

# ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 4 – AVRIL 2026

## Focus

La protection des salariées enceintes durant la période d'essai

[Page 3](#)

## Lutte contre la désinsertion professionnelle

Deux décrets encadrent la transmission d'informations entre organismes de sécurité sociale et SPST

[Page 10](#)

## Risque chimique

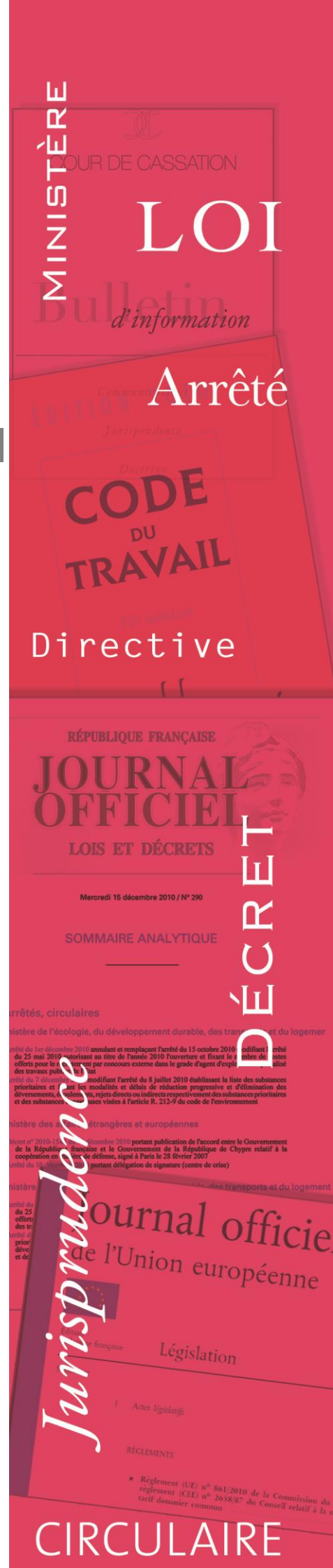
Création de deux nouvelles VLEP et mises à jour pour le mercure et le plomb

[Page 13](#)

## Risque psychosociaux

Eurogip dresse un panorama des législations, outils et mesures de prévention en Europe et à l'international

[Page 16](#)



# Sommaire

<b>Focus.....</b>	<b>3</b>
<b>Textes officiels santé et sécurité au travail.....</b>	<b>8</b>
Prévention - Généralités .....	8
Organisation – Santé au travail.....	10
Risques biologiques et chimiques .....	12
<b>Vient de paraître.....</b>	<b>15</b>
Publication juridique INRS .....	15
L'exercice d'une activité autonome par un entrepreneur salarié d'une coopérative d'activité et d'emploi .....	15
Prévention des risques psychosociaux au travail - Panorama des législations, outils et mesures de prévention en Europe et à l'international .....	16
Vérification des installations électriques .....	17
Les durées de conservation des données à caractère personnel .....	17
<b>Jurisprudence.....</b>	<b>19</b>
Test de dépistage d'alcoolémie et respect des dispositions du règlement intérieur .....	19

## La protection des salariées enceintes durant la période d'essai

**Cour de cassation, chambre sociale, 25 mars 2026, pourvoi n° 24-14.788**

Par un arrêt du 25 mars 2026, la Cour de cassation rappelle qu'avant de rompre la période d'essai d'une salariée enceinte, il appartient à l'employeur de démontrer que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à cet état. Dans cette décision, les magistrats apportent des précisions sur le régime probatoire applicable qui renforce ainsi la protection des salariées enceintes dans leur emploi.

### Rappel des faits

Dans cette affaire, le contrat de travail d'une salariée engagée en qualité de cheffe de projet en normalisation prévoyait une période d'essai de quatre mois, renouvelable une fois pour une durée maximale de deux mois.

Après le renouvellement de cette période d'essai, la salariée annonce sa grossesse à son employeur, qui décide de la rompre un mois et demi après.

La salariée conteste alors cette décision devant la juridiction prud'homale, estimant que la rupture a été prononcée après que l'employeur ait été informé de sa grossesse, laissant supposer l'existence d'une discrimination.

La cour d'appel rejette sa demande, et considère que :

- L'employeur n'a pas à justifier des raisons pour lesquelles il met fin à une période d'essai ;
- La salariée n'apporte aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

La salariée forme alors un pourvoi en cassation.

### Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel en rappelant notamment que conformément aux dispositions des articles L. 1225-1 et L. 1225-3 du Code du travail :

- L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée ;
- En outre, la salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales et protectrices relatives à la protection de la femme enceinte ;

- Enfin, lorsqu'un litige, relatif à l'application des règles protégeant la maternité, survient, l'employeur doit communiquer au juge les éléments de nature à justifier sa décision. En cas de doute, celui-ci profite à la salariée enceinte.

La Cour de cassation en déduit que lorsque la rupture de la période d'essai intervient après que la salariée ait informé son employeur de sa grossesse, il appartient à celui-ci de démontrer que sa décision repose sur des éléments étrangers à cet état. La charge de la preuve est donc inversée.

La salariée n'a pas à démontrer l'existence d'indices de discrimination.

En considérant que la salariée devait apporter des éléments permettant de présumer une discrimination, la cour d'appel a donc inversé la charge de la preuve. Cette erreur de raisonnement justifie la cassation de l'arrêt.

Cet arrêt met ainsi en évidence que, dès lors qu'un employeur est informé de l'état de grossesse d'une salariée, une protection se met en place, tant de son emploi que de sa santé.

## La protection de l'emploi de la femme enceinte

### **Interdiction de rompre le contrat de travail pour un motif lié à la grossesse<sup>1</sup>**

En droit du travail, la protection de la maternité constitue un principe fondamental. C'est ainsi que pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et éviter que la maternité ne constitue un obstacle à l'accès ou au maintien dans l'emploi, il est interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté. Cette protection s'applique :

- Pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre du congé de maternité (qu'elle use ou non de ce droit) ;
- Durant les congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ;
- Durant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes.

