ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 10 - OCTOBRE 2025

Focus

Discrimination par association fondée sur le handicap et obligation de l'employeur de prévoir des aménagements raisonnables : précisions de la CJUE

Page 3

Convention OIT

Une loi autorise la ratification de la convention n° 155 de l'Organisation internationale du travail portant sur la sécurité et la santé des travailleurs

Page 9

Salariés expérimentés

La loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés est parue

Page 12

Préconisations du médecin du travail

Un arrêt de la Cour de cassation rappelle que l'employeur est tenu par les préconisations du medecin du travail

Page 19

Sommaire

Focus 3

Textes officiels Santé et sécurité au travail 8

Prévention - Généralités 8

Risques mécaniques et physiques 13

Textes officiels Environnement, santé publique et sécurité civile 14

Sécurité civile 14

Vient de paraître 15

La reconnaissance des maladies professionnelles 15

Jurisprudence 17

L'employeur est tenu par les préconisations du médecin du travail 17

CSE - Recours à l'expertise pour risque grave 18

Focus

Discrimination par association fondée sur le handicap et obligation de l'employeur de prévoir des aménagements raisonnables : précisions de la CJUE

CJUE, 11 septembre 2025, G.L. contre AB SpA., C-38/24

Dans une décision du 11 septembre 2025 rendue suite à une question préjudicielle, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) se prononce sur l'interprétation de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, concernant :

- l'interdiction des discriminations « par association » fondées sur le handicap ;
- et l'obligation pour les entreprises d'adopter des aménagements raisonnables à l'égard des employés qui, sans être eux-mêmes handicapés, apportent à leur enfant atteint d'un handicap une assistance leur permettant de recevoir l'essentiel des soins nécessaires.

A noter : le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Les faits et la procédure

L'affaire concernait une salariée italienne engagée en qualité d'opérateur de gare, en charge de la surveillance et du contrôle d'une station de métro. Celle-ci avait demandé à plusieurs reprises à son employeur d'être affectée de façon permanente à un poste de travail à horaires fixes, afin de pouvoir s'occuper de son fils mineur, atteint d'un grave handicap et d'une invalidité totale, qui vivait avec elle, et qui devait suivre un programme de soins, à heure fixe, l'après-midi.

Son employeur n'a pas donné suite à sa demande mais a toutefois accepté de lui accorder certains aménagements de ses conditions de travail à titre provisoire, prévoyant notamment la désignation d'un lieu de travail fixe et la mise en place d'horaires préférentiels par rapport aux autres opérateurs de gare, soumis à des horaires alternés et par roulement.

En première instance, la salariée saisit le tribunal de Rome pour que celui-ci :

- reconnaisse le caractère discriminatoire du refus de l'employeur d'accéder à sa demande d'aménagement, de manière permanente, de ses conditions de travail ;
- condamne l'employeur à l'affecter, de façon permanente, à un poste de travail avec des horaires fixes et à répare son préjudice.

Le tribunal de Rome rejette ses demandes.

La salariée fait appel de cette décision devant la cour d'appel de Rome, laquelle rejette également ses demandes, considérant que l'existence du comportement discriminatoire allégué n'était pas établi et que la société avait, en tout état de cause, mis en place des « aménagements raisonnables » pour tenir compte des contraintes de la salariée, même s'il s'agissait de mesures provisoires.

Pourvoi en cassation et recours devant la CJUE

La salariée forme alors un pourvoi en cassation devant la Cour Italienne, laquelle décide de renvoyer à la CJUE la question préjudicielle suivante :

- Un employé qui n'est pas lui-même handicapé peut-il se prévaloir en justice de la protection contre l'interdiction de toute discrimination indirecte fondée sur le handicap prévue par la directive 2000/78/CE, en raison de l'assistance qu'il apporte à son enfant atteint d'un handicap ?
- Dans l'affirmative, l'employeur est-il tenu d'adopter à son égard des aménagements raisonnables afin de remédier à la situation de discrimination indirecte ?

Décision de la CJUE et extension de la protection contre les discriminations « par association » aux discriminations indirectes

La CJUE rappelle tout d'abord que conformément à l'arrêt Coleman du 17 juillet 2008[1], la directive 2000/78/CE vise à lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur le handicap et à interdire la discrimination directe « par association » fondée sur ce motif.

A noter :

- Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de l'un des motifs précisés par la loi (origine, sexe, handicap, etc.), une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.
- Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs précisés par la loi (handicap notamment), un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés[2].

Le champ d'application personnel de la protection contre la discrimination directe fondée sur le handicap, prévue par la directive, s'étend donc à l'employé qui n'est pas lui-même handicapé mais qui s'occupe d'un enfant handicapé auquel il dispense l'essentiel des soins que nécessite son état.

