

# ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 2 – FEVRIER 2026

## Focus

Une enquête interne n'est pas indispensable pour établir des faits de harcèlement

[Page 3](#)

## Fipu

La Cnam diffuse une nouvelle circulaire

[Page 14](#)

## Métiers de l'autonomie

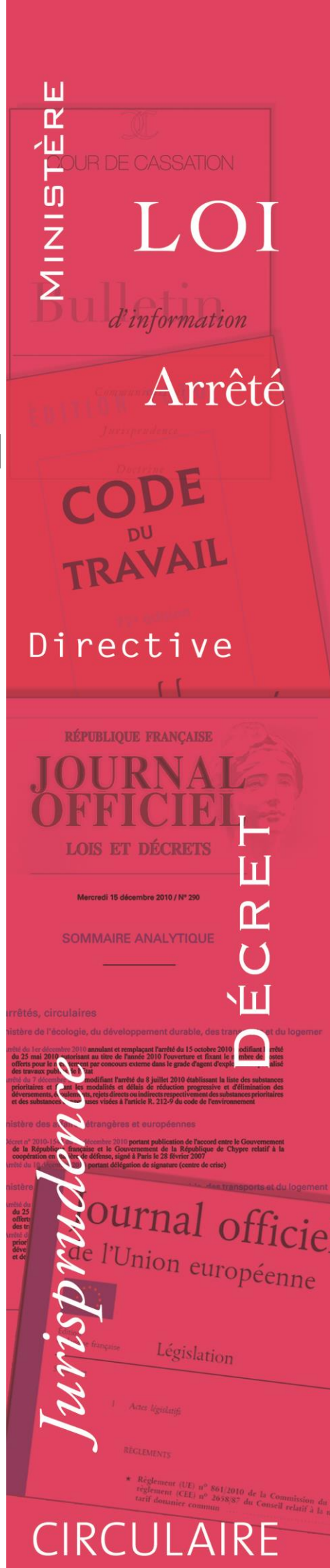
L'Igas propose une stratégie de réduction des risques professionnels pour les métiers de l'autonomie

[Page 22](#)

## Visite de reprise

La Cour de cassation affirme qu'en l'absence de visite de reprise le contrat de travail demeure suspendu

[Page 27](#)



CIRCULAIRE

# Sommaire

<b>Focus</b> .....	<b>3</b>
<b>Textes officiels santé et sécurité au travail</b> .....	<b>9</b>
Prévention - Généralités.....	9
Organisation du travail .....	15
Risques biologiques et chimiques .....	15
<b>Textes officiels Environnement, santé publique et sécurité civile</b> .....	<b>18</b>
Environnement .....	18
Sécurité civile.....	19
<b>Vient de paraître</b> .....	<b>21</b>
Publication juridique INRS.....	21
Prévention de la désinsertion professionnelle et articulation entre visites de pré-reprise et de reprise .....	21
Rapport Igas - attractivité des métiers de l'autonomie : pour une nouvelle stratégie de réduction des risques professionnels .....	22
Recommandation Cnam renforçant la prévention des risques d'exposition aux poussières de bois dans les commerces du bricolage et du négoce de matériaux de construction .....	23
Recommandation cnam relative aux risques liés au contrôle technique des véhicules légers à moteur thermique.....	25
<b>Jurisprudence</b> .....	<b>27</b>
Absence de visite de reprise et suspension du contrat de travail .....	27
Décision du CSE de recourir à un expert : Un vote formel est nécessaire pour faire courir le délai de contestation .....	28

## Mener une enquête interne n'est pas obligatoire pour apporter la preuve d'un harcèlement

Cour de cassation, chambre sociale, 14 janvier 2026, n° 24-19.544

Dans cet arrêt du 14 janvier 2026, la Cour de cassation confirme que mener une enquête interne n'est pas obligatoire pour l'employeur en cas de suspicion de faits de harcèlement.

### Faits et procédure

Dans cette affaire, un salarié engagé en qualité de chargé de mission-immobilier a été licencié pour faute grave, à la suite de dénonciations de faits de harcèlement et d'agression sexuels par deux collègues.

Pour justifier le licenciement, l'employeur avait produit les déclarations des victimes, une plainte auprès des services de police et des attestations de salariés ayant recueilli les confidences des victimes.

Le salarié, pour sa part, se prévalait de l'absence d'enquête interne menée par l'employeur pour prouver les faits qui lui étaient reprochés.

Contestant son licenciement, il a donc saisi la juridiction prud'homale.

Les magistrats de la cour d'appel ont fait droit aux arguments du salarié licencié, considérant que l'employeur ne pouvait pas se contenter des seules déclarations de salariés sans envisager une enquête interne pour confirmer ces affirmations, et que la matérialité des faits n'était pas suffisamment établie en l'absence d'enquête interne.

### Décision de la Cour de cassation

Les magistrats de la Cour de cassation cassent l'arrêt d'appel qui a considéré que le licenciement n'était pas fondé en raison de l'absence d'enquête interne de nature à certifier les affirmations de la salariée ayant dénoncé les faits de harcèlement sexuel.

En effet, aucune disposition du Code du travail n'impose à l'employeur de mener une enquête interne en cas de signalement de harcèlement sexuel.

Il appartenait donc aux juges du fond d'apprécier la valeur et la portée des auditions et attestations produites pour corroborer les faits dénoncés par la salariée.

## Obligation de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

---

L'obligation de prévention du harcèlement sexuel s'intègre dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs. À ce titre, il lui appartient de « *planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel (...) ainsi que ceux liés aux agissements sexistes (...)* ».

L'employeur est donc tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Cette obligation lui impose notamment :

- d'évaluer le risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste<sup>1</sup> ;
- de mettre en œuvre des mesures de formation et d'information propres à prévenir les faits de harcèlement sexuel<sup>2</sup>. En complément de l'information prévue à l'article L. 1153-5 du Code du travail<sup>3</sup>, une sensibilisation plus globale à destination de l'ensemble des salariés peut être envisagée ;
- de former à l'exercice de leurs missions, les membres de la délégation du personnel du Comité social et économique (CSE), ainsi que le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné en son sein<sup>4</sup> ;
- de former le personnel encadrant.

## Obligation de sanctionner l'auteur du harcèlement

---

Le Code du travail précise que tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire<sup>5</sup>. L'employeur doit donc sanctionner l'auteur d'un harcèlement. En cas d'inertie de sa part, s'il ne met en place aucune action de prévention et réagit tardivement, sa responsabilité pourrait être engagée pour manquement à son obligation de sécurité<sup>6</sup>.

L'employeur doit tout de même être vigilant dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire. La mise en cause précipitée et humiliante d'un salarié accusé de harcèlement, sans ménagement ni précautions suffisantes au moins jusqu'à l'issue de la procédure disciplinaire engagée, peut également constituer un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité<sup>7</sup>.

Face à une situation de harcèlement avérée ou non, la question peut donc se poser d'engager une enquête interne afin d'auditionner les salariés concernés.

---

<sup>1</sup> Art. L. 4121-2 et L. 4121-3 du Code du travail.

<sup>2</sup> Art. L. 4121-1, art. L. 1153-5 alinéa 1 du Code du travail.

<sup>3</sup> Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

<sup>4</sup> Art. L. 2315-18 du Code du travail.

<sup>5</sup> Art. L. 1152-5 et L. 1153-6 du Code du travail.

<sup>6</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 23 mars 2022, n° 20-23.272.

<sup>7</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 6 juill. 2022, n° 21-13.631.

## La réalisation d'une enquête à l'initiative de l'employeur en cas de suspicion de harcèlement sexuel

### Des enquêtes facultatives mais recommandées

Les enquêtes internes sont facultatives mais permettent à l'employeur qui serait informé de faits supposés de harcèlement sexuels de :

- vérifier la réalité des faits allégués en recueillant les témoignages des personnes impliquées directement (victime et auteur présumés) et indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, médecine du travail...);
- d'établir le caractère justifié et proportionné d'une sanction disciplinaire prise à l'encontre du salarié reconnu auteur d'un harcèlement sexuel à l'issue de son enquête interne.