**A noter** : pour bénéficier de la protection contre le licenciement, la salariée ne doit pas seulement être « en état de grossesse médicalement constaté », il faut également que son employeur en ait été informé.

L'employeur conserve la possibilité de rompre le contrat de travail de la salariée s'il justifie :

- D'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse ;
- De son impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

La rupture du contrat de travail ne peut alors prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail liées notamment au congé de maternité.

### **Les particularités de la rupture de la période d'essai**

Ces dispositions protectrices du Code du travail ne s'appliquent pas pendant la période d'essai.

En effet, au regard de la jurisprudence constante, l'interdiction faite à l'employeur de rompre le contrat de travail d'une salariée enceinte ne s'applique pas à la période d'essai<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Art. L.1225-4 et L.1225-4-1 du Code du travail

<sup>2</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 21 décembre 2006, pourvoi n°05-44806

Cependant, bien que la femme enceinte ne soit pas protégée pendant cette période, la rupture de son contrat de travail durant celle-ci, si elle était fondée sur l'état de grossesse, serait en tout état de cause contraire aux dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail qui interdit les discriminations, en particulier en raison de la grossesse.

C'est sur cette base que la décision rendue par la Cour de cassation le 25 mars 2026 rappelle que lorsque l'employeur envisage de rompre la période d'essai d'une salariée après avoir été informé de sa grossesse, il doit démontrer que sa décision repose sur des motifs objectifs.

En pratique et pour que la rupture du contrat ne soit pas considérée discriminatoire, l'employeur doit disposer d'éléments concrets permettant d'établir l'insuffisance professionnelle de la salariée ou les difficultés rencontrées dans l'exécution de ses fonctions.

## La protection de la santé des salariées enceintes

Au-delà des dispositions précitées, destinées à protéger l'emploi des salariées enceintes, dès lors que l'employeur est informé de la grossesse, tout un dispositif de protection se met en œuvre pour protéger leur santé et leur sécurité et y compris quand celle-ci est encore en période d'essai.

### **Congé maternité et interdiction de travailler avant et après l'accouchement**

La salariée enceinte bénéficie d'un congé de maternité destiné à protéger sa santé ainsi que celle de son enfant.

**A noter :** le congé maternité comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement). Sa durée varie selon le nombre d'enfants attendus et le nombre d'enfants déjà à charge.

Bien qu'elle ne soit pas dans l'obligation d'en prendre l'intégralité, une période minimale d'arrêt de travail s'impose : elle doit cesser toute activité pendant une période minimale de huit semaines au total, dont nécessairement les six semaines qui suivent l'accouchement<sup>3</sup>.

Le non-respect par l'employeur de cette période obligatoire de suspension du contrat de travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>ème</sup> classe, soit 1 500 €<sup>4</sup>.

### **Changement temporaire d'affectation pour raisons médicales et en cas de travail de nuit**

Lorsque l'état de santé de la salariée le justifie, elle peut demander à être temporairement affectée à un autre poste, le temps de la grossesse. L'avis du médecin traitant est alors suffisant.

L'employeur peut également être à l'origine de ce changement, mais celui-ci doit alors être validé par le médecin du travail, qui s'assure à la fois de la nécessité médicale et de l'aptitude de la salariée à occuper ce nouveau poste. Si ce changement implique l'affectation à un autre établissement, l'accord de la salariée est alors indispensable.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, l'intervention du médecin du travail est nécessaire.

Quoi qu'il en soit, cette affectation reste temporaire : dès que l'état de santé le permet, la salariée retrouve son poste initial, sans aucune diminution de sa rémunération<sup>5</sup>.

Des règles spécifiques existent pour le travail de nuit. Une salariée enceinte travaillant sur des horaires nocturnes peut demander à être affectée sur un poste de jour. Ce changement peut également être imposé

<sup>3</sup> Art. L.1225-29 du Code du travail

<sup>4</sup> Art. R.1227-6 du Code du travail

<sup>5</sup> Art. L.1225-7 du Code du travail

si le médecin du travail estime que le travail de nuit est incompatible avec son état de santé. Cette protection s'applique pendant toute la grossesse ainsi que durant le congé postnatal<sup>6</sup>.

Lorsqu'il est impossible pour l'employeur de proposer un poste de jour à la salariée travaillant de nuit, il doit l'informer par écrit des motifs qui s'opposent à cette affectation temporaire, en les mentionnant également au médecin du travail. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période de suspension complémentaire qui suit la fin de ce congé.

A noter : pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération, composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur<sup>7</sup>.

### **Changement temporaire d'affectation en cas d'exposition à des risques particuliers**

L'employeur doit proposer un changement temporaire d'affectation aux salariées enceintes exposées à leur poste de travail à certains risques incompatibles avec leur état de grossesse. Si le reclassement est impossible dans l'entreprise, le contrat de travail est suspendu.

Pour bénéficier de telles mesures, la salariée doit occuper un poste l'exposant à l'un des risques suivants :

- Agents toxiques pour la reproduction de catégorie 1A ou 1B au sens du règlement relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges (dit « règlement CLP ») ;
- Produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales et produits antiparasitaires classés cancérogènes et mutagènes ;
- Benzène ;
- Plomb métallique et ses composés ;
- Virus de la rubéole ou toxoplasme ; sauf si la preuve existe que la salariée est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité ;
- Travaux en milieu hyperbare dès lors que la pression relative maximale est supérieure à 100 hectopascals<sup>8</sup>.

Le changement temporaire peut être réalisé de différentes façons, notamment en proposant à la salariée enceinte un aménagement de son poste de travail ou son affectation à un autre poste. La proposition doit en tout état de cause prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail, ainsi que ses indications sur l'aptitude de la salariée à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Ces mesures temporaires ne doivent entraîner aucune diminution de la rémunération<sup>9</sup>.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre poste, il doit informer la salariée par écrit, ainsi que le médecin du travail, en précisant les motifs de cette impossibilité. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et, lorsqu'elle a accouché, durant une période n'excédant pas le mois qui suit le retour de congé postnatal<sup>10</sup>.