Cet arrêt rendu en 2008 consacre en effet l'interdiction des discriminations directes « par association », fondées sur le handicap. Toutefois, il ne précise pas si ce raisonnement est également applicable aux discriminations indirectes.

C'est en ce sens que la décision de la CJUE du 11 septembre 2025 apporte de nouvelles précisions en étendant la portée de l'arrêt Coleman aux discriminations indirectes par association fondée sur le handicap.

La Cour justifie sa solution en rappelant que :

[1] CJUE, 17 juillet 2008, C-303/06.
[2] Article 1 de la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

- la directive a pour objet de lutter contre toutes les formes de discriminations fondées sur le handicap, et le principe d'égalité de traitement de cette directive ne s'applique non pas à une catégorie de personne déterminées, mais en fonction des motifs qui y sont visés (discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle…).
- en conséquence, il suffit que la personne victime du traitement défavorable l'ait été en fonction de l'un des motifs de discrimination prohibés, peu important qu'elle soit elle-même personnellement concernée par ce motif ou non.

La CJUE indique en conclusion qu'un employeur est tenu, pour assurer le respect du principe d'égalité des travailleurs et de l'interdiction de discrimination indirecte, d'adopter des aménagements raisonnables à l'égard d'un employé qui, sans être lui-même handicapé, apporte à son enfant atteint d'un handicap l'assistance lui permettant de recevoir l'essentiel des soins que nécessite son état, pourvu que ces aménagements n'imposent pas à cet employeur une charge disproportionnée.

Ce focus est ainsi l'occasion de revenir sur le principe de non-discrimination et sur la notion d'aménagements raisonnables initialement prévus pour les personnes en situation de handicap.

Le principe de non-discrimination

Personnes protégées et nature des discriminations

Conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de l'un des motifs énumérés par la loi, parmi lesquels figurent notamment : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'état de santé, le handicap, la perte d'autonomie, les opinions politiques, les activités syndicales, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille ou le lieu de résidence.

Sont ainsi interdites toutes décisions, fondées sur l'un de ces motifs, consistant à :

- écarter une personne d'une procédure de recrutement, de nomination, de stage ou de formation en entreprise ;
- prononcer à son encontre une sanction ou un licenciement ;
- ou encore instaurer une mesure de discrimination directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

Plus généralement, toute mesure discriminatoire, telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, est prohibée. Cette disposition englobe tout agissement défavorable lié à un motif prohibé par la loi.

Mesures discriminatoires directes ou indirectes

La loi de 2008 établit une distinction entre les mesures discriminatoires directes et les mesures indirectes[3]. Tel que précisé préalablement, une **discrimination directe** peut être qualifiée dès lors qu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable en raison de l'un des motifs discriminatoires énumérés par la loi.

Une discrimination est directe lorsqu'elle est nettement visible, voire affichée ou revendiquée.

A titre d'exemples :

[3] Article L. 1132-1 du Code du travail et Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

- ne pas recruter une personne en raison de son appartenance à une religion, réelle ou supposée, est considéré comme une discrimination directe ;
- la publication d'une offre d'emploi comportant des critères d'âge ou de sexe relève également d'une discrimination directe.

Une discrimination indirecte se produit dans les cas où le même traitement est appliqué à tout le monde, mais qu'il affecte certaines personnes de manière plus défavorable. Une disposition, un critère ou une pratique semble neutre en apparence, mais est susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs discriminatoires énumérés par la loi, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes. Elle ne sera toutefois pas considérée comme discriminatoire si le critère ou la pratique est justifiée de manière objective par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

A titre d'exemple, la Cour de cassation a considéré que constituait une discrimination indirecte, le non-respect par l'employeur de son obligation de réintégration d'une salariée de retour d'un congé parental. Dans cette affaire, la Cour de cassation a considéré que les juges du fond auraient dû *« rechercher si, **eu égard au nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes qui choisissent de bénéficier d'un congé parental**, la décision de l'employeur de ne confier à la salariée, au retour de son congé parental, **que des tâches d'administration et de secrétariat sans rapport avec ses fonctions antérieures de comptable ne constituait pas un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination indirecte en raison du sexe** et si cette décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination »*.

Discrimination par association

La jurisprudence européenne considère que la discrimination est qualifiée dès lors que la personne victime du traitement défavorable l'a été en fonction d'un motif de discrimination prohibé, peu important qu'elle soit elle-même concernée par ce motif ou non. C'est ce que l'on appelle la discrimination « par association », tel que cela était le cas dans l'affaire précédemment commentée.

Discrimination directe par association

La notion de discrimination par association a tout d'abord été admise par la CJUE concernant les discriminations directes dans l'affaire dite « Coleman »[4]. La Cour a ainsi considéré comme une discrimination directe par association le traitement défavorable subi par une salariée en raison du handicap de son fils. En l'espèce, une salariée (non handicapée elle-même) était traitée de manière moins favorable que les autres employés, en raison du fait qu'elle avait la charge principale d'un enfant handicapé. Elle prétendait que ce traitement l'avait contrainte à cesser de travailler pour son ancien employeur.