A cet égard, la Cour de cassation a rappelé dans un précédent arrêt du 12 juin 2024 que l'absence d'une telle enquête n'emporte pas un manquement à son obligation de sécurité, dès lors que l'employeur a pris les mesures suffisantes de nature à préserver la santé et la sécurité des salariés<sup>8</sup>.

L'enquête dite « interne » à l'initiative de l'employeur ne doit pas être confondue ni avec les enquêtes du CSE, ni avec l'enquête pénale.

### **Les autres types d'enquête**

#### Les enquêtes du CSE en cas d'AT

En matière de santé et de sécurité au travail, le Code du travail permet au CSE de réaliser des enquêtes, notamment lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail ou affecté d'une maladie professionnelle<sup>9</sup>. Cette possibilité fait partie des missions du CSE, ou, le cas échéant, de celles déléguées à sa CSSCT et peuvent être menées quel que soit l'effectif de l'entreprise, lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle. Les enquêtes doivent permettre d'identifier les différents facteurs objectifs qui ont conduit à la survenance de l'accident, afin d'aboutir à des propositions d'actions de prévention visant à éviter la reproduction d'un tel événement, et à réduire ou à supprimer le risque identifié. L'approche ne vise pas à qualifier juridiquement la situation et à établir des responsabilités, mais s'inscrit dans un objectif de prévention.

#### Les enquêtes en cas de danger grave et imminent ou en cas d'atteinte aux droits des personnes

A la différence des précédentes, ces enquêtes permettent d'intervenir rapidement, en amont de l'accident pour définir les moyens à mettre en œuvre pour y mettre fin.

Si l'employeur est saisi par un membre du CSE dans le cadre de son devoir d'alerte d'une atteinte aux droits d'un salarié résultant de faits de harcèlement sexuel, il a alors l'obligation de procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation<sup>10</sup>.

#### L'enquête pénale menée par les autorités judiciaires

Cette enquête menée par la police ou la gendarmerie, est destinée à rechercher les infractions pénales, établir la responsabilité pénale et permettre des poursuites. Elle a pour conséquence des poursuites pénales. L'employeur ne contrôle pas cette procédure.

<sup>8</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 12 juin 2024, 23-13.975.

<sup>9</sup> Articles L. 2312-5 et L. 2312-13 du Code du travail.

<sup>10</sup> Art. L. 2312-5 et L. 2312-59 et L.2312-60 du Code du travail.

## Les principes qui doivent guider la réalisation de l'enquête interne

---

Dès lors qu'une enquête est diligentée, elle doit respecter certaines règles établies notamment par la jurisprudence et rappelées dans le guide pratique et juridique rédigé par la Direction générale du travail<sup>11</sup>. Il lui appartient notamment :

- d'agir avec discrétion pour protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées ;
- de faire bénéficier l'ensemble des personnes impliquées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable.

Dans une affaire où un salarié avait été licencié pour faute grave pour des faits de harcèlement sexuel, l'entreprise a été condamnée au paiement de dommages et intérêts, l'employeur ayant mené « une enquête sans discrétion, à charge et sans permettre au mis en cause de faire entendre ses témoins »<sup>12</sup>.

L'employeur peut cependant choisir de n'entendre qu'une partie des collaborateurs potentiellement victimes du salarié auquel il est reproché des faits de harcèlement<sup>13</sup>.

La Défenseure des droits a rendu une décision-cadre dans laquelle elle livre ses recommandations en matière d'enquête interne, notamment en ce qui concerne la fixation de la méthodologie de l'enquête et les informations à donner aux salariés et aux représentants du personnel, l'obligation de confidentialité, le choix de l'enquêteur, le déroulement des auditions, le rapport d'enquête et les suites à donner à l'enquête et les sanctions<sup>14</sup>.

## Le lancement de l'enquête

---

En pratique, l'enquête peut être lancée par la direction des ressources humaines ou un représentant de l'employeur, en organisant une réunion préparatoire réunissant les personnes chargées de sa réalisation. Cette réunion permettra de préciser les modalités pratiques de l'enquête (calendrier, liste des personnes à auditionner...).

Afin de garantir une pluralité des points de vue, l'enquête peut être menée conjointement par un représentant de la direction et un représentant du personnel (qui peuvent être les « référents harcèlement sexuel » désignés d'une part, par l'employeur, et d'autre part par le CSE conformément aux dispositions des articles L. 1153-5-1 et L. 2314-1 du Code du travail). Lorsque l'entreprise ne compte pas de représentant du personnel, un salarié peut être choisi sur la base du volontariat.

En outre, il convient de veiller à ne pas confier l'enquête à un salarié travaillant dans le même service que la victime ou l'auteur présumé, à l'un de leurs supérieurs hiérarchiques directs, et plus largement à toutes personnes dont la participation est de nature à remettre en cause l'impartialité de l'enquête.

## Les personnes à auditionner

---

Il convient d'auditionner au moins : la victime présumée, la personne à l'origine du signalement (si elle est différente de la victime présumée), la personne mise en cause, les témoins, les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ainsi que toute

---

<sup>11</sup> Guide pratique et juridique, Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner, 26 avril 2019, Ministère chargé du travail.

<sup>12</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 9 février 2012, n° 10-26123

<sup>13</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 8 janvier 2020, n° 18-20.151.

<sup>14</sup> Défenseur des droits, Décision-cadre 2025-019 du 5 février 2025 relative à des recommandations générales destinées aux employeurs publics et privés concernant les enquêtes internes réalisées à la suite de signalement pour discrimination.

---

personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause<sup>15</sup>.

**A noter** : le salarié mis en cause n'est pas obligé d'accepter l'audition. Ce refus de collaborer ne doit pas empêcher la poursuite de l'enquête. Dans le cas de témoins refusant d'être entendus par crainte de représailles, il convient de leur rappeler leurs droits (protection contre le licenciement et contre toutes mesures discriminatoires).

Peuvent également être interrogés dans le cadre de l'enquête :

- les représentants du personnel dans la mesure où ils peuvent apporter leur connaissance de l'environnement de travail ou de la situation des salariés et un éclairage sur d'éventuels faits antérieurs impliquant la personne mise en cause ;
- le médecin du travail dans le but d'apporter des éléments contextuels.

Les personnes auditionnées, si elles le souhaitent, peuvent demander à se faire assister par une personne de leur choix. En revanche, l'employeur n'est pas obligé d'accepter, dans la mesure où cet entretien n'est pas un entretien préalable à une sanction disciplinaire. En conséquence, les dispositions de l'article L. 1332-2 du Code du travail autorisant les salariés à se faire assister au cours d'un tel entretien ne trouvent pas à s'appliquer.

## L'élaboration du rapport d'enquête et sa communication

Le rapport d'enquête permet de rassembler l'ensemble des comptes rendus des auditions ainsi que les conclusions de l'enquête, afin de déterminer si les faits de harcèlement sexuel sont ou non caractérisés. Il est recommandé que celui-ci soit signé par l'ensemble des enquêteurs et transmis à l'employeur ou l'un de ses représentants afin qu'il prenne à ce titre, les mesures qui s'imposent.

L'employeur n'est pas tenu de transmettre le rapport d'enquête aux parties concernées (victime présumée et salarié mis en cause). Cependant, en cas de contentieux, il doit l'être si l'enquête fait partie des éléments soumis aux juges.

## La poursuite des relations de travail au cours de l'enquête

Pendant la réalisation de l'enquête, l'employeur qui a été informé de faits pouvant être constitutifs d'un harcèlement sexuel, doit agir pour faire cesser les comportements inappropriés et assurer la protection des personnes impliquées (victime présumée, salarié mis en cause, témoins).