### **Mutation ou transformation du poste de travail de la salariée enceinte**

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après avoir échangé avec la salariée et l'employeur, des mesures individuelles visant à adapter son poste de travail ou son temps de travail.

---

<sup>6</sup> Art. L.1225-9 à L. 1225-11 du Code du travail

<sup>7</sup> Art. L.1225-10 du Code du travail

<sup>8</sup> Art. R.1225-4 du Code du travail

<sup>9</sup> Art. L.1225-13 du Code du travail

<sup>10</sup> Art. L.1225-14 du Code du travail

Pour mettre en œuvre ses propositions, il peut proposer l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi<sup>11</sup>.

L'employeur doit alors prendre en considération ces propositions. S'il refuse de les mettre en œuvre, il doit informer par écrit la salariée et le médecin du travail des motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite<sup>12</sup>.

En cas de désaccord sur les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, il peut saisir le conseil des prud'hommes en référé. Pour prendre sa décision, celui-ci pourra confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Il pourra, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers.

### ***Aménagement des horaires des femmes enceintes***

À l'exception des dispositions prévues par l'article L.1225-16 du Code du travail autorisant les absences, sans retenue de salaire, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, aucune disposition particulière n'oblige l'employeur à aménager les horaires des femmes enceintes. Ce type de disposition peut éventuellement être prévu par la convention collective applicable. En effet, de nombreuses conventions collectives accordent aux femmes enceintes une réduction d'horaire pendant tout ou partie de la grossesse.

### ***Travaux interdits ou réglementés***

Enfin, toujours dans l'objectif de garantir la santé de la future mère et de son enfant, le Code du travail interdit formellement d'employer une femme enceinte ou allaitante à un certain nombre de travaux exposant à des risques chimiques, biologiques et physiques spécifiquement définis. Ainsi, il est notamment interdit d'affecter une femme enceinte à :

- Un poste exposant à des agents chimiques classés toxiques pour la reproduction de catégorie 1A ou 1B ;
- Du benzène, à certains produits antiparasitaires, à du plomb et à certains dérivés des hydrocarbures aromatiques ;
- Un poste exposant au virus de la rubéole ou toxoplasmose, sauf s'il est prouvé que la salariée est suffisamment protégée par son état d'immunité ;
- Des travaux nécessitant l'usage d'un diable pour le transport de charges ou bien d'engins de type marteau-piqueur à air comprimé ;
- Des travaux en milieu hyperbare, dès lors que le travail expose à une pression relative supérieure à 100 hectopascals ;
- Des travaux exposant à des rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A.

### **Pour en savoir plus**

**Dossier web de l'INRS** : Femmes enceintes

<https://www.inrs.fr/demarche/femmes-enceintes/ce-qu-il-faut-retenir.html>

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

<https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-femmes-enceintes.html>

---

<sup>11</sup> Art. L.4624-3 et L.4624- 5 du Code du travail

<sup>12</sup> Art. L.4624-6 du Code du travail

### Prévention - Généralités

#### ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

##### Tarification

**Circulaire CNAM/DRP CIR-7/2026 du 26 mars 2026 concernant la Convention Nationale d'Objectifs fixant un programme transversal d'actions de prévention des Troubles Musculosquelettiques et des accidents liés aux activités de manutention manuelle et de port de charge du CTN C « secteurs du transport, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication ».**

*Caisse nationale d'assurance maladie ([www.circulaires.ameli.fr](http://www.circulaires.ameli.fr) – 16 p.).*

La Convention Nationale d'Objectifs (CNO) fixant un programme transversal d'actions de prévention des troubles musculosquelettiques et des accidents liés aux activités de manutention manuelle et de port de charge a reçu le 14 octobre 2025 un avis favorable du Comité Technique National C.

Cette CNO, signée le 17 février 2026, est entrée en vigueur le même jour.

Compte tenu de l'impact des risques professionnels caractérisés par les troubles musculosquelettiques (TMS) et les accidents liés aux activités de manutention manuelle et de port de charges, les objectifs de prévention retenus par la convention sont les suivants :

- Favoriser la montée en autonomie de l'entreprise en matière de prévention de ces risques ;
- Réduire l'exposition aux risques professionnels et améliorer la sinistralité liée aux TMS et aux accidents relatifs aux activités de manutention manuelle et de port de charges ;
- Impliquer l'ensemble des acteurs dans l'entreprise dans la dynamique de la prévention.

Les mesures prioritaires poursuivies par cette convention visent trois volets de la démarche de prévention :

- La mise à disposition de compétence pour mener le projet de prévention, par la formation d'une personne ressource interne à l'entreprise ou par la mobilisation d'un prestataire externe ;
- La réalisation d'un diagnostic et d'un plan d'actions de prévention pour répondre aux risques professionnels visé par la convention ;
- La mise en œuvre des mesures de prévention inscrites au plan d'actions, pour les risques visés par la convention.

---

**Circulaire CIR-8/2026 de la Caisse nationale d'Assurance maladie du 2 avril 2026 relative à la revalorisation des rentes d'accidents du travail et maladies professionnelles et de indemnités en capital.**

*Caisse nationale d'Assurance maladie (circulaires.ameli.fr – 2 p.).*

## SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

### Jeunes travailleurs

---

**Décret n°2026-260 du 8 avril 2026 relatif à la protection des jeunes travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 10 avril 2026, texte n°21 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).*

Ce décret vient renforcer la protection des jeunes travailleurs contre les risques liés aux rayonnements ionisants.

L'article D.4153-21 du Code du travail prévoyait jusqu'alors l'interdiction d'affecter les jeunes à des travaux les exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A ou B au sens de l'article R.4451-57 du Code du travail.

Le décret modifie cet article.