La CJUE a jugé que la protection contre la discrimination s'étend aux personnes associées à une personne protégée par le motif de discrimination, précisant que la directive 2000/78/CE vise à lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur le handicap, ce qui justifie que le principe d'égalité de traitement qu'elle consacre s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction des motifs visés à l'article 1 de celle-ci.

Discrimination indirecte par association

La CJUE, dans l'arrêt du 11 septembre 2025 consacre la notion de discrimination indirecte par association. Elle estime que l'interdiction de la discrimination par association fondée sur le handicap entraîne pour les

[4] CJUE, 17 juillet 2008, affaire C-303/06, Coleman.

entreprises employant des parents d'enfants handicapés une obligation d'aménagement raisonnable du poste lorsque l'assistance portée à leurs enfants le rend nécessaire.

Mise en place d'aménagements raisonnables

Le concept d'aménagement raisonnable est prévu à l'article 5 de la directive 2000/78/CE. Il a été transposé dans le Code du travail français à l'article L. 5213-6, lequel précise qu'afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur doit prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs (handicapés), d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte-tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 (aide allouée par l'Agefiph) qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination.

A noter : constatant qu'il n'existait aucun cadre de référence pour la mise en œuvre de cette obligation, le Défenseur des droits a élaboré un guide intitulé « *Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable* » [5] pour aider les employeurs dans leur prise de décision concernant l'obligation relative à l'aménagement raisonnable.

L'arrêt de 2025 franchit une nouvelle étape en décidant que ces dispositions impliquent de prendre les mêmes aménagements raisonnables, tant pour les personnes handicapées elles-mêmes que pour celles qui ont la charge de s'occuper d'une personne en situation de handicap.

La CJUE apporte également des précisions sur les types d'aménagements raisonnables possibles et sur la notion de « charge disproportionnée ». Les aménagements peuvent notamment être envisagés sous la forme d'une réduction du temps de travail. Dans certaines conditions, la réaffectation à un autre poste de travail est également susceptible de constituer une telle mesure, telle que le demandait la salariée dans l'affaire précédemment commentée.

Ces aménagements ne doivent toutefois pas obliger l'employeur à prendre des mesures qui aboutiraient à lui imposer une charge disproportionnée. Il convient donc de tenir compte **des coûts financiers de ces aménagements par rapport à la taille et aux ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise, et de la possibilité d'obtenir des aides, notamment publiques**.

En cas de demande d'aménagement raisonnable, l'employeur devra donc justifier d'un motif lié à la charge que représentent ces aménagements par rapport à la situation de l'entreprise, notamment financière, pour refuser. A défaut d'un tel motif, son inaction ou son refus d'aménager le poste pourra s'analyser comme une mesure de discrimination indirecte.

[5] Guide aménagement raisonnable, déc. 2017, disponible sur le site Internet : www.defenseurdesdroits.fr.

Textes officiels

Santé et sécurité au travail

Prévention - Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Loi n° 2025-983 du 22 octobre 2025 autorisant la ratification de la convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

Parlement. Journal officiel du 23 octobre 2025, texte n°1 (www.legifrance.gouv.fr – 156 p.).

La présente loi, publiée au Journal officiel du 23 octobre, ratifie la convention n°155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Historique

Entrée en vigueur le 1er août 1983, ladite convention introduit les principes d'une politique de sécurité et de santé au travail.

En France, le processus de ratification a connu un parcours complexe. En 1988, une première tentative de ratification a ainsi été abandonnée.

En juin 2022, la Conférence internationale du travail a reconnu la convention n° 155 comme l'une des conventions fondamentales de l'OIT. Il s'agissait dès lors de la seule « convention fondamentale » qui n'avait pas été encore ratifiée par la France. Par soucis de cohérence et d'exemplarité, ce changement de statut a relancé le processus de ratification.

Cette loi de ratification permet à la France de s'ajouter aux 80 États ayant ratifié ce texte de l'OIT.

Contenu de la convention OIT

La convention n°155, applicable à tous les travailleurs (y compris ceux de la fonction publique), s'articule en trois parties :

- les « principes d'une politique nationale » (Conv., art. 4 à 7) ;
- l'« action au niveau national » (art. 8 à 15) ;
- l'« action au niveau de l'entreprise » (art. 16 à 21).

Elle retient notamment que les états doivent « définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail » et que cette politique a pour objet « de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable » (art. 4)

Elle prévoit également des dispositions spécifiques (droit d'alerte ou de retrait, droit d'information et de formation des travailleurs sur les questions de sécurité et de santé au travail, etc.) déjà consacrées dans la législation française.