Il lui appartient tout d'abord de s'assurer qu'aucune de ces personnes ne fasse l'objet de mesures de représailles et d'orienter la victime présumée vers le médecin du travail.

En outre, il est recommandé, au cours de l'enquête, d'adapter les conditions de travail au sein de l'entreprise afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées.

En parallèle, des mesures transitoires peuvent s'envisager. Si la victime présumée et le salarié mis en cause travaillent habituellement ensemble, l'un des deux salariés peut être affecté le temps de l'enquête dans un autre service. Si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause fait courir un risque sur la santé physique et mental de la victime présumée ou des autres salariés, il peut être procédé à sa mise à pied conservatoire le temps de l'enquête.

<sup>15</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 9 février 2012, n° 10-26.123.

Enfin, si l'enquête interne conclut à la responsabilité du salarié mis à pied, il convient d'enclencher très rapidement une procédure disciplinaire à son encontre. Quelle que soit la mesure transitoire retenue, il est important de tout faire pour maintenir la réputation des personnes.

### **Pour en savoir plus**

**Dossier web de l'INRS** : Harcèlement sexuel et agissements sexistes.

<https://www.inrs.fr/risques/harcelements-sexuel-agissements-sexistes/ce-qu-il-faut-retenir.html>

**Focus juridique** : Référents harcèlement sexuel : quelles missions ? quels statuts ?

<https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-referent-harcelement-sexuel.html>

# Textes officiels

## Santé et sécurité au travail

### Prévention - Généralités

#### LIEUX DE TRAVAIL

#### ERP / IGH

**Arrêté du 19 février 2026 modifiant l'arrêté du 25 juin 1980 portant règlement de sécurité contre les risques d'incendie dans les établissements recevant du public (ERP).**

*Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 22 février 2026, texte n° 5 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 15 p.).*

Le présent arrêté renforce la réglementation de sécurité contre les risques d'incendie dans les établissements recevant du public (ERP). Les nouvelles règles exposées dans cet arrêté, s'appliquent aux demandes d'autorisation de travaux déposées à compter du 1<sup>er</sup> juin 2027.

Ces évolutions font suite au recours à des matériaux biosourcés (bois, paille, liège...) privilégiés afin de limiter l'impact carbone des constructions neuves. Cependant, la sécurité incendie des bâtiments concernés, est fragilisée par l'utilisation de ces matériaux, par nature, plus combustibles.

Ce texte est le résultat d'une réflexion interministérielle chargée de proposer une évolution de la réglementation. Il en résulte une actualisation de l'arrêté du 25 juin 1980 au sein duquel est intégrée la problématique de la sécurisation des nouveaux bâtiments réalisés avec des éléments structuraux combustibles.

Désormais, le bois massif et les parois à ossature figurent dans la réglementation. Ces matériaux doivent *minima* faire l'objet d'une protection passive conforme à des critères thermiques et mécaniques strictement encadrés.

Le texte prévoit par ailleurs des spécificités pour les constructions à ossature bois de plusieurs niveaux. Des exigences de protection diffèrent selon que l'ossature se situe entre 8 mètres et 18 mètres ou au-delà de 18 mètres. Cette réforme apporte également des nouveautés sur la réglementation applicable aux façades et à la propagation verticale de l'incendie. La façade s'entend ainsi comme un élément global comprenant structure, isolant, fixations et éléments rapportés.

## SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

### Agent de maintenance des bâtiments

---

#### **Arrêté du 19 février 2026 relatif au titre professionnel d'agent de maintenance des bâtiments.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 février 2026, texte n°11 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).*

Cet arrêté révisé le titre professionnel d'agent de maintenance des bâtiments. Il est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles sous le même intitulé pour une durée de cinq ans à compter du 20 avril 2026.

Ce titre professionnel est constitué des trois blocs de compétences suivants :

- assurer la maintenance courante des aménagements intérieurs d'un bâtiment ;
- assurer la maintenance courante de l'installation et des équipements électriques d'un bâtiment ;
- assurer la maintenance courante de l'installation et des équipements thermiques et sanitaires d'un bâtiment.

L'annexe de cet arrêté rappelle que l'exercice de cette profession doit respecter les règles d'hygiène et de sécurité et que l'utilisation d'équipements de protection collective (EPC) adaptés peut être nécessaire. Ces agents doivent également porter des équipements de protection individuelle (EPI) comme des vêtements et des appareils de protection respiratoire (APR), en relation avec les risques associés à la tâche qu'ils réalisent.

### Agent technique en prothèses et orthèses

---

#### **Arrêté du 3 février 2026 relatif au titre professionnel d'agent technique en prothèses et orthèses.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 15 février 2026, texte n°8 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).*

Cet arrêté révisé le titre professionnel d'agent technique orthésiste prothésiste. Il est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles sous le nouvel intitulé d'agent technique en prothèses et orthèses pour une durée de trois ans à compter du 9 juin 2026.

L'annexe de l'arrêté rappelle que les règles d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques doivent être strictement respectées dès lors que ce métier implique un travail en station debout prolongée et l'utilisation de machines potentiellement dangereuses, ainsi que la manipulation de produits chimiques volatils, toxiques ou inflammables. De plus, l'environnement de travail peut être bruyant et exposé aux poussières.

Il est précisé que l'exposition aux risques chimiques doit être rigoureusement évaluée en tenant compte de la mise en œuvre du principe de substitution et des mesures de prévention adaptées pour garantir la sécurité des professionnels et des usagers, à savoir :

- le port d'équipement de protection individuelle ;
- la ventilation des postes de travail (système d'aspiration) ;
- la substitution des matériaux contenant des perturbateurs endocriniens ;
- le choix de produits certifiés sans perturbateurs endocriniens.

### Carreleur-chapiste

---

#### **Arrêté du 19 février 2026 relatif au titre professionnel de carreleur-chapiste.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 février 2026, texte n°13 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).*

Cet arrêté révisé le titre professionnel de carreleur-chapiste. Il est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles sous le même intitulé pour une durée de cinq ans à compter du 24 mai 2026.

L'annexe de cet arrêté rappelle certaines exigences en matière de santé et de sécurité au travail en ce qui concerne en particulier :

- Le travail en hauteur :

Le carreleur-chapiste doit respecter les réglementations afférentes au travail en hauteur dans la mesure où il intervient parfois sur des échafaudages intérieurs roulants et fixes. Il doit être en possession des habilitations lui permettant ce travail en hauteur en toute sécurité.

- Le risque électrique :

Le carreleur-chapiste peut être amené à travailler dans un environnement présentant un risque électrique qui requiert une habilitation délivrée par l'employeur.

Il est précisé qu'en termes de santé et sécurité au travail, le carreleur-chapiste est en mesure d'identifier les dangers de ses activités de travail, de mettre en œuvre les mesures de protection collective et individuelle disponibles, d'alerter en cas de situations dangereuses, et d'adopter un comportement approprié en cas d'accident, incident ou dysfonctionnement.

## Chargé d'affaires du bâtiment

---

### Arrêté du 19 février 2026 relatif au titre professionnel de chargé d'affaires du bâtiment.

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 février 2026, texte n°12 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 4 p.).*

Cet arrêté révisé le titre professionnel de chargé d'affaires du bâtiment. Il est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles sous le même intitulé pour une durée de cinq ans à compter du 14 avril 2026.

Ce titre professionnel est constitué des quatre blocs de compétences suivants :

- concevoir et proposer un projet de construction d'un bâtiment tout corps d'Etat (TCE) ;
- élaborer une offre commerciale pour un projet de construction d'un bâtiment TCE ;
- organiser le lancement d'un chantier de construction d'un bâtiment TCE ;
- piloter la réalisation d'un chantier de construction d'un bâtiment TCE.

Ses missions tiennent notamment au contrôle du chantier dans le respect de l'environnement, des règles de sécurité, des mesures de prévention des risques et de la démarche qualité. Il assure le suivi administratif et financier de la réalisation des travaux.