Désormais, il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant aux rayonnements ionisants requérant **une surveillance dosimétrique individuelle au sens de l'article R. 4451-64 du Code du travail**. Cette référence à la surveillance dosimétrique individuelle élargie l'interdiction d'emploi des jeunes à de nouvelles situations de travail.

Ainsi, il est interdit d'affecter les jeunes travailleurs :

- aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A ou B au sens de l'article R.4451-57 (interdiction déjà existante) ;
- aux travaux les exposant à une dose efficace liée au radon provenant du sol susceptible de dépasser 6 millisieverts sur douze mois consécutifs (nouvelle interdiction);
- aux travaux en situation d'urgence radiologique (nouvelle interdiction).

Ce texte est entré en vigueur le 11 avril 2026.

### Compte professionnel de prévention

---

**Arrêté du 20 avril 2026 portant homologation du référentiel professionnel élaboré par la branche des cabinets dentaires dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 avril 2026, texte n°11 (www.legifrance.gouv.fr - 1p.)*

---

**Arrêté du 20 avril 2026 portant homologation du référentiel professionnel élaboré par la branche du commerce à distance et du e-commerce dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 avril 2026, texte n°12 (www.legifrance.gouv.fr - 1p.)*

---

**Arrêté du 20 avril 2026 portant homologation du référentiel professionnel élaboré par la branche des charcutiers traiteurs dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 avril 2026, texte n°13 (www.legifrance.gouv.fr - 1p.)*

**Arrêté du 20 avril 2026 portant homologation du référentiel professionnel élaboré par la branche SDLM de maintenance, distribution et location de matériels agricoles, travaux publics, bâtiment, manutention, motoculture, plaisance et activités connexes dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 avril 2026, texte n°14 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 1p.)*

## Organisation – Santé au travail

### SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL

**Arrêté du 20 avril 2026 abrogeant l'arrêté du 5 mai 2025 fixant les modalités de détermination de l'effectif de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail des services de santé au travail en agriculture.**

*Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 23 avril 2026, texte n°19 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).*

**Décret n°2026-320 du 28 avril 2026 relatif à la transmission d'informations du service du contrôle médical aux services de prévention et de santé au travail prévue à l'article L.315-4 du code de la sécurité sociale.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 avril 2026, texte n°7 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).*

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a créé dans le Code de la sécurité sociale l'article L.315-4. Selon ses dispositions, lorsque les arrêts de travail d'un assuré social font apparaître un risque de désinsertion professionnelle alors, sous réserve de l'accord de l'assuré, l'organisme de sécurité sociale transmet au service de prévention et de santé au travail (SPST) des informations relatives aux arrêts de travail.

Ce décret, pris en application de cet article, définit les informations transmises, ainsi que les modalités de transmission, par le service du contrôle médical de l'assurance maladie ou des caisses de mutualité sociale agricole aux SPST.

L'article R.315-8 du Code de la sécurité sociale prévoit donc que seront transmises les informations suivantes :

- L'identifiant nationale de santé ;
- La durée totale de l'arrêt de travail ;
- Les éléments d'ordre médical, strictement nécessaires, figurant dans l'avis de l'arrêt de travail.

Cette transmission au professionnel de santé au sein du SPST qui a en charge le suivi individuel du salarié s'effectue au moyen d'une messagerie de santé sécurisée.

L'accord de l'assuré pour la transmission de cette information est recueilli par le service de contrôle médical lequel en conserve une trace. Il est également chargé, préalablement à la transmission des informations, d'informer l'assuré de l'objectif poursuivi et du contenu des informations transmises. L'assuré peut retirer son accord à tout moment.

Ce décret est entré en vigueur le 30 avril 2026.

**Décret n°2026-321 du 28 avril 2026 relatif à la transmission d'informations des services de prévention et de santé au travail au service du contrôle médical prévue à l'article L.4622-2-1 du code du travail et à l'article L.315-4 du code de la sécurité sociale.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 avril 2026, texte n°8 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 3 p.).*

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a créé dans le Code du travail l'article L.4622-2-1. Cet article prévoit que, lorsque l'organisme de sécurité a transmis au service de prévention et de santé au travail (SPST) des informations en application de l'article L.315-4 du Code de la sécurité sociale (cf. résumé du décret n°2026-320 ci-dessus) alors, le SPST dans le cadre de sa mission de prévention de la désinsertion professionnelle transmet, pour sa part, à l'organisme de sécurité sociale compétent certaines informations relatives au suivi du salarié.

Ce décret pris en application des articles L.315-4 du Code de la sécurité sociale et L.4622-2-1 du Code du travail détermine quels types d'arrêts de travail sont visés par ces échanges d'informations, les informations transmises par le SPST, ainsi que les modalités de transmission.

L'article D.315-6 du Code de la sécurité sociale précise que les arrêts de travail concernés par les échanges d'informations entre organisme de sécurité sociale et SPST sont les arrêts de travail d'une durée continue supérieure ou égale à 6 mois sauf si l'assuré est atteint d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou fonctionnel à court ou moyen terme ou s'il fait l'objet de soins actifs et continus.

La transmission d'informations du SPST vers l'organisme de sécurité sociale concerne uniquement les arrêts de travail remplissant les conditions prévues par l'article D.315-6 du Code de la sécurité sociale, et pour lesquels les organismes de sécurité sociale ont préalablement envoyé les informations au SPST en application de l'article R.315-8 du Code de la sécurité sociale.

Les informations que peut transmettre le SPST sont les suivantes :

- La ou les propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail ;
- Lorsqu'il existe, les informations strictement nécessaires contenues dans l'avis d'aptitude,
- L'appréciation par le SPST de la nécessité de mettre en place un accompagnement par le service social de la CARSAT ou de la MSA compétente.

Le SPST doit recueillir l'accord du salarié au cours d'une visite prévue dans le cadre du suivi individuel. Cet accord est conservé dans le dossier médical en santé au travail. Le salarié peut retirer son accord à tout moment.