Apport de la convention OIT au cadre juridique français après ratification

Les conventions ratifiées acquièrent un caractère contraignant pour les États membres concernés, les engageant à adapter leurs législations nationales pour les mettre en conformité avec ces normes. La Constitution française rappelle ce principe : « Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois » (Const. 4 oct. 1958, art. 55).

Cette loi du 22 octobre 2025 confère donc à la convention n° 155 de l'OIT son applicabilité directe dans l'ordre juridique interne, et impose à l'État de conformer le droit interne à la convention.

Toutefois, dans le cas présent, la législation française en vigueur (notamment les textes relevant de la quatrième partie du code du travail) est déjà conforme aux dispositions de la convention (précision indiquée dans l'étude d'impact du projet de loi).

Ainsi, aucune modification du droit du travail n'est nécessaire pour se conformer à la convention, laquelle ne crée aucun nouveau droit pour les travailleurs, ni aucune nouvelle obligation pour les entreprises.

La ratification de la convention OIT n°155 a donc une portée principalement symbolique.

Instruction interministérielle n° DGT/DACG/2025/116 du 10 juillet 2025 relative à la politique pénale du travail en matière de répression des manquements aux obligations de santé et de sécurité : renforcement de la coordination entre l'inspection du travail et les procureurs de la République dans la lutte contre les accidents du travail.

Ministère en charge du Travail et ministère en charge de la Justice. Bulletins officiels des ministères chargés des affaires sociales du 6 octobre 2025. (https://bulletins-officiels.social.gouv.fr – 7 p.).

Une instruction interministérielle du 10 juillet 2025, publiée au bulletin officiel du 6 octobre 2025, prévoit un renforcement de la politique pénale dans la lutte contre les accidents du travail graves et mortels.

Trois axes de renforcement sont prévus.

1) La mise en œuvre d'une réponse pénale graduée renforcée

Cela implique :

a) Pour l'inspection du travail :

Le **renforcement** de la verbalisation des infractions à la législation sur la sécurité au travail dans les situations les plus graves. L'instruction précise que cela concerne particulièrement le non-respect des règles relatives à :

La prévention des risques de chutes de hauteur ;

L'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection non conformes aux prescriptions techniques de sécurité ;

La formation à la sécurité des travailleurs ;

L'exposition à des agents cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques ;

La protection des jeunes travailleurs et des travailleurs intérimaires.

La **priorisation** du recours à la transaction pénale chaque fois qu'une mesure de régularisation est possible (en l'absence de survenance d'un accident du travail). La transaction pénale constitue un outil à la disposition de l'inspection du travail et peut être proposée par le directeur régional de l'économie, de l'emploi du travail et des solidarités (DREETS) à l'auteur d'une infraction afin d'éviter un passage devant le tribunal contre le paiement d'une amende, sous réserve de son accord et de l'homologation du procureur. L'objectif est d'apporter une première réponse pénale rapide et d'imposer une régularisation par des mesures complémentaires.

Par ailleurs, il est demandé aux agents de contrôle de l'inspection du travail :

- de transmettre les procès-verbaux (PV) de constat d'infractions dans les meilleurs délais au procureur de la République, lorsqu'ils constatent un manquement obérant gravement la sécurité des travailleurs, ou en cas d'accidents graves du travail ;

- de préciser dans ces PV l'organisation de l'entreprise, les éventuelles situations de délégation de pouvoir et situations de sous-traitance afin d'identifier l'ensemble des responsables impliqués dans la survenance d'accidents du travail.

b) Pour le procureur de la République :

De veiller à ce qu'une réponse pénale ferme et appropriée soit apportée aux situations qui lui seront ainsi signalées (en présence de manquement obérant gravement la sécurité des travailleurs, ou lorsque surviennent des accidents graves du travail) ;

De requérir, en cas d'accidents graves ou mortels, à la peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision de condamnation ;

D'identifier et de poursuivre l'ensemble des responsables impliqués dans la survenance d'accidents du travail : personne morale, personnes physiques, intervenants multiples débiteurs d'une obligation de sécurité au travail (entreprises extérieures…)

2) Coordination interinstitutionnelle renforcée

L'instruction insiste également sur l'intérêt de la cosaisine (inspection du travail et police ou gendarmerie) pour les enquêtes en matière d'accidents du travail graves et mortels.

L'objectif de la cosaisine est de permettre de limiter le temps des investigations à ce qui est strictement nécessaire.