## Charpentier bois

---

### Arrêté du 19 février 2026 relatif au titre professionnel de charpentier bois.

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 27 février 2026, texte n°10 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 4 p.).*

Cet arrêté révisé le titre professionnel de charpentier bois. Il est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles sous le même intitulé pour une durée de cinq ans à compter du 27 avril 2026.

L'annexe de ce texte recense les risques pour la santé du charpentier bois qui sont principalement liés :

- à l'atmosphère : bruits des machines, poussières de bois, produit de traitement ;
- à l'usage de machines rotatives et outils de coupe ;
- à la manutention de charges lourdes ;
- au travail en hauteur : travail en équilibre instable et postures contraignantes.

A ce titre, la réglementation applicable à cette activité professionnelle est rappelée et concerne :

- l'article R. 4323-42 du Code du travail relatif au rôle de l'élingueur et à l'élingage ;
- les articles R. 4323-58 à R. 4323-68 du Code du travail relatifs à la prévention des risques liés aux chutes de hauteur ;
- les articles R. 4323-69 à R. 4323-88 du Code du travail relatifs au montage, démontage et à l'utilisation des échafaudages.

## Conducteur de travaux du bâtiment et du gros œuvre

### Arrêté du 19 février 2026 relatif au titre professionnel de conducteur de travaux du bâtiment et du gros œuvre.

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 février 2026, texte n°14 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).*

Ce texte révisé le titre professionnel de conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil. Il est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles sous le nouvel intitulé de conducteur de travaux du bâtiment et du gros œuvre pour une durée de cinq ans à compter du 21 octobre 2026.

Ce titre professionnel est constitué des deux blocs de compétences suivants :

- préparer un chantier de bâtiment pour les travaux du gros œuvre ;
- conduire les travaux d'un chantier de bâtiment gros œuvre et tout corps d'Etat.

Durant la réalisation de l'ouvrage, le conducteur de travaux veille à la bonne évolution des travaux dans sa globalité, et manage l'encadrement de chantier et les équipes de production. Il organise et contrôle la mise en œuvre des mesures de prévention (principes généraux de prévention, équipements de protection collectifs et individuels, formation des équipes, modes opératoires...) et assure le suivi des actions correctives en cas de situation à risque. Il contrôle la qualité d'exécution des travaux dans le respect des règles de sécurité collectives et individuelles, en application du plan particulier de sécurité et de prévention de la santé (PPSPS) et de la démarche qualité-sécurité-environnement (QSE) dédiée au chantier.

## Dessinateur projeteur en électricité du bâtiment

### Arrêté du 19 février 2026 portant création du titre professionnel de dessinateur projeteur en électricité du bâtiment.

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 27 février 2026, texte n°12 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).*

Le titre professionnel de dessinateur projeteur en électricité du bâtiment est créé et enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles pour une durée de cinq ans à compter du 17 mai 2026.

Ce titre professionnel est constitué des trois blocs de compétences suivants :

- réaliser les dossiers d'études d'installations électriques de bâtiments ;
- dimensionner à l'aide d'outils CAO (conception assistée par ordinateur) les installations électriques de bâtiments ;
- réaliser les dossiers d'études d'installations électriques de bâtiments.

L'annexe de cet arrêté rappelle la réglementation applicable à cette activité en particulier pour le risque électrique. Aussi, sont cités les articles R. 4544-9 et R. 4544-10 du Code du travail relatifs à l'habilitation électrique requise.

## Handicap

### Décret n°2026-86 du 13 février 2026 relatif au reliquat de fin de l'accord agréé mentionné à l'article L. 5212-8 du code du travail en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 14 février 2026, texte n°10 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique à tout employeur occupant au moins 20 salariés. L'employeur a la possibilité de s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé par une autorité administrative et prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Par la suite, l'employeur transmet à l'autorité administrative compétente, les bilans annuels et le bilan récapitulatif des actions réalisées dans le cadre de l'accord, précisant leur financement ainsi que le solde des dépenses exposées pour la mise en œuvre du programme au regard du montant des contributions requises.

Ce décret allonge le délai de déclaration pour les employeurs en prévoyant que la transmission de ces bilans doit avoir lieu au plus tard le 31 mai de l'année qui suit la fin de cet accord et non plus dans les deux mois suivant l'échéance de l'accord. Le texte détaille par ailleurs les modalités de calcul et de notification du reliquat de fin d'accord.

## Militaires

**Arrêté du 28 janvier 2026 modifiant l'arrêté du 28 janvier 2021 relatif à la prévention et à la protection contre les risques d'incendie dans les ouvrages souterrains du ministère de la défense concourant de manière permanente au commandement des opérations.**

*Ministère chargé des Armées. Journal officiel du 6 février 2026, texte n°3 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 3 p.).*

**Arrêté du 20 février 2026 portant modification de l'arrêté du 19 avril 2021 fixant les dispositions applicables en matière de prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants au ministère de la défense.**

*Ministère chargé des Armées. Journal officiel du 26 février 2026, texte n°9 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 5 p.).*

Cet arrêté apporte des modifications aux dispositions prévues par l'arrêté du 19 avril 2021 fixant les dispositions applicables en matière de prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants au ministère de la défense.

Ces aménagements concernent notamment l'exposition au radon du personnel du ministère chargé de la défense, les situations d'urgence radiologique, les installations nucléaires de base (INBS), ainsi que les sources de rayonnements électromagnétiques considérées comme des sources de rayonnements ionisants spécifiques.

En outre, une précision est apportée concernant les formations spécifiques et les modules complémentaires des médecins du travail et des autres professionnels de santé au travail assurant le suivi individuel renforcé d'un travailleur exposé aux rayonnements ionisants : celles-ci doivent être dispensés en présentiel ou en distanciel.

## Technicien en électricité du bâtiment communicant et connecté

**Arrêté du 19 février 2026 relatif au titre professionnel de technicien en électricité du bâtiment communicant et connecté.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 février 2026, texte n°15 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 3 p.).*

Cet arrêté révisé le titre professionnel de technicien du bâtiment communicant et connecté. Il est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles sous le nouvel intitulé de technicien en électricité du bâtiment communicant et connecté pour une durée de cinq ans à compter du 2 juin 2026.

Ce texte rappelle la réglementation applicable à cette activité, et notamment :

- les articles R. 4544-9 et R. 4544-10 du Code du travail relatifs à l'habilitation électrique délivrée par l'employeur ;
- les articles R. 4323-58 à R. 4323-68 du Code du travail relatifs à la prévention des risques liés aux chutes de hauteur ;
- les articles R. 4323-69 à R. 4323-88 du Code du travail relatifs au montage, démontage, et à l'utilisation des échafaudages, échelles, escabeaux et marchepieds.

### **Circulaire CIR-3/2026 de la Caisse nationale d'Assurance maladie du 26 janvier 2026 relative à la présentation du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle.**

*Caisse nationale d'Assurance maladie (circulaires.ameli.fr – 10 p.).*

Cette circulaire remplace la circulaire de 2024 (CIR-9-2024) et précise les modalités de fonctionnement du Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) ainsi que les orientations et priorités budgétaires applicables pour 2026.

Ce texte rappelle que le FIPU a pour objectif de renforcer la prévention des facteurs de risques dits ergonomiques, correspondant aux trois facteurs de la rubrique « contraintes physiques marquées » du Code du travail (articles L. 4161-1 et D. 4161-1) : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles et les vibrations mécaniques, responsables d'une part très majoritaire des maladies professionnelles.

Le Fonds est financé par la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) et géré au sein de la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam), sous l'autorité de la CAT/MP (commission des AT/MP), qui fixe chaque année les orientations budgétaires et la répartition des crédits.