Cette transmission d'information est faite par le professionnel de santé du SPST via une messagerie de santé sécurisée dans les 30 jours suivants la réception des éléments de l'organisme de sécurité sociale.

L'entrée en vigueur de ce décret est fixée au 1<sup>er</sup> août 2026.

# Risques biologiques et chimiques

## RISQUE CHIMIQUE

### Amiante

**Décret n°2026-284 du 14 avril 2026 portant création d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « base de données de contact du fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante » et relatif aux échanges d'informations prévus au III bis A de l'article 53 de la loi 2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001.**

*Ministère en charge de la Santé. Journal officiel du 17 avril 2026, texte n°19. ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 3 p.).*

Ce décret est pris en application du III bis A de l'article 53 de la loi n°2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale modifié par l'article 89 de la loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024.

Cet article prévoit pour le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA) la possibilité de requérir, de tout service de l'Etat, de toute collectivité publique, de tout organisme de sécurité sociale, de tout organisme assurant la gestion des prestations sociales ou de tout organisme assureur susceptibles de réparer tout ou partie du préjudice, des informations ou des données à caractère personnel strictement nécessaires pour identifier les éventuels bénéficiaires de la réparation des préjudices pour prendre contact avec eux.

Ce décret définit notamment les informations transmises par les organismes locaux d'assurance maladie et la caisse centrale de la mutualité sociale agricole au FIVA pour lui permettre d'identifier et de contacter de potentiels bénéficiaires.

Ainsi, pour les personnes ayant obtenu une reconnaissance de maladie professionnelle causée par l'amiante ou dont la demande a été rejetée ainsi que pour les personnes atteintes d'une affection longue durée pour une pathologie susceptible d'être provoqué par l'amiante, les informations suivantes sont transmises au FIVA :

- Nom de famille, prénoms, sexe, date et lieu de naissance ;
- Numéro de téléphone, adresse postale, adresse électronique ;
- Numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques.

Il prévoit ensuite la création d'une base de données, placée sous la responsabilité du FIVA, en précisant les données qui y sont enregistrées, les catégories de personnes ayant accès à ces données et les modalités, notamment en termes de durée, de conservation de ces données. Enfin, il précise les modalités d'exercice des droits des personnes concernées.

Ce décret est entré en vigueur le 18 avril 2026.

## REACH

**Règlement (UE) 2026/859 de la Commission du 20 avril 2026 modifiant l'annexe XVII du règlement (CE) n°1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), en ce qui concerne le 2,4-dinitrotoluène dans des articles.**

INRS Actualité juridique n° 4 – avril 2026

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union Européenne du 21 avril 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 5 p.).*

Ce texte modifie l'annexe XVII du règlement (CE) n°1907/2006 en ajoutant une entrée 83 concernant le 2,4-Dinitrotolène.

A compter du 11 mai 2027, ce produit ne peut être ni mis sur le marché, ni utilisé en tant que substance dans des articles à une concentration supérieure ou égale à 0.1% en masse.

Cela concerne le grand public mais également tout travailleur salarié ou indépendant qui exerce ses activités en dehors de sites industriels.

Le règlement prévoit également quelques exceptions et adaptations

## Valeurs limites d'exposition professionnelle

**Décret n°2026-253 du 8 avril 2026 relatif à la prévention des risques liés à l'exposition professionnelle à certains agents chimiques dangereux et au contrôle de l'inspection du travail en la matière.**

*Ministère en charge du Travail. Journal officiel du 9 avril 2026, texte n°14. (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).*

Ce décret prévoit l'introduction et la mise à jour de certaines valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) et valeurs limites biologiques. Il révisé, par ailleurs, la procédure d'arrêt temporaire d'activité et modifie, enfin, des dispositions relatives aux mesurages des niveaux d'empoussièrement en fibre d'amiante.

Il est entré en vigueur le 10 avril 2026.

### Introduction et mise à jour de valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP)

Ce décret modifie le tableau figurant à l'article R.4412-149 du Code du travail et y insère deux nouvelles lignes : les Diisocyanates et les émissions d'échappement de moteurs diesel.

Pour les diisocyanates, la VLEP sur 8 h est fixée à 0.006mg/m<sup>3</sup>, la VLEP sur le court terme est fixée à 0.012mg/m<sup>3</sup>. Dans la colonne « observations » il est précisé : « peau, sensibilisation cutanée et respiratoire ». Ces nouvelles VLEP seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2029.

Pour les émissions d'échappement de moteurs diesel, la VLEP à 8h est fixée à 0.05mg/m<sup>3</sup>. Sans précision dans le tableau quant à la date d'entrée en vigueur de cette valeur, celle-ci est fixée à la date d'entrée en vigueur du décret soit le 10 avril 2026.

Le décret apporte également des modifications relatives au mercure et au plomb.

Pour le mercure, afin de clarifier l'unité de mesure, la dénomination existante du tableau (« *mercure et composés inorganiques bivalents du mercure, y compris l'oxyde de mercure et le chlorure mercurique* ») est complétée par la mention « *exprimé en mercure* ».

Quant au plomb, la dénomination ainsi que la valeur limite à 8 h sont modifiées.

Ainsi la dénomination « plomb métallique et ses composés » est remplacée par « Plomb et ses composés inorganiques. Exprimé en plomb métal (fraction inhalable) ».

La valeur limite à 8h est abaissée de 0.1 à 0.03 mg/m<sup>3</sup>. Cette nouvelle valeur est applicable depuis le 9 avril 2026.

### Modification des valeurs limites biologiques

L'article R.4412-152 du Code du travail est modifié. Désormais, une seule valeur limite biologique est fixée, et ce quel que soit le sexe du salarié.

Pour le plomb et composés inorganiques la valeur limite biologique est fixée à 150 microgrammes de plomb par litre de sang. De manière transitoire et jusqu'au 31 décembre 2028 la valeur limite est fixée à 300 microgrammes par litre de sang.