A cet effet, l'instruction préconise :

La transmission réciproque entre les services de l'inspection du travail et ceux de la police ou de gendarmerie, des pièces de procédure utiles, et notamment leurs procès-verbaux, sans aucune nécessité de recueillir l'accord préalable du procureur ;

La participation à l'audience de jugement des agents de l'inspection du travail en qualité d'expert technique afin qu'ils y présentent leurs observations orales ou écrites ;

Les rencontres régulières des magistrats référents en matière de droit pénal du travail et des référents justice de l'inspection du travail.

3) Renforcement de l'accompagnement des victimes et de leur famille

Pour l'accompagnement des victimes et de leur famille, l'instruction prévoit :

Le renforcement de l'information sur les différentes voies leur permettant de demander la réparation des préjudices résultant d'une atteinte à la santé en lien avec le travail ;

L'orientation des personnes concernées vers les structures de soins et de conseil propres à les prendre en charge utilement ;

La poursuite des politiques partenariales déjà mises en œuvre avec ces associations d'aide aux victimes.

Règlement d'exécution (UE) 2025/2001 de la commission du 6 octobre 2025 portant modalités d'application du règlement (UE) 2019/1700 du Parlement européen et du Conseil pour ce qui est de la description des variables octennales concernant « Organisation du travail et aménagement du temps de travail » et « Accidents du travail et problèmes de santé liés au travail » dans le domaine de la main-d'œuvre.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 7 octobre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 12 p.).

Le règlement d'exécution (UE) 2025/2001 de la Commission, adopté le 6 octobre 2025, complète le règlement (UE) 2019/1700 relatif aux statistiques sociales européennes.

Il définit de manière détaillée (en annexe) les variables octennales (données collectées par les Etats membres tous les huit ans dans le cadre des enquêtes européennes sur la population active) dans deux domaines :

- **l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail ;**
- **les accidents du travail et les problèmes de santé liés au travail.**

Ce texte vise à harmoniser la collecte des données et à garantir leur comparabilité dans l'ensemble de l'Union européenne.

L'article 1er dispose que ces variables devront être appliquées à partir de 2027 pour le premier thème et 2028 pour le second. L'article 2 prévoit une entrée en vigueur vingt jours après la publication au Journal officiel, soit le 27 octobre 2025.

LIEUX DE TRAVAIL

Arrêté du 20 octobre 2025 modifiant l'arrêté du 25 juin 1980 portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP).

Ministère chargé de l'intérieur. Journal officiel du 25 octobre 2025, texte n°3 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.)

L'arrêté du 20 octobre 2025 modifie l'arrêté du 25 juin 1980 portant règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP).

Il actualise les dispositions techniques du chapitre V du titre I du livre II, applicables aux installations utilisant des fluides frigorigènes.

SÉNIORS / SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

Parlement. Journal officiel du 25 octobre 2025, texte n°1 (www.legifrance.gouv.fr - 11 p.).

La loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social a été publiée au Journal officiel du 25 octobre 2025.

Plusieurs dispositions de cette loi intéressent la santé et la sécurité au travail :

1) Les sujets « Santé au travail » et « Conditions de travail » intégrés à l'obligation de négociation sur « l'emploi et le travail des salariés expérimentés »

L'article 1er de la loi prévoit que les branches professionnelles doivent négocier une fois tous les trois ans sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés. Cette négociation porte notamment sur :

- leur maintien dans l'emploi ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- l'organisation du travail et les conditions de travail.

Par ailleurs, l'article 2 prévoit que les entreprises d'au moins 300 salariés dotées d'une ou plusieurs sections syndicales doivent également négocier, tous les trois ans, sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés. La négociation peut également porter sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels. Dans ce cadre, l'employeur examine les possibilités de mobilisation du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi, soit depuis le 26 octobre dernier. Un décret d'application viendra déterminer les informations nécessaires à la négociation.

2) Coordination entre la visite médicale de mi-carrière et l'entretien de parcours professionnel

L'article 3 prévoit plusieurs aménagements à l'entretien professionnel, désormais intitulé « entretien de parcours professionnel ». Celui-ci aura lieu :

- 1 an après l'embauche : premier entretien ;

- tous les 4 ans : entretien de parcours ;
- tous les 8 ans : entretien approfondi.

Cet entretien devra également être réalisé selon des modalités particulières à l'âge de 45 ans. Celui-ci devra avoir lieu dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière. Ainsi, les mesures proposées par le médecin du travail pourront être évoquées au cours de l'entretien.

En plus des sujets prévus pour chaque entretien de parcours professionnel « classique », devront également être abordés au cours de celui-ci, s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail et la prévention des situations d'usure professionnelle.

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi, soit depuis le 26 octobre dernier et n'appellent aucune mesure d'application.

3) Coordination des mesures de maintien dans l'emploi et de l'entretien de parcours professionnel

L'article 3 prévoit également un entretien de parcours professionnel renforcé dans les deux années précédant le 60ème anniversaire. Au cours du premier entretien ayant lieu dans cette fourchette d'âge, sont abordées, en plus des sujets prévus pour chaque entretien de parcours professionnel « classique », les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière.

