait contribué, au moins partiellement, à la survenance de l'accident dont il avait été victime.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale. En lien avec la survenance de l'accident du travail, il reprochait notamment à son employeur (entreprise prêteuse) d'avoir manqué à son obligation de sécurité au regard de sa surcharge de travail.

Décision des juges du fond

La cour d'appel a confirmé la décision de la juridiction prud'homale et a condamné l'entreprise prêteuse. Elle a retenu au préalable que l'entreprise prêteuse demeurait bien l'employeur du salarié et n'était ainsi pas déchargée de son obligation de sécurité par le prêt de main-d'œuvre. De ce fait, dans le cadre de la mise à disposition, il lui appartenait de s'assurer que celle-ci se déroulerait dans des conditions propres à assurer la sécurité de son salarié.

En l'espèce, l'entreprise prêteuse soutenait que l'article L. 8241-2 du Code du travail renvoie aux dispositions de l'article L. 1251-21 du même code, aux termes duquel l'entreprise utilisatrice est responsable, pendant toute la durée de la mission, des conditions d'exécution du travail, incluant notamment la santé et la sécurité des salariés mis à sa disposition.

Toutefois, les juges du fond ont relevé que, bien que cette disposition confie à l'entreprise utilisatrice la responsabilité des conditions d'exécution du travail, l'avenant de mise à disposition prévoyait que le salarié demeurait soumis aux règles de travail, d'hygiène et de sécurité applicables au sein des deux entreprises, ce qui n'écartait donc pas la responsabilité de l'entreprise prêteuse.

Elle a ensuite relevé que le manquement à l'obligation de sécurité était caractérisé au regard du fait que :

- Le salarié justifiait d'une charge et d'un rythme de travail de nature à mettre en danger sa santé : durée hebdomadaire de travail de 84 heures prévues par le contrat de travail de droit local, tenue régulière de réunions durant la nuit et non-respect du cycle de travail ;
- L'employeur (entreprise prêteuse) ne pouvait ignorer ces éléments, prévu tant par l'avenant au contrat de travail que par le contrat de droit local, puisqu'il suivait voire organisait les départs et les retours de son salarié.

L'entreprise prêteuse s'est pourvue en cassation, considérant que pendant la durée de l'opération, seule l'entreprise utilisatrice était responsable de la santé et de la sécurité du salarié mis à sa disposition.

Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle rappelle que l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice sont tenues, à l'égard des salariés mis à disposition, d'une obligation de sécurité dont elles doivent assurer l'effectivité, chacune au regard des obligations que les textes mettent à leur charge en matière de prévention des risques.

Elle confirme ainsi la décision de la cour d'appel, estimant que cette dernière :

- avait retenu, à bon droit, que l'entreprise prêteuse restait l'employeur du salarié et qu'à ce titre elle n'était pas déchargée de son obligation de sécurité ;
- avait souverainement apprécié un manquement à cette obligation au regard des éléments fournis par le salarié, démontrant que ses conditions de travail étaient de nature à mettre en danger sa santé sans que l'entreprise prêteuse ne puisse les ignorer.



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