### Modification relative au suivi individuel de l'état de santé des salariés exposés au plomb

Le décret abroge l'article R.4412-160 du Code du travail qui prévoyait le passage en suivi individuel renforcé (SIR) des salariés exposés au plomb dans le cas de dépassement de valeurs de plomb dans l'air ou de plombémie.

L'article R.4624-23 est modifié en conséquence, la référence « aux conditions prévues par l'article R.4412-160 » étant supprimée.

Désormais, la simple exposition au « plomb » est constitutive d'un poste à risques particuliers, nécessitant la mise en place d'un suivi individuel renforcé de l'état de santé du salarié exposé.

#### **Révision de la procédure de mise en demeure préalable à l'arrêt temporaire d'activité**

L'article R.4721-6 du Code du travail est totalement remanié.

*Ainsi : « Dès qu'il a constaté que les travailleurs se trouvent dans la situation dangereuse mentionnée à l'article L. 4721-8 , l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 met l'employeur en demeure de remédier à cette situation en mettant en œuvre les mesures correctrices appropriées qu'il prend parmi celles prévues notamment aux articles R. 4412-66 à R. 4412-75 en donnant la priorité à celles permettant d'éviter les risques conformément à l'article L. 4121-2 . Il lui notifie en même temps, si les circonstances l'exigent, l'obligation de prendre des mesures provisoires afin de protéger immédiatement la santé et la sécurité des travailleurs.*

*La mise en demeure, qui est écrite, datée et signée et indique la situation dangereuse constatée ainsi que l'infraction mentionnée à l'article L. 4721-8 dont elle résulte, fixe un délai d'exécution à l'expiration duquel la situation dangereuse doit avoir cessé. Ce délai est fixé en tenant compte des circonstances et ne peut être inférieur à quinze jours. »*

Dans les articles R.4721-8 à R.4721-10 du Code du travail les mentions du « plan d'action » jusqu'à présent attendu sont supprimées et remplacées par la notion de « mesures correctrices appropriées prises parmi celles prévues notamment aux articles R. 4412-66 à R. 4412-75 en donnant la priorité à celles permettant d'éviter les risques conformément à l'article L. 4121-2 ».

#### **Mise à jour des règles de contrôle de la concentration en fibres d'amiante**

L'article R.4724-14 est modifié et complété par deux nouveaux articles.

Un 4<sup>ème</sup> alinéa est ainsi ajouté à l'article R.4724-14 précisant que les modalités de communication des résultats des mesurages des niveaux d'empoussièrément en fibre d'amiante à l'organisme national désigné par l'article R.4724-14-2 sont fixés par arrêté.

Le nouvel article R.4724-14-1 prévoit que l'organisme accrédité qui établit la stratégie de prélèvement et les effectue est maître d'œuvre des mesurages des niveaux d'empoussièrément en fibre d'amiante. Il ajoute que l'organisme accrédité peut sous-traiter la prestation d'analyse à un autre organisme accrédité.

Le nouvel article R.4724-14-2 précise, quant à lui, que l'organisme maître d'œuvre communique les résultats à un organisme national désigné par arrêté, lequel les exploite à des fins d'études et d'évaluation (dans le respect de l'anonymat des entreprises).

---

#### **Arrêté du 8 avril 2026 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives pour certains agents chimiques.**

*Ministère en charge du Travail. Journal officiel du 9 avril 2026, texte n°15. ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).*

Cet arrêté prévoit l'introduction de VLEP indicatives pour les diisocyanates et la suppression de la VLEP indicative pour les émissions d'échappement de moteurs diesel.

Le tableau annexé à l'arrêté du 30 juin 2004 pris pour l'application de l'article R.4412-150 du Code du travail est donc modifié.

Concernant les diisocyanates la VLEP indicative à 8h est fixée à 0.01mg/m<sup>3</sup>. La VLEP indicative sur le court terme est fixée à 0.02mg/m<sup>3</sup>. Ces valeurs sont entrées en vigueur le 9 avril 2026.

Concernant les émissions d'échappement de moteurs diesel la ligne est supprimée, la valeur jusqu'alors indicative étant devenue une VLEP contraignante en application du décret n°2026-253 résumé ci-dessus.

# Vient de paraître

## **PUBLICATION JURIDIQUE INRS**

---

### ❖ **Focus juridique : Temps partiel thérapeutique et prévention des risques professionnels : rôles des différents acteurs - Mis en ligne sur le site de l'INRS**

Le temps partiel thérapeutique permet de concilier l'organisation de l'activité professionnelle du salarié amené à en bénéficier, avec l'exigence de préserver sa santé et sa sécurité. Ce focus juridique apporte des éléments de réponse aux questions suivantes :

- Qu'est-ce que le temps partiel thérapeutique ?
- Quels salariés peuvent bénéficier du temps partiel thérapeutique ? L'existence d'un arrêt de travail préalable est-elle requise ?
- Quelles sont les étapes de la mise en place d'un temps partiel thérapeutique ?
- Quelles sont les obligations de l'employeur ?
- Quel est le rôle du médecin du travail ?

## **L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE AUTONOME PAR UN ENTREPRENEUR SALARIE D'UNE COOPERATIVE D'ACTIVITE ET D'EMPLOI**

---

**DARES - Revue travail et emploi, publié le 14 avril 2026, 20 pages.**

Les coopératives d'activité et d'emploi (CAE), encadrées par la Loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, constituent des structures permettant de tester une activité, sous le statut d'entrepreneur salarié, avant de créer une entreprise.

Depuis, le nombre de CAE et d'entrepreneurs a fortement augmenté, passant de 100 coopératives en 2014 à 160 en 2022 et de 5 000 à 11 700 entrepreneurs. Le plus souvent, l'entrepreneur salarié exerce son activité à son domicile, ou dans des espaces de travail partagés (espaces de coworking par exemple).

Ce travailleur bénéficie d'un statut particulier puisqu'il est à la fois :

- Un entrepreneur qui crée et développe une activité économique qui lui est propre mais qu'il exerce au sein de la coopérative ;
- Un coopérateur qui détient des parts de la société coopérative ;
- Un salarié pour lequel les règles prévues par le Code du travail sont applicables (article L. 7331-1 du Code du travail).