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi, soit depuis le 26 octobre dernier et n'appellent aucune mesure d'application.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Arrêté du 30 septembre 2025 relatif au titre professionnel de technicien de maintenance industrielle.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 12 octobre 2025, texte n°9 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Cet arrêté révise le titre professionnel de technicien de maintenance industrielle. Pour effectuer des activités où le risque électrique est présent, le technicien de maintenance doit être habilité par l'employeur conformément à la norme NF C 18-510 « Opérations sur les ouvrages et installations électriques et dans un environnement électrique - Prévention du risque électrique » et aux dispositions du Code du travail.

Arrêté du 30 septembre 2025 relatif au titre professionnel de technicien en électronique de montage, de contrôle et de maintenance.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 12 octobre 2025, texte n°10 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté révise le titre professionnel de technicien en électronique de montage, de contrôle et de maintenance. Pour effectuer des activités où le risque électrique est présent, le technicien en électronique de montage doit être habilité par l'employeur conformément à la norme NF C 18-510 « Opérations sur les ouvrages et installations électriques et dans un environnement électrique - Prévention du risque électrique » et aux dispositions du Code du travail.

Arrêté du 30 septembre 2025 relatif au titre professionnel de technicien supérieur de maintenance d'éoliennes.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 12 octobre 2025, texte n°12 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Cet arrêté révise le titre professionnel de technicien supérieur de maintenance d'éoliennes. Plusieurs exigences réglementaires liées à la sécurité au travail s'appliquent à cette activité, notamment celles d'être habilité par l'employeur :

- à la sécurité électrique en haute et basse tension ;
- au travail en hauteur ;
- aux manutentions manuelles ;

- à la sécurité incendie ;
- aux premiers secours ;
- à la survie en mer (pour l'éolien en mer).

Risques mécaniques et physiques

RISQUE INCENDIE

Règlement (UE) 2025/1988 de la commission du 2 octobre 2025 modifiant l'annexe XVII du règlement (CE) no 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les substances per- et polyfluoroalkylées dans les mousses anti-incendie.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 3 octobre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 11 p.).

Le règlement (UE) 2025/1988 introduit une nouvelle entrée (n° 82) à l'annexe XVII du règlement REACH pour restreindre les substances per- et polyfluoroalkylées (PFAS) dans les mousses anti-incendie.

Il interdit leur mise sur le marché ou leur utilisation à partir du 23 octobre 2030 lorsque la somme de tous les PFAS atteint ou dépasse 1 mg/L.

Des aménagements et dérogations sont prévues pour certaines catégories de PFAS déjà réglementées et pour des usages spécifiques.

Par ailleurs, à compter du 23 octobre 2026, entrent en vigueur certaines obligations d'utilisation et d'étiquetage pour les mousses anti-incendie contenant des PFAS dépassant la concentration autorisée.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Directive déléguée (UE) 2025/1801 de la commission du 23 juin 2025 portant adaptation au progrès scientifique et technique des annexes I et II de la directive (UE) 2022/1999 du Parlement européen et du Conseil concernant des procédures uniformes en matière de contrôle des transports de marchandises dangereuses par route.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 13 octobre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 7 p.)

Ce texte actualise les annexes de la directive (UE) 2022/1999 relatives aux procédures de contrôle de transport de marchandises dangereuses par route afin de les mettre en conformité avec les dernières évolutions de l'Accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route (ADR).

A noter : Une directive de l'UE doit être transposée dans le droit national de chaque Etat membre pour être applicable sur son territoire.

Textes officiels

Environnement, santé publique et sécurité civile

Sécurité civile

RISQUE PYROTECHNIQUE

Arrêté du 14 octobre 2025 pris pour application de l'article 3 de l'arrêté du 18 avril 2019 relatif au champ d'application et à la définition des activités pyrotechniques se déroulant lors de l'armement et du désarmement des plates-formes de combat et des unités de combat relevant du chef d'état-major de la marine, au titre de l'exclusion visée à l'article R. 4462-1 du code du travail relatif à la prévention du risque pyrotechnique.

Ministère en charge des Armées. Journal officiel du 17 octobre 2025, texte n°9 (www.legifrance.gouv.fr – 6 p.).

L'article R. 4462-1 du Code du travail prévoit les règles générales relatives à la prévention des risques liés aux activités pyrotechniques, applicables aux employeurs.

Il précise également certaines exclusions de son champ d'application, notamment pour les activités d'armement et de désarmement des plates-formes de combat et des unités de combat.