Trois catégories de bénéficiaires sont concernées par ce Fonds :

- les entreprises, afin de financer des équipements de prévention, des formations, des diagnostics ergonomiques, des aménagements de poste, des actions de sensibilisation ainsi que, de manière encadrée, des frais de personnel dédiés à la prévention ;
- les organismes de prévention de branche ayant conclu une convention avec la Cnam peuvent également bénéficier d'un financement pour des actions de prévention des risques professionnels, à ce stade principalement l'OPPBTB ;
- France compétences bénéficie d'une dotation dans l'objectif de financer les projets de transition professionnelle (PTP) des salariés exposés aux risques ergonomiques, via les structures régionales compétentes.

Pour 2026, la CAT/MP priorise l'allocation de crédits selon les destinataires : la priorité est donnée aux aides financières directes aux entreprises, puis au financement des projets de transition professionnelle via France compétences, et enfin à la participation au financement des organismes de prévention de branche.

Les crédits destinés aux entreprises sont répartis selon la taille des effectifs : 70 % de l'enveloppe sont alloués aux entreprises de 49 salariés ou moins, 20 % à celles de 50 à 199 salariés et 10 % aux entreprises de 200 salariés et plus.

Lorsque les entreprises relèvent d'une activité pour laquelle un accord de branche relatif à la prévention de l'usure professionnelle a été signé et étendu, alors le financement accordé par la branche AT/MP est augmenté.

Enfin, l'accès aux financements est réservé aux entreprises relevant du régime général et aux travailleurs indépendants affiliés à l'assurance volontaire AT/MP. Il dépend du respect de certains critères d'éligibilité fixés par arrêté, notamment l'adhésion à un service de prévention et de santé au travail, la mise à jour du document unique d'évaluation des risques, l'information des représentants du personnel ou de la régularité du paiement des cotisations AT/MP. Les demandes doivent être déposées exclusivement via le portail Net-Entreprises.

# Organisation – Santé au travail

## INSPECTION DU TRAVAIL

**Arrêté du 9 février 2026 portant répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 12 février 2026, texte n°5 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).*

Cet arrêté met à jour la répartition régionale des unités de contrôle de l'inspection du travail. Il révisé à ce titre les arrêtés précédents, portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail, datés des 19 mars 2024 et 25 mars 2024.

## Risques biologiques et chimiques

### RISQUE CHIMIQUE

#### Biocides

**Décision d'exécution (UE) 2026/336 de la Commission du 13 février 2026 reportant la date d'expiration de l'approbation de la perméthrine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant des types de produits 8 et 18, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 17 février 2026 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 2 p.).*

Cette décision reporte la date d'expiration de l'approbation de la perméthrine, destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 8 et 18, au 31 octobre 2028.

**Décision d'exécution (UE) 2026/337 de la Commission du 13 février 2026 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'alpha-cyperméthrine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 17 février 2026 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 2 p.).*

Cette décision reporte au 31 décembre 2028, l'expiration de l'approbation de l'alpha-cyperméthrine destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 18.

**Règlement d'exécution (UE) 2026/373 de la Commission du 20 février 2026 approuvant le formaldéhyde libéré par les produits de la réaction du paraformaldéhyde et de la 2-hydroxypropylamine (ratio 1:1) en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans des produits biocides relevant des types de produits 2, 11 et 13 conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 23 février 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 10 p.).*

Ce règlement approuve le formaldéhyde libéré par les produits de la réaction du paraformaldéhyde et de la 2-hydroxypropylamine, en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 2, 11 et 13, sous réserve des conditions énoncées dans l'annexe de ce texte.

**Règlement d'exécution (UE) 2026/385 de la Commission du 20 février 2026 approuvant le formaldéhyde libéré par les produits de la réaction du paraformaldéhyde et de la 2-hydroxypropylamine (ratio 3:2) en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans des produits biocides relevant des types de produits 2, 6, 11, 12 et 13 conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 23 février 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 13 p.).*

**Décision d'exécution (UE) 2026/378 de la Commission du 20 février 2026 relative au non-renouvellement de l'approbation de l'étofenprox en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant des types de produits 8 et 18, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 23 février 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).*

L'approbation de l'étofenprox en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 8 et 18 n'est pas renouvelée.

Les articles ayant été traités avec de l'étofenprox ou dans lesquels de l'étofenprox a été délibérément incorporé pour utilisation dans les produits biocides relevant de produits 8 et 18 ne sont plus mis sur le marché à compter du 11 septembre 2026.

**Décision d'exécution (UE) 2026/379 de la Commission du 20 février 2026 abrogeant les décisions d'exécution (UE) 2022/1487 et (UE) 2025/434 reportant les dates d'expiration de l'approbation de l'étofenprox en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant, respectivement, des types de produits 8 et 18, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 23 février 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).*

**Décision d'exécution (UE) 2026/377 de la Commission du 20 février 2026 reportant la date d'expiration de l'approbation de Bacillus sphaericus 2362 sérotype H5a5b, souche ABTS1743, en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 23 février 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).*

Cette décision reporte au 31 décembre 2028, l'expiration de l'approbation de la substance Bacillus sphaericus 2362 sérotype H5a5b, souche ABTS1743, destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 18.

---

**Décision d'exécution (UE) 2026/380 de la Commission du 20 février 2026 reportant la date d'expiration de l'approbation du propane-2-ol en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant des types de produits 1, 2 et 4, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 23 février 2026 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 2 p.).*

Cette décision reporte au 31 décembre 2028, l'expiration de l'approbation du propane-2-ol destiné à être utilisé dans les produits biocides relevant des types de produits 1, 2 et 4.

---

**Décision d'exécution (UE) 2026/381 de la Commission du 20 février 2026 reportant la date d'expiration de l'approbation du tébuconazole en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 23 février 2026 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 2 p.).*

L'expiration de l'approbation du tébuconazole destiné à être utilisé dans les produits biocides relevant du type de produits 8, est reportée au 30 juin 2027.

# Textes officiels

## Environnement, santé publique et sécurité civile

### Environnement

#### OUVRAGES HYDRAULIQUES

**Arrêté du 19 février 2026 portant agrément de la société NSI Concept en tant qu'organisme intervenant pour la sécurité des ouvrages hydrauliques.**

*Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 22 février 2026, texte n°14 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).*

**Arrêté du 20 février 2026 portant agrément de la société GRUNER STUCKY SA en tant qu'organisme intervenant pour la sécurité des ouvrages hydrauliques.**

*Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 27 février 2026, texte n°17 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).*

#### FLUIDES FRIGORIGÈNES

**Règlement (UE) 2026/286 de la commission du 10 février 2026 autorisant une exemption conformément au règlement (UE) 2024/573 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne l'utilisation de gaz à effet de serre fluorés dans certains refroidisseurs utilisés dans l'industrie des semi-conducteurs.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 11 février 2026 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 2 p.).*

Ce règlement autorise la mise sur le marché de refroidisseurs fixes dont le fonctionnement est tributaire des gaz à effet de serre fluorés dont le potentiel de réchauffement planétaire est égal ou supérieur à 150 et d'une capacité de refroidissement inférieure ou égale à 12 kW, utilisés pour soutenir l'industrie des semi-conducteurs, à condition qu'ils soient étiquetés conformément à l'article 12, paragraphe 2, du règlement (UE) 2024/573.

Ce texte autorise également la mise sur le marché de ces mêmes refroidisseurs dont le potentiel de réchauffement planétaire est égal ou supérieur à 750 et d'une capacité de refroidissement supérieure à 12 kW fonctionnant à une température inférieure à -50 °C.

## SECOURISME

### **Arrêté du 18 février 2026 modifiant l'arrêté du 5 janvier 2026 portant habilitation de la Fédération française de sauvetage et de secourisme pour les formations aux premiers secours.**

*Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 20 février 2026, texte n°5 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 14 p.).*

Conformément aux dispositions de l'arrêté du 5 janvier 2026, la Fédération française de sauvetage et de secourisme pour les formations aux premiers secours (FFSS) est habilitée à dispenser certaines formations initiales et continues aux premiers secours.