Une convention doit obligatoirement être conclue entre l'entrepreneur salarié et la coopérative. Celle-ci se distingue du contrat de travail puisqu'aucun rapport de subordination n'existe entre les deux parties.

Dans cette publication, la Dares analyse comment ces différents statuts peuvent s'articuler entre eux. Elle note certaines difficultés que peuvent rencontrer ces structures dans l'application des règles qui les concernent (les locaux d'exercice de l'activité, la rémunération, la durée du travail, les repos et les congés, la rupture du contrat, ...).

En particulier, elle souligne que certains aménagements en matière de santé et de sécurité sont nécessaires pour ces travailleurs. Deux situations sont distinguées :

- Lorsque la CAE fixe les conditions de travail du travailleur, ou lorsque celles-ci sont soumises à son accord : elle est responsable de l'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail (article L. 7332-2 du Code du travail) ;
- A l'inverse, lorsque les conditions de travail n'ont pas été fixées ou approuvées par la coopérative, l'entrepreneur est lui-même responsable de l'application de ces règles. Toutefois, la CAE est chargée de l'informer et de le conseiller sur la mise en place des mesures visant à assurer leur sécurité ou protéger leur santé dans l'exercice de leur activité (article R. 7331-4 du Code du travail).

## **PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL - PANORAMA DES LEGISLATIONS, OUTILS ET MESURES DE PREVENTION EN EUROPE ET A L'INTERNATIONAL**

---

**EUROGIP – Etude, publié le 24 mars 2026, 165 pages.**

Dans cette étude, Eurogip (observatoire et centre de ressources spécialiste de la prévention et de l'assurance des accidents du travail et maladies professionnelles en Europe) recense les initiatives de prévention des risques psychosociaux (RPS) dans douze pays : l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, l'Italie, la Suède, l'Australie, le Canada, la Corée du Sud, les Etats-Unis et le Japon.

A titre liminaire, le rapport définit les RPS et les conséquences qui en résultent autant au niveau individuel (stress, burnout, santé mentale et/ou physique affectée), qu'au niveau de l'entreprise (conséquences organisationnelles, taux d'absentéisme plus élevé, augmentation des démissions ou du nombre d'accidents du travail). Il fait ensuite le point sur les textes majeurs au niveau international et européen en rappelant, qu'à ce jour, aucun texte législatif de l'Union européenne ne traite spécifiquement de la prévention et de la gestion des RPS dans le monde du travail.

Le rapport s'attache à comparer les législations nationales, les outils, les guides, les campagnes et les bonnes pratiques en matière de RPS des pays ciblés dans l'étude.

Il ressort de cette étude comparative que les législations nationales et la prise en compte des RPS dans l'évaluation des risques, varient fortement d'un pays à l'autre.

Par exemple, on retrouve exclusivement en Allemagne, au Canada ou en France, la mention explicite de la responsabilité de l'employeur, de protéger, au-delà de la santé physique, également la santé mentale des travailleurs. L'Italie dispose de dispositions spécifiques sur la manière de mener cette évaluation et une liste détaillée de facteurs de RPS à analyser est prévue en Australie, en Belgique, au Danemark et en Suède. Le Japon, quant à lui, impose aux entreprises de plus de 50 salariés, de réaliser une évaluation de la charge psychosociale au travail de chaque salarié, par un professionnel de santé (et non par l'employeur lui-même).

Une partie de ce rapport est exclusivement consacrée à l'analyse des législations sur la violence et le harcèlement au travail. Parmi les 12 pays concernés par cette étude, seuls les Etats-Unis, l'Italie et l'Allemagne ne disposent pas de définitions juridiques ou de réglementations spécifiques sur le harcèlement moral au travail. Concernant plus spécifiquement l'évaluation des risques, l'Espagne a imposé l'obligation d'inclure dans l'évaluation des risques professionnels l'analyse du « risque de violence sexuelle » pour les postes occupés par des travailleuses, et le Canada requiert une évaluation de tous les « facteurs de risque, internes et externes du lieu de travail, qui

contribuent au harcèlement et à la violence ». Pour ce faire, un outil d'évaluation adapté à destination de l'employeur a été récemment développé par le gouvernement du Canada.

Eurogip relève par ailleurs que, ces dernières années, plusieurs pays, notamment la France, ont lancé des campagnes pour sensibiliser à l'importance du bien-être mental au travail et à la prévention des troubles psychiques liés au travail. En parallèle, des sites internet consacrés spécifiquement à la santé mentale au travail ont été développés et mis à disposition des travailleurs, employeurs et professionnels de la prévention au travail.

Enfin, des réseaux nationaux d'entreprises engagées en matière de santé mentale ont pour objectif de recenser les bonnes pratiques et de favoriser les échanges entre entreprises. En France, l'association Alliance pour la Santé mentale promeut auprès des entreprises une « Charte d'engagement pour la santé mentale au travail ». Ce dispositif permet de répertorier les bonnes pratiques et de créer un réseau d'entreprises engagées sur ce thème. Au Danemark, au Canada, au Japon et en Australie, des bonnes pratiques en matière de santé mentale sont répertoriées au niveau national sur des sites ministériels ou des plateformes nationales d'information et de promotion de la santé mentale au travail. Les entreprises peuvent ainsi s'en inspirer dans leurs actions concrètes de prévention des RPS.

## **VERIFICATION DES INSTALLATIONS ELECTRIQUES**

---

**Ministère chargé du Travail – Questions/réponses, mis à jour le 5 mars 2026, 11 pages.**

Ce document, sous forme de questions/réponses présente les modalités de vérification des installations électriques présentes sur les lieux de travail. Rédigé par le Ministère chargé du Travail en 2024, il a fait l'objet d'une mise à jour en mars 2026.