Cette exclusion a justifié l'adoption de l'arrêté du 18 avril 2019 qui prévoit les dispositions spécifiques pour ces activités. L'arrêté du 14 octobre 2025, pris en application de l'article 3 de l'arrêté du 18 avril 2019, opère une déclinaison concernant les dispositions applicables pour les activités relevant du chef d'état-major de la marine.

Pour ce chef d'état-major, l'arrêté détermine :

- la liste des équipements de travail et la liste des activités pyrotechniques concernés ;
- les modalités de réalisation, de validation et de communication des analyses de risques.

Vient de paraître

LA RECONNAISSANCE DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Cour des comptes, Recommandations - 3 octobre 2025 - 95 pages.

Dans ce rapport publié à la suite d'une enquête menée depuis 2020 (couvrant le régime général, le régime agricole et la fonction publique), la Cour des comptes constate une augmentation du nombre de demandes de reconnaissance de maladies professionnelles mais un taux de reconnaissance de l'origine profes-sionnelle relativement stable (autour de 57% des demandes).

Elle identifie certaines difficultés liées à la reconnaissance des maladies professionnelles et formule des recommandations visant à simplifier la procédure de reconnaissance de ces maladies, en ce qui concerne notamment :

Les tableaux de maladies professionnelles

Le nombre des tableaux de maladies professionnelles augmente, au fur et à mesure que les risques évoluent ou sont mieux identifiés. Cette augmentation peut rendre leur appropriation difficile pour les médecins.

Certains secteurs (comme celui du nettoyage par exemple) exposent les travailleurs à de multiples substances dangereuses. Pour autant, les tableaux existants ne permettent pas toujours de reconnaître des pathologies résultant d'expositions multiples successives ou simultanées à différents facteurs de risque.

A ce titre, la Cour des comptes recommande :

- d'améliorer la connaissance des tableaux auprès des acteurs concernés ;
- de publier des données annuelles, détaillées par tableau, par sexe et par âge ;
- de porter à la connaissance des médecins et des assurés la liste des examens complémentaires qui ne figurent pas dans ces tableaux.

La déclaration des maladies professionnelles

La Cour des comptes observe un phénomène de sous-déclaration des maladies professionnelles pouvant s'expliquer notamment par :

- la méconnaissance, par les victimes et les médecins, du système de reconnaissance de l'origine professionnelle des pathologies ;
- la complexité de la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles ;
- les délais de traitement parfois trop longs qui peuvent décourager les victimes ;

- l'absence d'établissement d'un lien par les personnes concernées entre l'apparition d'une pathologie et l'activité professionnelle exercée.

Une commission a été instaurée afin d'évaluer l'ampleur de la sous-déclaration. Elle formule des préconisations visant à remédier à cette situation. Celles-ci portent principalement sur : la formation des médecins, l'information des assurés, la traçabilité des expositions, la simplification et la dématérialisation des formulaires de déclaration, l'allègement et la clarification de la procédure auprès des assurés, des médecins et des employeurs.

Le système complémentaire de reconnaissance de l'origine professionnelle des maladies

Lorsque la maladie ne figure dans aucun tableau ou ne remplit pas toutes les conditions d'un tableau, elle peut être examinée par un Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). La plupart des demandes traitées au titre du non-respect des critères figurant dans les tableaux concernent les troubles musculo-squelettiques (TMS).

De nombreux dossiers sont transmis à ces comités par les caisses primaires d'assurance maladie, ce qui peut entraîner une saturation et décourager les victimes en raison des délais de la procédure. Le taux de reconnaissance au titre du système complémentaire varie d'un comité à l'autre, traduisant une inégalité de traitement pour les assurés.

La Cour des comptes recommande :

- de réduire le nombre de dossiers envoyés lorsque les maladies ne respectent pas tous les critères d'un tableau ;
- d'actualiser et de simplifier le tableau n°57 du régime général *(affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail)* qui concerne les troubles musculo-squelettiques, à l'origine d'un nombre important de cas de transmission au système complémentaire, afin que les dossiers puissent être traités dans des délais acceptables pour les victimes ;
- d'harmoniser les pratiques en créant un comité national de recours pour le contentieux.

Toutes ces recommandations ont pour objectif de renforcer la cohérence du dispositif de reconnaissance des maladies professionnelles et d'en améliorer l'efficacité, tout en simplifiant les démarches pour les victimes.

En particulier, la Cour des comptes souligne la nécessité de cibler plus efficacement les actions de prévention pour réduire le nombre de ces maladies. Elle note également l'importance d'une information claire et accessible des salariés sur les risques professionnels auxquels ils sont exposés afin de favoriser une détection plus précoce des pathologies.