Ces formations peuvent être dispensées sur le territoire national et sur des territoires étrangers suivant les compétences géographiques précisées en annexe 2 de cet arrêté.

L'arrêté du 18 février 2026 actualise cette annexe 2 qui dresse la liste et la répartition des compétences des établissements et associations affiliées, en précisant : le nom de l'établissement, son département d'implantation, les unités d'enseignement autorisées ainsi que les compétences géographiques.

### **Arrêté du 18 février 2026 modifiant l'arrêté du 23 janvier 2025 portant habilitation de la Croix-Rouge française pour les formations aux premiers secours.**

*Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 22 février 2026, texte n°1 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 8 p.).*

Cet arrêté habilite la Croix-Rouge française à dispenser les formations aux premiers secours correspondant à quatre unités d'enseignements supplémentaires : surveillant sauveteur aquatique en eaux intérieures, surveillant sauveteur aquatique sur littoral, pilote d'embarcation de sauvetage, ainsi que formateur au sauvetage aquatique. En outre, il procède à la mise à jour de la liste des établissements et associations affiliés, ainsi qu'à la répartition de leurs compétences.

### **Arrêté du 18 février 2026 portant habilitation de la direction générale de l'administration pénitentiaire pour les formations aux premiers secours.**

*Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 22 février 2026, texte n°2 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).*

Ce texte fixe les six unités d'enseignements correspondant à l'habilitation de la direction générale de l'administration pénitentiaire aux formations aux premiers secours :

- sensibilisation aux gestes qui sauvent ;
- premiers secours citoyens ;
- pédagogie initiale et commune de formateur ;
- pédagogie appliquée à l'emploi de formateur aux premiers secours citoyen ;
- pédagogie appliquée à l'emploi de formateur de formateurs ;
- conception et encadrement de formations.

---

**Arrêté du 18 février 2026 portant habilitation de la Fédération nationale de protection civile pour les formations aux premiers secours.**

*Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 22 février 2026, texte n°3 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 5 p.).*

Ce texte détermine les unités d'enseignements concernées par les formations aux premiers secours dispensées par la Fédération nationale de protection civile. La liste et la répartition des compétences des établissements et associations affiliés sont fixées à l'annexe 2 de cet arrêté.

---

**Arrêté du 18 février 2026 portant habilitation de la Fédération nationale des métiers de la natation et du sport pour les formations aux premiers secours.**

*Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 22 février 2026, texte n°4 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 7 p.).*

Cet arrêté détermine les unités d'enseignements concernées par les formations aux premiers secours dispensées par la Fédération nationale des métiers de la natation et du sport. La liste et la répartition des compétences des établissements et associations affiliés sont fixées à l'annexe 2 de cet arrêté.

# Vient de paraître

## ***PUBLICATION JURIDIQUE INRS***

---

### ❖ Focus juridique : la fiche d'entreprise - Mis en ligne sur le site de l'INRS

La fiche d'entreprise est un document central dans la prévention des risques professionnels. Ce focus juridique apporte des éléments de réponse aux questions suivantes :

- Qu'est-ce que la fiche d'entreprise ?
- Quelle est son utilité ?
- Qui élabore la fiche d'entreprise ?
- Comment est-elle élaborée ?
- Quand la fiche d'entreprise doit-elle être créée et mise à jour ?
- Quel est son contenu ?
- À qui est destinée la fiche d'entreprise et qui peut la consulter ?

## ***PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE ET ARTICULATION ENTRE VISITES DE PRÉ-REPRISE ET DE REPRISE***

---

Archives des maladies professionnelles et de l'environnement - 5 février 2026 - « Evolution des conclusions médicales entre visite de pré-reprise et visite de reprise : une étude observationnelle rétrospective » - 10 pages.

Cette étude analyse l'articulation entre la visite de pré-reprise et la visite de reprise dans le parcours de retour à l'emploi, à la suite d'un arrêt de travail. Elle poursuit un double objectif : observer l'évolution des conclusions médicales entre ces deux visites d'une part, et identifier les situations dans lesquelles la reprise au poste antérieur est envisagée dès la visite de pré-reprise d'autre part.

La visite de pré-reprise<sup>16</sup>, outil d'anticipation du retour au travail, peut être sollicitée dès 30 jours d'arrêt par le salarié, le médecin traitant, le médecin conseil ou le médecin du travail. Elle permet au médecin du travail d'évaluer la situation, de proposer des aménagements du poste de travail avec l'accord du salarié

---

<sup>16</sup> Articles R. 4624-29 et R. 4624-30 du Code du travail.

et d'informer ce dernier sur les dispositifs de maintien en emploi susceptibles d'être mobilisés (le rendez-vous de liaison avec l'employeur par exemple).

La visite de reprise<sup>17</sup> a pour finalité d'apprécier si l'état de santé du salarié est compatible avec une reprise sur son poste de travail après certains arrêts de travail (après un congé maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, un arrêt de 30 jours ou plus consécutif à un accident du travail ou de 60 jours ou plus pour maladie ordinaire).

Les données étudiées dans cette étude révèlent toutefois un recours insuffisant et parfois tardif à ces visites : les visites de pré-reprise représentaient 6% des visites réalisées par les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) en 2023 et 12% pour les visites de reprise<sup>18</sup>.

Par ailleurs, le médecin du travail peut déléguer, sous sa responsabilité et dans le cadre de protocoles écrits, la réalisation de certaines visites à l'infirmier en santé au travail, notamment la visite de pré-reprise et de reprise. Pourtant, la délégation de ces visites demeure limitée : respectivement 1% et 3% des visites en 2023 dans les SPSTI, selon la Direction générale du travail.

L'étude formule des pistes de réflexions, confirmant que la prévention de la désinsertion professionnelle repose sur une logique d'anticipation et sur une collaboration étroite entre les acteurs de la santé au travail. Elle souligne en particulier la nécessité :

- d'envisager la visite de pré-reprise comme une étape structurante du parcours de reprise du travail, permettant d'anticiper les difficultés et d'organiser les adaptations nécessaires le plus tôt possible ;
- de promouvoir le recours à la visite de pré-reprise auprès des salariés et des médecins traitants ;
- d'améliorer la traçabilité et la diffusion des conclusions médicales, dans le respect du consentement du travailleur ;
- de développer une délégation encadrée aux infirmiers en santé au travail, notamment lorsque la reprise a été anticipée dès la visite de pré-reprise (et en particulier lorsque l'intervalle entre la visite de pré-reprise et la visite de reprise est inférieur à un mois).

## ***RAPPORT IGAS - ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE L'AUTONOMIE : POUR UNE NOUVELLE STRATÉGIE DE RÉDUCTION DES RISQUES PROFESSIONNELS***

---

**Inspection générale des affaires sociales - Juillet 2025 (publié le 6 février 2026) - 2 tomes : rapport (108 pages) et annexes (132 pages).**

Le dernier volet des travaux de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) sur l'attractivité des métiers du champ social, rendu public le 6 février 2026, porte sur l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) dans les établissements et services du grand âge et du handicap.

En premier lieu, le rapport rappelle la sinistralité élevée de ce secteur : la fréquence des accidents du travail reste plus de 2,5 fois supérieure à la moyenne nationale et 1,7 fois supérieure à celle du secteur du bâtiment et des travaux publics avec 70 accidents pour 1 000 salariés (chiffres 2023). Les salariés sont surexposés à certains risques, particulièrement les manutentions manuelles et les agressions.

Cette sinistralité, dont le coût est estimé à 20 000 équivalents temps pleins (ETP) perdus au titre de l'absentéisme dû à la survenance d'accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP), pèse sur l'organisation interne et le budget des établissements en raison des départs prématurés pour inaptitude et du turn-over du personnel, qui les contraignent à recourir à l'intérim.

---

<sup>17</sup> Articles R. 4624-31 à R. 4624-34 du Code du travail.

<sup>18</sup> L'activité des services de prévention et de santé au travail en 2023, Direction générale du Travail.