Il s'adresse principalement aux organismes de contrôle et aux entreprises utilisatrices d'installations électriques et vise à diffuser un ensemble de bonnes pratiques afin d'améliorer la méthode et l'étendue des vérifications réalisées dans les entreprises.

Dans ce cadre, il recense les principales questions qui peuvent se poser lors de la mise en œuvre des obligations prévues par la réglementation. Les vérifications des installations électriques utilisées sur les lieux de travail sont prévues par les articles R. 4226-14, R. 4226-16 et R. 4722-26 du Code du travail ainsi que par l'arrêté du 26 décembre 2011 relatif aux vérifications ou processus de vérification des installations électriques ainsi qu'au contenu des rapports correspondants.

Dans ce questions/réponses, les thèmes ayant fait l'objet d'une mise à jour concernent plus particulièrement les vérifications des installations électriques par les organismes de contrôle accrédités.

A ce sujet, il est rappelé que la réglementation applicable impose aux organismes de contrôle accrédités certaines garanties, notamment celle de disposer, en nombre suffisant, de personnel salarié, c'est à dire de personnels liés à l'organisme par une relation de travail formalisée dans le cadre d'un contrat de travail. Le document passe en revue différents types d'organisations d'entreprises et indique précisément dans quels cas, cette exigence est respectée.

## **LES DUREES DE CONSERVATION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL**

---

**Commission nationale informatique et liberté – Référentiel, publié le 2 avril 2026, 13 pages.**

Ce référentiel a pour objectif de guider les employeurs dans l'identification et la détermination des durées de conservation pertinentes pour les traitements de gestion de leurs personnels soumis au droit du travail français.

Ce référentiel est organisé sous forme de tableau, par activité impliquant la gestion de données à caractère personnel. Il traite ainsi des données ayant trait à la gestion :

- Du recrutement ;
- De l'administration du personnel (notamment suivi du temps de travail) ;
- Des rémunérations ;
- De la sécurisation des biens et des personnes (contrôle des accès, vidéosurveillance...) ;
- Des véhicules professionnels (collecte par tachygraphes, géolocalisation des véhicules ...) ;
- De l'écoute et de l'enregistrement des conversations téléphoniques sur le lieu de travail ;
- Des relations collectives de travail (gestion des mandats...) ;
- Des accidents du travail ;
- Du contentieux et du précontentieux ;
- Des alertes professionnelles.

Ce référentiel distingue à l'aide d'un code couleur les durées de conservation prévues par le Code du travail ou le Code de la sécurité social, et les durées de conservation recommandées par la CNIL.

Ce tableau est non exhaustif, ainsi, il ne recense pas les dispositions fixées par d'autres codes (Code général des impôts, Code de la route, Code de la sécurité intérieure, etc.).

En matière de santé et sécurité au travail le guide rappelle l'obligation de conserver :

- Les déclarations d'accident du travail durant 5 ans ;
- Les documents concernant les observations et mises en demeure de l'inspection du travail et les documents concernant les vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs durant 5 ans et en tout état de cause les informations relatives aux deux derniers contrôles et vérifications.

## TEST DE DEPISTAGE D'ALCOOLEMIE ET RESPECT DES DISPOSITIONS DU REGLEMENT INTERIEUR

---

**Cour de cassation, Chambre sociale, 18 mars 2026, pourvoi n° 24-17.302**

**Arrêt signalé sur le site [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)**

---

Dans le but d'assurer la sécurité sur son chantier, un chef de centre décide de procéder à un contrôle d'alcoolémie auprès des salariés présents. Cette possibilité était prévue par le règlement intérieur de l'entreprise.

L'un des salariés, un chef de chantier, est contrôlé positif au test d'alcoolémie. L'employeur prononce alors une mise à pied conservatoire puis le licenciement pour faute grave.

Estimant son licenciement injustifié, le salarié saisit la juridiction prud'homale.

Dans un premier temps, la cour d'appel rappelle que, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, l'employeur ne peut établir l'état d'ébriété d'un salarié sur le lieu de travail au moyen d'un contrôle d'alcoolémie que si les conditions suivantes sont réunies :

- Cette possibilité est prévue par le règlement intérieur (ou une note de service) et les modalités de contrôle fixées par celui-ci ont été respectées ;
- Le contrôle est justifié par la nature des tâches à accomplir et l'état d'ébriété est susceptible d'exposer des personnes ou des biens à un danger ;
- Le salarié doit pouvoir demander une contre-expertise pour que les résultats du test puissent être utilisés à des fins disciplinaires.

En l'espèce, le règlement intérieur de l'entreprise prévoyait les modalités suivantes :

- Le test devait être réalisé par une personne habilitée et formée à son utilisation ;
- Le test devait être réalisé au moyen d'un éthylotest ou d'un éthylomètre homologué ;
- En cas de résultat positif, le responsable hiérarchique devait demander au salarié s'il souhaitait ou non bénéficier d'une contre-expertise. En cas de refus du salarié, celui-ci était formalisé par écrit.

La cour d'appel juge alors le licenciement sans cause réelle et sérieuse, estimant que l'employeur ne démontrait pas avoir respecté les modalités prévues par son règlement intérieur. Elle relève notamment l'absence de justification quant à l'utilisation d'un éthylotest homologué, à la formation des personnes chargées de réaliser le test, ainsi qu'à l'information du salarié sur son droit de demander une contre-expertise.

L'entreprise forme alors un pourvoi en cassation. Elle estime que la cour d'appel en statuant sans s'interroger sur le taux d'alcoolémie du chef de chantier, lors de la réalisation du test, dans l'exercice de ses fonctions, alors que ce test était autorisé par le règlement intérieur et que l'intéressé reconnaissait avoir bu sur son lieu de travail et que son taux d'alcoolémie était supérieur à celui autorisé, avait privé sa décision de base légale.

La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel considérant que le licenciement, qui reposait exclusivement sur un contrôle d'alcoolémie non conforme aux dispositions du règlement intérieur, était dépourvu de cause réelle et sérieuse.



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](mailto:info@inrs.fr) - [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)