Jurisprudence

L'EMPLOYEUR EST TENU PAR LES PRÉCONISATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Cour de cassation, chambre sociale, 24 septembre 2025, pourvoi n° 24-15.895

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

Un salarié, manipulateur en électroradiologie médicale, a été victime d'un accident du travail en 2015. À la suite de cet accident, il a progressivement repris son activité professionnelle, notamment en mi-temps thérapeutique puis en temps partiel à 80%. En 2020, à l'issue d'une visite de reprise organisée par le médecin du travail, celui-ci a déclaré le salarié apte à son poste sous réserve d'une réduction du temps de travail à 50 % et d'un roulement d'activités adapté à son état de santé. Ces préconisations visaient à favoriser son maintien dans l'emploi, notamment en le dispensant des manutentions manuelles de charges lourdes.

L'employeur a contesté l'avis rendu par le médecin du travail devant le conseil de prud'hommes et, dans l'attente de la décision de celui-ci, a dispensé le salarié de son activité et réduit sa rémunération. De son côté, le salarié a sollicité la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur en invoquant une discrimination sur son état de santé.

La cour d'appel a considéré que l'employeur n'avait pas démontré l'impossibilité de proposer au salarié, pendant la durée de la procédure de contestation, un poste compatible avec les préconisations du médecin du travail (absence d'échanges préalables avec le salarié et le médecin du travail pour une solution d'attente). Elle a donc retenu que la dispense d'activité accompagnée de la diminution de la rémunération, instaurée dans l'attente de la décision de contestation de l'avis médical, constituait une mesure discriminatoire fondée sur l'état de santé du salarié.

En conséquence, la cour a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié produisant les effets d'un licenciement nul.

L'employeur s'est pourvu en cassation, soutenant que la dispense d'activité était un moyen de garantir la sécurité du salarié dans la mesure où il estimait être dans l'impossibilité de mettre en œuvre les préconisations médicales et dans l'attente que le conseil de prud'hommes statue sur son recours contre l'avis d'aptitude avec réserve.

La Cour de cassation écarte cet argument en rappelant qu'en vertu des dispositions des articles L. 4624-6 et L. 4624-7 du code du travail, l'employeur est tenu de prendre en considération les avis et propositions du médecin du travail, lesquels produisent effet immédiatement, même en cas de recours.

La Cour rejette donc le pourvoi de l'employeur et confirme la position de la cour d'appel selon laquelle, la dispense d'activité du salarié est, dans ce cas, un manquement grave qui rend impossible la poursuite du contrat de travail et que la rémunération étant un élément essentiel du contrat, il ne peut être modifié sans l'accord du salarié. Une telle mesure, directement liée à l'état de santé du salarié, revêt un caractère discriminatoire, justifiant la résiliation judiciaire du contrat.

CSE - RECOURS A L'EXPERTISE POUR RISQUE GRAVE

Cour de cassation, chambre sociale, 1er octobre 2025, pourvoi n°23-23.915

Arrêt signalé sur le site legifrance.gouv.fr

Le 26 septembre 2023, un comité social et économique (CSE) vote le recours à une expertise pour risque grave et désigne un cabinet en qualité d'expert. Cette délibération se base sur des attestations et indicateurs faisant état d'un effectif "ne permettant pas de faire face aux pics de charges ni d'absorber les absences", d'une "gestion du personnel en réaction et non en anticipation" et d'une "situation qui se traduit par des défauts de qualité et une atteinte de la santé physique et mentale des salariés".

Le 5 octobre 2023, l'entreprise et la présidente du CSE saisissent le tribunal judiciaire d'une demande d'annulation de cette délibération.

Le 14 décembre 2023, le tribunal judiciaire, statuant suivant la procédure accélérée au fond, annule la délibération du 26 septembre 2023.

Les juges du fond estiment, en effet, que les analyses demandées à l'expert dans le cadre de cette délibération relèvent non pas du droit de recourir à un expert mais du pouvoir d'enquête du CSE. Ils ajoutent que, dans l'entreprise, un droit d'alerte pour danger grave et imminent a été déclenché et est toujours en cours, de sorte que la délibération, portant sur le recours à un expert pour les mêmes faits, n'est pas justifiée.

Le CSE et l'expert forment alors un pourvoi en cassation à l'encontre de ce jugement.

La Cour de cassation fait droit à leur demande et casse le jugement du tribunal.

Elle rappelle ainsi que, conformément aux dispositions de l'article L.2315-94 1°, le CSE peut faire appel à un expert lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

Elle juge que l'existence des pouvoirs d'enquête du CSE en matière de santé et de sécurité au travail ou la mise en œuvre, avant la délibération, d'une procédure d'alerte pour danger grave et imminent, ne sauraient, en soi, faire obstacle à l'exercice par ce CSE de ses prérogatives légales, à savoir le droit de recourir à un expert.

Les juges du fond auraient dû rechercher si les faits invoqués par le CSE caractérisaient l'existence d'un risque grave, identifié et actuel, au jour de la délibération ayant décidé du recours à une expertise pour risque grave.

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