En second lieu, le rapport constate que les actions conduites en matière d'amélioration de la QVCT depuis quelques années, présentent un « bilan en demi-teinte ». Pour expliquer ce bilan, les auteurs du rapport pointent notamment la faible culture de prévention du secteur et une tarification AT/MP collective pour tous les établissements, indépendante de leur sinistralité propre, qui n'incite pas les employeurs à s'engager dans une politique de prévention.

En dernier lieu, une série de recommandations sont formulées portant sur plusieurs volets : la gouvernance, le financement, les équipements et la formation et propose un calendrier de mise en œuvre jusqu'en 2030.

Il est notamment préconisé de :

- réformer la stratégie nationale d'amélioration de la QVCT dans le secteur médico-social par une instruction cadre, qui assume « un objectif de zéro port de charge délétère pour la santé » ;
- créer un organisme de prévention des risques dédié à la prévention dans le secteur médico-social ;
- faire évoluer les modalités de tarification AT/MP en les alignant sur celles du droit commun ;
- mettre en place un plan d'équipement de chambres en rails plafonniers et en matériels et aides techniques nécessaires aux soins de manutention y compris à domicile ;
- structurer un réseau de préventeurs à l'échelle territoriale ;
- développer des actions relatives à la formation professionnelle en matière de prévention des risques sur la base des référentiels INRS des métiers du secteur ;
- mobiliser un plan de financement exceptionnel pour accompagner toutes ces actions (Fipu et fonds de prévention spécifiques...).

## ***RECOMMANDATION CNAM RENFORÇANT LA PRÉVENTION DES RISQUES D'EXPOSITION AUX POUSSIÈRES DE BOIS DANS LES COMMERCE DU BRICOLAGE ET DU NÉGOCE DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION***

---

**Caisse nationale d'assurance maladie - Recommandation R520 - 30 septembre 2025 - « Prévenir les risques d'exposition aux poussières de bois dans les commerces de bricolage et du négoce de matériaux de construction » - 12 pages.**

Cette recommandation, adoptée par le CTN des commerces non alimentaires (CTN G) le 30 septembre 2025 et entrée en vigueur le 1er janvier 2026, rappelle que dans le cadre de l'activité des ateliers de découpe dans les points de vente des magasins de bricolage et de négoce de matériaux de construction, les salariés peuvent être exposés aux poussières de bois.

Or, les poussières de bois dispersées dans l'air peuvent induire des pathologies respiratoires, des lésions d'irritation de la peau et des muqueuses, des phénomènes d'allergie cutanées, voire être à l'origine de cancers des cavités nasales et sinusiennes<sup>19</sup>.

A ce titre, les affections professionnelles provoquées par les poussières de bois peuvent être reconnues comme des maladies professionnelles dans le cadre du tableau n°47 des maladies professionnelles.

Enfin, les poussières de bois étant inflammables, des risques d'incendie et d'explosion sont également présents dans les ateliers de découpe.

---

<sup>19</sup> Arrêté du 26 octobre 2020 fixant la liste des substances, mélanges et procédés cancérogènes au sens du code du travail.

La recommandation R520 propose donc des mesures de prévention d'ordre technique, organisationnel et individuel, pouvant être mises en œuvre pour réduire les risques sur la santé, liés à l'exposition aux poussières de bois et/ou aux risques d'incendie explosion dans les ateliers de découpe.

Parmi les mesures techniques, il est recommandé :

- d'installer des scies à panneaux raccordées à un réseau d'aspiration ;
- de définir des procédures de nettoyage des locaux, des machines, des postes de travail et de l'atelier, de façon approfondie une fois par jour au minimum ;
- de mettre en place des mesures spécifiques concernant la récupération des poussières de bois du dépoussiéreur (récupération dans des sacs refermables à usage unique, de préférence en matière antistatique ...) ;
- de s'assurer que les installations fixes sont bien conformes à la réglementation ATEX (Atmosphères Explosives), selon l'évaluation des risques réalisée dans l'établissement ;
- d'installer des systèmes de protection et de lutte contre l'incendie conformément aux règles applicables en établissement recevant du public (ERP) ;
- de tout mettre en œuvre pour empêcher la formation d'une atmosphère explosive notamment en limitant les dépôts de poussières.

Parmi les mesures organisationnelles, cette recommandation invite les établissements du secteur du bricolage et du négoce des matériaux de construction à :

- sensibiliser les salariés aux risques sur la santé afférant à la découpe du bois par tout moyen approprié (communication directe, e-learning, diffusion d'une documentation spécifique) ;
- les former à l'utilisation des machines et des équipements de protection individuelle ;
- délimiter les zones sensibles interdites aux clients.

Des recommandations sont ensuite formulées concernant la réception, la vérification, le contrôle, l'entretien et la maintenance des équipements et les équipements de protection individuelle à fournir.

Enfin, il est rappelé que les travailleurs affectés à un poste les exposant à des poussières de bois bénéficient d'un suivi individuel renforcé de l'état de santé (SIR), comprenant :

- un examen médical d'aptitude à l'embauche effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation du salarié à son poste de travail ;
- une visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

## **RECOMMANDATION CNAM RELATIVE AUX RISQUES LIÉS AU CONTRÔLE TECHNIQUE DES VÉHICULES LÉGERS À MOTEUR THERMIQUE**

---

Caisse nationale d'assurance maladie - Recommandation R521 - 8 octobre 2025 - « Risques liés au contrôle technique des véhicules légers à moteur thermique » - 11 pages.

Cette recommandation, adoptée par le CTN des activités de services I (CTN H) le 8 octobre 2025 est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026. Elle identifie les principaux risques de ce secteur et énonce les bonnes pratiques et mesures de prévention à mettre en œuvre dans les établissements effectuant des contrôles techniques de véhicules légers à moteur thermique.

A noter : en France, le contrôle technique est obligatoire pour les véhicules légers comme pour les véhicules lourds. Cet examen, effectué sans démontage sur les organes essentiels du véhicule, permet d'identifier les défaillances susceptibles de porter atteinte à la sécurité des usagers de la route et à l'environnement. Ce contrôle est réalisé dans des centres et par des contrôleurs techniques agréés par les préfets de département.

### ***Evaluation des risques du secteur***

Les principaux risques auxquels sont exposés les salariés effectuant des contrôles techniques de véhicules légers à moteur thermique sont les suivants :

- Le risque chimique : les salariés sont exposés à des agents chimiques dangereux essentiellement lors de situations de travail les exposant aux gaz d'échappement. Ces situations surviennent lorsque les moteurs sont en fonctionnement pendant certaines périodes du contrôle, notamment lors du contrôle de pollution, ou lors du déplacement du véhicule ;
- Les risques de chute : les salariés sont exposés aux risques de chutes de hauteur lorsqu'ils utilisent ou évoluent près d'une fosse de visite et aux risques de chute de plain-pied lors de leurs déplacements dans des locaux encombrés notamment par des flexibles au sol, sur un sol en mauvais état, ou sur un sol rendu glissant (fuite de liquide, nettoyage...);
- Les nuisances sonores : celles-ci sont principalement dues aux bruits du compresseur présent dans le centre, aux bruits liés aux tests de klaxon ou au bruit du moteur ;
- Les risques d'écrasement : ceux-ci sont présents lors de l'utilisation d'un pont élévateur (basculement ou chute du véhicule, chute de pièces...) et doivent également être évalués.

Enfin, les salariés peuvent être exposés à des risques de violences verbales ou physiques avec les clients, principalement liés aux enjeux des résultats du contrôle.

### ***Mesures de prévention à privilégier***

Les mesures de prévention proposées dans cette recommandation doivent être considérées dans le cadre d'une démarche de prévention globale mise en place dans l'entreprise suite à l'évaluation des risques professionnels. La prévention doit être intégrée le plus en amont possible, en privilégiant les mesures collectives d'organisation du travail, d'information et de formation du personnel.

Concernant la conception des locaux de travail, la recommandation rappelle notamment, qu'il est nécessaire de bien prévoir :

- des flux de circulation évitant les croisements des véhicules légers et des piétons ;
- un accès du public à l'accueil ne nécessitant pas de passer par l'atelier ;
- des locaux disposant de lumière naturelle, de vue sur l'extérieur, et d'une isolation thermo-acoustique ;
- une ventilation générale des locaux de travail respectant les dispositions du Code du travail.

Pour limiter le risque de chute de plain-pied, il est notamment nécessaire de maintenir le bon état et la propreté du sol. Les obstacles au sol (pont élévateur, banc de freinage, rail de rétrophare) doivent également être matérialisés.

Pour réduire les risques de nuisances sonores, les actions suivantes sont recommandées :

- utiliser un compresseur le moins bruyant possible ;
- réaliser le test de l'avertisseur sonore (« klaxon ») à l'extérieur ou dans un local disposant d'un traitement acoustique absorbant.

Concernant les risques psychosociaux et les incivilités, une organisation et des modes opératoires adaptés peuvent permettre de limiter ce risque. Il est recommandé de :

- définir des consignes pour la gestion des litiges avec les clients ;
- d'organiser la possibilité de faire appel à la hiérarchie en cas de difficulté avec un client ;
- de rendre l'offre commerciale la plus compréhensible possible pour les clients ;
- de mettre en place, si possible, un accueil dans une zone dédiée, dans laquelle le salarié chargé de la réception des clients n'est pas isolé ;
- d'informer au plus tôt le client de tout dépassement de délais ou de coût en cas notamment de contre-visite.

Pour éviter les risques d'écrasement, la circulation doit être interdite à proximité des différents postes durant leur utilisation et les zones piétonnes doivent être matérialisées. L'accès de toute personne non autorisée doit être interdit dans le hall de contrôle.

Enfin, concernant le risque de chute de hauteur, il est recommandé de condamner les fosses de visite et d'utiliser un pont élévateur. Si les contraintes d'activité nécessitent toutefois l'utilisation d'une fosse de visite (par exemple en cas de contrôle d'un camping-car ou d'un véhicule utilitaire léger), il est nécessaire d'installer un dispositif de protection et de baliser le pourtour de la fosse.

# Jurisprudence

## ABSENCE DE VISITE DE REPRISE ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

---

Cour de cassation, Chambre sociale, 14 janvier 2026, pourvoi n° 24-19.652

Arrêt signalé sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

---

Un salarié placé en arrêt de travail depuis plus de 30 jours voit son arrêt de travail prendre fin le 30 janvier 2020.

Dans l'attente de l'organisation de sa visite de reprise, le salarié ne reprend pas son poste de travail.

Son employeur en date du 11 février, du 5 mars et du 23 mars, le met en demeure de reprendre son poste de travail ou de justifier son absence.

Le 24 mars 2020 le salarié répond à son employeur qu'il demeure en attente de l'organisation de sa visite de reprise.

Le 15 avril 2020, le salarié est licencié pour faute grave, la lettre de licenciement visant un abandon de poste et une absence injustifiée depuis le 30 janvier 2020.

Le salarié saisit alors la juridiction prud'homale pour contester son licenciement.

La cour d'appel rend sa décision le 16 mai 2024.

D'abord, l'arrêt relève que l'employeur avait bien connaissance de la date de fin d'arrêt de travail du salarié au 30 janvier 2020.

Elle retient, ensuite, que le salarié n'avait pas répondu aux demandes réitérées de l'employeur de justifier son absence et que sa réponse, le 24 mars 2020, se bornant à indiquer être en attente du passage de sa visite de reprise ne caractérisait pas une volonté du salarié de reprendre le travail ou de se tenir à la disposition de l'employeur. La cour d'appel déboute ainsi le salarié de ses demandes.

Le salarié forme alors un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation rend sa décision le 14 janvier 2026 et casse l'arrêt d'appel.

Elle juge que le seul motif visé par la lettre de licenciement était l'abandon de poste et une absence injustifiée depuis le 30 janvier 2020.

Elle ajoute qu'à l'issue de son arrêt de travail de plus de trente jours, le salarié n'avait pas été destinataire d'une convocation en vue d'un examen de reprise, alors même que l'employeur avait connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail.

La Cour de cassation conclut alors qu'en l'absence d'une telle visite, le contrat de travail demeurait suspendu, ce dont il résultait que le motif de licenciement ne pouvait constituer une faute.

## DÉCISION DU CSE DE RECOURIR A UN EXPERT : UN VOTE FORMEL EST NÉCESSAIRE POUR FAIRE COURIR LE DÉLAI DE CONTESTATION

---

Cour de cassation, chambre sociale, 28 janvier 2026, pourvoi n° 24-16.227

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

---

Le 29 mars 2024, lors d'une réunion du comité social et économique (CSE), le secrétaire du comité a remis une déclaration mentionnant la volonté du comité de recourir à une expertise dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise et de procéder à la désignation d'un cabinet d'expertise comptable à cet effet.

L'article L. 2315-87 du Code du travail prévoit la possibilité pour le CSE de décider de recourir à un expert-comptable en vue de cette consultation.

Le 12 avril 2024, l'employeur a assigné le comité devant le tribunal judiciaire aux fins d'annulation de la décision du secrétaire, prise pour le compte du comité, de recourir à une expertise et de désigner l'expert. A l'appui de sa contestation, il a invoqué le fait que le procès-verbal de la réunion du CSE ne mentionnait pas de vote formel du comité sur le recours à l'expertise.

L'article L. 2315-32 du Code du travail dispose que les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents.

Le CSE a fait valoir que l'action de l'employeur n'était plus possible au regard du délai de 10 jours dont disposait l'employeur pour contester la nécessité de l'expertise, qui courait à compter de la délibération du CSE décidant de l'expertise.

Les articles L. 2315-86 et R. 2315-49 du Code du travail prévoient que l'employeur qui entend contester la nécessité d'une expertise saisit le juge judiciaire dans un délai de dix jours à compter de la délibération du CSE.

### Décision des juges du fond

Le tribunal judiciaire a donné raison au CSE.

Il a d'abord retenu que, lors de la réunion du CSE du 29 mars 2024, un document actant clairement la décision du comité, adoptée à la majorité de ses membres, de recourir à une expertise, avait été remis à l'employeur.

Les juges du fond ont ainsi considéré qu'à compter de cette date, l'employeur disposait d'un délai de dix jours pour contester cette décision et qu'en conséquence, l'action en justice engagée le 12 avril 2024 était tardive, le délai expirant le 8 avril 2024 selon cette analyse.

Par ailleurs, les juges ont retenu que le fait que le procès-verbal de la réunion ne mentionnait pas de vote formel du comité sur le recours à l'expertise était inopérant étant donné que :

- ce procès-verbal avait été rédigé unilatéralement par l'employeur ;
- la remise, lors de la réunion, du document attestant la décision à la majorité de recourir à l'expertise, n'était pas contestée par l'employeur.

L'employeur s'est pourvu en cassation en soutenant que ce document ne constituait pas juridiquement une délibération du comité.

### Décision de la Cour de cassation

Dans son arrêt rendu le 28 janvier 2026, la Cour de cassation suit l'argument de l'employeur et casse l'arrêt du tribunal judiciaire, en relevant que :

- la décision de recourir à un expert n'avait pas été adoptée à l'issue d'un vote formel des membres de la délégation du personnel du comité ;
- il en découle qu'en l'absence de délibération du comité, le délai de contestation dont disposait l'employeur n'avait pas commencé à courir, rendant ainsi son action en justice recevable.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle ainsi l'importance de formaliser la décision de recourir à un expert par un vote formel en séance à la suite d'une délibération collective. Une simple déclaration mentionnant la volonté du CSE de recourir à une expertise et de désigner un expert, sans vote formel, n'est pas opposable à l'employeur.



**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)